

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION.....	3
CHAPITRE I GÉNÉRALITÉS SUR LES MIGRATIONS DANS LE MONDE	7
I - LES MIGRATIONS, UN PHÉNOMÈNE MONDIAL.....	7
II - L'ATTRAIT DES PAYS DE L'OCDE.....	8
III - LA MIGRATION DES PERSONNES QUALIFIÉES	11
A - LES RAISONS DE L'ÉMIGRATION DES PERSONNES QUALIFIÉES	11
1. Faire des études	11
2. Valorisation professionnelle	11
3. Raisons politiques.....	11
4. Trouver du travail.....	12
5. Raisons socio-économiques.....	12
6. Besoin de changement.....	12
B - AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE DE L'ÉMIGRATION DES PERSONNES QUALIFIÉES	12
C - LES EFFETS DE LA MIGRATION DES PERSONNES QUALIFIÉES SUR LES PAYS D'ACCUEIL.....	16
D - LA MOBILITÉ EN QUESTION : LES MIGRATIONS « EN CASCADE »	16
E - LA COOPÉRATION DE SUBSTITUTION.....	17
CHAPITRE II LES PAYS DE DÉPART EN GÉNÉRAL ET L'ÉMIGRATION VERS LA FRANCE EN PARTICULIER.....	19
I - GÉNÉRALITÉS ET PROBLÉMATIQUES DU DÉPART	19
A - LES CAUSES DU DÉPART SONT MULTIPLES.....	20
1. Les études (formation).....	20
2. La « gouvernance » et le marché de l'emploi	20
3. Les motivations à caractère privé	21
4. Les destinations choisies	22
5. Les migrations « forcées ».....	24
B - LE POIDS DE LA DIASPORA	26
1. Dans la famille élargie.....	26
2. Sur l'épargne et le développement local.....	26
3. Dans la question du retour des migrants au pays.....	27
C - LA GESTION DES FLUX MIGRATOIRES	28

1. Problématiques	28
2. Expériences antérieures	28
II - LES PRINCIPAUX PAYS D'ÉMIGRATION VERS LA FRANCE	31
A - LE DIPÔLE AFRIQUE/EUROPE.....	31
1. Les facteurs démographiques	31
2. Les facteurs économiques.....	33
3. Les autres facteurs	38
B - LES PAYS DU MAGHREB.....	39
1. Données générales	39
2. L'état de l'enseignement des sciences, de la technologie et de la recherche en Afrique du Nord.....	40
C - L'AFRIQUE NOIRE FRANCOPHONE	41
1. Données socio-économiques générales	41
2. Etat général de la science et de la technologie.....	42
3. Données spécifiques à certains pays.....	44
D - LE RESTE DU MONDE	47
CHAPITRE III EN FRANCE, LES ÉTRANGERS EN GÉNÉRAL, LES AFRICAINS FRANCOPHONES EN PARTICULIER	49
I - HISTORIQUE DES CONDITIONS D'ENTRÉE EN FRANCE.....	49
II - LES CONDITIONS ACTUELLES D'ENTRÉE ET DE SÉJOUR...52	52
III - DONNÉES RELATIVES À L'IMMIGRATION.....55	55
A - DÉFINITIONS.....	55
B - BREF HISTORIQUE DE L'IMMIGRATION	56
C - NOMBRE D'ÉTRANGERS EN FRANCE ET DANS LES AUTRES PAYS EUROPÉENS	59
D - FLUX D'IMMIGRATION ET SÉJOURS TEMPORAIRES	61
E - RAISONS DE L'IMMIGRATION	61
F - FRANÇAIS PAR ACQUISITION PAR LA NATIONALITÉ	62
IV - LA FAMILLE EN FRANCE	64
A - TRANSMISSION FAMILIALE DES LANGUES.....	64
B - NIVEAU D'ÉTUDES ET FORMATION	64
V - ASPECTS FINANCIERS ET ÉCONOMIQUES	65
A - REVENUS DES MÉNAGES ÉTRANGERS	65
B - PATRIMOINE	65
C - TRANSFERTS D'ÉCONOMIES	66

VI - ASPECTS CULTURELS : LES MIGRANTS, VECTEURS DE LA FRANCOPHONIE.....	66
VII - INTÉGRATION	67
A - L'ÉCOLE.....	68
B - LE TRAVAIL	69
C - LE LOGEMENT	69
CHAPITRE IV LES AFRICAINS FRANCOPHONES ET LE MONDE DU TRAVAIL EN FRANCE.....	70
I - SITUATION DES ÉTRANGERS À LEUR ARRIVÉE EN FRANCE	70
A - QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS.....	70
B - ÉTUDIANTS : CARACTÉRISTIQUES, FORMATIONS RECHERCHÉES, INSERTION PROFESSIONNELLE	71
1. Les caractéristiques statistiques.....	71
2. L'insertion professionnelle en France des étrangers titulaires de diplômes.....	75
C - LE REGROUPEMENT FAMILIAL	81
D - LE DROIT D'ASILE.....	81
II - ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DE LA POPULATION INSTALLÉE	81
A - ÉTRANGERS ACTIFS SELON LA NATIONALITÉ	81
B - ÉTRANGERS ACTIFS SELON LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE	83
C - LE CHÔMAGE.....	85
D - ETRANGERS ACTIFS SELON LE STATUT D'EMPLOI	85
E - SECTEURS D'ACTIVITÉS	86
III - LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES CADRES	87
A - SENSIBILITÉ DU MARCHÉ DE L'EMPLOI	87
1. Facteurs explicatifs de l'inadéquation entre l'offre et la demande .89	
2. Métiers non ouverts aux étrangers.....	91
B - SECTEURS D'ENCADREMENT SOIT « EXCÉDENTAIRES », SOIT « DÉFICITAIRES » (CONJONCTURELS)	93
1. Situation actuelle et évolution prévisionnelle.....	93
2. Les métiers autorisés et ouverts aux étrangers.....	94
IV - LA QUESTION DU RETOUR DANS LE PAYS D'ORIGINE : MYTHE ET RÉALITÉS	96

A - LES MOTIFS DU RETOUR	97
B - LES MÉCANISMES FRANÇAIS AUJOURD'HUI.....	98
1. L'Aide Publique à la Réinsertion (APR)	98
2. L'Invitation à Quitter la France (IQF).....	99
3. Le Rapatriement Humanitaire (RH)	100
4. Le Contrat de Réinsertion dans le Pays d'Origine (CRPO).....	100
5. Le « Programme Développement Local Migrations » (PDLM) ...	100
C - LES MÉCANISMES INTERNATIONAUX	102
D - LES FLUX DES RETOURS	104
E - LES ALTERNATIVES MODERNES AU RETOUR PHYSIQUE DÉFINITIF	104
CHAPITRE V VERS UNE GESTION INTÉGRÉE DES MIGRATIONS EN FRANCE : UN CO-DEVELOPPEMENT ÉLARGI... 108	
I - LA PLACE DE L'INDIVIDU	109
II - LES ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	109
A - LES ENTREPRISES	110
B - LES SYNDICATS	111
C - LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	111
D - LES RÉSEAUX, LES ASSOCIATIONS ET LES ONG	112
1. Les associations de la diaspora	112
2. Les autres organisations de solidarité internationale (OSI)	114
III - LE RÔLE DE L'ÉTAT	115
A - L'ÉTAT EN TANT QU'EMPLOYEUR	115
B - L'ÉTAT EN TANT QUE PUISSANCE PUBLIQUE	115
1. L'Etat face aux problématiques intérieures	116
2. L'Etat et le recrutement extérieur	116
3. L'Etat, la coopération bilatérale et la solidarité internationale	118
4. L'articulation entre le recrutement extérieur et l'aide publique au développement	120
5. Le co-développement à la française : une expérimentation qui mérite d'être poursuivie	120
6. La Francophonie et l'expansion économique	121
C - APPROCHE SYSTÉMIQUE : L'INDISPENSABLE INTÉGRATION DES SERVICES DE L'ÉTAT ET LE PARTENARIAT AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE.....	123
IV - LES AUTRES ACTEURS EXTÉRIEURS À LA FRANCE	124
A - LES GOUVERNEMENTS DES ETATS AFRICAINS	125
B - LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES	127

C - APPROCHE SYSTÉMIQUE : L'INDISPENSABLE INTÉGRATION DE L'ACTION DE LA FRANCE ET DE SES PARTENAIRES EXTÉRIEURS.....	128
V - VERS UNE POLITIQUE EUROPÉENNE EN MATIÈRE DE MIGRATIONS	130
A - LES ÉTAPES ANTÉRIEURES À 2001	131
B - LES CHANGEMENTS D'ORIENTATION	133
1. Vers une politique communautaire en matière d'immigration	133
2. Une politique de développement actualisée.....	137
3. Vers un partenariat équitable UE/ACP?	137
CONCLUSION.....	140
ANNEXES.....	142
Annexe 1 : Flux d'entrée en France (1999).....	144
Annexe 2 : Entrée des cadres et ingénieurs permanents par nationalité et secteur d'activité.....	145
Annexe 2 (Suite).....	146
Annexe 3 : Tableau récapitulatif des conditions de nationalité pour exercer les emplois du secteur privé.	148
Annexe 3 (suite) : Tableau récapitulatif sur la situation de l'emploi des étrangers dans les grandes entreprises publiques	150
Annexe 3 (suite) : Tableau récapitulatif des restrictions législatives et réglementaires à modifier en vue de l'ouverture des emplois fermés aux étrangers dans le secteur privé	151
Annexe 3 (Suite) : Liste des corps et emplois ouverts aux ressortissants de l'Union européenne et susceptibles d'être ouverts aux étrangers communautaires.....	155
Annexe 4 : Bilan des formations organisées, dans le cadre du Contrat de réinsertion dans le pays d'origine (CRPO), au Mali.....	160
Annexe 5 : Programme développement local migrations (PDLM) : Etat des dossiers financés	161
Annexe 6 : Dossiers financés par secteur d'activité (années 1998 – 1999 – 2000).....	162
Annexe 7 : L'aide publique au développement (apd).....	163
Annexe 8 : Accord de Cotonou	164
Annexe 9 : Résultat du vote en section	166
Annexe 10 : Liste des personnalités rencontrées.....	167
LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	172
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	178

Le 9 mai 2000, le Bureau du Conseil économique et social a confié à la section des Relations extérieures la préparation d'une étude sur « *L'exode des compétences du Tiers-monde vers les pays développés : le cas des africains francophones et de la France* ».

La section a désigné Mme Mireille Raunet comme rapporteur.

Pour son information, la section a procédé à l'audition de :

- M. Jean-Pierre Garson, expert de l'OCDE,
- M. Charles M'Ba, Président de Diallo-Telli,
- M. Amadou Ngom, consultant,
- Mme N'dioro N'diaye, directeur général adjoint de l'organisation internationale pour les migrations,
- M. Christian Vulliez, directeur général adjoint, chargé de la formation à la Chambre de commerce et d'industrie de Paris,
- M. Patrick Weil, président de la Commission de rédaction du rapport au Premier ministre « Pour une politique de l'immigration juste et efficace » (juillet 1997).

Toutes les personnalités françaises et étrangères ¹ qui par leurs travaux, la communication d'informations ou leurs entretiens ont contribué à la préparation de ce rapport voudront bien trouver ici l'expression des remerciements du rapporteur.

¹ Voir à la fin de cette étude la liste des personnalités rencontrées.

INTRODUCTION

Les pays en développement forment, chez eux ou à l'étranger, plus de cadres qu'ils ne peuvent en employer. Un certain nombre de cadres de ces pays soit restent dans les pays développés où ils sont venus en formation soit y émigrent à plus ou moins longue échéance après la fin de leurs études, faute d'avoir pu entamer ou développer une carrière satisfaisante chez eux. Ces flux migratoires particuliers participent à ce qu'il est convenu d'appeler la « fuite des cerveaux » mais qu'il serait plus juste de qualifier d'« exode des compétences ». Notre pays accueille principalement - mais pas exclusivement - des ressortissants des anciennes colonies françaises, mandats, protectorats ou anciens départements français.

Ce constat suscite un certain nombre d'idées reçues que la présente étude se propose de resituer.

L'étude est conduite en gardant à l'esprit une triple préoccupation : rechercher le bien-être du migrant et de sa famille¹, inventorier les avantages multiples tant économiques que culturels et diplomatiques pour le pays d'accueil, et mettre en valeur les aspects positifs sciemment induits par une telle démarche sur le pays d'origine par le biais d'une coopération principalement basée sur la mobilité des compétences.

Tous les métiers font appel à des compétences professionnelles². Mais l'étude portera, **plus particulièrement**, sur les cadres, ingénieurs et techniciens et pour ce qui concerne les statistiques de l'INSEE et de l'OMI qui sont utilisées, celles classées dans la nomenclature des catégories socio-professionnelles comme : professions libérales, cadres de la fonction publique, cadres d'entreprises, professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés, professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises.

Le mot exode est un terme d'usage qui exprime une migration d'un pays (dit d'origine) vers un autre (dit d'accueil) avec la connotation d'effet de masse.

Autres termes utilisés dans le domaine des migrations de personnels qualifiés : en français, « fuite des cerveaux », « exode et retour des compétences », en anglais *brain drain* (la connotation est celle de pays ou d'opérateurs économiques qui vont extraire les compétences d'un autre pays où cela est considéré comme une perte de ressources humaines), *brain gain* (il s'agit du même phénomène vu du pays d'accueil où l'immigration est considérée comme un bénéfice : ce qui est la perte de l'un est le bénéfice de l'autre).

¹ L'approche peut-être appréciée en termes de libertés publiques.

² Le champ des compétences s'adresse à toute personne ayant une très bonne qualification professionnelle.

Les pays d'origine et les pays d'accueil constituent des couples émigration/immigration. En général, les premiers sont des pays « en voie de développement » et les seconds des pays « riches », développés et très souvent fortement industrialisés.

Les objectifs de l'étude sont de :

- faire un état des lieux à travers une analyse de ces migrations économiques particulières en France, analyse qui porte à la fois sur les causes et les motivations du départ, sur les aspects politiques, sociologiques et administratifs et sur les statistiques disponibles les concernant ;
- voir comment ces migrants s'intègrent sur le marché du travail français et en particulier sur les segments où la France a une offre d'emplois difficile à satisfaire ;
- analyser le système français actuel en termes d'acteurs (l'individu, les associations, les syndicats, les collectivités territoriales, les entreprises et l'Etat) et en termes de relations fonctionnelles pour répondre à des besoins conjoncturels du marché du travail ;
- analyser comment les acteurs français publics et privés pourraient conjuguer leurs efforts pour établir et gérer des relations contractuelles avec les partenaires nationaux (puissance publique d'un part et les différents acteurs de la société civile d'autre part) des pays potentiellement fournisseurs de la main d'œuvre qualifiée, recherchée sur le court et le moyen terme.

La plupart de ces constats pourront s'appliquer à la majorité des pays en voie de développement que certains qualifient de « fournisseurs de main d'œuvre » et aux pays développés parfois appelés « utilisateurs de main d'œuvre extérieure ». Cependant l'étude se limitera au cas d'espèce que constituent les pays africains francophones et la France. Il s'agit des pays de forte émigration vers la France qui se situent au Nord du continent africain (Algérie, Maroc et Tunisie) mais également au Sud du Sahara, où le partage de la langue française constitue un facteur important de choix de destinations pour les cadres candidats à l'émigration. Tous ces pays ont, en plus des liens linguistiques, des liens historiques, culturels, voire affectifs, économiques et commerciaux forts avec la France qui sont autant de critères de décision.

En conséquence, cette étude s'articulera autour de cinq grand axes :

- Première partie : des généralités sur les migrations dans le monde.
- Deuxième partie : les pays de départ en général et l'émigration vers la France en particulier: (avec les problématiques, les causes du départ et le rôle de la diaspora).
- Troisième partie : en France, les étrangers en général, les africains francophones en particulier.
- Quatrième partie : les africains francophones et le monde du travail en France.

- Cinquième partie : vers une gestion intégrée des migrations en France : un co-développement élargi ? (nous expliquerons comment les institutions françaises et les mécanismes actuels qui préexistent dans notre pays peuvent s'articuler pour aboutir à des migrations plus adaptées à la satisfaction mutuelle des besoins des pays d'accueil, de ceux des pays d'origine et de ceux des migrants eux-mêmes).

CHAPITRE I GÉNÉRALITÉS SUR LES MIGRATIONS DANS LE MONDE

I - LES MIGRATIONS, UN PHÉNOMÈNE MONDIAL

Les interactions des facteurs d'ordre économique, politique et culturel agissent fortement sur les mouvements de personnes entre les pays, qu'il s'agisse de pays en développement, de pays développés ou de pays en transition. Sous leurs diverses formes, les migrations internationales sont liées à ces interactions et agissent sur le processus de développement qui influe à son tour sur elles. Les déséquilibres économiques internationaux, la pauvreté et la détérioration de l'environnement, conjugués à l'absence de paix et de sécurité, aux violations des Droits de l'Homme et au développement inégal des institutions judiciaires et démocratiques sont autant de facteurs qui influent sur les migrations internationales.

Il sera question ici des mouvements de personnes qui quittent ou envisagent de quitter volontairement leur pays essentiellement pour des raisons socio-économiques, dans le but de travailler à l'étranger. Rappelons que la population la plus pauvre au niveau international ou à l'intérieur d'un pays n'a pas la possibilité d'émigrer ; c'est pour cela que la pression migratoire n'est pas générée par les pays les moins développés, mais plutôt par des pays qui ont déjà atteint un certain niveau de développement économique. Les pays du Maghreb constituent un exemple typique à cet égard.

Les mouvements migratoires dans le monde, réfugiés compris, dépassent 125 millions de personnes, dont le 1/3 environ venant des pays en développement. Ces cinq dernières années, les principaux pays d'accueil du monde développé ont enregistré une immigration internationale nette d'environ 1,4 million de personnes par an, dont les deux tiers provenaient de pays en développement.

Il existe deux groupes de facteurs pour expliquer les migrations pour le travail : des facteurs de répulsion qui sont la conséquence de la situation du pays d'origine et des facteurs d'attraction engendrés par certaines caractéristiques, notamment socio-économiques, des pays développés. L'inadéquation entre formation et besoins nationaux, entre qualifications et emplois disponibles, l'insuffisance des opportunités d'innovation dans les pays en développement et leur importance dans les pays d'accueil, ont contribué à l'apparition de ce phénomène migratoire.

Il est nécessaire de dégager une différence fondamentale entre l'émigration générale des travailleurs et l'exode des compétences. Cette différence se reflète dans la prédominance du facteur « salaires » dans la première catégorie d'émigration et celle du facteur « conditions de travail » dans la seconde¹.

Deux théories s'affrontent : tout d'abord celle qui estime que les migrations à l'échelle mondiale renforcent le développement. Les tenants de cette théorie montrent que ce sont aussi bien les pays d'origine que les pays d'accueil qui tirent profit du travail de la main d'œuvre émigrée. Ils voient dans l'émigration des effets positifs pour tous les pays intéressés.

Au contraire, d'autres considèrent que les migrations internationales de personnels de haut niveau d'instruction ne produisent pas les mêmes effets bénéfiques dans les pays d'origine et dans les pays de destination. Ceux-ci affirment que les migrations en provenance des pays en développement creusent l'écart entre pays riches et pays pauvres.

Par ailleurs, l'immigration de cadres hautement qualifiés économise aux pays d'accueil le coût de la formation. Pour un pays comme les Etats-Unis, ces économies ne sont pas du tout compensées par l'aide au développement dispensée aux pays pauvres défavorisés.

II - L'ATTRAIT DES PAYS DE L'OCDE

Les pays actuellement les plus attractifs pour les cadres, ingénieurs et techniciens candidats à l'immigration sont les Etats-Unis, le Canada et l'Australie. Les raisons en sont que les populations de ces pays sont traditionnellement ouvertes à l'accueil de migrants et que le besoin de main d'œuvre y est grand.

En ce qui concerne l'Europe² vis-à-vis des pays du Sud, à l'heure actuelle, si les conditions d'accueil sont beaucoup moins favorables qu'auparavant, force est de reconnaître que les salaires pratiqués et les conditions de travail constituent des attraits considérables. C'est ainsi que l'Europe attire non seulement les ressortissants des anciennes colonies, protectorats et mandats, mais aussi ceux d'autres pays sans lien historique évident.

Par rapport à l'attrait exercé sur les migrants, le cas de la France n'est pas un cas isolé. C'est la raison pour laquelle on peut se référer à l'OCDE³ et son Système d'Observation Permanente des Migrations (SOPEMI)⁴. Dans l'édition du rapport annuel 1999 sur les « Tendances des Migrations Internationales », on peut relever un certain nombre d'indications pertinentes par rapport à la perception que les candidats à l'émigration ont des pays de l'OCDE avant leur

¹ M. Amadou NGOM, informaticien, chef d'entreprise, confirme que ce sont les mauvaises conditions de travail dans le pays d'origine qui sont déterminantes pour justifier un départ et non pas un salaire bas (audition devant la section des Relations extérieures le 6 mars 2001).

² « La compétition des compétences s'exerce fortement entre pays développés et notamment entre l'Europe et les Etats-Unis », M. Jean-Pierre GARSON, expert à l'OCDE.

³ OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique (siège à Paris).

⁴ La SOPEMI est, comme son nom l'indique, un système d'observation basé sur des informations normalisées en provenance de l'ensemble des pays membres de l'Organisation. Ces observations servent à générer des statistiques.

départ. Cette perception se traduit en termes de motivations consolidant leur souhait de quitter le pays où ils vivent.

La SOPEMI distingue, en ce qui concerne les flux migratoires réguliers pour le travail : les travailleurs eux-mêmes, les familles accompagnantes, les familles qui viennent rejoindre un travailleur postérieurement à son installation, et les réfugiés¹.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, on émigre en famille et non plus en célibataire comme auparavant, surtout chez les cadres. Ceci indique que l'émigration vers les pays de l'OCDE est considérée aujourd'hui comme une migration qui comporte un nombre plus limité de risques ou que l'on sait d'emblée que l'immigration dans ces pays sera bénéfique non seulement pour le travailleur mais pour l'ensemble de sa famille (éducation des enfants notamment).

A noter qu'en ce qui concerne la venue de la famille, la France a une réglementation particulière : le regroupement familial. La famille ne peut pas accompagner le travailleur lors de son installation en France, mais doit attendre deux ans.

Si l'entrée de nouveaux travailleurs étrangers permanents est actuellement très limitée, notamment dans les pays européens de l'OCDE, à l'inverse, le recours au travail temporaire s'est développé. Il introduit une plus grande flexibilité sur le marché du travail et est censé pallier les pénuries sectorielles de main-d'oeuvre dans les pays d'accueil. Le travail temporaire favoriserait aussi la circulation des cadres et des employés hautement qualifiés. La tendance à l'augmentation de ces flux est très nette en Australie, au Japon, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

A l'intérieur de l'OCDE, un certain nombre de pays pratiquent la sélection par la qualification et mettent en place des politiques de quotas. C'est en particulier le cas des quatre pays suivants :

- en Australie, le Programme sur les migrations de 1997-98 est concentré sur la migration qualifiée et l'intérêt économique que le pays peut en retirer. Le gouvernement australien a instauré des mesures visant à permettre aux États et Gouvernements territoriaux de participer plus amplement à la sélection des migrants qualifiés et d'encourager une répartition plus équilibrée de ces migrants sur le territoire australien ;
- au Canada, un programme spécifique favorise l'entrée et le séjour temporaire d'étrangers dotés de hautes qualifications en matière de software ;
- aux Etats-Unis, la question de savoir s'il est nécessaire de recruter des travailleurs immigrés hautement qualifiés dans le domaine de la haute

¹ La venue des réfugiés (justifiant du statut correspondant en application de la Convention de Genève) est généralement organisée (en groupe) dans le cadre de programmes gouvernementaux négociés avec des organisations internationales spécialisées ou avec des pays qui hébergent des réfugiés. Ceux-ci sont à distinguer des demandeurs d'asile qui arrivent le plus souvent individuellement pour des raisons très variées et qui demandent également à bénéficier du statut de réfugié.

technologie a fait l'objet de nombreuses controverses. L'effectif plafond de travailleurs temporaires pouvant obtenir un visa H-1B a été augmenté : le quota annuel a été fixé à 115 000 pour les années 1999 et 2000, mais une baisse est prévue au-delà (107 500 pour 2001 et 65 000 pour 2002). Ayant récemment constaté des abus dans l'attribution de visas de catégorie H-1B, le Ministère du travail a proposé des réformes qui permettent de répondre aux besoins temporaires des entreprises en personnel spécialisé qualifié, tout en faisant respecter la règle de l'opposabilité de la situation de l'emploi (Labor Condition Application)¹ ;

- en Norvège, les permis de travail sont essentiellement accordés à des travailleurs hautement qualifiés ou à des personnes dotées de compétences particulières. De plus, leur recrutement ne peut se faire que si l'emploi ne peut être pourvu par un travailleur résident, national ou étranger, en vertu de la règle de priorité qu'appliquent la plupart des pays membres de l'OCDE. La loi norvégienne prévoit donc des mesures restrictives visant à limiter l'entrée de travailleurs non qualifiés. Néanmoins, un amendement récent instaure une pratique plus souple à l'égard des ressortissants de certains pays n'appartenant pas à l'Espace économique européen, notamment ceux des pays d'Europe centrale et orientale.

En ce qui concerne les demandeurs d'asile, c'est en Allemagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis, en valeur absolue, que leur nombre est le plus élevé en 1998, suivis des Pays-Bas et de la Suisse. Face au nombre croissant d'arrivées de demandeurs d'asile, les pays de l'OCDE ont décidé de ne considérer, sauf exception, que les demandes émanant de personnes originaires de pays n'ayant pas signé les deux Conventions des Nations Unies, celle sur les Réfugiés et celle sur les Droits de l'Homme, sous réserve que ces personnes n'aient pas transité auparavant par un pays ayant signé ces deux conventions. Les mesures prises pour freiner les flux de nouveaux arrivants, combinées avec des taux très faibles d'octroi du statut de réfugié, expliquent la chute très nette du nombre des demandes d'asile depuis 1993. Cependant la Suisse, la Suède, la Belgique, la Norvège, l'Autriche et l'Italie enregistrent en même temps, en 1998, un fort accroissement du nombre des demandes d'asile lié en grande partie aux conflits au Kosovo, à la dégradation de la situation économique en Albanie, et à un afflux de Kurdes originaires d'Irak et de Turquie.

La France est une destination privilégiée pour les pays francophones du Sud, notamment ceux du Maghreb et d'Afrique noire francophone. On peut parler de **filière francophone** ; les démarches administratives et l'intégration sociale sont plus aisées lorsque l'on parle la même langue.

Cependant, chaque fois que la France met en place une politique plus restrictive sur l'entrée des étrangers, les émigrants francophones se tournent aussi vers d'autres destinations européennes ou non, à priori plus ouvertes,

¹ Ces réformes visent à imposer aux employeurs qui présentent des demandes concernant ce type de visa de fournir la preuve qu'ils n'ont pas licencié de travailleurs américains pour libérer les postes pour lesquels ils souhaitent engager du personnel étranger. Ils doivent également prouver qu'ils se sont efforcés de recruter dans un premier temps des travailleurs américains.

indépendamment de la langue (Italie, Allemagne, Grande Bretagne, Pays Bas, Espagne, Etats-Unis, Canada).

III - LA MIGRATION DES PERSONNES QUALIFIÉES

A - LES RAISONS DE L'ÉMIGRATION DES PERSONNES QUALIFIÉES

Les nationaux africains qualifiés quittent le continent pour tout un ensemble de raisons.

1. Faire des études

De nombreux nationaux qualifiés quittent le continent africain pour étudier ou travailler à l'étranger en projetant de revenir au bout de quelques années. Fréquemment pourtant, ils prolongent leur séjour, attirés par les emplois fortement rémunérés au regard des possibilités de leurs pays d'origine.

Après des années de travail à l'étranger, leur projet de retour pour chercher un emploi dans leur pays d'origine s'estompent. Même s'ils trouvent chez eux un poste correspondant à leurs compétences, le coût du déplacement de leur famille, du déménagement et du transfert de leur technologie est prohibitif. Ces frais sont rarement couverts par les programmes classiques de bourses d'étude.

2. Valorisation professionnelle

L'insuffisance de moyens d'éducation et de formation, la déliquescence du système éducatif, professionnel et supérieur, conduisent tout naturellement les jeunes et les adultes à s'expatrier pour une meilleure maîtrise des sciences et des technologies.

Le chômage des jeunes diplômés d'université ne fait qu'inciter à émigrer. Le décalage croissant entre les programmes de formation et les compétences dont ont besoin les secteurs nationaux prioritaires et même les marchés de l'emploi sous-régionaux continuent de poser problème.

3. Raisons politiques

Quelque 6,3 millions de personnes sont obligées de se déplacer à travers l'Afrique. Elles comprennent 3,3 millions de réfugiés, 1,6 million de personnes déplacées et 1,3 million de personnes rapatriées¹. Bien que des mesures aient été prises dans un certain nombre de pays africains et dans les instances régionales et sous-régionales pour promouvoir la paix et la stabilité, il reste encore beaucoup à faire en Afrique de l'Ouest, en Afrique centrale, en Afrique Australe et en Afrique du Nord².

Ces conflits découragent la main d'œuvre autochtone. Parfois, aussi, l'insuffisance de volonté politique des gouvernements à gérer de manière démocratique leurs programmes de développement incite leurs citoyens à aller vivre en paix ailleurs.

¹ Source : OIM.

² Source : OIM.

4. Trouver du travail

Les marchés du travail ne sont pas en mesure d'absorber les flux de jeunes diplômés des Universités et Ecoles d'ingénieurs. Les diplômés chômeurs sont nombreux dans certains pays et l'émigration est la seule issue pour trouver un emploi (celui-ci sera d'ailleurs assez fréquemment sans rapport avec la formation reçue).

5. Raisons socio-économiques

Les facteurs sociaux, psychologiques et démographiques déterminent l'attitude des migrants mais également leur façon de concevoir les différentes possibilités d'emploi du point de vue financier ou du déroulement de leur carrière. C'est ainsi que de nombreux cadres, déjà sur le marché du travail, émigrent à la recherche de meilleures conditions de travail et d'emploi.

6. Besoin de changement

Même si l'Afrique n'a pas pu atteindre un niveau de scolarisation convenable malgré les efforts fournis durant ces dernières décennies, les jeunes et les moins jeunes sont capables de se saisir des informations utiles, de comparer les conditions de vie et de faire des choix qui les amènent à s'expatrier.

La libéralisation des échanges, parallèlement à l'introduction des nouvelles technologies et à la demande de ressources humaines plus flexibles et dotées de plus larges compétences, pousse à la mobilité des travailleurs hautement qualifiés.

B - AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE DE L'ÉMIGRATION DES PERSONNES QUALIFIÉES

Pour ce qui concerne les professions scientifiques et techniques, Jean-Baptiste Meyer, chercheur à l'IRD¹, propose une estimation qui mérite d'être citée² :

« On connaît surtout en Europe l'importance de l'émigration africaine, toutes catégories confondues. Mais on sait moins que la proportion des personnes qualifiées dans l'ensemble de la population migrante provenant d'Afrique subsaharienne est parfois significativement plus forte que pour les autres régions du monde. L'Europe recèle une part importante des compétences africaines. Un rapport de la Commission Economique pour l'Afrique des Nations Unies (CEA) estime qu'à la fin des années 1980, 30 % de la main d'œuvre qualifiée avait quitté l'Afrique subsaharienne à destination principalement des pays de la Communauté européenne. La relation historique joue à plein, les pays anglophones (Nigeria, Kenya, Ouganda, Ghana) se tournant vers le Royaume-Uni et les pays francophones vers la France mais aussi la Belgique et la Suisse. Pourtant, un nouveau lien migratoire s'instaure avec l'Amérique du Nord où leur proportion a cru. Dans les professions scientifiques et techniques, l'attraction des Etats-Unis semble particulièrement forte.

¹ IRD : Institut de Recherche pour le Développement, ex-ORSTOM, Paris.

² Expatriation des compétences africaines : « l'option diaspora de l'Afrique du Sud »- La migration des africains qualifiés, quelques éléments. Afrique contemporaine, n°190, 1999.

Les statistiques nord-américaines permettent de se faire une idée de ce que représente la diaspora scientifique et technique africaine aux Etats-Unis. Selon les données extraites de la base SESTAT de la National Science Foundation, il y avait en 1995, 38 000 scientifiques et ingénieurs originaires de l'Afrique subsaharienne. Plus des 2/3 de la population de scientifiques et d'ingénieurs d'origine africaine aux Etats-Unis provenaient de cinq pays seulement : Nigeria (25%), Afrique du Sud (15%), Ethiopie, Ghana et Kenya (environ 10% chacun). **Les pays francophones représentaient une part très mineure.**

A l'échelle des Etats-Unis, la part de l'Afrique subsaharienne dans le personnel scientifique et technique d'origine étrangère est minimale : à peine 2,5%. En revanche, mesurée à l'aune de l'Afrique, elle est plus importante. La taille de la population de chercheurs et d'ingénieurs investie dans des activités de R&D en Afrique au sud du Sahara est évaluée à 180 000 personnes. La diaspora employée aux Etats-Unis dans le même secteur seulement en représente donc quelque 5 %. Les mêmes données ne sont guère disponibles pour l'Europe, qui reçoit une immigration africaine bien supérieure. Cependant, il est possible d'effectuer une approximation.

L'Union Européenne reçoit trois fois plus d'étudiants en provenance d'Afrique sub-saharienne que les Etats-Unis. On peut légitimement penser que la population des chercheurs et des ingénieurs d'origine africaine y est par conséquent grosso modo trois fois supérieure. Cette extrapolation est justifiable pour deux raisons :

- l'émigration estudiantine reflète une intensité d'attraction intellectuelle en même temps qu'une tradition d'orientation migratoire ;
- bon nombre des chercheurs et des ingénieurs émigrés dans un pays y ont d'abord été étudiants et ont obtenu un emploi dans la continuité de leurs études.

La corrélation étude/position professionnelle permet donc d'appliquer un facteur 3 au chiffre américain pour évaluer celui de l'Europe. Il y aurait alors en Europe de l'Ouest environ 28 500 chercheurs et ingénieurs originaires d'Afrique subsaharienne. En cumulant ces chiffres avec ceux de l'Amérique du Nord, le total s'élèverait à 38 000 et équivaldrait à un peu plus de 20 % du volume de la population du même type sur le continent africain. Il ne s'agit là certes que d'une estimation, à prendre par conséquent plus comme un ordre de grandeur que comme une réalité fixe. **Elle montre cependant que dans la population de chercheurs et d'ingénieurs nés en Afrique subsaharienne une fraction importante est expatriée.** Cette absence est d'autant plus critique qu'elle touche la moins dotée actuellement de toutes les régions du monde en développement, en ressources humaines scientifiques et techniques.

Enfin, il convient de mentionner que l'Afrique au Sud du Sahara est la région au plus fort taux d'expatriation d'étudiants. Il était de plus de 14 % en 1990 pour une moyenne mondiale de 2 %. En 1992, bien que ne représentant que 2 % des étudiants du monde, l'Afrique subsaharienne constituait 10,6 % de l'ensemble de ceux en provenance de pays en développement qui étudiaient à l'étranger. La France est le premier pays de destination à cet égard et cette

population estudiantine y représente entre 15 et 20 % de l'ensemble des étudiants étrangers, selon le niveau d'études.

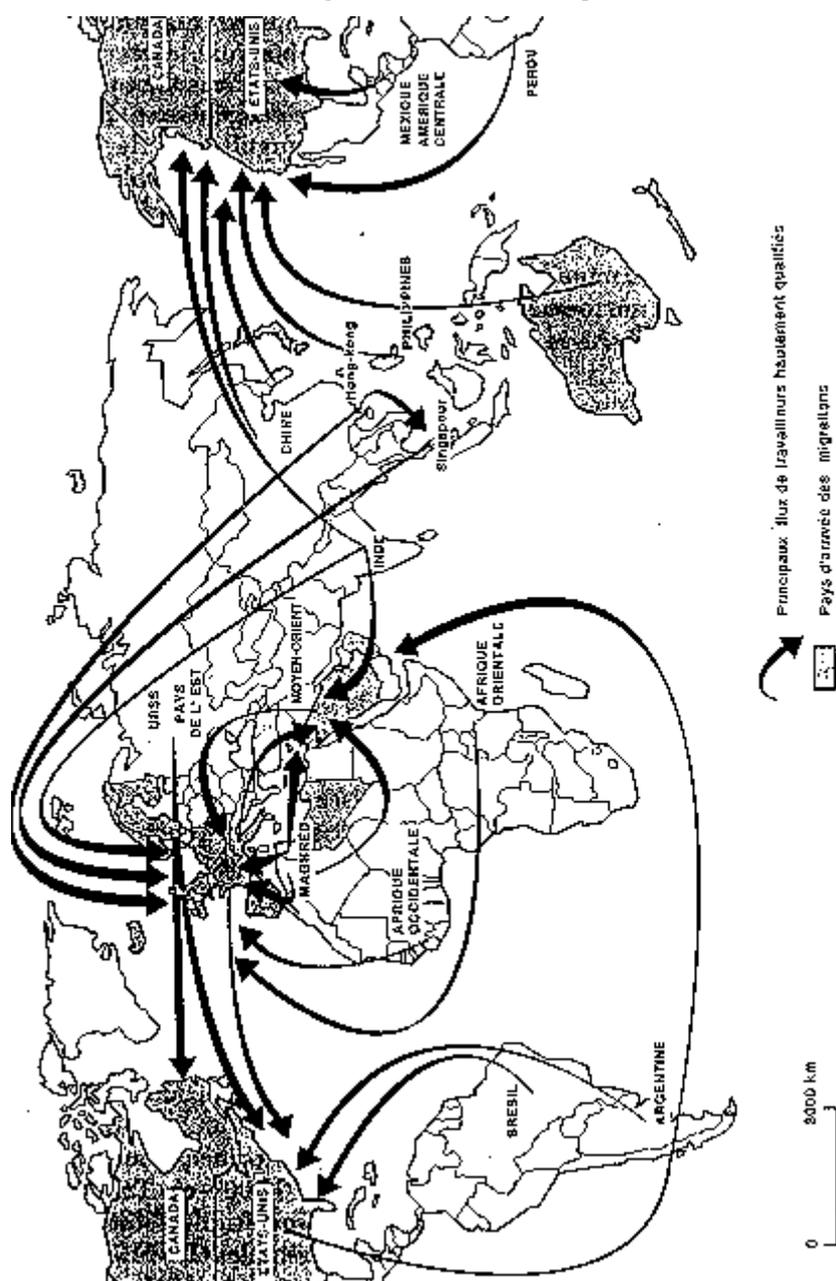
*Cette migration est lourde de conséquences : elle est une cause majeure de ce qui a été improprement qualifié de « fuite des cerveaux ». C'est, en effet, bien souvent à travers ses études que le ressortissant d'un pays étranger construit son avenir professionnel ailleurs que dans ce dernier, le privant de ce fait de ses compétences acquises. Et c'est très précisément dans le processus d'acquisition de ces compétences qu'il établit les réseaux qui le maintiendront sur place, loin de son pays d'origine. **Ainsi, seulement 1/3 des étrangers obtenant leur doctorat en France retournent dans leur pays d'origine après leur soutenance de thèse** ».*

Le champ de recherche de compétences est de plus en plus étendu : cadres venus d'Europe de l'Est, physiciens mexicains, chercheurs arabes et mathématiciens africains sont indifféremment sollicités. Mais la facture est particulièrement lourde pour les Africains. En effet, l'importance du phénomène est souligné par tous. Selon un rapport de 1993, le PNUD estime que l'Afrique a perdu 60 000 professionnels qualifiés (scientifiques, médecins, ingénieurs, etc.) entre 1985 et 1990 et qu'il sont, aujourd'hui, 100 000 à travailler en Europe et en Amérique, ce qui représente, selon l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), le tiers de la main d'œuvre qualifiée du continent. Plus récemment, en 2000, la Commission Européenne a estimé que 20 000 Africains qualifiés avaient quitté le continent « pour de meilleurs cieux » en 1999. Le coût de cet exode est exorbitant, et comme le soulignent les Nations Unies, chaque étudiant qui choisit de s'installer en Europe, aux Etats-Unis, au Canada ou au Japon à la fin de ses études représente une perte sèche pour son pays.

On observe que l'intensification de l'exode des compétences est parallèle à l'approfondissement du processus de la mondialisation.

Il semble néanmoins nécessaire de faire remarquer que ce départ concernant essentiellement des hommes, a pour conséquence la promotion professionnelle des femmes sur le marché du travail local, cela prend suffisamment d'importance pour être souligné, notamment en Tunisie.

Carte 1 : Migrations de travailleurs qualifiés



Source : Gildas Simon, « Géodynamique des Migrations Internationales dans le monde » PUF – 1995.

C - LES EFFETS DE LA MIGRATION DES PERSONNES QUALIFIÉES SUR LES PAYS D'ACCUEIL

La tendance à l'accroissement des mouvements de main-d'œuvre qualifiée modifie la nature des migrations des travailleurs. La reconnaissance de l'importance des migrations de main d'œuvre qualifiée sous-tend en partie les décisions de certains pays de l'OCDE d'augmenter le nombre et la proportion de migrants qualifiés dans le total des entrées nouvelles de travailleurs immigrés (d'autant qu'ils sont considérés comme « créateurs de richesses » et acteurs du développement dans le pays d'accueil). Dans plusieurs pays européens, ils ne cessent d'augmenter¹.

Depuis le début des années 90, les pays d'accueil semblent manifester une préférence pour des mouvements temporaires qui leur permettent d'accroître la sélectivité des flux selon les besoins du marché du travail.

La libéralisation des prestations des services pourrait entraîner un déplacement de travailleurs et renforcer les migrations temporaires de main-d'œuvre². En effet, la tendance à la mondialisation des échanges et des investissements aura pour effet d'accroître la mobilité des cadres et des techniciens.

C'est la politique même qui limitait la possibilité d'aller et venir facilement en Europe pour y accomplir un travail qui a poussé à l'allongement du temps de résidence et a contribué à lui donner un caractère souvent définitif.

Notons également les « économies » réalisées par les pays d'accueil à recevoir des cadres de haut niveau. Le Congrès américain a calculé que, pour chaque cadre recruté dans les pays en développement, les Etats-Unis économisent entre 20 000 et 30 000 dollars en frais de formation.

D - LA MOBILITÉ EN QUESTION : LES MIGRATIONS « EN CASCADE »

Dans un article à paraître dans le Journal International des Sciences Sociales n°168, juin 2001 et intitulé « *Nomadisme des scientifiques et nouvelle géopolitique du savoir* », Jean-Baptiste Meyer attire notre attention sur le fait que certains pays sont plus puissants que d'autres en matière de production, de diffusion et d'utilisation du savoir. Cette hiérarchie structure la mobilité des scientifiques et ingénieurs, même s'il faut procéder à des observations particulières pour la comprendre au niveau mondial, par exemple :

- des étrangers, principalement issus des pays en voie de développement, comblent les vides laissés par les chercheurs canadiens partis pour les Etats-Unis ;
- des Français, titulaires de doctorats, émigrent vers les Etats-Unis mais la France accueille, elle aussi, des étrangers hautement qualifiés ;

¹ Garson, J.P. ; Puymoyen, A. : « *Migrations, la nouvelle donne* », dans l'Observateur de l'OCDE N°192 (Paris, OCDE, 1995).

² Idem.

- des médecins sud-africains partent vers la Nouvelle-Zélande, et l'Afrique du Sud accueille en même temps des centaines de médecins cubains.

Ces exemples illustrent les nombreux niveaux du système hiérarchique en place. Des pays pauvres comme Cuba (où la qualité d'éducation est cependant élevée) peuvent perdre leur personnel au profit de pays à revenu intermédiaire comme l'Afrique du Sud. Cette dernière peut à son tour souffrir d'une hémorragie dans le même domaine, pour le profit cette fois non d'un centre universel mais d'un pays plutôt semi-périphérique dans le système mondial (dans le cas présent, la Nouvelle Zélande). La France, qui appartient à la « triade hégémonique » (Amérique du Nord, Europe, Japon) se préoccupe du départ de compétences prometteuses en direction d'un autre membre de la triade, l'Amérique du Nord.

Devant cette cascade de migrations, notamment dans le domaine des technologies de l'information - où l'on voit des spécialistes asiatiques détournés de l'Inde vers la Malaisie, et de la Malaisie vers Taiwan ou les Etats-Unis, la presse a parlé de véritable « jeu de la chaise vide » (Lesley Stones dans Business Day du 5 mai 2000), obtenant de l'échelon inférieur les apports nécessaires pour combler les vides que les départs ont laissés : **« On dirait en fait un jeu stratégique, où chaque partie cherche à transférer sur la suivante le coût de la migration dans sa propre base de compétences. Les flux ne se produisent pas au hasard. La cascade suit une pente définie, qui donne au flux une orientation géopolitique, depuis les lieux les moins développés jusqu'aux plus développés »**, ce qui correspond généralement à l'intensité de connaissances qu'on y trouve. Au sommet de la hiérarchie, se situe le seul pays qui conserve un solde positif avec tous les autres en matière de bilan migratoire des professionnels qualifiés, à savoir les Etats-Unis. Tout en bas, on trouve les pays dont les institutions intellectuelles et l'industrie sont si faibles et appauvries qu'ils ne peuvent retenir la plupart de leurs talents.

La réflexion de Jean-Baptiste Meyer ne concerne pas uniquement le domaine des sciences et des technologies et ce raisonnement sur la « cascade migratoire » peut certainement s'appliquer à tous les secteurs d'activité où des personnels qualifiés sont nécessaires.

E - LA COOPÉRATION DE SUBSTITUTION

Un cas particulier de migrations de personnels qualifiés concerne la France et les pays d'Afrique avec lesquels ont été établis des accords de coopération au lendemain des indépendances. A cette époque charnière, les pays nouvellement indépendants ont eu besoin de conserver un certain nombre de cadres de l'ancienne métropole pour faire fonctionner les services, en attendant que soient formés les cadres nationaux dont ils avaient besoin pour prendre le relais. Ces expatriés français ont pris le nom de « coopérants » et ont été longtemps rémunérés par la France au titre de « l'aide au développement ». Cette « coopération de substitution » s'est prolongée beaucoup plus longtemps que prévu initialement. En effet, des cadres africains ont bien été formés (notamment en France) mais ils ne sont pas forcément revenus dans leur pays d'origine immédiatement après la fin de leurs études ou ne s'y sont pas installés de façon

durable. Ces personnels se sont installés dans le pays de formation soit « par choix personnel » soit parce que leur Etat d'origine était dans l'incapacité de leur fournir un emploi correspondant à leur qualification faute pour les pays les plus pauvres de moyens pour les rémunérer. Cette situation peut paraître totalement irrationnelle dans la mesure où il y avait dans les administrations et les services des pays africains des personnels qualifiés d'origine européenne alors que des nationaux de ces mêmes pays, avec les mêmes qualifications, étaient au chômage ou exerçaient à l'étranger. Dans un certain nombre de pays (comme la Côte d'Ivoire et le Gabon), dont le décollage économique a été plus net, les retours après études ont conduit à des emplois et, souvent, à des prises de responsabilité à la place des anciens coopérants. Cependant la pénurie de cadres par rapport au rythme de développement a amené ces pays à conserver ces expatriés européens « coopérants » en prenant en charge leur rémunération¹. Les pays africains sont obligés de payer « à prix d'or » des experts étrangers pour remplacer leurs propres ressortissants qualifiés partis ailleurs. Selon une étude publiée par la Commission européenne², quelque 100 000 coopérants étrangers coûtent à l'Afrique 4 milliards de dollars par an, soit 35 % de l'aide publique au développement attribuée au continent.

De par la volonté politique de la France et parce que le coût de ces expatriés était élevé, cette pratique de la coopération de substitution a tendance à disparaître totalement. Les pays en voie de développement sont incités par les bailleurs de fonds à se donner les voies et moyens :

- pour conserver et attirer chez eux les nationaux qualifiés dont ils ont besoin ;
- pour dégager les emplois et les rémunérations correspondantes.

¹ En ce qui concerne les fonctionnaires français, ils étaient détachés auprès du Ministère de la Coopération et rémunérés par lui mais celui-ci était remboursé par le budget local à hauteur de 80 % en général..

² Communication de la Commission au Conseil et au Parlement Européen sur « Une politique communautaire en matière d'immigration », Bruxelles le 22.11.00, COM(2000) 757 final.

CHAPITRE II LES PAYS DE DÉPART EN GÉNÉRAL ET L'ÉMIGRATION VERS LA FRANCE EN PARTICULIER

I - GÉNÉRALITÉS ET PROBLÉMATIQUES DU DÉPART

La migration d'un jeune informaticien français qui va travailler aux Etats-Unis comme celle d'un jeune informaticien marocain appelé à travailler en Allemagne est communément traduite comme une « fuite des cerveaux ». Pourtant la situation n'est pas tout à fait la même. Dans le premier cas il s'agit d'une migration d'un pays développé vers un autre pays développé. Dans l'autre cas, il s'agit d'une migration d'un pays peu développé vers un pays riche. Le poids dans l'économie nationale de l'investissement consenti pour la formation de ce jeune informaticien n'est pas le même. C'est à partir de ce constat qu'il est commun de dire que la « fuite des cerveaux » appauvrit les pays en voie de développement et assèche leur capital de matière grise. Dans ce cas, on n'hésite pas à en faire une question d'éthique et à traiter les pays riches qui attirent les cadres et techniciens du Sud chez eux de « prédateurs ».

S'il est évident que les cadres des pays en développement seraient très utiles pour contribuer au développement de leur pays, cette analyse, fondée du point de vue moral, est cependant fondamentalement incomplète car **il y a confusion entre les besoins indéniables et les capacités d'emploi**. En effet, le raisonnement du « pillage » serait parfaitement juste si les cadres concernés, éléments les plus entreprenants, les plus instruits et les plus qualifiés, avaient tous accès à un emploi ou à des conditions de travail satisfaisantes dans leur pays d'origine. Or, ce n'est pas le cas.

L'impact de la démographie sur l'offre de main d'œuvre est considérable (même si les taux de fécondité baissent rapidement) et a des conséquences sur les éventuels déséquilibres du marché du travail qui se traduit par un surplus de main d'œuvre. Toutefois il est à noter qu'il n'y a pas obligatoirement de lien entre chômage et migration puisqu'un chômeur ou un sous-employé n'est pas toujours un migrant potentiel et, à l'inverse, il y a des individus ayant un emploi qui souhaitent émigrer. Mais il y a un lien entre chômage et pauvreté, générateur de conflits sociaux et politiques.

L'exode des compétences est une manifestation, non seulement du déséquilibre entre demande et offre de travail qualifié à l'intérieur du pays, mais aussi du déséquilibre international des salaires et des conditions de travail du personnel qualifié entre le pays d'origine et les pays d'attraction.

Les migrations pour le travail dont il est question dans cette étude sont régies par des forces tant au Sud (marché du travail des pays « fournisseurs de main d'œuvre ») qu'au Nord (marché du travail des pays « consommateurs de main d'œuvre » étrangère). Il est donc important de bien comprendre ce qui se passe au Sud et en particulier les motivations qui conduisent les cadres de ces pays candidats à l'émigration à choisir la France comme pays de destination.

On étudiera donc successivement les facteurs exogènes (les causes) et les facteurs propres aux individus et à leur famille (les motivations) en général avant d'examiner la situation particulière des pays d'origine des cadres, des ingénieurs et des techniciens étrangers en France.

A - LES CAUSES DU DÉPART SONT MULTIPLES.

1. Les études (formation)

Dès l'époque coloniale, la France s'est préoccupée de former, entre autres, des cadres africains. Ceci a conduit des jeunes Africains à venir se former en France. Il s'agissait essentiellement de cadres destinés à l'administration coloniale. Ce mouvement s'est naturellement poursuivi après l'indépendance. Cependant, les besoins de cadres en Afrique ont été tels que ceux-ci n'ont pu être couverts qu'avec des « coopérants ». C'est la grande époque de la coopération dite « de substitution » (cf. chapitre I, III., E.).

Des formations ont été également mises en place dans les pays africains. Mais celles-ci n'ont pas pu satisfaire tous les besoins. La France, par ailleurs a donc continué à accueillir de nombreux étudiants et stagiaires. Les flux migratoires « pour études » sont restés d'autant plus importants que les conditions d'étude dans les pays africains se sont dégradées depuis une vingtaine d'années.

2. La « gouvernance » et le marché de l'emploi

Le potentiel migratoire, défini comme l'excédent de main d'œuvre dans un pays fermé et dans un temps donné, traduit l'incapacité de l'économie d'un pays d'offrir des emplois en nombre suffisant.

De plus, les cadres qui ont le désir, pour eux-mêmes et pour leur famille, de fuir la paupérisation du système et d'affirmer leur savoir-faire, recherchent ou rêvent d'un environnement plus adéquat et plus épanouissant. Il est donc logique que, dans de telles conditions, le candidat à l'expatriation soit attiré par l'aisance et le confort des sociétés occidentales telles qu'ils apparaissent dans les médias.

Les évaluations des capacités nationales montrent encore des déficiences sévères en matière de compétences dans les secteurs publics et privés, et dans les sociétés civiles de la plupart des pays africains, notamment dans les pays africains sub-sahariens. Cette carence est inhérente à plusieurs facteurs¹ :

Dans le secteur public ou para-public :

- le volume élevé des effectifs, la sous-qualification, la sous-utilisation des capacités existantes et la mauvaise gestion des ressources humaines entraîne un déficit de personnel qualifié dans la fonction publique et, parfois, une dépendance vis-à-vis de « coopérants techniques » ;
- les occasions pour les cadres de se perfectionner et d'améliorer leurs connaissances et leurs capacités techniques sont limitées, peu systématiques et mal coordonnées ;

¹ Source : Vincent Mintsa Mi Eya « *L'exode des compétences en Afrique* » in *Brain Drain and Capacity building in Africa*, ECA/IDRC/IOM, Addis Abéba, février 2000.

- l'inadéquation formation / emploi, causée par des choix et des filières peu appropriées au niveau supérieur, entraîne des tentations de déplacements d'étudiants vers des universités étrangères et/ou des difficultés d'insertion dans la vie active locale des jeunes diplômés ;
- les programmes d'ajustement structurel imposés à certains Etats par les institutions de *Bretton Woods* tendent à limiter systématiquement la masse salariale publique. Il appartient donc aux Gouvernements de faire des choix qui leur permettent d'embaucher les personnels les plus utiles au développement.

Dans le secteur privé, les obstacles sont :

- le bas niveau de compétence des entrepreneurs et la forte collusion entre les milieux d'affaires et les cercles politiques ;
- la faiblesse des infrastructures de base comme les transports et les télécommunications, un environnement juridique peu rassurant, des processus réglementaires et bureaucratiques lourds et la difficulté d'accès aux ressources financières (faiblesse et réticences du système bancaire) et à l'information sur les opportunités d'exportation.

Les secteurs public, para-public et privé ont en commun un certain nombre de handicaps :

- la culture de responsabilité ou la culture d'entreprise sont insuffisamment développées. Les nominations et les promotions sont souvent faites sur la base de relations et d'intérêts à caractère personnel ou clanique ;
- l'état des installations publiques et des infrastructures à usage collectif n'encourage pas l'initiative ; les conflits civils, politiques et armés (et les déplacements de personnes qui en résultent) accentuent ce phénomène ;
- la pression socio-culturelle est forte dans l'obligation de solidarité familiale.

3. Les motivations à caractère privé

Les motivations personnelles sont largement influencées par la famille proche, la famille élargie et la communauté à laquelle appartient le candidat au départ.

Dans certains cas, c'est le village d'origine ou la famille du candidat au départ qui supporte tous les frais inhérents au déplacement jusqu'à ce que celui-ci soit en mesure de se prendre en charge, voire de rembourser l'investissement consenti.

Bien souvent, on attend de la diaspora implantée dans le pays d'accueil, une aide à l'installation du nouvel arrivant. C'est même fréquemment un critère de choix de la destination d'émigration. C'est ainsi que se constituent des destinations privilégiées en fonction de la nationalité, de la région, voire du groupe ethnique. On émigre pour rejoindre « *un cousin qui a réussi* ».

La question du retour est implicite dès le départ. Les candidats à l'émigration envisagent fréquemment un séjour de durée limitée hors du pays et se soucient du rapatriement chez eux des futurs gains à l'étranger. Cette épargne a pour objectif l'amélioration du quotidien de la famille restée au pays, l'investissement, notamment dans l'immobilier (achat d'une maison pour la retraite) ou pour la satisfaction de ses propres besoins futurs. La facilité ou à l'inverse, les difficultés pour procéder aux transferts de fonds, peuvent donc être pris en considération dans le choix de la destination. A noter que les circuits informels existants et bien connus de la diaspora en place constituent des alternatives crédibles et prises en considération en fonction de la bonne santé ou non des circuits bancaires (donc formels).

De la même manière, sont également prises en considération les informations disponibles notamment auprès de la diaspora et/ou de proches déjà établis, sur les possibilités effectives de scolarisation des enfants, de soins médicaux et de protection sociale en général.

Enfin, pour les couples mixtes, le motif du départ peut-être tout simplement d'aller vivre dans le pays de l'un des deux conjoints.

Toutes ces considérations générales s'appliquent, à quelques variantes près, tant aux départs « pour études » qu'aux migrations « pour le travail ».

4. Les destinations choisies

Les considérations sur les motivations exposées ci-dessus s'appliquent aussi bien pour une émigration envisagée en Europe, hors d'Europe (exemple aux Etats Unis, au Canada ou en Australie), y compris en Afrique¹.

La France est une destination privilégiée pour les pays francophones du Sud, notamment ceux du Maghreb et d'Afrique noire francophone. Comme évoqué plus haut, on peut parler de véritable filière francophone car les démarches administratives et l'intégration sociale sont plus aisées lorsque l'on parle la même langue².

Les Africains du Maghreb (Algérie, Tunisie, Maroc) ont une longue tradition d'émigration vers l'Europe qui a commencé à l'époque coloniale. Pour ces ressortissants, les pays européens représentent, en absolu, le premier débouché de leurs flux migratoires, ainsi que le premier lieu de résidence de leur population expatriée. L'Europe est le lieu de résidence de plus de 90% des expatriés d'Algérie et du Maroc, alors qu'un pourcentage moindre, 82%, traduit une plus grande diversification des flux issus de la Tunisie³. C'est ainsi que les ouvriers des usines Renault de Boulogne Billancourt étaient essentiellement originaires d'une région d'Algérie proche d'Alger et ceux de Flins originaires très majoritairement d'une région de l'extrême sud du Maroc⁴. Ceux qui n'émigrent pas vers l'Europe, vont aux Etats-Unis et au Canada ainsi que dans

¹ Rappelons que ces migrations Sud-Sud sont très largement les plus importantes.

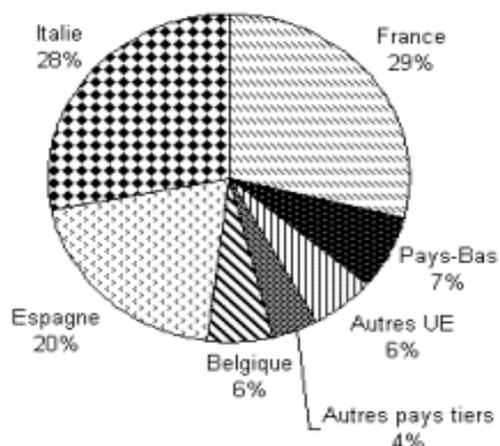
² Cependant chaque fois que la France a mis en place une politique plus restrictive sur l'entrée des étrangers, les émigrants francophones se sont tournés vers d'autres destinations indépendamment de la langue.

³ Office des Tunisiens à l'étranger : Base de données statistiques sur les Tunisiens dans le monde (Tunis, 1994).

⁴ Source : Gildas Simon op. cité.

les pays du Moyen Orient. Pour ce qui concerne plus particulièrement les Etats-Unis et le Canada, il convient de souligner qu'ils pratiquent une politique très active de recrutement.

Graphique 1 : Pays de destination des Marocains en 2000



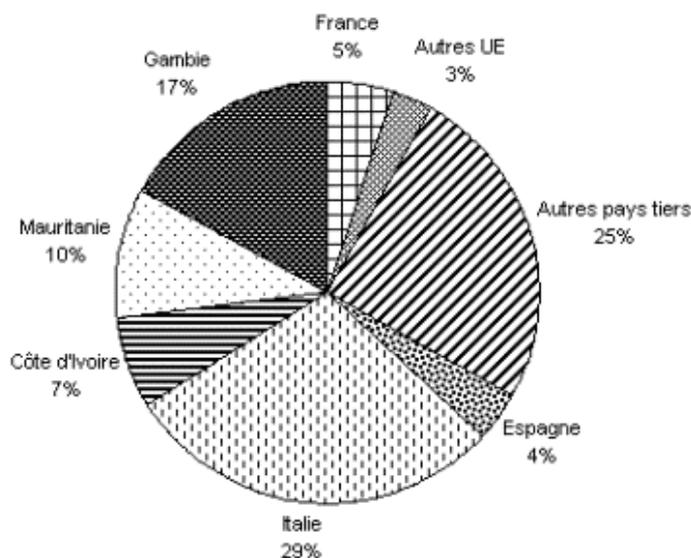
Source :

« Pourquoi les individus migrent-ils ? » - Statistiques en Bref, Thème 3 : Population et conditions sociales, Eurostat, (Communautés européennes, 2001).

NB : cette figure présente les principaux pays de destination de la dernière migration des personnes qui ont quitté leur pays d'origine au moins une fois au cours des dix ans précédant l'enquête. Celle-ci est menée dans le pays d'origine.

Les Africains ressortissants des pays au Sud du Sahara choisissent aussi de s'expatrier en Europe - un autre exemple bien connu est celui des originaires de la région de Kayes au Mali qui se regroupent dans les foyers par village d'origine - mais les destinations privilégiées se situent plutôt ailleurs compte tenu des restrictions imposées en Europe et des possibilités importantes offertes par des pays plus ouverts comme le Canada au Nord, les pays du Moyen Orient pour les islamisants ou encore comme les autres pays africains francophones notamment. Par exemple, on retrouve de nombreux Sénégalais dans l'ensemble de l'Afrique et notamment dans les pays émergents comme la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Nigéria et l'Afrique du Sud. Les Sénégalais sont nombreux à travailler aussi bien dans les Emirats du Golfe persique qu'à New York (migration « religieuse » des Mourides).

Graphique 2 : Pays de destination des Sénégalais en 2000



Source : « Pourquoi les individus migrent-ils ? » - Statistiques en Bref, Thème 3 : Population et conditions sociales, Eurostat, (Communautés européennes, 2001).

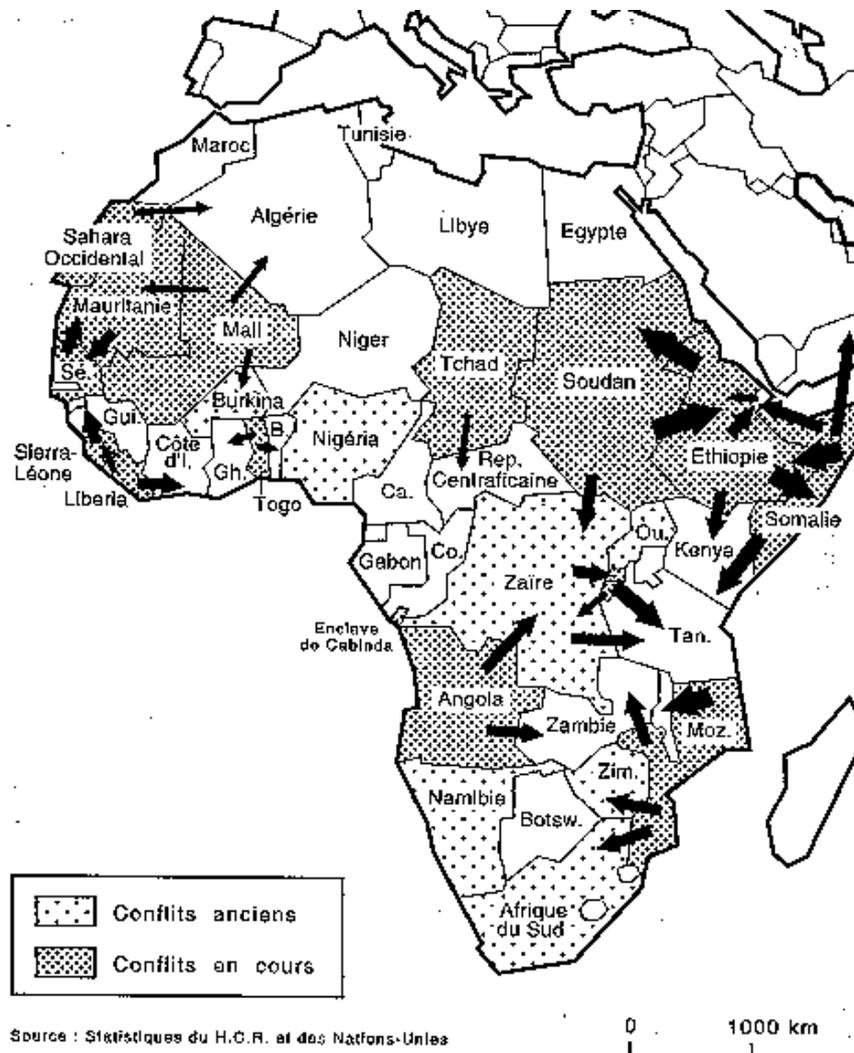
NB : cette figure présente les principaux pays de destination de la dernière migration des personnes qui ont quitté leur pays d'origine au moins une fois au cours des dix ans précédant l'enquête. Celle-ci est menée dans le pays d'origine.

5. Les migrations « forcées »

On ne peut pas ne pas évoquer les migrations forcées qui interviennent fréquemment en Afrique soit pour des causes « naturelles » (événements climatiques amenant ou sécheresse et dégradation de l'**environnement** ou, inversement, inondations) soit à l'occasion de **conflits**. Les déplacements de population peuvent être trans-frontaliers ou non. Les événements les plus dramatiques intéressent toutes les couches de la population, c'est-à-dire y compris les cadres (exemple des génocides au Rwanda). Seuls les plus « chanceux » ont pu trouver refuge soit dans les pays avoisinants, soit dans les pays du Nord où ils ont tendance à se retrouver.

Il convient également de prendre en considération l'exode des femmes soumises à certaines pratiques « dites culturelles » et portant atteinte à leur dignité (mariage forcé, mutilations, privation de liberté, obligation de soumission à un tuteur masculin).

Carte 2 : Les zones de conflits et des migrations forcées (1994)



Source : Statistiques du H.C.R. et des Nations-Unies in Gildas Simon, op. cité.

B - LE POIDS DE LA DIASPORA

1. Dans la famille élargie

Les familles africaines dont les parents sont expatriés comptent sur ceux-ci essentiellement pour recevoir de l'argent pour améliorer – voire assurer - les besoins quotidiens. Elles comptent aussi sur leurs expatriés pour accueillir et guider l'un des leurs qui tente à son tour l'aventure de l'expatriation. Fréquemment les nouveaux migrants rejoignent des parents sur leur lieu de résidence. Cette dynamique est cumulative et aboutit à la reconstitution de « villages » à l'étranger. Sont concernés, à la mode africaine, les parents proches mais aussi la famille élargie. Parmi les migrants concernés, on trouve aussi bien des étudiants que des employés de maison.

Les flux du regroupement familial peuvent être et sont parfois considérés par les gouvernements des pays fournisseurs de main-d'oeuvre comme étant la cause d'une diminution des rapatriements de salaires, parce que les travailleurs s'établissent à long terme dans les pays d'accueil, diminuant ainsi la part des fonds investis dans les pays d'origine en prévision du retour et privilégiant plutôt des investissements sur place dans les pays de résidence. En effet, il doivent consacrer plus d'argent à l'installation de leur famille dans le pays de résidence, les dépenses familiales et celles consécutives à l'installation à long terme, diminuant ainsi l'épargne.

L'octroi de la nationalité française à certains immigrés conduit au même schéma en ce qui concerne les envois de fonds vers le pays d'origine. C'est ainsi que des pays comme le Maroc et l'Algérie se sont clairement exprimés à la fois contre l'octroi de la nationalité et le regroupement familial.

2. Sur l'épargne et le développement local

Au delà des envois de fonds pour aider les familles restées au pays, les migrants contribuent fréquemment, à travers des associations, au développement local (écoles, dispensaires, approvisionnement en eau, etc.). Plus rarement, ils investissent dans le commerce ou l'industrie du pays d'origine.

L'épargne des expatriés est essentiellement dirigée vers les familles restées au pays. Globalement, les transferts de fonds représentent pour les pays du Sud des flux financiers non négligeables. En Tunisie et au Maroc la levée des restrictions au change et au rapatriement de fonds a favorisé l'augmentation des envois des émigrés. La valeur des envois a surtout augmenté grâce à la dévaluation des monnaies. En 1993, les fonds envoyés par les travailleurs émigrés représentaient 53 % de la valeur des exportations pour le Maroc, 16 % pour la Tunisie et 19 % pour la Turquie¹. **Les pays de départ reçoivent plus d'argent des transferts de fonds réalisés par les immigrés que de l'aide au développement des pays donateurs.** Si, en 1993, l'ensemble de l'aide publique au développement représentait au Maroc 2,8 % du PNB, les rapatriements de salaires des émigrés en représentaient 7,3 % ; ces proportions étaient respectivement de 1,7 % et 4 % pour la Tunisie².

¹ Source : FMI.

² Banque Mondiale : *Social indicators of development* (Washington, D.C., 1995).

Même si les transferts de fonds ne sont pas directement injectés dans l'économie nationale, ils contribuent à alimenter le commerce local et à améliorer le bien-être des populations. Cet apport financier est loin d'offrir un remède aux problèmes de développement puisque les envois de fonds des travailleurs migrants ne sont pas souvent utilisés de manière productive et ne permettent pas de créer beaucoup d'emplois.

Cependant, lorsque les transferts de fonds s'accompagnent d'actions concomitantes de l'Etat et des ONG locales, on peut aboutir à un véritable démarrage du développement local. Malgré ses désavantages, la migration de main d'œuvre présente des éléments qui peuvent favoriser la croissance des pays d'origine. L'enjeu pour ces derniers, mais aussi pour les pays qui soutiennent leur développement, serait donc **d'organiser les migrations** de manière à en accroître au maximum les avantages réels.

3. Dans la question du retour des migrants au pays

La grande majorité des migrants ont le projet, au moment du départ, de revenir chez eux à un moment ou à un autre, de façon temporaire ou définitive, notamment à l'occasion de la retraite. Quel que soit leur devenir, pour la plupart ils garderont un lien avec leur pays d'origine (ce qui n'est pas toujours le cas de leurs enfants).

Les populations locales souhaitent souvent que leurs expatriés restent là où ils sont tant qu'ils envoient régulièrement des fonds au village. Leur grande crainte est de les voir s'enraciner au point de s'installer définitivement à l'étranger et de cesser ces transferts.

Les gouvernements ont aussi un certain intérêt à ce que les populations expatriées restent là où elles sont, tant que le marché du travail ne permet pas aisément leur accueil.

Pour certains d'entre eux, ces expatriés (et notamment les intellectuels) présentent un véritable risque politique dans la mesure où, à l'étranger, ils ont appris et pratiqué la démocratie, sont moins enclins à la corruption et prétendent être en mesure d'apporter des solutions aux problèmes politiques et économiques auxquels ces pays sont confrontés.

L'appel aux nationaux expatriés qualifiés est assez ancien dans un pays comme la Tunisie¹. Elle commence à se concevoir dans la plupart des autres pays. Dans tous les cas le séjour « de retour » doit être dédié à une tâche précise, ponctuelle et temporaire, en attendant que les conditions du marché de l'emploi permettent de les accueillir définitivement **s'ils le souhaitent**. C'est le cas du Sénégal².

C - LA GESTION DES FLUX MIGRATOIRES

1. Problématiques

La question des migrations est une question sensible dans la plupart des pays d'accueil. Partout elle revêt un aspect politique certain. Quelquefois elle prend une dimension sécuritaire prise en charge par le Ministère de l'Intérieur, voire la Présidence de la République.

La connaissance des flux migratoires est un élément essentiel pour toute prise de décision dans ce domaine³. Cette connaissance nécessite une organisation administrative et des compétences qui n'existent pas toujours. Il n'est donc pas étonnant de constater, dans certains pays de départ, l'absence de lois et de règlements, voire de politique en la matière. De grands progrès sont à réaliser. La coopération bilatérale comme la coopération internationale peuvent aider ces pays à former les cadres nécessaires à la construction de tels services, à la mise en place des réglementations et à la définition de politiques adaptées aux besoins du pays.

2. Expériences antérieures

Certains pays se sont déjà dotés de ces outils de connaissance et de gestion des flux migratoires, essentiellement en relation avec la gestion du marché de l'emploi national. C'est ce qui avait été tenté dès 1987 entre certains pays de l'OCDE et la Tunisie, avec l'aide technique du B.I.T. (Bureau International du

¹ Dans ce pays, il a été décidé, depuis plus de 10 ans, de faire appel aux Tunisiens établis à l'étranger et donc de s'organiser pour inventorier les capacités disponibles dans la diaspora et pour les attirer (ainsi que leurs ressources financières) afin qu'ils contribuent au développement de leur pays d'origine. L'ensemble est mis en oeuvre par l'Office des Tunisiens de l'Etranger (OTE). Les résultats sont remarquables puisque, grâce aux universitaires tunisiens résidant en Europe et aux Amériques, il a été possible d'ouvrir trois nouvelles Universités dans le Sud Tunisien, chacun de ces universitaires venant exercer en Tunisie en moyenne un mois par an en échange d'un billet d'avion, de frais de séjour et d'une rémunération complémentaire, le tout financé par le Gouvernement tunisien. De la même manière, la mobilisation des hommes d'affaires tunisiens résidant à l'étranger a permis la création d'un grand nombre d'entreprises nouvelles elles-mêmes génératrices d'emplois nouveaux.

² Les Sénégalais ont une longue expérience de l'expatriation des cadres formés. C'est ainsi qu'on en retrouve en grand nombre dans les institutions internationales. Le pays n'est pas prêt au retour de ces cadres mais entend s'organiser pour mieux valoriser ce potentiel auprès des pays susceptibles de les employer. Il est prévu, dans ce cadre, de transformer l'actuelle Direction de l'Assistance Technique en une Agence. Celle-ci continuera à gérer le savoir-faire disponible au Sénégal (comme celui à l'extérieur).

³ Eurostat considère que la mise en oeuvre d'enquêtes spécialisées constitue la méthode de collecte d'informations la plus appropriée pour expliquer les phénomènes migratoires (Pourquoi les individus migrent-ils ? Statistiques en Bref, Thème 3 : Population et conditions sociales, Eurostat, (Communautés Européennes, 2001)).

Travail) à Genève. Celui-ci avait mis en place, au cours de l'année 1988, un **Système d'échange d'informations sur les Migrations internationales et l'Emploi dans la région méditerranéenne (SIMED)** qui mérite d'être décrit : historique, objectifs, structure et produits attendus¹.

- Historique du SIMED

Les 23 et 24 mars 1987 était organisée, à Tunis, la Conférence méditerranéenne sur les politiques du marché du travail. Parmi les recommandations mentionnées dans le communiqué final figurait celle d'instituer un système permanent d'observation « ... pour garantir, dans l'intérêt de tous les pays, la connaissance et la comparaison des données statistiques nécessaires pour vérifier l'évolution effective des marchés du travail et des flux de main-d'œuvre dans la région méditerranéenne ».

Les contacts poursuivis après cette conférence par ses deux co-présidents (le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale d'Italie et le Ministre des Affaires sociales de Tunisie) débouchèrent sur un accord avec le Directeur général du Bureau International du Travail, au terme duquel les services du BIT contribueraient à la création de cet observatoire. En conséquence, une rencontre entre experts italiens, tunisiens et de l'organisation internationale intervint à Genève les 17 et 18 mars 1988 pour concrétiser cet accord et mettre au point l'avant-projet de grille d'analyse destinée à fournir l'ossature du dispositif en voie de formation.

Ainsi était né le Système d'échange d'informations sur les Migrations internationales et l'Emploi dans la région méditerranéenne (SIMED) auquel participaient dix pays des façades Nord et Sud de la Méditerranée : l'Algérie, l'Egypte, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, le Maroc, la Tunisie, la Turquie et la Yougoslavie.

Par la suite, deux autres réunions furent organisées à Genève pour assurer le démarrage du Système : l'une, les 29 et 30 juin 1988, avec les représentants des dix pays concernés afin de définir les modalités pratiques de fonctionnement et d'affiner la grille d'analyse, l'autre, le 17 octobre 1988, avec les correspondants nationaux désignés par les autorités de leur pays pour les familiariser avec le nouveau dispositif et mettre au point le contenu de l'inventaire statistique constituant le pré-rapport à préparer.

- Objectifs et structure

Dans la période où s'affirmait et se développait l'interdépendance des pays du pourtour méditerranéen, la création du SIMED répondait à plusieurs objectifs :

- être un lieu d'échange régulier d'informations sur les questions de l'emploi et des migrations internationales de population (qu'il s'agisse d'immigration ou d'émigration), tant dans l'immédiat que dans l'avenir avec la prise en compte des perspectives d'évolution en matière démographique et économique ;

¹ André LEBON, « Le SIMED, nouvel observatoire des migrations internationales », Hommes et Migrations, n° 1122, Mai 1989, pages 39-41.

- fournir un cadre permanent de consultations et d'échanges d'expériences sur les politiques conduites et les actions menées dans ces domaines ;
- aider, par là même, au renforcement de la coopération entre des pays ayant en commun certaines préoccupations.

Pour tendre vers ces objectifs, le Système - conçu sur le modèle d'un réseau d'informateurs - a été doté d'une structure relativement rigide qui comporte deux niveaux :

- dans chacun des dix Etats participants, est nommé un correspondant national qui devait assurer chaque année la rédaction d'un rapport sur la base d'une grille d'analyse identique pour tous les pays ;
- le secrétariat du BIT (Service de la Migration internationale pour l'Emploi) devait élaborer - à partir du matériau apporté par les rapports nationaux - un rapport annuel de synthèse, centré sur les développements récents et les tendances les plus significatives.

Avant sa diffusion, ce rapport devait être examiné par l'ensemble des correspondants au cours d'une réunion qui se tiendrait une fois par an, tour à tour dans les capitales des pays du Système.

- Les produits attendus

Dans les deux domaines d'étude qui ont été définis (les migrations internationales et l'emploi), des travaux de plusieurs types étaient envisagés pour alimenter chaque rapport national, - et ultérieurement le rapport de synthèse -, à rédiger en suivant **une grille unique**.

Cette grille s'articulait autour de quatre thèmes :

- l'évolution démographique et les tendances économiques et sociales qui formaient la toile de fond indispensable à connaître pour une juste appréciation des questions traitées par le Système ;
- les politiques d'immigration et d'émigration, où devaient figurer notamment les dispositions et mesures touchant à la réglementation de l'entrée, du séjour et du travail ainsi qu'à la réinsertion et à la coopération bilatérale ou multilatérale ;
- la situation et les perspectives du marché du travail, c'est-à-dire tout ce qui a trait à l'évolution de la demande et de l'offre de travail ;
- les mesures de promotion de l'emploi en distinguant les mesures générales (accessibles à tous), les mesures spécifiques destinées à des groupes-cibles (jeunes, femmes, handicapés, etc.) mais également ouvertes à tous indépendamment de la nationalité, enfin les mesures spécifiques qui s'adressaient tout particulièrement aux étrangers.

Sur chacun de ces thèmes, et principalement sur les trois premiers, les informations à fournir étaient de trois ordres : d'une part, le recueil de données chiffrées (consignées dans des tableaux standard afin de permettre la comparaison de pays à pays) complétées le cas échéant par des estimations ; d'autre part, l'énoncé des mesures intervenues au cours de la période d'observation ; enfin, l'indication des grandes tendances, des perspectives telles qu'elles apparaissent par exemple dans les plans nationaux ou dans les documents d'orientation politique publiés, à intervalle irrégulier, par les autorités gouvernementales.

C'est dire que lorsque le SIMED aurait atteint son régime de croisière (en 1990), le rapport annuel (national et de synthèse) devait comporter à la fois des analyses quantitatives, aussi rigoureuses qu'il est possible, et des analyses plus qualitatives étayées de recherches approfondies, menées spécialement sur telle ou telle question d'intérêt commun.

Chaque correspondant national avait la charge d'un premier exercice (dit pré-rapport analytique ou rapport zéro) qui privilégiait l'approche quantitative. Cet exercice consistait avant tout en la préparation d'un ensemble de tableaux, proches autant que faire se peut des tableaux standard, reconstituant - pour chacun des thèmes de la grille - des séries statistiques sur près de deux décennies (1970/1988).

Pour des raisons liées à la disparition des personnes qui avaient ce projet en charge, cette expérience a été abandonnée. Nous y reviendrons cependant dans la partie prospective de cette étude (cinquième partie) pour montrer pourquoi elle pourrait être reprise.

II - LES PRINCIPAUX PAYS D'ÉMIGRATION VERS LA FRANCE

A - LE DIPÔLE AFRIQUE/EUROPE

La démographie et l'économie constituent deux facteurs déterminants pour expliquer les mouvements migratoires de l'Afrique vers l'Europe en général, vers la France en particulier.

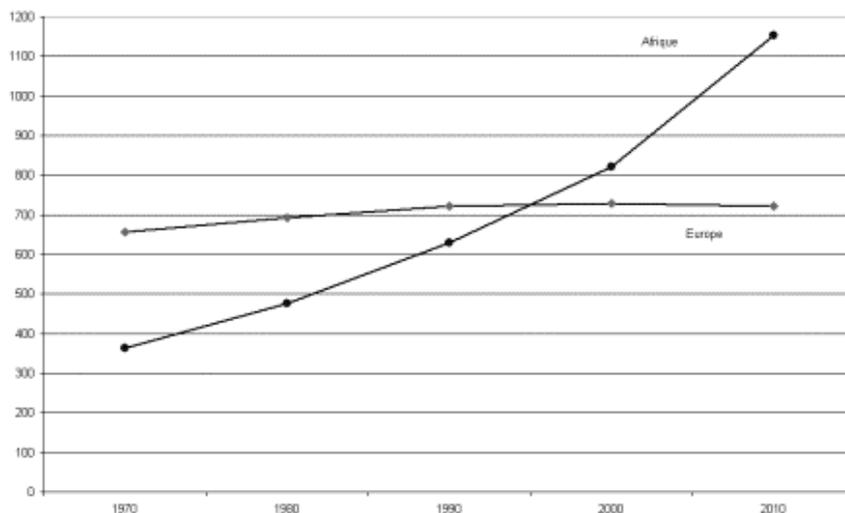
1. Les facteurs démographiques

Tandis que la population de l'Europe commence à décroître, la population africaine continue de croître (3,5% par an).

La fécondité africaine baisse plus rapidement qu'on ne l'imaginait, surtout en Afrique du Nord où la fécondité est passée, en une trentaine d'années, de 6 enfants par femme à environ 2,5¹. Mais compte tenu de la structure très jeune de la pyramide des âges, la croissance démographique se poursuivra. Jamais l'Europe, même pendant les « trente glorieuses » n'a eu à faire face à une telle croissance démographique.

¹ La France a mis 200 ans pour obtenir le même résultat.

Graphique 3 : Evolutions comparées des populations d'Europe et d'Afrique (1970-2010) en millions d'habitants



Source : Nations Unies citées dans le rapport 2001 du CIAN (Conseil français des Investisseurs en Afrique), Paris, 2001.

C'est dire les problèmes de toutes sortes auxquels l'Afrique aura à faire face :

- croissance des besoins vitaux de base face aux possibilités de financement ;
- approvisionnement en eau, difficile en Afrique du Nord, ou posant des problèmes frontaliers, par exemple sur le fleuve Sénégal.

Quelques caractéristiques structurelles de la population africaine méritent d'être soulignées :

- les moins de 15 ans : source de la croissance de la décennie à venir, ils représentent environ :
 - 45 % de la population subsaharienne (excepté l'Afrique du Sud avec 36 % et Maurice avec 27 %) ;
 - 39 % de la population d'Afrique du Nord contre 19 % en Europe (les extrêmes étant l'Italie, 15 % et l'Irlande 24 %).
- la classe des 15 à 21 ans : étudiants, premier emploi, mariage. Certains observateurs pensent qu'il y a une certaine corrélation entre la croissance de l'instabilité politique et sociale d'un pays et un certain seuil - environ 20 % - de cette tranche d'âge dans la population totale. Précisément en Afrique cette classe d'âge représente en moyenne 20 % (avec des taux supérieurs en Afrique du Nord, Sénégal, Côte d'Ivoire, Zambie, Zimbabwe, Kenya, Madagascar), contre 14 % en Europe.

Cette croissance démographique va entraîner :

- La poursuite de l'urbanisation impliquant des besoins d'infrastructures nouvelles (logements, écoles, hôpitaux, réseaux de transport) qu'il faudra financer ;
- Le développement des migrations :
 - vers les pays africains : cette migration a toujours existé mais son ampleur surprend et les positions « nationalistes » se durcissent : législations renforcées en Afrique du Sud, conflit burkinabé -ivoirien ou sénégal-mauritanien, massacres en Libye, auxquels s'ajoutent les conflits (ou déséquilibres régionaux) entraînés par l'afflux de réfugiés : Libériens en Guinée, Zaïrois au Congo et en République Centre Africaine par exemple... ;
 - vers l'Europe, le Moyen-Orient, l'Amérique du Nord (c'est le sujet de cette étude).

2. Les facteurs économiques

En ce qui concerne les **facteurs économiques** agissant sur les migrations, il y a lieu de distinguer trois phases historiques récentes. La première va de la décolonisation au premier choc pétrolier des années soixante-dix et se caractérise par une croissance soutenue en Afrique où l'émigration est faible. La deuxième s'étend du milieu des années soixante-dix au milieu des années quatre-vingt et se caractérise par une stagnation économique qui commence à encourager les migrations. La troisième période, qui va du milieu des années quatre-vingt à nos jours, est marquée par la mise en œuvre de programmes de stabilisation et d'ajustement structurel qui n'ont pas diminué les pressions migratoires comme espéré par les pays du Nord.

Quelques repères fondamentaux permettent de décrire l'état socio-économique des pays africains en question.

2.1. Croissance, taux d'investissement, épargne

Tableau 1 : Croissance, taux d'investissement et épargne en 1999 et 2000 par rapport au PIB

		Croissance PIB 1999	Croissance PIB 2000 (estimation)	Part Investissement /PIB	Part Epargne /PIB
MONDE	(1)	+ 3,3	+ 4,2		
AFRIQUE	(1)	+ 2,3	+ 4,4		
	(2)	+ 3,5			
Afrique du Nord*	(2)	+ 4,5		21,0 %	19,1 %
Afrique de l'Ouest (Cedeao)	(2)	+ 2,7		23,2 %	14,9 %
Afrique Centrale**	(2)	+ 2,0		19,5 %	10,5 %
Afrique Australe	(2)	+ 2,0		14,1 %	16,5 %
Afrique Orientale	(2)	+ 4,4		18,8 %	13,0 %
TOTAL AFRIQUE				20,8 %	15,4 %
Zone Franc		+ 3,3	+ 4,6		
UEMOA		+ 2,4			
CEMAC		- 0,2			

(1) Source FMI.

(2) Source BAD.

* Afrique du Nord : Mauritanie, Maroc, Algérie, Tunisie, Libye et Egypte.

** L'Afrique Centrale recouvre une zone géographique plus large que la CEMAC.

Source : Rapport 2001 du CIAN.

Le tableau ci-dessus indique que la croissance est réelle sur l'ensemble du continent. Elle est tirée par l'Afrique du Nord et l'Afrique Orientale et à contrario ralentie par l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique Centrale et l'Afrique Australe. Certains analystes lient ces résultats aux conflits armés de ces régions.

Les taux d'investissement, de l'ordre de 20 % se rapprochent de ceux des pays développés (25 %). Il en est de même pour les taux d'épargne (environ 15 % contre 26 %).

Tableau 2 : Indicateur de développement humain

Classement selon IDH	PIB par habitant (PPA) 1998	Valeur de l'IDH 1998	Différence de classement selon le PIB par habitant et l'IDH
Développement élevé			
12. France	21 175	0,917	5
Développement humain moyen			
71. Maurice	8 312	0,761	- 21
101. Tunisie	5 404	0,703	- 29
105. Cap-Vert	3 223	0,688	- 3
107. Algérie	4 792	0,683	- 27
123. Gabon	6 353	0,592	- 60
124. Maroc	3 305	0,589	- 22
134. Cameroun	1 474	0,528	4
137. Comores	1 398	0,510	5
Faible développement humain			
141. Madagascar	756	0,483	23
145. Togo	1 372	0,471	0
147. Mauritanie	1 563	0,451	- 11
149. Djibouti	1 266	0,447	- 2
152. Congo, Rép. dém. du	822	0,430	8
154. Côte d'Ivoire	1 598	0,420	- 20
155. Sénégal	1 307	0,416	- 9
157. Bénin	867	0,411	0
162. Guinée	1 782	0,394	- 34
164. Rwanda	660	0,382	4
165. Mali	681	0,380	2
166. RCA	1 118	0,371	-15
167. Tchad	856	0,367	- 9
170. Burundi	570	0,321	1
172. Burkina faso	870	0,303	- 16
173. Niger	739	0,293	- 9

Source : PNUD

En matière d'indicateur de développement, l'IDH (Indicateur du développement humain) est de plus en plus utilisé. Outre le PIB par habitant, il intègre des facteurs socio-économiques comme l'espérance de vie à la naissance, le taux d'alphabétisation des adultes, le taux brut de scolarisation combiné (du primaire au supérieur). Le classement habituel des pays par rapport à leur PIB/habitant subit quelques changements lorsqu'on passe au classement par rapport à l'IDH.

Ainsi la France qui, avec un indicateur de PIB à 0,89 est au 17^{ème} rang mondial, remonte au 12^{ème} rang mondial avec un IDH à 0,917. Parmi les pays qui nous intéressent dans le cadre de cette étude, la Tunisie, par exemple, recule de 29 places en utilisant l'IDH au lieu du PIB/habitant. Le record est détenu par le

Gabon qui recule de 60 places, ce qui signifie que les autres éléments de l'IDH, hors le PIB/habitant, sont bas¹.

2.2. L'aide publique au développement

Tous les pays d'Afrique sont bénéficiaires, à des degrés divers, de l'aide publique au développement (APD) dont l'essentiel (63,6 %) est fourni par l'aide bilatérale (où la France est en tête avec 13,5 % du total de l'APD). L'aide multilatérale représente 35 % de l'APD (l'Union européenne y représente 14,6 %, c'est à dire à peine plus que la France à elle seule). En l'aide bilatérale La France est dépassée en Afrique du Nord² par les Etats-Unis, à cause essentiellement de l'aide spécifique accordée à l'Egypte.

Tableau 3 : Les fournisseurs d'APD en 1998

En millions de dollars	Nord Sahara	Sud Sahara	Total Afrique
TOTAL	3 008	13 559	16 567
Multilatérale	854	4 952	5 806
dont Union européenne	(479)	(1 670)	(2 419)
Bilatérale	1 965	8 565	10 530
France	714	1 521	2 235
Etats-Unis	775	714	1 489
Japon	152	948	1 100
Allemagne	76	1 008	1 084
Royaume-Uni	13	814	827
Pays-Bas	26	633	659
Pays Arabes	190	41	231

Source : Rapport 2001 du CIAN.

¹ Pour remédier à cet état de fait, il est nécessaire de consacrer une part plus conséquente des revenus comptabilisés pour l'évaluation du PIB dans les domaines éducatifs et sanitaires et ceci sur le long terme.

² Dans ce tableau l'Afrique du Nord représente : la Mauritanie, le Maroc, l'Algérie, la Tunisie, la Libye et l'Egypte.

Tableau 4 : Les principaux bénéficiaires de l'APD en 1998

	En millions de dollars	APD/hab (dollars)	APD/PIB (%)
Egypte	1 915	32	2,5
Mozambique	1 039	63	31,9
Tanzanie	998	32	14,4
Côte d'Ivoire	798	56	8,5
Ghana	701	39	10,2
Ethiopie	648	11	10,2
Afrique du Sud	512	13	0,4
Sénégal	502	57	11,3
Madagascar	494	35	14,3
Kenya	474	17	4,7
Ouganda	471	23	7,2
Malawi	434	42	17,0
Cameroun	424	31	5,0

Source : Rapport 2001 du CIAN.

Le tableau ci-dessus classe les 13 premiers pays africains par ordre décroissant de l'APD reçue (toutes origines confondues). On constate que la part de l'APD tourne autour de 10 % du PIB sauf pour les pays les plus pauvres (31,9 % pour le Mozambique) ou pour les pays à revenu intermédiaire comme l'Egypte, l'Afrique du Sud ou le Kenya (entre 2,5 % et 5 %).

Grâce aux programmes d'ajustement structurel, les pays d'émigration espèrent restaurer la croissance et attirer les investissements étrangers directs. Les gouvernements sont devant une épreuve : ils doivent d'une part, restructurer l'économie afin de parvenir à assurer un développement soutenu et durable, et d'autre part, réduire la pauvreté et freiner la baisse du niveau de vie s'ils ne veulent pas être pénalisés politiquement et mis dans l'impossibilité de poursuivre les réformes.

Ces programmes d'ajustement structurel ont eu et auront un impact sur le marché de l'emploi. Depuis le milieu des années quatre-vingt, en raison de la réforme structurelle et de la forte baisse de l'activité économique, les marchés du travail connaissent un ralentissement dû aux restrictions et réductions affectant l'embauche dans le secteur public et l'administration, et aux difficultés des entreprises privées pour prendre le relais.

Dans ces conditions, l'émigration a longtemps été considérée comme un facteur de développement des pays et des régions d'origine ou comme un substitut au développement, puisque la migration de main d'œuvre allège les pressions sur le marché du travail et par conséquent réduit le chômage, relève les salaires réels, crée une main d'œuvre plus qualifiée et engendre des envois de fonds. Cependant, on peut avoir des doutes sur la réalité de ces avantages.

En effet, les familles installées en Europe, ont dû, du fait du regroupement familial, diminuer leurs envois de fonds (ils diminuent la part des fonds investis dans le pays d'origine en prévision du retour et privilégient plutôt des investissements dans le pays d'accueil). Le volume de ces envois de fonds reste très important pour les travailleurs immigrés en situation irrégulière qui, étant en majorité des hommes seuls, gardent des liens plus étroits avec leur famille restée

au pays. La valeur des envois a surtout augmenté comme il a été vu précédemment, grâce à la dévaluation des monnaies.

Cependant cet apport financier des émigrés est loin d'offrir un remède aux problèmes de développement puisque les envois de fonds des travailleurs migrants ne sont pas souvent utilisés de manière productive et ne permettent pas de créer beaucoup d'emplois. Enfin, ces transferts aggravent souvent les inégalités et provoquent des pressions inflationnistes qui appauvrissent encore plus les familles qui n'en reçoivent pas et incitent aussi ces familles à émigrer. Par ailleurs, en cas de retour, les migrants ont peu l'occasion d'utiliser leurs compétences et peu de possibilités d'investissement productif. Ce phénomène a contribué au déclin du mythe du retour, à l'établissement des familles en Europe et au ralentissement de leurs envois.

En outre, comme ceux qui partent sont les éléments les plus entreprenants, les plus instruits et les plus qualifiés, les migrations se traduisent aussi par ce que l'on a l'habitude de nommer « exode des compétences ».

3. Les autres facteurs

Les dictatures, les conflits ethniques, l'instabilité politique ou un climat d'insécurité dans la société peuvent non seulement pousser des individus à émigrer mais aussi inciter les gouvernements à adopter une position favorable au départ des individus insatisfaits de leur sort qui pourraient être à l'origine de désordres sociaux.

Le décalage socio-culturel entre les aspirations des individus et la réalité des pays crée des conditions qui incitent au départ. Le développement de la scolarisation, l'essor des échanges et des connaissances et l'ouverture sur le monde par le biais des médias se sont traduits par l'émergence de nouvelles aspirations sociales et culturelles chez les jeunes générations. Ces jeunes ont le sentiment que leurs aspirations ne peuvent pas être satisfaites dans le pays. Les candidats à l'émigration veulent partir non seulement en vue de bénéfices financiers mais aussi pour accéder à un autre mode de vie.

La dégradation de l'environnement : La désertification, la dégradation des sols et le manque d'eau affectent gravement les populations agricoles et sont des causes potentielles de déplacement des populations. Sans aller jusqu'au désastre environnemental qui pousse au départ rapide, la dégradation de l'environnement peut être à l'origine de départs pour des raisons économiques. Le Maghreb est une région particulièrement exposée à ce risque, étant donné qu'une forte pression démographique s'y exerce sur un environnement fragile et que la surexploitation des terres nuit au rendement agricole.

Dans cet ensemble de problèmes nous devons aussi considérer **la question de l'eau**. L'exploitation des nappes phréatiques permet actuellement d'envisager le développement par l'irrigation d'une agriculture intensive, et l'expansion ultérieure de l'industrie touristique, grande consommatrice d'eau. Toutefois, les estimations de la disponibilité en eau de ces nappes phréatiques sont très pessimistes pour les décennies à venir et, faute d'autres solutions, ce phénomène pourrait remettre en question l'ensemble du processus de développement des pays concernés et engendrer d'importantes poussées migratoires.

Il convient de souligner que les pays d'origine ne constituent pas un ensemble homogène, ce qui implique de les décrire, en dépit de quelques traits communs par exemple à l'ensemble des pays du Maghreb ou à l'ensemble des pays francophones sub-sahariens.

B - LES PAYS DU MAGHREB

1. Données générales

Ces pays ont en commun le fait d'avoir été sous influence française et que la France a fait très tôt appel aux ressortissants de ces pays aussi bien pour défendre la patrie que pour travailler dans ses champs et ses usines. Aujourd'hui la présence des Maghrébins est forte. Beaucoup ont acquis la nationalité française tout en gardant leur nationalité d'origine (pour ce qui concerne les Algériens et les Tunisiens). L'intégration a, plus que pour les nationaux d'autres pays, interpellé les milieux politiques.

Le choix d'émigrer en France reste prioritaire à cause de la diaspora établie, de la proximité géographique, du poids de l'histoire commune et de l'usage du français. L'islam n'est pas un obstacle puisque cette religion se pratique librement en France ; elle représente même, par le nombre de ses adeptes, la seconde religion de France.

Les autorités des pays du Maghreb ont accepté l'émigration de leurs travailleurs, considérant ce phénomène comme nécessaire et avantageux. Elles lui assignaient plusieurs objectifs : diminuer le nombre de chômeurs, procurer des devises afin de financer, en partie, le développement, permettre aux migrants d'acquérir une formation professionnelle utile au moment du retour. Les institutions de ces pays visent également à garder des liens avec leurs ressortissants à l'étranger dans le but d'attirer leurs investissements dans le pays d'origine.

Les gouvernements essaient de favoriser l'emploi de travailleurs à l'étranger, surtout par le biais d'accords bilatéraux avec les pays du Golfe, ou triangulaires - emploi par des entreprises européennes pour réaliser des projets dans les pays du Golfe ou ailleurs. Une formation professionnelle et une structure de placement ont été mises en place dans ce but en Tunisie.

Le phénomène des migrations fait partie intégrante du processus de développement économique et si le degré de développement a un effet sur les flux migratoires, les migrations ont, à leur tour, un effet sur le développement. C'est dire que l'on peut parler d'un couplage « migrations et développement ».

Les problématiques des pays de départ ne sont pas suffisamment prises en compte par le processus de Barcelone qui établit la libre circulation des biens et des produits en « oubliant » celle des personnes¹. Les conséquences pour les marchés de l'emploi de l'ouverture commerciale du Maghreb et de l'établissement de zones de libre-échange entre UE, Maroc, Algérie et Tunisie n'ont peut-être pas été suffisamment prises en compte. Dans cette volonté de

¹ « Les relations entre l'Union Européenne et les pays tiers méditerranéen : Bilans et perspectives du processus de Barcelone ». Avis présenté par M. Pasty, Conseil économique et social, Paris, Octobre 2000.

partenariat euro-méditerranéen, on parle surtout de la mise en place de solutions de substitution aux migrations à travers des actions d'aide au développement.

Dans son avis émis en octobre 2000, le Conseil économique et social préconise : « *de faciliter la circulation des personnes par un assouplissement des conditions de délivrance des visas sans pour autant renoncer à maîtriser les flux migratoires. Un nouveau type de visa de circulation pourrait être ainsi accordé aux acteurs actifs du partenariat* ».

2. L'état de l'enseignement des sciences, de la technologie et de la recherche en Afrique du Nord¹

L'exode des plus compétents nourrit un courant ancien. Plus qu'ailleurs, les liens avec la diaspora irriguent la science locale. Parmi ceux qui publient sur place, beaucoup travaillent à temps partiel aux Etats-Unis².

C'est au Maroc et en Tunisie que la profession a le moins souffert de la récession et que le soutien de l'Etat, tardif, est le plus vigoureux.

En Tunisie, depuis une décennie, la science est à l'honneur. Ses qualités sont censés symboliser celles même de l'Etat : rationalité, compétence, pilotage vers la haute modernité. On lui accorde une fonction « stratégique » (face à l'arme technologique du Nord) et idéologique (rempart contre l'obscurantisme, dans l'authenticité culturelle). Le Président lui manifeste un réel intérêt : création d'un Secrétariat d'Etat de réel poids politique ; loi d'orientation lui assurant de bonnes dotations ; création d'établissement et lancement de programmes mobilisateurs. Le Secrétariat d'Etat entreprend maintenant de structurer tout le milieu (y compris universitaire) en laboratoires. Il a le soutien d'une nouvelle génération de « techniciens » (parfois formés aux Etats-Unis).

Au Maroc, le métier d'enseignant, de chercheur reste attrayant et honoré. Certains (notamment des seniors) pratiquent l'expertise ou font commerce de leurs compétences (ouverture d'Instituts universitaires privés). Depuis peu le gouvernement découvre le dynamisme de ses scientifiques ; il a renforcé les budgets, et créé un Secrétariat d'Etat en charge de la recherche. Il entretient une procédure d'appel d'offre, qui permet d'identifier les sources et les formules de coopération (par exemple au travers de jumelages avec des régions européennes). Des efforts sont faits pour stimuler une demande industrielle³. Le Maroc conserve **la plus forte dynamique de production en Afrique** et ses partenaires extérieurs se réjouissent de la professionnalité de ses chercheurs, et d'une intervention d'Etat nuancée.

De façon générale, le vrai problème est celui de l'articulation à une demande, alors que localement l'industrie installée n'a ni moyens ni besoin de recherche (s'agissant d'entreprises qui exploitent des technologies mûres, en

¹ Etude intitulée « L'état des sciences en Afrique », réalisée par Roland WAAST, IRD, UR Savoirs et développement, 2001.

² Ils y ont des postes stables, tout en entretenant un laboratoire local. Il semble qu'un fort attachement au pays détermine des projets de vie impliquant le retour.

³ L'association pour la R & D, fondée par un groupe d'industriels d'envergure, appartenant au secteur public ou parapublic, est un premier club agissant dans ce sens. L'argument proclamé des nouvelles interventions gouvernementales tient à la nécessité d'améliorer la qualité des produits marocains, pour qu'ils supportent la concurrence lors d'une association au marché européen.

misant sur les avantages de marchés protégés ou d'une main d'œuvre à bon prix). Quelques grosses entreprises (surtout parapubliques : pétrole et sidérurgie en Algérie, phosphates et mines au Maroc, pétrole et phosphates en Tunisie) sont certes prêtes à soumettre leurs difficultés à l'Etat (mais en se limitant d'abord à des questions d'ingénierie simple), et progressivement font appel à leurs équipes locales puis elles recourent à la recherche-développement internationale, qui intervient en « temps réel ». Notons néanmoins l'impact des technologies nouvelles sur le développement scientifique et les possibilités qu'elles offrent d'intégrer ces pays aux réseaux universitaires et de recherche des savoirs et des connaissances. Mais l'intervention de l'Etat reste indispensable. Elle n'est guère à l'ordre du jour en Algérie, en revanche elle est engagée en Tunisie et au Maroc.

Le défi majeur est celui de la **régionalisation**. Tout donne à penser que le potentiel existant composerait une « masse critique » s'il s'exprimait dans un cadre régional. Au contraire les bases bibliographiques font vigoureusement ressortir le manque de coopération. Il existe, certes, des associations savantes maghrébines dans presque toutes les disciplines. Mais la compétition prévaut généralement en leur sein sur l'émulation. La construction d'un Maghreb scientifique est loin d'être à l'ordre du jour.

Les coopérations dans cette région jouent un rôle essentiel d'accompagnement des dynamiques et de mise à jour des capacités. La coopération scientifique européenne (française au premier chef) est tout à fait prédominante.

C - L'AFRIQUE NOIRE FRANCOPHONE

1. Données socio-économiques générales

Pendant la dernière décennie du XX^{ème} siècle, le continent africain a connu des évolutions économiques, sociales et politiques importantes. Sur le plan économique, si la croissance moyenne du produit intérieur brut (PIB) n'a été que de 2,1 % dans les cinq premières années de cette décennie, elle est passée de 2,6 % en 1994 à 3,6 % en 1995, puis à 4,5 % en 1996. Selon le rapport du PNUD sur l'Afrique en 1999¹, l'économie de la région a connu un taux de croissance de 3,2 % en 1998, c'est-à-dire supérieur au taux d'accroissement démographique qui est estimé à 2,8 % par an la même année². On constate une croissance positive dans 40 des 53 pays africains. Dans 36 de ces pays, la croissance économique a été supérieure à l'accroissement démographique, ce qui a permis un accroissement modeste du revenu moyen par habitant pour la première fois depuis des décennies³.

En dépit de ces timides améliorations constatées ces dernières années (en fin de période), sur l'ensemble de la dernière décennie, «le PNB par habitant a diminué de près de 10 % et les investissements ont baissé de plus de 50 %. Les taux moyens de croissance annuelle de la plupart des pays étaient négatifs, car

¹ PNUD (1999) Forum sur la gouvernance.

² ACP-EU-Courrier, N°159 ; septembre/octobre 1996 ; p. 59.

³ Sur cette question, voir « *la contribution de la France au progrès des pays en développement* ». Rapport et avis présenté par M. François Coursin, Conseil économique et social – JO n° 3 du 7 mars 2001.

l'accroissement démographique dépassait la croissance de production. Pendant ce temps, l'endettement extérieur de l'Afrique atteignait 200,5 milliards de dollars, soit 120 % du PIB et 234 % des recettes d'exportation, Afrique du sud exclue »¹.

En effet, même si les taux de croissance du PIB ont dépassé 8 % par an dans trois pays africains, ils se sont situés entre 6 % et 8 % dans huit pays, et entre 3 et 6 % dans quelques 12 pays, plus de 200 millions d'africains souffrent de pauvreté.

Depuis 1996, les conflits civils se sont multipliés, entraînant des souffrances humaines considérables, des dégâts matériels immenses et des atteintes au tissu social lui-même. Aussi la croissance économique actuelle est-elle insuffisante pour avoir un impact significatif sur la pauvreté.

La ressource essentielle qui permettra à l'Afrique d'entrer dans le prochain millénaire avec des chances de se développer sera la créativité de ses populations et ses ressources humaines, confortés par l'aide au développement. Malheureusement, ces atouts continuent à s'éroder à un moment où le continent est en proie à la pauvreté, aux troubles civils et aux maladies endémiques. Cette analyse prend un sens particulièrement aigu pour les pays les moins avancés (PMA).

En ce qui concerne les personnels qualifiés, voire hautement qualifiés, on peut mesurer le degré de développement à travers ce que certaines études ont appelé « l'état général de la science et de la technologie ».

2. Etat général de la science et de la technologie

Il est évident que les PMA sont dans une situation telle que la recherche scientifique et technique n'est, en aucun cas, une priorité : les efforts de développement passent par une amélioration primordiale de la couverture des besoins élémentaires en matière de nutrition, de santé et de scolarisation des enfants, voire des infrastructures de base (voies de communication, alimentation en eau et en électricité, etc.).

¹ PNUD (1999) Forum sur la gouvernance.

Ceci à la différence de la plupart des pays émergents, en instance de résoudre leurs besoins élémentaires, et qui sont en mesure de savoir et de pouvoir utiliser les fruits d'une recherche scientifique et technologique, à condition toutefois qu'elle soit adaptée aux problématiques locales¹.

L'analyse des données existantes sur la science et la technologie en Afrique subsaharienne révèle deux caractéristiques : d'une part le retard de l'Afrique par rapport aux autres régions du monde et, d'autre part, des disparités à l'intérieur du continent.

2.1. Disparités entre pays africains

Les capacités de génération du savoir scientifique et technique, qu'on peut évaluer à travers le nombre d'institutions de recherche et le personnel qui y est employé, varient d'un pays à l'autre. D'une manière générale, les pays anglophones présentent plus de potentialités comparées aux autres, les pays francophones notamment. Une évaluation effectuée pour l'année 1995 dans 38 pays de l'Afrique sub-saharienne a permis de recenser 602 centres nationaux de recherche, parmi lesquels 393 se trouvent dans huit pays anglophones, soit plus de 65 % au total² (UNESCO, 1998). L'Afrique du Sud à elle seule abrite 172 des 602 centres, soit 28,6 %.

Par ailleurs, des disparités existent à l'intérieur des régions. Ainsi sur les 132 centres de recherche que compte l'Afrique de l'Ouest, 4 pays (le Nigeria, le Ghana, le Sénégal et la Côte d'Ivoire) en abritent à eux seuls 95, soit plus de 72% du total.

Concernant le personnel employé dans la recherche pour le développement, la même évaluation a permis de dénombrer 77 590 personnes pour les 38 pays dont 17 % de chercheurs (13 174) et 18 % de techniciens (13 929). Parmi les chercheurs, 3 799 se trouvent en Afrique du Sud, soit environ 28 %. Le même pays compte 2 678 techniciens, soit plus de 19 % du total de la région. Ces disparités sont encore plus accentuées lorsqu'on observe le nombre de chercheurs par million d'habitants dans les pays.

L'analyse de la répartition des institutions de recherche pour le développement par discipline montre une concentration dans les domaines de l'agro-alimentaire, de la santé et des sciences humaines. Ces trois domaines occupent plus de 66 % des institutions (70 % si l'on exclut l'Afrique du Sud). En revanche, les sciences fondamentales n'en occupent que 4 % ; 1,6 % si l'on exclut l'Afrique du Sud.

¹ Bien souvent, il est fait appel (au moins temporairement) à la diaspora scientifique installée dans les pays développés et où leurs talents peuvent se développer pleinement dans des structures bien équipées et qui atteignent et dépassent la masse critique nécessaire à une production scientifique de haut niveau.

² Afrique du Sud (172), Ethiopie (42), Tanzanie (36), Zimbabwe (36), Nigeria (35), Kenya (29), Ghana (23) et Malawi (20).

2.2. Un retard considérable sur le reste du monde

Ces chiffres montrent que les **préoccupations scientifiques en Afrique sont d'ordre agro-alimentaire et sanitaire**, ceci réduit la capacité du continent à participer de manière active au développement de la science. En effet, au total, si l'on exclut l'Afrique du Sud et quelques autres pays anglophones, la capacité de génération du savoir en Afrique subsaharienne se traduit par une faible contribution à la production scientifique mondiale et par l'accumulation de handicaps futurs.

En prenant comme indicateur de création de savoir le nombre de publications scientifiques, on remarque que toute l'Afrique subsaharienne ne contribue qu'à hauteur de 0,8 %, alors que l'Amérique du Nord, en fournit 38,4 %, l'Europe occidentale 35,8 %, le Japon et les Nouveaux Pays Industrialisés 10,1 %.

3. Données spécifiques à certains pays

3.1. Sénégal¹

La politique éducative s'est caractérisée au Sénégal par son inadéquation avec les objectifs de développement. Si on procède à une analyse de la répartition des étudiants en fonction des filières universitaires en 1976-1977, on se rend compte que les études littéraires et celles en sciences humaines ont nettement prévalu, montrant ainsi que le savoir théorique dans ce pays a été fortement privilégié. Ainsi en 1976-1977, seuls 11,4 % des étudiants de l'université étaient inscrits dans les filières scientifiques et techniques. Le gouvernement conscient du poids et de la nécessité d'un développement de l'enseignement scientifique et technique, tenta d'inverser la tendance afin d'arriver à une répartition au niveau des bacheliers avec 2/3 de scientifiques et 1/3 de littéraires. On a noté alors une progression de la proportion des étudiants en sciences et techniques passant de 17 % en 1981-1982 à 19 % en 1990-1991 avant de retomber à 16 % en 1995. Les orientations en matière de politique éducative ont également longtemps négligé les enseignements agricoles au profit de l'enseignement général.

Par ailleurs, un des problèmes majeurs de la recherche-développement est la faible reconnaissance sociale et financière du statut de chercheur, à quoi s'ajoute une absence notoire d'équipements et de moyens de travail. La combinaison de ces facteurs a eu des répercussions négatives sur la dynamique d'innovation et de croissance de l'économie sénégalaise et a favorisé la « fuite des cerveaux ».

¹ Extraits de Salif Sada Sall « *L'exode des compétences en Afrique* » in *Brain Drain and Capacity building in Africa*, ECA/IDRC/IOM, Addis Abéba, Fév 2000.

3.2. Burkina Faso¹

Le Burkina compte environ 12 millions d'habitants et une soixantaine de groupes ethniques. Appelé autrefois Haute-Volta, ce pays a connu quatre républiques accompagnés d'une série de coups d'Etat. Bien que l'Indice de Développement Humain (IDH) soit passé de 0,203 en 1992 à 0,219 en 1995 et à 0,303 en 1998, le Burkina est toujours considéré comme un des pays les plus pauvres au monde. En 1995, l'espérance de vie ne dépassait pas 40 ans, le taux d'analphabétisation des adultes était de 81 % et le pourcentage de personnes ayant accès à l'eau potable n'était que de 22 %.

En 1992, s'est amorcée la politique des plans d'ajustement structurel limitant ainsi le nombre de recrutement dans la fonction publique² (surtout dans le domaine de l'enseignement de base qui recrute le plus d'agents).

Les débouchés pour les nouveaux diplômés sont assez rares. Le secteur moderne reste très embryonnaire et subit la concurrence des produits étrangers (notamment ceux des pays anglophones d'Afrique et d'Asie). Chaque année les deux universités produisent plus de 1 000 diplômés dont la plus grande proportion est dans le domaine des sciences sociales. Faute d'emplois sur place (et de salaires très bas) et pour échapper aux pressions familiales, les médecins, les ingénieurs, les informaticiens, entre autres... se sont dirigés vers les Organisations internationales ou encore vers les pays développés, notamment la France, mais le plus grand nombre d'entre eux se trouvent en Côte d'Ivoire (sans compter le Ghana, le Niger et le Gabon où il existe une forte communauté burkinabé)³.

« Aujourd'hui avec la mondialisation, les compétences se trouvent là où sont les meilleures rémunérations et les meilleures conditions de travail. A moins de stopper la loi du marché... l'Afrique n'a aucune chance de freiner le mouvement. Dans un tel cas, il faut prendre le problème dans son aspect positif et organiser ces compétences à des fins de contribution à l'investissement en Afrique. Cette solution offre plus de garantie que le « rapatriement » de plus en plus hypothétique »⁴.

¹ Extraits de *Taladidia Thiombiano*, Centre d'Etudes, de Documentation, de Recherches Economiques et Sociales (CEDRES) « *L'exode des compétences en Afrique* » in *Brain Drain and Capacity building in Africa*, ECA/IDRC/IOM, Addis Abéba, février 2000.

² Les salaires de la fonction publique sont bloqués et les nouveaux arrivants ne peuvent accéder qu'à un statut de « contractuels ».

³ C'est l'occasion de rappeler que les plus fortes migrations se font du Sud vers le Sud.

⁴ Extraits de *Taladidia Thiombiano*, Centre d'Etudes, de Documentation, de Recherches Economiques et Sociales (CEDRES) « *L'exode des compétences en Afrique* » in *Brain Drain and Capacity building in Africa*, ECA/IDRC/IOM, Addis Abéba, février 2000.

3.3. Rôle des institutions sous-régionales de formation et de recherche¹

M. Cheikh Modibo² disait que « *les pays devraient mettre en commun leurs maigres moyens pour créer des institutions sous-régionales de formation et de recherche afin de contribuer à la lutte contre la fuite des cerveaux africains* ». Les institutions sous-régionales d'enseignement supérieur constitueraient alors un dispositif clé dans le plan stratégique de l'utilisation des « cerveaux » là où ils sont.

C'est pourquoi, le rôle de développement des capacités en santé et production animale par l'Ecole Inter-Etats des Sciences et Médecine vétérinaires (EISMV) de Dakar sera pris en exemple. Cet établissement d'enseignement supérieur, de recherche et de formation professionnelle créé en 1968 par 13 Etats africains francophones au Sud du Sahara, est un outil d'intégration africaine et de coopération sous-régionale et internationale qui a pour mission première et principale de mettre à la disposition des pays africains des docteurs vétérinaires³ entièrement formés avec et dans les réalités de leur région, d'appuyer et de stimuler la recherche qui permet de résoudre les problèmes dans la filière de l'élevage au niveau des Etats.

L'EISMV est un centre d'excellence en productions animales. Elle bénéficie d'une expérience dans les activités de développement des ressources humaines, dans les activités d'échange avec des personnes, ressources des universités du Nord et d'Afrique, et dans l'établissement d'une base de données des compétences pour la filière production et santé animale. Elle pourra valablement contribuer au niveau régional à la mise en œuvre d'un programme de rétention des compétences vivant à l'extérieur, notamment dans le domaine du développement rural.

Il est à noter le rôle joué par la coopération française⁴ pour aider les structures publiques à résister à la crise des « diplômés-chômeurs ». Elle s'est exercée de manière suivie, contrairement à celle des bailleurs plus « versatiles » en Afrique anglophone. Certains dispositifs de coopération ont été particulièrement structurants.

L'Agence des Universités Partiellement ou Entièrement de Langue Française (AUPELF) apporte un soutien financier à certains programmes des Universités, complétant ainsi l'action du ministère de la coopération. Les Instituts et certains départements d'Université se sont quasi « jumelés » à des établissements français, spécialisés en science tropicale (IRD, CIRAD, réseau Pasteur...) : au-delà des liens institutionnels, les liens inter-personnels forts et les aides informelles ont permis aux « capacités scientifiques », anciennes et nouvelles, de se reproduire en partie au plus fort de la crise.

¹ Yalacé Y Kaboret « *L'exode des compétences en Afrique* » in *Brain Drain and Capacity building in Africa*, ECA/IDRC/IOM, Addis Abéba, février 2000.

² M. Cheik Mobido est un ingénieur malien, responsable à la NASA.

³ Docteurs vétérinaires formés de 1968 au 31/12/1999 : 526 en Afrique de l'Ouest, 180 en Afrique Centrale.

⁴ Etude intitulée « *L'état des sciences en Afrique* », réalisée par Roland Waast, IRD, UR Savoirs et développement, 2001.

D - LE RESTE DU MONDE

Après les pays du Maghreb et ceux d'Afrique subsaharienne francophone, les pays non européens qui fournissent les plus forts contingents d'immigrants étrangers sont les pays de l'ex-Indochine, le Liban et la Turquie. Alors que les immigrés originaires d'Afrique sub-saharienne ont augmenté de 37 % entre 1990 et 1999, ceux d'Asie ont augmenté de 35 % et ceux de Turquie de 16 % pour des raisons assez différentes.

En effet, les ressortissants de l'ex-Indochine sont, de fait, sortis de l'espace francophone après les guerres de libération nationale et ont bénéficié de possibilités d'accueil privilégiées en France. Ceci tient à la fois aux conventions spéciales qui régissent leur accueil en France d'une part et à l'existence sur le territoire national d'une diaspora importante, active et solidaire vis-à-vis des parents restés au pays. La reprise de bonnes relations politiques entre ces pays et leur ancienne métropole les a même conduit à établir un courant favorable à leur retour dans l'espace francophone et ses institutions comme l'Agence universitaire de la francophonie (AUF) et l'Agence intergouvernementale de la Francophonie (AIF). Il en résulte une intensification des migrations de ces pays vers la France et, au-delà, vers l'Europe.

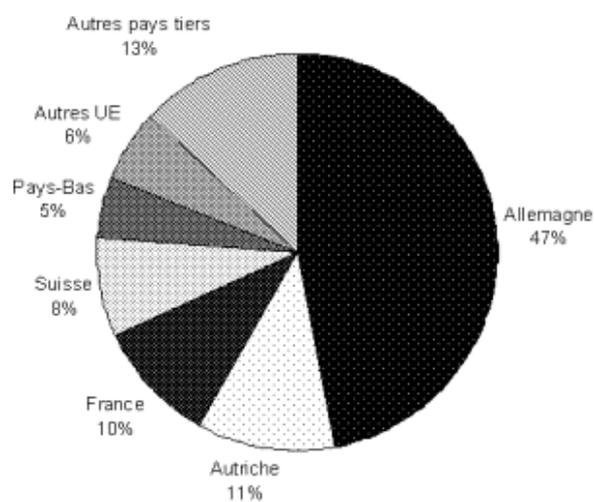
Au titre de la francophonie, on peut aussi citer le flux d'immigration en provenance du Moyen Orient et en particulier du Liban¹.

Quant aux ressortissants originaires de Turquie, leur proximité géographique par rapport à l'Europe² et les conditions de travail actuelles dans leur pays les ont poussés à s'expatrier. Ils ont longtemps préféré émigrer vers l'Allemagne pour des raisons tant historiques qu'économiques mais se tournent aujourd'hui vers d'autres pays dont la France.

¹ Le flux de ressortissants en provenance du Liban a été plus important au moment de la guerre dans ce pays. Il est aujourd'hui en assez forte diminution notamment à cause de l'enthousiasme créé par l'effort de reconstruction.

² La Turquie est candidate à l'adhésion à l'Union européenne.

Graphique 4 : Principaux pays de destination des Turcs, par pays d'émigration (%)



Source : Pourquoi les individus migrent-ils ? Statistiques en Bref, Thème 3 : Population et conditions sociales, Eurostat, (Communautés Européennes, 2001)

NB : cette figure présente les principaux pays de destination de la dernière migration des personnes qui ont quitté leur pays d'origine au moins une fois au cours des dix ans précédant l'enquête. Celle-ci est menée dans le pays d'origine.

CHAPITRE III

EN FRANCE, LES ÉTRANGERS EN GÉNÉRAL, LES AFRICAINS FRANCOPHONES EN PARTICULIER

I - HISTORIQUE DES CONDITIONS D'ENTRÉE EN FRANCE

La politique française de l'immigration oscille entre deux principes :

- l'un égalitaire, soucieux d'accorder aux étrangers des droits sans distinction d'origine nationale, religieuse, raciale ou culturelle ;
- l'autre, fondé sur la présomption de degrés d'«intégration» dans la nation française en fonction de l'origine.

L'ordonnance du 19 octobre 1945, complétée par celle du 2 novembre 1945, portant création du code de la nationalité, fait officiellement de la France un pays ouvert aux travailleurs immigrés et à leurs familles qui compenseraient la faible fécondité française. Toutefois, il est spécifié que « *Tout étranger séjournant en France depuis plus de trois mois doit être en possession d'un titre de séjour* » (article 6 de l'ordonnance du 2 novembre 1945).

Au cours des trente glorieuses (entre 1945 et 1975), la France allait donc chercher à l'étranger (Italie, Espagne, Portugal, Turquie, Yougoslavie), la main-d'œuvre dont elle avait besoin. Elle bénéficiait également, de manière informelle, de l'apport important de ses anciennes colonies, mandats, protectorats particulièrement le Maroc ou anciens départements français devenus indépendants (Algérie).

Le démarrage de la crise économique, liée à la hausse des prix de l'énergie, en 1974, va modifier cette approche. Les frontières se ferment aux travailleurs étrangers, mais l'immigration familiale est rétablie dès le début de 1975 et l'on ouvre des négociations avec les pays d'origine. Dans le domaine culturel, on développe l'enseignement des langues d'origine à l'école ou la pratique de l'islam dans les entreprises au nom du droit à la différence, mais également pour favoriser le retour éventuel de certaines communautés immigrées dans leur pays d'origine.

En mars 1977, le retour des immigrés non européens devient l'axe prioritaire. Le Gouvernement considère que le retour des immigrés est un des moyens propres à faire diminuer le chômage. Ainsi, pour favoriser les départs, on institue une aide au retour volontaire (10 000 francs) pour tous ceux d'entre eux qui sont au chômage ou résident en France depuis plus de cinq ans ; Parallèlement, on restreint l'entrée des familles ou des étudiants.

L'incitation aux départs volontaires s'avérant peu efficace, le Gouvernement décide, en mars 1978, d'organiser le retour forcé de la majeure partie des étrangers nord-africains, et plus particulièrement des Algériens.

La loi du 10 janvier 1980, dite loi Bonnet, fait de l'entrée ou du séjour irrégulier un motif d'expulsion au même titre que la menace pour l'ordre public. Elle permet, par conséquent d'éloigner du territoire les clandestins ou ceux dont le titre de séjour n'a pas été renouvelé ; elle prévoit la faculté de reconduire l'étranger expulsé à la frontière et de le présenter au juge au bout de sept jours. En substance cette loi réforme et étend le champ de l'expulsion. Elle devient la mesure d'éloignement de droit commun. La durée de la rétention est au maximum de 12 jours (une première période de 48 heures et deux renouvellements de 5 jours accordés par le président du tribunal de grande instance).

La loi Peyrefitte, adoptée en février 1981 parachève le dispositif de contrôle policier sur la population étrangère en légalisant les contrôles d'identité à titre préventif.

En 1981 et 1982, le Gouvernement Mauroy régularise 140 000 clandestins.

La loi du 27 octobre 1981 abroge la loi Bonnet et introduit une série de garanties nouvelles : l'expulsion ne peut être prononcée que si l'étranger a été condamné à une peine égale à un an de prison ferme ; les garanties entourant l'expulsion sont accrues

En avril 1984, un décret institue une **aide publique à la réinsertion** pour les étrangers privés d'emploi qui acceptent de repartir chez eux.

Le décret du 4 décembre 1984 interdit désormais la régularisation sur place des conjoints et des enfants

La loi du 9 septembre 1986, dite loi Pasqua, rend aux préfets le droit de prononcer la reconduite aux frontières des étrangers en situation irrégulière ; elle rétablit le régime de l'expulsion tel qu'il existait avant la loi d'octobre 1981 ; elle restreint la liste des étrangers qui obtiennent de plein droit la carte de résident.

La réélection, en 1988, de François Mitterrand ne modifiera guère en profondeur la politique de l'immigration : la lutte contre l'entrée des immigrés en situation irrégulière est progressivement renforcée, tandis que la volonté d'intégrer se manifeste par la création d'un **Haut Conseil à l'intégration** et d'un **Conseil de la communauté musulmane en France (CORIF)**.

La loi du 2 août 1989, dite loi Joxe, favorise à nouveau les règles relatives au séjour et à l'expulsion

La loi du 31 décembre 1991 aggrave les sanctions encourues pour les délits d'aide à l'entrée et au séjour irréguliers.

1991 : la réinsertion aidée.

La loi du 26 février 1992 instaure des sanctions contre les transporteurs qui débarquent sur le territoire français des personnes démunies de passeport ou de visa.

La loi du 6 juillet 1992 permet de maintenir dans les « zones d'attente » des ports et aéroports, les étrangers non admis sur le territoire ainsi que les demandeurs d'asile.

Depuis la loi du 22 juillet 1993, dite loi Méhaignerie, le code de la nationalité réformé répond surtout au souci de consolider les frontières intérieures face aux extracommunautaires et de calmer les suspicions en tous genres autour des fraudes présumées au mariage et à la naissance. La loi du 17 juillet 1994 viendra concrétiser la reconnaissance du caractère durable de l'installation en France de la population immigrée en créant une **carte de résident** pour tout étranger résidant en France régulièrement depuis plus de trois ans et délivrée de plein droit à tous ceux qui ont des attaches personnelles ou familiales en France.

Elle fut complétée par la loi du 10 août 1993 facilitant les contrôles d'identité.

La **loi du 24 août 1993, dite loi Pasqua**, sur l'entrée, le séjour et l'accueil des étrangers en France procède à une refonte de l'ordonnance de 1945 sur la nationalité. Elle renforce le dispositif répressif visant à éloigner du territoire les étrangers en situation irrégulière et limite le droit de séjour de nombreuses catégories d'étrangers.

Dans la loi n°95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, il est spécifié que le contrôle de l'immigration irrégulière est une des missions prioritaires assignées à la police nationale pour les années 1995 à 1999.

En 1995, est mis en place le programme développement local-migrants

Les mouvements des « sans papiers », qui se sont multipliés à partir de mars 1996, ont fait apparaître les impasses d'une politique d'immigration fondée sur le « tout répressif » et l'irréalisme de l'objectif « immigration zéro », même corrigé en « immigration clandestine zéro ».

En prévoyant d'accorder à certaines catégories d'étrangers une **carte de séjour temporaire**, la loi Debré 97-396 du 24 avril 1997 a pris acte de l'impossibilité d'appliquer strictement les textes adoptés quatre ans plus tôt.

Le Gouvernement a décidé en juin 1997 (circulaire du ministère de l'intérieur du 24 juin 1997) d'examiner au cas par cas la situation des irréguliers qui voudraient bien se faire connaître et diligentait une commission, présidée par M. Patrick Weil, chargée de proposer des modifications aux textes en vigueur.

Pour compléter et préciser le dispositif d'aide au retour et à la réinsertion dans leur pays d'origine dont bénéficient les étrangers qui sont invités à quitter le territoire français (IQF), fut prise une **circulaire interministérielle du 19 janvier 1998 relative à l'aide à la réinsertion des étrangers invités à quitter le territoire français** à la suite du réexamen de leur situation en application de la circulaire du ministère de l'intérieur du 24 juin 1997. Il y est précisé que la politique qu'entend mener le Gouvernement en matière d'immigration se veut généreuse, mais ferme. Attachée à l'intégration des étrangers durablement présents sur notre sol, elle se fixe aussi pour objectif le co-développement avec les pays d'origine. S'agissant des étrangers invités à quitter la France, ils pourront bénéficier d'un programme destiné à faciliter leur réinsertion dans leur pays. Le dispositif est alternatif à la reconduite à la frontière. Il comprend deux volets : l'un qui se déroule en France, afin, notamment, d'aider à la préparation au départ et d'établir un diagnostic

personnel, familial et professionnel ; l'autre dans le pays de retour qui doit permettre l'élaboration d'un projet cohérent de réinsertion. Ces deux volets comprennent une aide sociale et psychologique, comme administrative et financière. Les collectivités territoriales engagées dans des actions de coopération décentralisée avec des localités des principaux pays d'origine de l'immigration sont sollicitées pour appuyer, sur un mode approprié, certains projets de réinsertion. Elles peuvent, en outre, participer au dispositif de réinsertion et d'accueil selon des modalités à fixer par convention avec l'Office des migrations internationales (OMI). Il est spécifié, dans le texte, que le Mali est bénéficiaire des aides dans le pays de retour. Le Sénégal en sera également bénéficiaire.

Les circulaires des 24 juin 1997, 19 janvier 1998 et 4 novembre 1998 ont mis en place le **contrat de réinsertion dans le pays d'origine (CRPO)**.

Loi n° 98-170 du 16 mars 1998 relative à la nationalité.

Loi n° 98-349 du 11 mai 1998 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France et au droit d'asile

Une circulaire interministérielle du 1^{er} mars 2000 fixe les règles du regroupement familial des étrangers.

La circulaire du Premier ministre du 2 mai 2000 relative à l'accès à la citoyenneté et la lutte contre les discriminations crée les commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) qui contribuent, tout comme le 114, à la lutte contre les discriminations dont sont l'objet, notamment, les jeunes issus de l'immigration.

II - LES CONDITIONS ACTUELLES D'ENTRÉE ET DE SÉJOUR

L'entrée des étrangers en France qui désirent travailler est régie par l'ordonnance de 1945 qui a été modifiée 25 fois.

Au plan du séjour, la loi du 11 mai 1998 relative à l'entrée et au séjour des étrangers en France et au droit d'asile (RESEDA) instaure trois nouvelles mentions de cartes de séjour temporaire, crée un nouveau titre de séjour « retraité », instaure un droit au séjour pour les bénéficiaires de l'asile territorial, assouplit les conditions de délivrance des cartes de séjour aux ressortissants communautaires, et facilite l'accès à la carte de résident de plein droit.

- La carte de séjour temporaire portant la mention « scientifique »

Prévue par le nouvel alinéa 3 de l'article 12 de l'ordonnance précitée, la carte de séjour « scientifique » concerne les étrangers entrés en France pour y mener des **recherches** ou dispenser un **enseignement de niveau universitaire** et ceci pour une durée inférieure à 1 an¹. La création de cette carte a permis de mettre fin au régime inadapté qui étaient précédemment imposé à cette catégorie particulière de ressortissants étrangers, soumise selon les cas à un statut « salarié », « visiteur », voire « étudiant ».

¹ Circulaire NOR/INT/D9800108C du 12/05/1998.

Depuis juillet 1998 et les premières instructions détaillées transmises aux préfetures et aux consulats, les scientifiques étrangers entrent et séjournent en France dans le cadre d'une procédure très simplifiée, l'entrée et le séjour de l'étranger étant validés par l'organisme scientifique ou universitaire d'accueil lui-même. Près de 1 100 titres de séjour ont été délivrés à des scientifiques au 15 juin 1999.

- La carte de séjour temporaire portant la mention « profession artistique et culturelle »

L'instauration d'une carte de séjour propre aux professions artistiques et culturelles a permis de répondre à un double souci. D'une part, favoriser l'accueil et le travail des artistes étrangers en France dans la perspective du renforcement des échanges culturels et du développement de la francophonie. D'autre part, éviter de soumettre les artistes à des régimes complexes, variant en fonction de la durée prévue du séjour et exigeant la délivrance concomitante d'une autorisation de travail. Il peut être intéressant de préciser les éléments suivants : deux catégories de personnes auront désormais vocation à prétendre à ce nouveau titre de séjour : les artistes titulaires d'un contrat de travail et les artistes titulaires d'un contrat d'une autre nature que le contrat de travail, conclu avec une entreprise ou un établissement (public ou privé) dont l'objet social est la création, la diffusion et/ou l'exploitation d'une œuvre de l'esprit.

Pour donner à l'impulsion législative sur ce sujet un impact renforcé, le législateur a étendu le bénéfice de cette carte de séjour à tout artiste en mesure de présenter un contrat de plus de trois mois même s'il ne s'agit pas d'un contrat de travail. Par ailleurs, les dispositions réglementaires prises pour l'application de la loi du 11 mai 1998 sont venues préciser que la délivrance de cette carte ne saurait pas être soumise à une quelconque autorisation de travail préalable, par dérogation au droit commun. Toutefois, compte tenu du caractère relativement récent des mesures d'application édictées en la matière et du caractère fortement hétérogène de la population concernée, qui privilégie surtout les séjours en France de courte durée, le bilan du nombre de titres délivrés n'est pas à ce jour statistiquement significatif (244 premiers titres délivrés au 15 juin 1999).

- La carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale »

L'article 12 bis nouveau de l'ordonnance du 2 novembre 1945 modifiée traduit dans la législation française les prescriptions de l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme en vertu de laquelle toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale.

Ce droit à mener une vie familiale normale comprend non seulement le droit de bénéficier du regroupement familial du conjoint et des enfants mineurs, mais implique aussi le droit de demeurer en famille sur le territoire du pays d'accueil, sous réserve du respect de l'ordre public.

L'apport de l'article 12 bis de l'ordonnance est d'accorder désormais un droit au séjour et au travail de tous les étrangers qui ont vocation à s'établir en France compte tenu de l'intensité des liens familiaux qu'ils ont sur le sol français. 11 catégories d'étrangers peuvent dès lors bénéficier de cette carte de séjour « vie privée et familiale » qui les autorise à exercer la profession de leur

choix, et permet, au terme de quatre renouvellements successifs, l'accès à une carte de résident valable 10 ans, de plein droit.

La création de cette carte de séjour « vie privée et familiale » a servi de support privilégié à la consolidation du double effort de règlement des situations inextricables et d'intégration entrepris par la circulaire du 24 juin 1997 relative au réexamen de certaines catégories d'étrangers en situation irrégulière.

Ainsi, près de 28 189 personnes ont vu le titre de séjour « salarié » qui leur avait été délivré en application de la circulaire précitée renouvelé en carte de séjour « vie privée et familiale » depuis juillet 1998 jusqu'au 15 juin 1999. Globalement, 34 233 titres de séjour « vie privée et familiale » ont été délivrés pendant cette période.

- Création des cartes de séjour « retraité » et « conjoint de retraité »

Cette carte de séjour prévue au nouvel article 18 bis de l'ordonnance du 2 novembre 1945 modifiée est destinée à l'étranger qui, après avoir résidé en France sous couvert d'une carte de résident, souhaite retourner vivre dans le pays dont il a la nationalité, et y percevoir la pension de retraite à laquelle il a droit.

Grâce à ce titre de séjour, valable 10 ans, il pourra vivre dans son pays tout en ayant l'assurance de pouvoir entrer à tout moment en France sans formalité particulière, pour y effectuer des séjours n'excédant pas une année¹. Véritable livret de circulation, bénéficiant aussi à son conjoint, la carte de séjour retraité ne permet pas l'exercice d'une activité professionnelle.

Là encore, en vue de rendre pleinement effectif ce droit conféré par la loi, le Gouvernement a mis en oeuvre, depuis le mois de mai 1999, un régime simplifié de demande et de délivrance de ces titres de séjour en faveur des retraités étrangers. A cet égard, des dispositions réglementaires ont été prises pour que les intéressés qui ont déjà quitté la France puissent demander leur titre de séjour depuis leur pays de résidence, auprès d'une représentation consulaire ou diplomatique française. Il a donc été dérogé au droit commun qui attribue une compétence de principe aux seules préfectures pour le dépôt des demandes et la délivrance des titres. Dans le même esprit, le retraité étranger pourra obtenir la remise matérielle de son titre avant son départ pour la France, auprès de la représentation consulaire ou diplomatique française compétente.

Des conditions particulières d'entrée ont été mises en place lors des opérations de régularisation exceptionnelles de 1997. Il s'agissait de faire rentrer légalement en France des étrangers qui y séjournaient illégalement. Ce mécanisme autorise les bénéficiaires à séjourner sur le territoire et à y travailler.

La loi RESEDA² tient compte plus nettement d'éléments humains et pragmatiques. On peut néanmoins remarquer que la « carte retraité » n'est pas suffisamment promue et donc peu utilisée.

¹ Ce droit à l'aller-retour a été créé pour les retraités ayant travaillé en France pendant 15 ans - (Patrick Weil lors de son audition devant la section des Relations extérieures le 30 janvier 2001).

² Elle concerne également le cas des étrangers malades à deux conditions : souffrir d'une pathologie grave nécessitant une prise en charge médicale dont le défaut pourrait entraîner des conséquences d'une exceptionnelle gravité et si le traitement n'est pas réalisable dans le pays d'origine.

III - DONNÉES RELATIVES À L'IMMIGRATION

A - DÉFINITIONS¹

La notion d'étranger est fondée sur le critère de la nationalité : est étrangère toute personne qui n'a pas la nationalité française. La nationalité peut changer : certaines personnes acquièrent la nationalité française au cours de leur vie. On les appelle alors Français par acquisition, par opposition aux Français de naissance.

La notion d'immigré est, pour sa part, liée à une caractéristique invariable : le lieu de naissance. L'immigré est une personne née étrangère, dans un pays étranger, mais qui vit en France. Après son entrée en France, il peut soit devenir français, soit rester étranger, suivant les possibilités offertes par le Code de la nationalité française. Tout étranger n'est pas nécessairement un immigré, et tout immigré n'est pas forcément un étranger.

À la différence d'autres pays, la France ne possède ni registre de population répertoriant l'ensemble des habitants, ni registre des étrangers permettant d'enregistrer les entrées et les départs au plan local, puis, par centralisation, au niveau national. Seuls les recensements de la population permettent de connaître le nombre d'étrangers résidant en France à un moment donné, c'est-à-dire le nombre de personnes qui se sont déclarées étrangères et qui vivent de façon habituelle sur le territoire métropolitain. Sont exclus les touristes, les travailleurs saisonniers et de façon générale toutes les personnes faisant un séjour de courte durée.

Ce rôle statistique connaît un **développement important** dans de nombreux pays ayant abandonné ou souhaitant abandonner l'utilisation de recensements jugés coûteux et peu fiables en comparaison de l'utilisation des fichiers préexistants (comme c'est le cas dans les pays nordiques, Pays Bas, Belgique,...).

¹ Définitions INSEE.

B - BREF HISTORIQUE DE L'IMMIGRATION

L'immigration en France est un phénomène ancien et fortement lié à l'histoire économique de notre pays. Au cours de la deuxième moitié du 19^{ème} siècle, l'industrialisation suscite d'énormes besoins de main-d'œuvre. Dans la construction, la manutention ou l'extraction, les travaux ne manquent pas et nécessitent peu de formation. Le développement des moyens de transport favorise une immigration ouvrière, venant pour l'essentiel de pays frontaliers. En 1881, la France compte un million d'étrangers, qui représentent 2,7 % de la population contre 1 % en 1851.

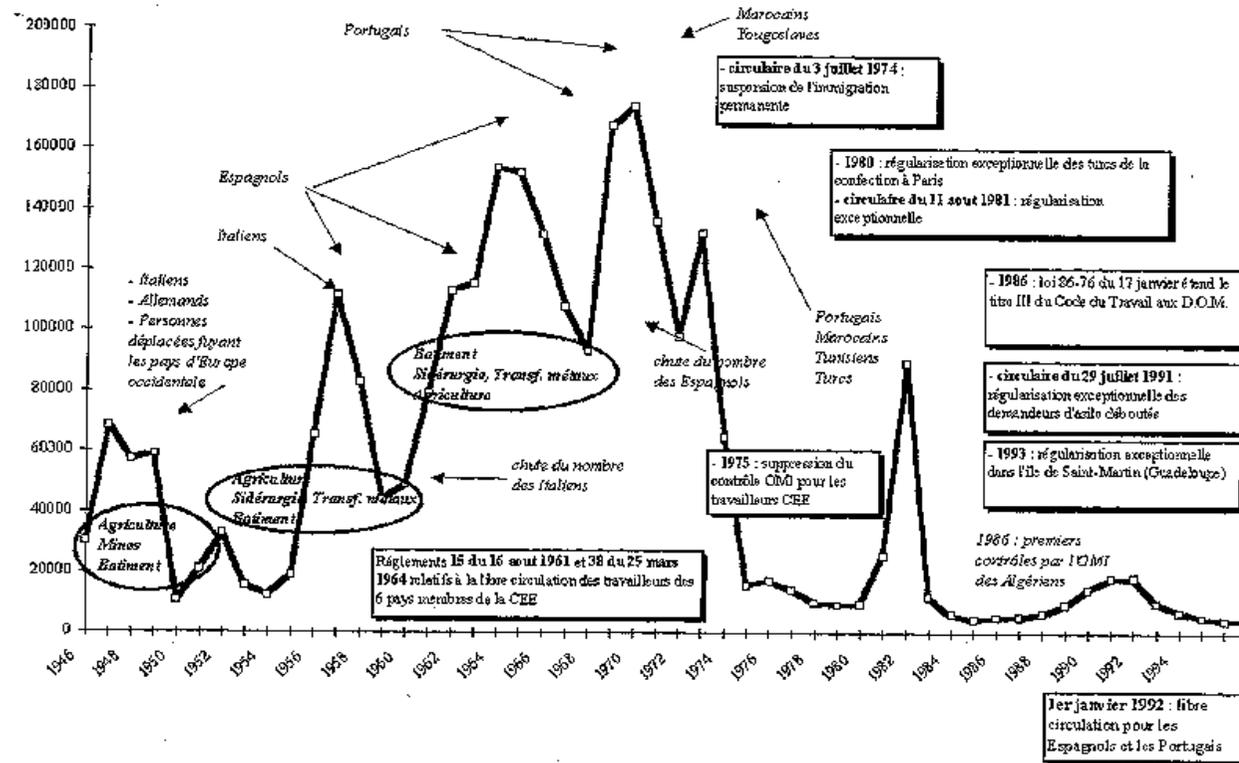
Au 20^{ème} siècle, la population étrangère se renouvelle au rythme des cycles et des ruptures de l'activité du pays. En période de croissance de la production, la proportion d'étrangers dans la population augmente. Avec les besoins nés de la reconstruction après la première guerre mondiale, la proportion d'étrangers s'accroît : elle atteint 6,6 % de la population totale et 7,4 % de la population active¹ en 1931. Intervient ensuite une phase de reflux due à la crise économique. Des dispositions sont prises par les pouvoirs publics à partir de 1932 pour ralentir l'entrée des travailleurs étrangers et encourager leur départ. Lors du recensement de 1936, les étrangers ne représentent plus que 5,3 % de la population totale et 6,1 % des actifs.

Après la seconde guerre mondiale, l'immigration devient un impératif pour les pouvoirs publics. Il faut des bras pour reconstruire mais aussi pour reconstituer la population de la France saignée par deux guerres. L'Office national de l'immigration (ONI), créé en 1945, reçoit la charge d'organiser et de contrôler le recrutement des travailleurs étrangers. A partir des années cinquante, le nombre d'étrangers n'a cessé d'augmenter et leur origine géographique s'est diversifiée : la part des ressortissants des pays européens a diminué au profit des nationalités du Maghreb et, dans une moindre mesure, des étrangers venus de pays plus lointains (Turquie, pays du sud-est asiatique et d'Afrique noire notamment).

Les mesures de restriction décidées en 1974 qui suspendent l'immigration de travailleurs permanents sauf s'ils sont originaires de la CEE, ont ralenti le flux d'immigration et provoqué une diminution de la part des étrangers dans la population active qui est passée de 7,3 % en 1975 à 6,4 % en 1990 et à **6 % en 2000**. Parallèlement, l'immigration au titre du regroupement familial a pris une place prépondérante et la population étrangère s'est féminisée.

¹ La population active comprend la population ayant un emploi, les chômeurs et les militaires du contingent (ces derniers en font partie depuis le recensement de 1990).

Graphique 5 : Travailleurs permanents contrôlés par l'OMI : 1946-1997



Source : OMI.

C - NOMBRE D'ÉTRANGERS EN FRANCE ET DANS LES AUTRES PAYS EUROPÉENS

Parmi les pays d'Europe occidentale, le nombre d'étrangers est le plus élevé en Allemagne puis viennent loin derrière la France et le Royaume Uni. Néanmoins le poids des étrangers dans la population de chacun de ces pays n'est pas identique. Trois groupes de pays se distinguent par une présence étrangère forte : le Luxembourg (carrefour européen) et la Suisse (respectivement 34 % et 19 %) ; puis viennent l'Autriche (10 %), la Belgique (9 %) et l'Allemagne (9 %) et enfin la Suède (6 %) et la France (5,6 %). Ces comparaisons doivent cependant être relativisées car le nombre d'étrangers comptés dans un pays dépend notamment des possibilités d'acquisition de la nationalité du pays d'accueil, et les législations diffèrent d'un pays à l'autre. Certains pays pratiquent le droit du sol, d'autres le droit du sang.

L'origine géographique des étrangers est diversifiée suivant les pays. Dans les pays de l'Union européenne, les ressortissants des autres pays membres sont généralement les moins nombreux, à l'exception de la Belgique, de l'Irlande et du Luxembourg. En France ce sont les ressortissants africains (issus essentiellement du Maghreb) qui viennent en tête : ils représentent 44 % des étrangers. Leur présence dans la population étrangère est également élevée en Italie, aux Pays-Bas, en Belgique et en Espagne. Les ressortissants des pays asiatiques constituent, quant à eux, une part importante au Royaume-Uni (23 %), au Danemark (22 %) en d'Italie (17 %) En revanche, la communauté chinoise la plus importante dans l'Union européenne est en Allemagne. D'une manière générale, les étrangers ressortissants des anciennes colonies d'un pays y sont parmi les mieux représentés.

L'INSEE pour ce qui concerne le recensement de la population 1999 donne les informations suivantes :

En 1999, 3 260 000 étrangers ont été recensés en France soit 5,6 % de la population (en baisse de 9 % par rapport à 1990 en raison notamment des 900 000 acquisitions de nationalité française accordées en 10 ans), les immigrés étaient au nombre de 4 310 000 et les Français par acquisition sont au nombre de 2 360 000.

Pour repérer la population étrangère, on se fonde sur le seul critère juridique de la nationalité : toute personne résidant en France ayant déclaré au recensement une nationalité autre que la nationalité française est considérée comme étrangère. 85 % d'entre eux sont nés à l'étranger, soit un effectif de 2 750 000. Les étrangers nés en France sont au nombre de 510 000.

- Diversification des nationalités étrangères

Le nombre d'étrangers ressortissants des quinze pays de l'Union européenne a baissé de 126 000 en neuf ans. Cette diminution est le fait des populations les plus nombreuses (Espagnols, Italiens, Portugais) qui voient leur effectif baisser de 200 000 au total, les autres nationalités de l'Union européenne étant en augmentation. En 1999, quatre étrangers sur dix sont ressortissants d'un pays européen, proportion très voisine de celle observée en 1990. En 1982, les Européens dans leur ensemble formaient près de la moitié des étrangers (48 %).

Les Maghrébins sont moins nombreux en 1999 qu'en 1990 quelle que soit leur nationalité. Globalement, leur effectif diminue de 260 000. **Pendant la même période, le nombre de Français par acquisition anciennement maghrébins a augmenté de 165 000.** Le nombre de Marocains baisse de 12 %, celui des Algériens et des Tunisiens diminue de plus du cinquième (22 % et 25 % respectivement).

Les ressortissants des autres pays voient leur nombre et leur importance au sein de la population étrangère augmenter. Ils étaient 13 % en 1990, puis 20 % en 1982 et 24 % en 1999. Plus du quart d'entre eux (27 %) sont Turcs. Le reste est constitué d'étrangers de nationalités diverses, dont aucune ne représente plus de 1 % de la population étrangère résidant en France métropolitaine. Ces nationalités sont pour moitié (49 %) d'Afrique (hors Maghreb) et pour 36 % d'Asie (hors Turquie).

Mais tous les pays européens n'utilisent pas le recensement pour dénombrer la population de leur Etat. En Europe, 10 des pays de l'Union européenne sur 15 disposent d'un **registre de population**¹. Ce n'est pas le cas de la France, de la Grèce, de l'Irlande, du Portugal et du Royaume Uni. Certes, ce registre de population présente l'avantage de donner une **idée relativement précise des mouvements migratoires**, il cerne tous les types de mouvements - que le migrant soit national ou étranger - ; incorpore également les allers-retours ayant eu lieu dans la période intercensitaire - entre deux recensements - mais il présente l'inconvénient d'être particulièrement compliqué à tenir. En outre, **il ne peut être parfaitement exact**, car l'habitant ou la commune ne tire pas forcément avantage d'une inscription ou d'une omission et pose évidemment un sérieux problème de protection de la vie privée des inscrits. C'est pourquoi, il ne contient que des éléments utiles à l'administration, et sur la population de droit.

¹ Un registre de population est un système **d'enregistrement continu et individualisé** d'informations sur la population d'une commune (utilisation de plus en plus fréquente de numéros d'identification individuels uniques).

Pour le mettre en place, on conduit un recensement, on retient certaines données individuelles pour les consigner dans un fichier. Par la suite, ce fichier est continuellement mis à jour par domiciliation des états-civils et surtout par enregistrement des mouvements migratoires : il devient RP.

D - FLUX D'IMMIGRATION ET SÉJOURS TEMPORAIRES

Toute entrée sur le territoire français ne peut être comptabilisée comme flux d'immigration : les entrées correspondant à des séjours temporaires doivent être exclues.

Les flux d'entrée sont mesurés à partir de statistiques émanant de deux services : l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA), qui enregistre les demandes d'asile politique et les décisions correspondantes, et l'Office des migrations internationales (OMI) qui enregistre les autres entrées¹.

En 1992, 110 700 étrangers ont été autorisés à résider de façon durable en France. La plus grande partie de ces étrangers (44 %) viennent du continent africain, notamment du Maghreb². En 1998 110 728 étrangers ont été autorisés à résider de façon durable en France, (soit 48,7 % de plus qu'en 1997)³, les étrangers africains en représentent 63 %⁴.

Les flux d'entrée pour résidence durable les plus nombreux concernent l'immigration pour motif familial (51 % des entrées en 1992 et 20 % en 1998).

E - RAISONS DE L'IMMIGRATION

La raison principale (selon une enquête réalisée par l'INSEE en 1986) de la venue en France des étrangers varie selon la période d'arrivée. La majorité des étrangers venus avant 1975 déclarent « la recherche d'un emploi ou d'un meilleur emploi ». Pendant la période d'après-guerre (1945-1960), la moitié des arrivants sont venus pour travailler. En revanche, après 1975, le frein mis à l'immigration de main-d'oeuvre se traduit par un recul de la venue en France pour ce motif: les personnes qui ont immigré dans le but d'avoir un emploi ou un meilleur emploi ne représentent plus que 21 % des arrivants. Il convient de rappeler que les raisons politiques sont également un motif important d'immigration.

Parmi l'ensemble des étrangers venus en France, près de quatre sur dix ont quitté leur pays pour suivre leur famille ou pour la rejoindre. La proportion d'étrangers venus pour des raisons politiques est faible (7 %) mais c'est le cas du quart des étrangers originaires d'Europe de l'Est, d'Asie, du Moyen-Orient ou d'Amérique du sud. Enfin, 17 % des étrangers séjournent France pour des raisons diverses (études, après ou en vue d'un mariage, etc.) mais plus de 40 % des Africains sont dans ce cas.

L'extrême pauvreté et la préoccupation urgente de survie participent à la volonté d'immigrer mais aussi, et surtout, la privation du droit le plus fondamental qu'est la liberté, liberté d'expression, liberté de travailler, liberté de s'organiser.

¹ Voir annexe n°1 « Flux d'entrée en France en 1999 ».

² Les étrangers en France, INSEE, 1994.

³ Cette forte hausse est la conséquence du processus de régularisation mis en place en octobre 1997.

⁴ Migrations et nationalités en France 1998, André LEBON.

F - FRANÇAIS PAR ACQUISITION PAR LA NATIONALITÉ

2 360 000 Français par acquisition (soit 4 % de la population) ont été recensés en 1999. Parmi eux, 34 % sont nés en France. Entre 1990 et 1999, le nombre de Français par acquisition résidant en France a augmenté de 33 %¹. Cette progression s'est accompagnée d'un recul de la part des anciens ressortissants des pays de l'Union européenne qui représentait 57 % des Français par acquisition en 1990 contre 63 % en 1982. Parallèlement, la proportion de Français par acquisition originaires d'Afrique et d'Asie est passée de 18 % en 1982 à 26 % en 1990 et à 42 % en 1999.

Entre 1986 et 1990, la progression des acquisitions de nationalité française a été particulièrement notable pour les ressortissants du Maroc, du Cambodge, du Laos et du Vietnam. A l'inverse, les acquisitions de nationalité française par des ressortissants espagnols et italiens ont continué de reculer en proportion. Cette tendance se poursuit en 1991 au profit des nationalités du Maghreb, et en particulier des Marocains qui sont les plus nombreux à acquérir la nationalité française (17 % des acquisitions). Toutefois, les Portugais restent encore en deuxième position : ils représentent 12 % des personnes qui acquièrent la nationalité française.

Les acquisitions de nationalité française connaissent en 1999 un accroissement de près de 20 % par rapport à 1998.

¹ Cette progression est le résultat à la fois de :

- l'abaissement de 16 à 13 ans de l'âge d'obtention de la nationalité française ;
- la simplification des procédures ;
- l'octroi de nouveaux moyens en personnel.

Tableau 5 : Ensemble des acquisitions, enregistrées et estimées (le cas échéant), de la nationalité française depuis 1992

Mode d'acquisition	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Acquisition par décret, dont	39 346	40 739	49 449	40 867	58 098	60 485	58 123
- Naturalisation	22 792	23 283	29 106	24 718	34 650	35 703	34 697
- Réintégration	4 205	4 299	4 948	4 108	6 525	6 311	5 753
- Effet collectif	12 349	13 157	15 395	12 041	16 923	18 471	17 673
Déclaration de nationalité (a), dont	32 249	32 425	43 633	21 017	21 880	23 191	23 789
- par mariage	15 601	15 246	19 493	16 659	19 127	20 845	22 113
- durant la minorité, dont	14 383	15 476	21 750	1 492	549	611	540
. ex-articles 52 et 54 CNF*	14 157	15 275	21 342	1 124	156	81	19
. article 21-12 C. Civil**	226	201	408	368	393	530	521
- autres causes***	2 265	1 703	2 390	2 866	2 204	1 735	1 136
Manifestation de volonté	-	-	33 255	30 526	29 845	32 518	25 549
Total des acquisitions enregistrées	71 595	73 164	126 337	92 410	109 823	116 194	107 461
Acquisitions estimées****	de 23 700 à 25 000	22 500 25 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	14 800 16 300
Total des acquisitions (b)	de 95 295 à 96 595	95 664 98 164	126 337	92 410	109 823	116 194	122 261 123 761
(a)	Déclarations réellement acquisitives, non compris les déclarations en vue de renoncer à la faculté de répudier la nationalité française.						
(b)	Ensemble des résidences : Métropole, DOM-TOM, pays étrangers.						
*	Mineurs nés en France de parents étrangers ; mode d'acquisition abrogé par la loi du 22 juillet 1993.						
**	Enfants mineurs recueillis ou adoptés par un Français.						
***	Parmi lesquelles dans une proportion de 70 à 80 % de 1994 à 1996 puis de 55 % en 1997 et de 24 % en 1998, les réintégrations par déclaration des ressortissants des anciens TOM (ex. article 153, abrogé en 1993).						
****	En 1992 et 1993, acquisitions sans formalité à la majorité résultant de l'ex-article 44 CNF, abrogé en 1993 ; en 1998, cette ligne recueille l'ensemble des estimations réalisées pour quantifier les acquisitions intervenues entre le 1/9 et le 31/12/1998 au titre des articles 21-11 du code civil (modifié) et de l'article 33 de la loi de mars 1998.						

Sources : Migrations et nationalités en France 1998, André LEBON.

IV - LA FAMILLE EN FRANCE

A - TRANSMISSION FAMILIALE DES LANGUES

Malgré la diversité des langues introduites par l'immigration, l'apprentissage de la langue française se poursuit activement.

Tout se joue dans la génération qui a aujourd'hui des enfants d'âge scolaire. Qu'elle cesse de transmettre son parler à la génération suivante, et c'est le déclin assuré de la langue maternelle. Or une enquête menée en 1992 par l'INSEE et l'INED montre que l'abandon est de loin la pratique la plus répandue. Les questions posées étaient : « *En quelle langue ou dialecte vos parents vous parlaient-ils habituellement quand vous étiez enfant ?* » et « *En quelle langue ou dialecte parlez-vous habituellement à vos enfants ?* ». Plus de la moitié des parents à qui l'on parlait habituellement dans l'enfance une langue autre que le français déclarent ne plus la parler ordinairement à leurs propres enfants.

L'intérêt de cette approche est qu'elle se réfère à une pratique de la langue, et non à une simple connaissance, nécessairement subjective. De plus, l'usage de la langue est décrit dans le milieu où elle a le plus de chance de perdurer : la famille. Enfin, en se centrant sur la relève des générations, l'enquête de l'INSEE livre des résultats qui ont une forte valeur prédictive pour l'avenir des pratiques.

B - NIVEAU D'ÉTUDES ET FORMATION

Les étrangers sont beaucoup moins diplômés que les Français : en 1990, 60 % des étrangers déclarent ne posséder aucun diplôme contre 27 % des Français de naissance. Les Français par acquisition sont en situation intermédiaire : 40 % d'entre eux ne possèdent aucun diplôme.

Parmi les étrangers, les moins diplômés sont les Turcs et les Maghrébins. A l'autre extrémité, la population la plus diplômée est celle des « autres nationalités » où se retrouvent une grande partie des étrangers installés en France dans le cadre de travaux scientifiques comme certains Américains ou Japonais, et des étudiants étrangers venus poursuivre leurs études en France. Viennent ensuite les ressortissants d'Afrique Noire francophone, qui comptent également de nombreux étudiants, et dont 29 % possèdent au moins le baccalauréat ou un brevet professionnel contre seulement 23 % tous âges confondus des Français de naissance. Les ressortissants des pays de l'Union européenne apparaissent moins diplômés : 12 % d'entre eux déclarent posséder au moins le baccalauréat ou un brevet professionnel tandis que près des trois quarts ont au plus le certificat d'études primaires.

Françaises ou étrangères, les femmes sont moins diplômées que les hommes. Elles déclarent plus souvent que les hommes ne posséder aucun diplôme. En outre, lorsqu'elles sont titulaires d'un diplôme, il s'agit, plus souvent que pour les hommes, d'un diplôme de faible niveau.

V - ASPECTS FINANCIERS ET ÉCONOMIQUES

A - REVENUS DES MÉNAGES ÉTRANGERS

Le revenu par tête d'un ménage français est supérieur à celui d'un ménage étranger établi en France. En 1984, les ménages français avaient un revenu moyen supérieur de 32 % à celui des ménages étrangers ; en 1990 par personne, le revenu des Français représentait 68 % de plus que celui des étrangers. La structure du revenu des ménages est aussi variable selon la nationalité. Plus le revenu est faible, plus il est en général constitué de salaires (61 % chez les Français, 89 % chez les Marocains) et moins il comprend de revenus de la propriété ou de retraites, dont l'importance dépend par ailleurs de la structure par âge des différentes nationalités. En revanche, les revenus d'activités indépendantes sont moins nettement sous-représentés que les revenus de la propriété chez les étrangers parmi lesquels on compte des petits artisans ou commerçants.

Les écarts de revenus sont néanmoins atténués par la redistribution sociale. En 1990, après impôts et prestations sociales, le revenu moyen disponible est de 129 000 F pour un ménage étranger contre 147 000 F pour un ménage français, soit un écart ramené à 14 %.

A noter que ces chiffres concernent les immigrés « légaux » à côté desquels la situation des « clandestins » est dramatique : c'est chez eux que l'on trouve les phénomènes d'exclusion sociale les plus graves.

B - PATRIMOINE

Les taux de détention d'actifs financiers et immobiliers sont plus faibles chez les étrangers que chez les Français, y compris les ménages français dont la personne de référence est ouvrière. La situation patrimoniale des étrangers varie selon qu'ils sont originaires du Maghreb et d'autres pays d'Afrique ou d'Asie, ou originaires d'Europe et d'Amérique. Pour les Français, la possession d'un logement est fréquemment la conséquence d'un héritage familial. Les étrangers ont généralement peu de passé sur le territoire français et comme ils sont souvent issus de familles nombreuses et de milieu peu favorisé, leur héritage au pays est réduit.

C - TRANSFERTS D'ÉCONOMIES

Selon la Banque de France, les transferts vers les pays du Maghreb sont passés en 1995 de 5 082 millions de FF à 6 253 millions en 1998. Pour la zone franc, ceux-ci étaient de 51 millions de FF en 1995 pour atteindre 601 millions en 1998. Ces chiffres ne concernent que les circuits officiels et il est possible d'imaginer qu'ils sont encore bien plus importants, la question de la confiance entre les émigrés et les pouvoirs publics du pays d'origine restant centrale¹. Une politique économique instable ou trop contraignante dans le pays d'origine, la crainte d'une dévaluation, un état de crise politique, *a fortiori* un conflit ouvert, sont immédiatement sanctionnés par la chute des transferts officiels.

La plus grande partie de ces sommes est destinée aux familles, le reste va à des activités économiques ou à des placements de compte d'épargne au pays.

VI - ASPECTS CULTURELS : LES MIGRANTS, VECTEURS DE LA FRANCOPHONIE

Par leur position entre pays d'origine et pays d'accueil, le rôle des migrants comme « passeurs de francophonie » a été mis en relief dans nombre d'études récentes, dont le Haut Conseil de la Francophonie fait état en 1997-98². Ces études ont permis d'isoler la contribution des migrants au développement ou au renforcement de la francophonie dans leur pays d'origine à travers les rapports qu'ils entretiennent avec lui durant leur séjour en France ou lorsqu'ils se réinsèrent au pays après la migration.

Par l'acculturation et les va-et-vient entre leur culture et la culture française, les migrants ont une influence certaine sur la société des pays d'origine, qu'elle soit celle du village ou de la cité. Cette influence a pris différentes formes selon l'évolution des trente dernières années.

D'abord importateurs de nouveaux modes de vie en matière d'habitat, d'équipement et de consommation, les migrants ont acquis peu à peu une importance sociale dans leur communauté d'origine - notamment dans les pays d'Afrique subsaharienne et certaines régions du Maroc, d'Algérie et de Tunisie d'où ils étaient massivement originaires - et une reconnaissance sociale due à leur poids économique et à leur savoir-faire. Cette reconnaissance et le désir de contribuer à l'amélioration de leur environnement immédiat, au-delà des transferts de fonds et d'épargne vers les familles, les ont amenés à prendre part au développement local, souvent en relation avec la coopération décentralisée, les associations d'action humanitaire et récemment en termes de co-développement. Sous leur influence, de retour au pays d'origine ou à l'occasion de leur séjour, des équipements répondant aux besoins immédiats de populations de leur communauté ont vu le jour, et très souvent, leur présence et celle de leurs enfants a favorisé l'émergence de l'école, voire de la scolarisation en français à travers la demande de classe française ou bilingue.

¹ Les pratiques financières des Sénégalais et des Maliens en France attestent une prédominance du système informel. « Plus de la moitié des transferts effectués vers le pays d'origine emprunte d'autres voies que ceux mis en place par les institutions bancaires et postales » (R.Blion, V.Verrière, rapport DPM 1998)

² Rapport du Haut Conseil de la Francophonie sur l'état de la francophonie dans le monde. La documentation française 1998.

Les migrants ont été le lien entre leur ville d'accueil et leur ville d'origine en prenant une part active aux jumelages, ce qui a permis non seulement des interventions humanitaires mais aussi des échanges de formation et la participation à des rencontres ou des actions de terrain qui étaient toujours porteurs de francophonie.

A d'autres niveaux, la circulation des idées, des personnes et en particulier « des cerveaux », chercheurs, artistes, et diaspora d'affaires, a fait évoluer la perception des échanges entre pays d'accueil et pays d'origine. Les relations entretenues par ce type de migrants avec leur pays d'origine et la France constituent un vecteur incontestable et durable de francophonie, dont les effets sont perceptibles à travers la création de courants multiples illustrés par les réseaux de relations avec la France, la création d'entreprises bi-localisées et tout un champ de croisements fertiles à la jonction du culturel, de l'économique et du politique.

VII - INTÉGRATION

La démarche d'intégration des migrants répond aux besoins les plus légitimes de la personne humaine : ne pas avoir faim, pouvoir être soigné, avoir de quoi se loger, avoir les moyens d'éduquer ses enfants, pouvoir faire face à l'imprévu.

Les démarches gouvernementales d'intégration mises en place diffèrent selon les pays et sont fonction à la fois des modèles d'intégration auxquels il est fait référence dans chaque pays et des problèmes d'insertion rencontrés. Les politiques d'intégration peuvent ainsi être destinées à l'ensemble des étrangers ou à des groupes particuliers. Elles peuvent s'adresser aux nouveaux arrivants comme aux étrangers déjà installés dans le pays d'accueil.

En France on cherche à intégrer les étrangers et non à les assimiler. En effet, l'assimilation tendrait à demander aux étrangers à être en tous points semblables aux Français. Quant à l'intégration, elle implique l'acceptation et le respect des différences dans la vie privée (philosophique et religieuse notamment) mais l'adoption des habitudes françaises en matière de comportement dans la société française et, bien entendu le respect des lois et règlements de la République. L'intégration nécessite toujours des efforts de la part des étrangers s'installant en France. Dans certains cas, l'intégration passe par l'abandon de pratiques culturelles qui ne sont admises en France : exemple pratique de la polygamie ou encore de l'excision des jeunes filles. L'intégration nécessite aussi des efforts de la part des résidents des pays d'accueil : il s'agit essentiellement de mettre en place des conditions d'accueil et des structures intégrantes adaptées à la situation des arrivants, par exemple pour la lutte contre la discrimination, l'apprentissage de la langue française ou le logement. Il y a obligation du respect de la dignité des immigrants.

L'intégration en France s'appuie sur trois leviers : l'école qui socialise et enseigne la langue, le travail qui assure les moyens d'existence en même temps que la dignité et le logement décent qui permet de se mettre à l'abri ainsi que la famille¹.

A - L'ÉCOLE

L'acquisition rapide de la langue du pays d'accueil est une des principales préoccupations des gouvernements, car elle est considérée comme une condition préalable à toute intégration. Les nombreux programmes d'apprentissage de la langue mis en œuvre en France, comme dans tous les pays membres de l'OCDE, s'adressent aussi bien aux enfants, par le biais de la scolarisation, qu'aux adultes, par le biais de formations spécifiques.

La scolarisation revêt une importance stratégique dans l'intégration des enfants de migrants. Le niveau scolaire atteint et les diplômes obtenus par ces derniers constituent un atout déterminant pour leur insertion sur le marché du travail et leur intégration dans la société du pays d'accueil. D'ailleurs, la maîtrise de la langue française est un des critères à remplir pour obtenir la nationalité française. Il en est de même pour la plupart des pays de l'OCDE. Quelle que soit la conception de l'intégration et du rôle de l'école, des structures de soutien et d'encadrement destinées aux élèves étrangers sont mises en place, notamment pour ceux qui viennent d'arriver et ne peuvent pas suivre directement l'enseignement général. Ces enseignements et aides spécifiques prennent la forme de classes accueil, de soutien scolaire, d'accompagnement périscolaire organisés dans le cadre de la scolarité obligatoire pour tous et/ou dans des cadres associatifs.

Des initiatives diverses ont été prises dans d'autres pays, notamment de l'Union européenne, pour faciliter l'intégration des enfants. Elles méritent d'être signalées.

En Grèce, le gouvernement a récemment annoncé la création d'« écoles interculturelles », qui scolarisent des enfants de migrants d'origine grecque et étrangère.

Au Luxembourg, le gouvernement a proposé l'instauration d'un projet d'éducation précoce obligatoire pour les communes à partir de 2001. Ce projet vise essentiellement à familiariser les enfants étrangers avec la langue et la culture Luxembourgeoises.

En Belgique, le Centre « pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme » a constaté que l'enseignement restait un domaine très délicat à aborder du point de vue des discriminations objectives dont feraient l'objet des élèves ou des étudiants, bien qu'il soit présenté comme un pilier central d'intégration des populations immigrées. Il semble notamment que le choix des filières d'enseignement pour les jeunes issus de l'immigration et l'orientation souvent abusive vers l'enseignement spécial en primaire et vers l'enseignement professionnel en secondaire soient particulièrement sujets à des pratiques de discrimination institutionnelle. Des mesures ont été mises en œuvre pour faciliter

¹ Certains ajoutent comme levier supplémentaire de l'intégration le droit de vote comme exercice citoyen au même titre que le paiement des impôts.

l'inscription et la prise en compte pédagogique et financière des enfants dont les parents sont en situation irrégulière sur le territoire, ou pour nommer des « maîtres d'adaptation à la langue » chargés d'accompagner l'intégration des primo-arrivants dans le cursus scolaire.

Le gouvernement norvégien a instauré un programme qui permet aux enfants des quartiers les plus défavorisés d'Oslo de bénéficier gratuitement d'une garderie. Cette mesure, ainsi que l'octroi de subventions permettant l'emploi d'assistants bilingues dans les garderies, ont pour but de faciliter l'apprentissage de la langue norvégienne pendant la période de pré-scolarisation.

B - LE TRAVAIL

L'accès à un travail est un facteur d'intégration sociale pour tout être humain en âge de travailler.

Si, constitutionnellement, l'accès au travail est un droit fondamental, on sait que cet accès souffre de discriminations particulières pour les étrangers. Il en est de même pour le niveau de rémunération. Leurs salaires devraient correspondre strictement aux normes légales ou conventionnelles.

C - LE LOGEMENT

Chacun sait que le problème du logement est crucial, le droit à être logé de manière décente n'est pas toujours respecté. Or l'attribution d'un logement correct dans un cadre urbain socialement mixte est un facteur primordial de bonne intégration dans le tissu social du pays d'accueil. Inversement la « ghettoïsation » des populations étrangères conduit à des réflexes communautaristes contraires aux principes républicains de l'intégration. Si les pouvoirs publics se sont efforcés de tenir compte de ces difficultés, notamment, en élaborant des politiques sociales et une politique de la ville depuis plusieurs années, l'aspect logement reste problématique en raison de sa complexité et des orientations des politiques communales.

CHAPITRE IV LES AFRICAINS FRANCOPHONES ET LE MONDE DU TRAVAIL EN FRANCE

I - SITUATION DES ÉTRANGERS À LEUR ARRIVÉE EN FRANCE

A - QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS

L'Office des Migrations Internationales est l'organisme français chargé, entre autres choses, d'établir les permis de travail des étrangers qui rentrent en France légalement pour travailler. Cet organisme est en mesure de fournir des statistiques sur les informations recueillies, et en particulier sur les « entrées des travailleurs permanents par nationalité et qualification professionnelle ». Cette information est importante car elle donne une image assez exacte des immigrés que l'Etat considère, année après année, qualification professionnelle par qualification professionnelle, comme pouvant être admis sur le territoire français pour occuper un emploi permanent. L'importance de cette information doit cependant être relativisée car il n'est pas certain que les procédures utilisées permettent de toujours satisfaire ni la demande des entreprises (l'offre d'emplois) ni celle des candidats à l'immigration légale en France. Enfin, il n'est pas certain que l'immigrant n'exercera pas un autre métier que celui déclaré à l'entrée en France une fois qu'il y sera installé¹.

Les travailleurs permanents étrangers « cadres et ingénieurs »² admis en France ont été de l'ordre de 2 000/an jusqu'en 1998. Leur nombre a atteint 3 000 en 1999 (des femmes « chefs de famille » sont régulièrement de plus en plus présentes). Les Africains sont les plus nombreux (1/3 du total) suivis par les originaires du continent américain puis ceux d'Asie. Les ressortissants d'Europe (hors Union Européenne) sont très minoritaires (55 en 1999).

Si on regarde plus en détail la nationalité des travailleurs permanents « cadres et ingénieurs » originaires d'Afrique admis en 1999, on relève un grand nombre d'Algériens, de Marocains et de Tunisiens (respectivement 292, 318 et 143 soit ensemble 70 % des originaires d'Afrique). Viennent ensuite les Camerounais (54), les Sénégalais (45), les Malgaches (37) et les Ivoiriens (24). A noter qu'il n'y a pratiquement plus de Maliens admis par cette procédure depuis³.

¹ L'admission étant soumise à la promesse d'un emploi et donc d'un contrat (CDI), il se peut qu'un biais type « boule de neige » soit également introduit au niveau des nationalités dans la mesure où un grand nombre de ces contrats émanent d'entreprises dirigées par des immigrés ou d'anciens immigrés devenus français qui favorisent les originaires des mêmes pays qu'eux.

² Pour être admis au titre des travailleurs permanents, il est nécessaire d'être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 1 an, et de recevoir l'autorisation de travail du ministère de l'emploi. Par ailleurs, l'immigration à caractère permanent résulte de trois motifs principaux : le regroupement familial, le travail, l'asile.

³ Voir annexe n°2 « Entrée des cadres et ingénieurs travailleurs permanents par nationalité et secteurs d'activité ».

Un examen des effectifs des travailleurs permanents toujours « cadres et ingénieurs » admis par nationalité, par qualification professionnelle et par secteur d'activité permet d'aller plus loin. En ce qui concerne les cadres et ingénieurs originaires d'Afrique¹, on remarque tout d'abord qu'ils représentent 84 % des admissions dans le secteur des activités informatiques, 74 % dans celui de l'immobilier, 58 % dans celui des services aux entreprises, 44 % dans celui de l'éducation/formation et 41 % dans celui de la santé et de l'action sociale. Ces chiffres traduisent le fait que les besoins dans le secteur informatique sont des besoins de personnels hautement qualifiés tandis que, dans les secteurs de l'éducation/formation d'une part, de la santé et de l'action sociale d'autre part, les besoins s'étendent à des niveaux de qualification moins élevés².

A noter que dans les trois premiers secteurs de prédilection des cadres et ingénieurs originaires d'Afrique (activités informatiques, immobilier et services aux entreprises), les Marocains dépassent en nombres d'admis les Algériens. Ceci peut s'expliquer par la politique de formation au Maroc qui met l'accent sur les métiers des secteurs d'activité les plus modernes.

B - ÉTUDIANTS : CARACTÉRISTIQUES, FORMATIONS RECHERCHÉES, INSERTION PROFESSIONNELLE

Selon l'UNESCO, en 1996, près de 1 400 000 étudiants poursuivaient des études en dehors de leur pays. En forte augmentation depuis une quinzaine d'années, la proportion de ces étudiants est appelée à croître. Elle représenterait un rythme de 50 000 étudiants supplémentaires par an en progression constante et pourrait atteindre 100 000 étudiants si cette croissance s'accélérait³. Cette tendance manifeste une demande de formation massive essentiellement tournée vers les pays développés.

1. Les caractéristiques statistiques

1.1. Tendances générales

En 1999, la France comptait environ 121 600 étudiants étrangers, dont un peu plus de 14 000 étudiants en provenance des pays de l'Union européenne, soit 11,5 % de cette population.

Bien que la France conserve le niveau le plus élevé en Europe d'étudiants étrangers dans les universités, la proportion totale de ces étudiants baisse de façon constante depuis la fin des années 1980. Plus récemment, de 1995 à 1998, le pourcentage des étudiants étrangers a diminué de 6,3 %. Il représente 8,5 % de la population étudiante totale contre 13,6 % en 1986.

¹ Ces cadres et ingénieurs africains étaient 336 en 1997, 612 en 1998 et 1 079 en 1999.

² Pour le public, la présence africaine est particulièrement visible dans les hôpitaux et les écoles.

³ Source : Commission des Finances de l'Assemblée nationale. Rapport d'information n° 1806 présenté par Alain Claeys, député. *L'accueil des étudiants étrangers en France : enjeu commercial ou priorité éducative ?*

Si les effectifs des étudiants étrangers sont en régression, on constate néanmoins, en termes relatifs, une progression significative des étudiants européens (+ 56,4 %) et une diminution de la part des étudiants issus de pays francophones ou liés à la francophonie. Ainsi, les étudiants originaires des pays asiatiques diminuent de 7,9 % et ceux originaires des pays d'Afrique de 4,8 %. Numériquement, néanmoins, les étudiants originaires des pays d'Afrique francophone restent le groupe le plus important : ils représentent 55 % des étudiants étrangers, dont près de deux tiers d'origine maghrébine¹.

Ces chiffres doivent être nuancés en distinguant les étudiants de nationalité étrangère issus des populations immigrées résidant en France (EEI) – dont le parcours s'apparente à celui des étudiants français – et les étudiants issus de parents résidant à l'étranger venus poursuivre en France leur cursus universitaire (EEE). En dix ans, l'effectif des EEE diminue de 12 %, alors que celui des EEI augmente de 75 %. Dans ce groupe, on note également la diminution des étudiants expatriés titulaires d'un baccalauréat français.

Un examen plus fin des nationalités fait apparaître un taux de croissance fort pour les étudiants venant de trois pays européens de l'Union européenne² et de l'Algérie³. On constate, en revanche, un recul des étudiants marocains (-42 %) et tunisiens (-40 %), ainsi qu'une baisse des étudiants en provenance des pays du Moyen-Orient (Syrie, Liban et Iran).

Les raisons de cette évolution tiennent :

- pour les étudiants d'origine européenne, à la mise en place d'une politique de coopération universitaire au niveau communautaire dans les années 1980 et à la chute du mur de Berlin entraînant l'augmentation du nombre d'étudiants venus de l'Est ;
- pour les étudiants d'origine non européenne, à des facteurs multiples, comme les difficultés administratives rencontrées pour l'accès et le séjour avant 1998, aux changements propres à certains pays, notamment la régression des effectifs autochtones dans les lycées français (arabisation de l'enseignement supérieur), le développement de structures universitaires locales et les effets de la dévaluation du franc CFA.

1.2. Profils : répartition des étudiants par cycle d'études

La répartition des étudiants étrangers entre les trois cycles est homogène, à raison d'environ un tiers pour chaque cycle⁴. Au-delà, les chiffres montrent une distinction entre les étudiants originaires des pays développés et ceux des pays en voie de développement. Les premiers, notamment les étudiants européens, viennent le plus souvent poursuivre des études de langue et de civilisation française en deuxième cycle. Les seconds, originaires d'Afrique et d'Asie, sont massivement inscrits en troisième cycle. Tel est le cas de 60 % des étudiants étrangers venant du Maghreb, parmi lesquels les Algériens comptent pour 65 %.

¹ Marocains : 16 000 ; Algériens : 13 400 ; Tunisiens : 5 070.

² Italie : + 168 % ; Grande-Bretagne : + 104 % ; Allemagne : + 59 %.

³ Algérie : + 70 %.

⁴ 34,6 % en premier cycle ; 32,3 % en deuxième cycle ; 33,1 % en troisième cycle.

Ainsi, les docteurs originaires des pays africains sont majoritaires dans la population issue du troisième cycle (56 %) et les Maghrébins représentent 41 % des étudiants étrangers titulaires d'un doctorat en France.

De même, le choix de la discipline est sensiblement différent selon la provenance des étudiants. On constate que les étudiants originaires d'Afrique, et en particulier du Maghreb, sont inscrits plus en sciences (30 %) qu'en lettres (20 %). Cette prédilection pour les disciplines scientifiques se révèle forte en médecine où la proportion des étudiants maghrébins expatriés est passée de 12 % à 30 % en dix ans.

1.3. Le cas des étudiants maghrébins en France

Les données disponibles sur les étudiants originaires des pays du Maghreb font apparaître un certain nombre de points qui doivent être retenus dans le cadre de cette étude.

Cette population a une moyenne d'âge de 27,6 ans et sa durée moyenne de séjour est de 3,4 années. Près d'un quart des étudiants sont d'origine modeste. La proportion des étudiantes est encore faible : la plupart d'entre elles sont issues de milieux sociaux plus disposés à transgresser l'interdit relatif à l'émancipation des femmes dans les pays musulmans (familles où la mère a fait des études).

La migration de ces étudiants ne revêt pas qu'une finalité universitaire. Elle est souvent associée à une raison sociétale qui peut conduire à trois types de migrations :

- une migration à dominante économique ou professionnelle qui a pour but un élargissement des perspectives du fait du diplôme obtenu et qui n'exclut pas l'exercice de la profession dans le pays des études ; il s'agit de ce que les anglo-saxons appellent les « *skilled migrations* », des migrations de compétences ou de qualifiés ;
- une migration à dominante culturelle, le pays d'études étant considéré comme plus « *moderne* » que le pays d'origine, en particulier pour les femmes ;
- une migration à dominante politique ou idéologique inscrite dans la volonté de mettre à distance une société jugée régressive ou incertaine en raisons des crises politiques.

Ces étudiants ont souvent des liens familiaux en France. Ainsi, le choix de la ville où sont effectuées les études est pour 45,6 % des étudiants lié à la présence de membres de la famille au même endroit. Un quart des étudiants sont d'ailleurs logés par des membres de leur famille.

La majorité des étudiants visent un doctorat ou un DIS (diplôme interuniversitaire de spécialisation) et se destinent, pour la moitié, à l'enseignement et à la recherche. C'est notamment le cas des Algériens qui poursuivent des études en France après un deuxième cycle dans leur pays. Ces étudiants recherchent des spécialisations qui les rendront plus compétitifs sur le marché du travail tant algérien qu'étranger.

1.4. Le cas des étudiants des pays d'Afrique Noire francophone

Pour 1999-2000, le nombre des étudiants originaires de l'Afrique francophone était d'environ 25 300, soit une progression de plus de 8 % par rapport à l'année universitaire 1998-1999. En regard, les étudiants de l'Afrique non francophone étaient moins d'un millier. Au total, les étudiants de l'Afrique francophone représentaient pour ce dernier recensement 41 % du total des étudiants venant d'Afrique et 19,5 % du total de la population étudiante étrangère¹.

Par ordre décroissant, les spécialités dans lesquelles les étudiants d'Afrique noire francophone se trouvent les plus nombreux sont :

- les sciences économiques et la gestion ;
- le droit et les sciences politiques ;
- les sciences humaines et sociales ;
- l'administration économique et sociale ;
- les sciences et structures de la matière ;
- la médecine ;
- les sciences et technologie ;
- les langues ;
- les lettres et la linguistique ;
- les sciences de la nature et de la vie ;
- la pharmacie.

Cette répartition montre que la préoccupation pour l'économie et la gestion vient au premier rang, tandis que l'administration économique et sociale se situe également en très bonne place. Proportionnellement, c'est même la discipline où les étudiants d'Afrique noire sont les plus nombreux (55,8 %), puisque leur pourcentage dépasse celui des étudiants issus d'Afrique du Nord, qui forment le groupe majoritaire dans la plupart des autres disciplines. A l'heure actuelle, ce ne sont donc plus les disciplines générales, comme les lettres et les sciences humaines, qui motivent le plus grand nombre des étudiants d'Afrique Noire francophone à poursuivre leur parcours en France, mais bien des formations qui peuvent concourir directement au développement. Si le droit et les sciences politiques occupent la seconde place - et l'étude de ces domaines correspond également à un besoin fort dans les pays d'origine -, on remarque que les disciplines purement scientifiques se situent avant la médecine.

L'état d'esprit qui prévaut semble donc être de disposer de diplômes qui permettent un emploi immédiat pour l'économie des pays d'origine. Cette évolution se situe bien dans la perspective d'un partenariat entre la France et les pays intéressés pour aider cette population à bénéficier de formations en alternance dans les entreprises françaises et des pays d'origine, de stages, et même de recrutements qui permettraient aux candidats à l'emploi en France d'asseoir leur première expérience professionnelle avant de créer chez eux des

¹ Pour ce qui concerne la période 1997-2000, les visas délivrés aux étudiants maliens ont augmenté de 490 %, de 229 % pour les étudiants sénégalais, de 274 % pour les étudiants marocains ; ils ont diminué de 16 % pour les étudiants comoriens.

entreprises ou d'être employés dans les filiales d'entreprises françaises privées ou publiques installées sur place.

2. L'insertion professionnelle en France des étrangers titulaires de diplômes

2.1. La situation actuelle

L'attachement au pays natal et la force des liens familiaux, voire les exigences culturelles, font que la plupart des étudiants étrangers regagnent leur pays d'origine à l'issue du cycle d'études qu'ils ont accompli en France. Les chiffres disponibles montrent, néanmoins, des situations contrastées.

Pour les étudiants originaires des pays en voie de développement, la tentation de poursuivre leur cursus universitaire par une insertion professionnelle est forte. Elle varie suivant le niveau social. Si l'on en croit les statistiques, les étudiants originaires du Maghreb et disposant d'un niveau social aisé regagnent plus facilement leur pays d'origine : 58 % pour les Tunisiens, 53 % pour les Marocains, 38 % pour les Algériens. La politique conduite par les pays d'origine vis-à-vis de l'offre faite aux étudiants qualifiés et leur stabilité entrent aussi en ligne de compte.

Il convient d'évoquer de façon générale les discriminations subies par les étudiants étrangers pendant les études pour trouver un stage ou un emploi à temps partiel. 40 % à 60 % des étudiants originaires du Maghreb occupent un emploi pour justifier des ressources mensuelles ou compléter celles qu'ils perçoivent déjà. 45 % de ces emplois sont stables et 25 % correspondent à la discipline d'étude suivie, dessinant ainsi une insertion professionnelle qui se précise à mesure que le séjour se prolonge.

Un quart des étudiants étrangers formés dans les universités françaises demeurent en France à l'issue du troisième cycle, notamment dans les secteurs de l'enseignement, de la santé et de la recherche.

Le non-retour au pays des diplômés du Maghreb et d'Afrique, et notamment les scientifiques, est souvent justifié par les faibles moyens de la recherche dans les pays d'origine et l'absence de recrutement des personnels qualifiés. Dans le domaine de la santé, la présence en France de nombreux soignants étrangers s'explique tant par l'état des structures sanitaires et les conditions de travail des pays d'origine que par le recours des hôpitaux français aux médecins étrangers. Deux facteurs renforcent cette présence : les médecins étrangers ne peuvent pratiquer en France que la médecine hospitalière ; les hôpitaux français pallient par ces recrutements des pénuries d'effectifs en les sous payant.

2.2. Le cas des étudiants titulaires d'un doctorat¹

Sur la promotion de 1994 (2 981 docteurs), 42 % des docteurs sont retournés occuper un emploi ; 56 % occupent un emploi dans l'enseignement et dans la recherche, 15 % ont entrepris un stage post-doctoral, en France, aux USA ou au Canada et 24 % des docteurs occupaient un emploi en France un an après l'obtention de leur thèse (enseignement supérieur pour 46 % d'entre eux).

Une partie des étudiants étrangers titulaires d'un doctorat formés dans les universités françaises reste donc en France à la fin de leurs études et essentiellement dans les secteurs de l'enseignement, de la santé et de la recherche.

Concernant les raisons de la présence des étrangers dans les secteurs de la santé, il est à noter que l'exercice de la médecine libérale étant pratiquement interdit aux étrangers, la plupart sont donc salariés dans les hôpitaux publics. Ces derniers ont en effet de plus en plus recours aux médecins étrangers ne parvenant pas à retenir les médecins nationaux.

Le non-retour des docteurs en sciences, est souvent justifié par le niveau défaillant de la recherche du pays d'origine et du recrutement de personnel qualifié.

2.3. Les problématiques

La présence des étudiants étrangers demeurant en France et s'inscrivant dans une forte dynamique d'intégration devrait être considérée comme positive, puisque ces étrangers qui concrétisent leur formation en France, sont susceptibles de représenter, à terme, des acteurs de l'influence française dans leur pays d'origine et des médiateurs entre leur société d'origine et la société française, dont ils assurent le rayonnement linguistique, culturel, voire économique de la France.

Il semble, néanmoins, que l'absence réelle d'analyse permettant de mettre en lumière l'apport de ces diplômés, tant en France que dans leur pays d'origine, conforte chez les responsables de la politique migratoire une vision réductrice de la présence des étudiants étrangers, et notamment des plus anciens en termes de séjour. La migration étudiante ne serait pour nombre de cas que l'une des manières d'éviter les obstacles juridiques posés à l'immigration ordinaire.

Plutôt que de rechercher des solutions réglementaires liées à la régulation de ces phénomènes, notamment le retour des étudiants par le refus ou la limitation de l'accès au statut de résident, une approche positive pourrait consister à rechercher une *mobilité concertée* et à renforcer une politique de coopération avec les pays d'origine pour l'insertion de ces étudiants dans le pays d'origine. **Naturellement, cela impliquerait l'association des instances concernées par la coopération et celles des migrations (Ministère des Affaires étrangères, de l'enseignement supérieur...).**

¹ Accès aux emplois de l'Education Nationale, enseignement supérieur au même titre que les Français (ils peuvent se présenter aux concours de recrutement de maîtres de conférence et des professeurs d'université en même temps que les Français). Recrutés, ils deviennent fonctionnaires de l'Etat français.

L'objectif à retenir serait d'orienter les étudiants vers les formations qualifiantes dans la perspective d'une insertion professionnelle dans les pays d'origine. Ainsi, l'appel à la formation à l'étranger doit-il être pensé comme un instrument d'insertion et il importe de trouver les connexions nécessaires entre la demande en formation, la coopération scientifique et ses applications dans les secteurs de l'activité économique des pays du Maghreb et d'Afrique subsaharienne.

Au regard de la faiblesse des possibilités offertes aux chercheurs dans les pays d'origine, il faudrait s'orienter vers le développement de structures de recherche dans ces pays afin qu'il existe une adéquation entre les études poursuivies à l'étranger et les perspectives dans les pays d'accueil.

Le développement de ces structures pourrait se faire non seulement par les moyens financiers et les aides habituelles, mais aussi par la multiplication des passerelles avec les organismes existants pour les différentes disciplines, le parrainage, l'externalisation, voire l'installation de structures bi-nationales dans les pays d'origine.

Cette étroite coopération aurait pour conséquence d'augmenter le retour des diplômés dans leur pays d'origine et de renforcer ou de créer un élan pour la recherche dans ces pays.

Ces orientations permettraient également d'éviter la fuite des étudiants qualifiés formés en France qui, faute de pouvoir résider ou pour des raisons tenant à des perspectives professionnelles plus ouvertes, optent à l'issue de leur troisième cycle pour une deuxième migration qui les conduit sur le marché du travail américain ou canadien.

2.4. Un exemple de formation supérieure réussie

Une étude réalisée, en 1999 par la Sous-Direction de la Coopération Universitaire et Scientifique donne de précieuses informations sur les étudiants marocains inscrits dans les Ecoles d'Ingénieurs Françaises¹ :

En effet, les Ecoles d'ingénieurs françaises auront formé depuis 1965 plus de 3 000 ingénieurs marocains dont 60 % au moins sont de retour au Maroc et y occupent des responsabilités importantes. En ce domaine la structure et le niveau de l'enseignement marocain a atteint notamment grâce aux classes préparatoires créées au Maroc, un niveau comparable à celui de pays européens.

¹ « *Les étudiants marocains dans les écoles d'ingénieurs françaises* ».

En février 1999 une enquête détaillée établissait que ces Grandes Ecoles toutes disciplines et toutes années confondues accueillait 13 144 étudiants étrangers. **Le Maroc en représentait 1.108 soit 8,5%**, l'Algérie 814 étudiants, la Tunisie 573 et les Etats-Unis 543 (à titre d'exemple pour l'Union Européenne l'Allemagne arrive en tête avec 1 140 étudiants, l'Espagne suit avec 1 102 puis l'Italie 518).

Le Maroc a l'une des plus fortes populations d'élèves dans les Ecoles d'Ingénieurs par comparaison avec les Ecoles de Gestion (89 % d'Ingénieurs pour 11 % de Gestion). Cette forte proportion s'explique par les relations très étroites que ces Ecoles françaises entretiennent avec des établissements de formation continue marocains.

La création d'une antenne de l'Institut d'Etudes Politiques à Casablanca est également à noter.

Tableau 6 : Nombre d'étudiants marocains dans les Ecoles d'Ingénieurs françaises, par Ecoles, groupes d'Ecoles et par diplômes recherchés (données février 1999)

ECOLES OU GROUPES D'ECOLES	DIPLÔMES RECHERCHÉS					
	D'Ingénieur	Doctorat	Master	DEA	Total accueilli	Flux estimé ingénieur
Ecole Polytechnique	22	2	1	5	30	11
Ecole Centrale Paris	25	4	3	1	33	8
Ecole Nationale Supérieure des Mines de Paris	9	3	1	2	15	3
Ecole Nationale des Ponts et Chaussées	21	3	3	5	32	7
Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications	9	6	3	-	18	3
Ecole Nationale Supérieure des Techniques avancées	3	-	-	-	3	1
Ecole Supérieure d'Electricité (SUPELEC)	15	13	-	-	28	5
TOTAL	104	31	11	13	159	38
Instituts Nationaux des Sciences avancées (INSA)						
Lyon	50	6	-	6	62	10
Toulouse	16	-	-	4	20	3
Rennes	6	-	-	1	7	1
Rouen	8	14	-	3	25	2
TOTAL	80	20	-	14	114	16
Instituts Nationaux Polytechniques de						
Grenoble	61	5	-	16	82	20
Toulouse	38	6	3	11	58	13
TOTAL	99	11	3	27	130	33
Autres	132	26	6	25	189	48
TOTAL GENERAL	415	88	20	79	592	148

Si on ne considère que les Ecoles d'Ingénieurs, ce tableau résume la répartition par diplôme recherché (diplôme d'Ingénieurs proprement dit, diplôme de DEA, Master, Doctorat) et pour les principales Ecoles ou Groupes d'Ecoles.

Les formations d'ingénieurs représentent 415 étudiants sur 592, soit 70 %. La proportion des étudiants marocains dans les « très » grandes écoles d'Ingénieurs est importante (25 % environ) témoignant de la qualité des sélections et des préparations. En 1999 environ 150 étudiants sont sortis diplômés des Ecoles d'ingénieurs françaises (les marocains boursiers étaient en 1999, 489, dont 281 du gouvernement marocain, 208 du gouvernement français).

Quel devenir pour ces étudiants ? Le nombre d'étudiants retournés au Maroc est très variable d'une promotion à l'autre et d'une école à l'autre. Il est néanmoins possible d'estimer un taux global de retour minimum depuis 1965 de 60 % environ.

Quelques éléments peuvent contribuer à expliquer ce taux de 40 % de diplômés non domiciliés au Maroc selon les annuaires :

- le cas de ceux qui ne veulent pas figurer dans l'annuaire pour diverses raisons personnelles ;
- l'effet de « retour différé ». Plusieurs observateurs (notamment à l'occasion d'une thèse sur cette question) ont noté qu'un retour avec à son actif une « belle situation en France pendant quelques années » était beaucoup plus gratifiant socialement et professionnellement qu'un retour avec un « beau diplôme ». Cette caractéristique sociale est commune aux pays du Maghreb. Tous les diplômés des dernières promotions qui retourneront ne sont donc pas encore enregistrés comme tels. Leur retour, dans quelques années réduira le taux réel de non retours ;
- en revanche, les liens sociaux (autant sans doute que professionnels) tissés avec notre pays durant leur séjour en Ecoles (tels que le mariage avec un conjoint français ou étranger) est un facteur culturel fort, voire dominant de non retour.

Les anciens élèves de retour au Maroc occupent en général des situations de responsabilité souvent importantes dans les entreprises marocaines. Peu sont dans l'administration publique et moins encore sont enseignants. Plusieurs ont eu des postes au gouvernement.

Par ailleurs, depuis 1987, un programme aura permis l'intégration de plus de 5 000 élèves dans les Grandes Ecoles marocaines et 800 dans les grandes écoles françaises (les autorités marocaines et françaises offrent des bourses à ceux issus des milieux les plus défavorisés) ; les classes préparatoires marocaines représentent 90 % des élèves marocains intégrant les Ecoles (130 sur 148 à la rentrée 1998). Ceci met en évidence l'excellente qualité des enseignants marocains, le fait que les niveaux sont désormais comparables au niveau des Ecoles françaises, et que 90 % des étudiants lauréats des concours français ne sont pas issus de la communauté marocaine de France mais sont venus, pour leurs études, en France.

C - LE REGROUPEMENT FAMILIAL

Selon le rapport du Haut Conseil à l'intégration¹, pour la quatrième année consécutive, le nombre de personnes bénéficiant du regroupement familial augmente (+14,9 % par rapport à 1998), pour s'établir à 19 213 personnes en 1999, hors régularisation exceptionnelle (2 549 personnes). Le nombre de dossiers était déjà en augmentation de 11,2 % en 1998.

Tableau 7 : Personnes concernées par la procédure de regroupement familial

	1997	1998	1999	1999/1998
Introductions	13 153	15 153	17 346	14,5 %
<i>dont « familles accompagnantes »</i>	2 013	1 836	2 394	30,4 %
<i>dont « familles rejoignantes »</i>	11 140	13 317	14 952	12,3 %
Admissions au séjour	2 282	1 574	1 867	18,6 %
TOTAL	15 435	16 727	19 213	14,9 %

Source : Rapport 1999 du Haut Conseil à l'intégration – OMI.

Les personnes concernées par le regroupement familial sont originaires aux deux tiers d'Afrique, le Maghreb représentant plus de la moitié des bénéficiaires. L'Asie et l'Afrique sub-saharienne voient leur part s'accroître.

D - LE DROIT D'ASILE

En 1999, l'OFPRA a délivré 4 659 certificats pour 24 151 décisions, soit un taux d'accord de 19,3 % quasi semblable à celui de 1998 (doivent être ajoutés les 929 membres des familles).

Le taux d'octroi de l'asile territorial par le ministère de l'Intérieur avait été de 3,7 % en 1998. En 1999, l'asile territorial a été octroyé à 380 reprises pour 6 984 demandes déposées et 6 239 dossiers traités, soit un taux d'accord de 6,1 %.

Le droit d'asile n'est pas l'objet de l'étude, c'est pourquoi il n'est pas développé bien qu'une réflexion soit souhaitable sur ce sujet.

II - ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DE LA POPULATION INSTALLÉE

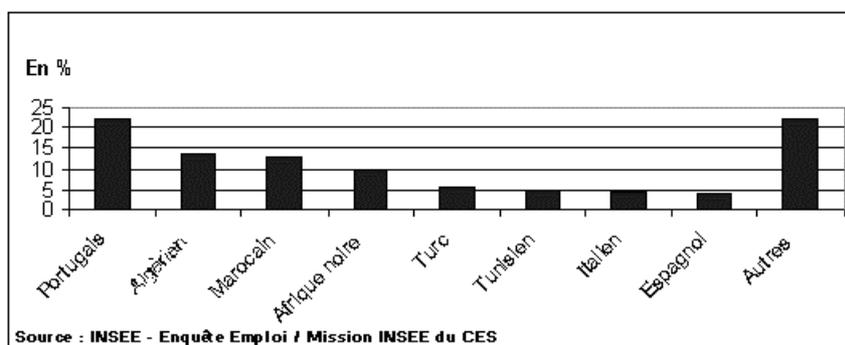
Dans les années 90, selon l'enquête « Emploi » de l'Insee, le nombre d'actifs étrangers oscille entre 1,5 et 1,6 million pour s'établir en mars 2000 à 1,578 million soit 6 % de la population active totale.

A - ÉTRANGERS ACTIFS SELON LA NATIONALITÉ

Parmi les actifs étrangers, les ressortissants des pays n'appartenant pas à l'Union européenne sont majoritaires. Certes, les Portugais demeurent encore la première nationalité, regroupant à eux seuls 22 % des étrangers actifs et près de 60 % des étrangers de l'Union européenne. Mais les Italiens et les Espagnols sont aujourd'hui moins nombreux tandis que les Algériens, les Marocains et les ressortissants des pays d'Afrique noire sont au premier rang.

¹ Groupe permanent chargé des statistiques (1999).

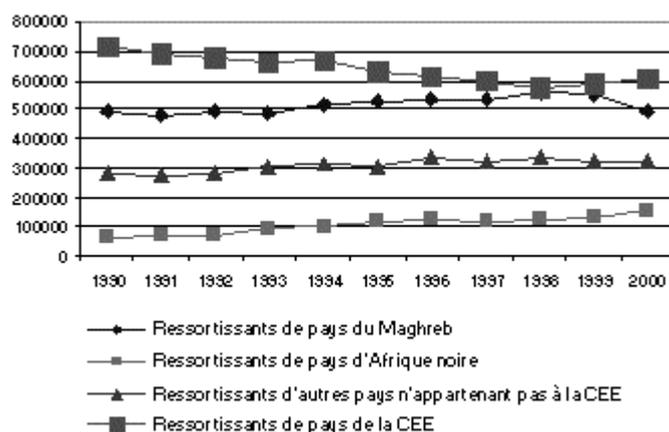
Graphique 6 : Répartition en % des étrangers actifs selon les principales nationalités en mars 2000



Sur les dix dernières années, le nombre d'actifs étrangers ressortissants de la CEE a fortement baissé¹. Ils représentent aujourd'hui 38 % de la population active étrangère contre 46 % dix ans plutôt. Cette baisse a été presque continue jusqu'en 1998, date à partir de laquelle une inflexion est visible. A l'inverse, sur cette même période, les ressortissants d'Afrique noire ont connu une croissance importante passant de 63 000 à 156 000 personnes pour atteindre 10 % de la population active étrangère. Enfin, le nombre de ressortissants des pays du Maghreb a augmenté jusqu'en 1999 puis est revenu en 2000 à son niveau de 1990. Il faudra attendre les résultats de la prochaine enquête « Emploi » pour vérifier si cette baisse enrayer de façon durable la progression des années 90. Il n'en demeure pas moins que sur cette décennie, le nombre de Tunisiens est resté globalement stable tandis que celui des Marocains augmentait et que celui des Algériens baissait.

¹ La comparaison est faite sur la CEE et non sur l'Union européenne (qui regroupe les pays qui appartenaient à la CEE mais également la Suède, la Finlande et l'Autriche) étant donné la disponibilité des données statistiques. Les étrangers actifs ressortissant de la Suède, de la Finlande et de l'Autriche sont peu nombreux.

Graphique 7 : Etrangers actifs en France selon la nationalité



Source : Enquête Emploi de l'Insee / graphique mission Insee du CES

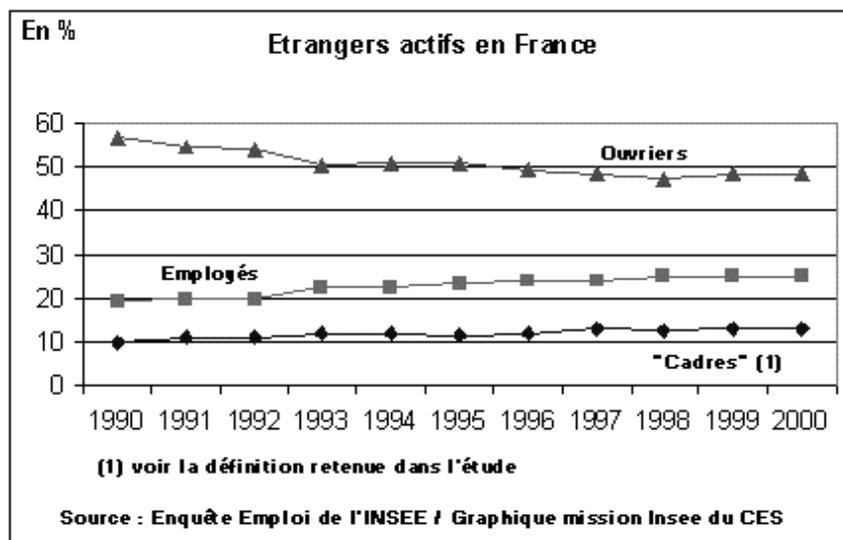
B - ÉTRANGERS ACTIFS SELON LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

En mars 2000, parmi les 1 578 000 actifs étrangers, près de la moitié sont des ouvriers selon l'enquête « Emploi » de l'Insee alors que ce n'est le cas que de 26 % des Français. Une sur-représentation des actifs étrangers est également visible dans la catégorie des « personnels des services directs aux particuliers » puisque 13 % des actifs étrangers appartiennent à cette catégorie contre 6 % des Français. A elles seules, ces catégories socio-professionnelles regroupent 59 % des actifs étrangers. A l'opposé, seul 13 % des actifs étrangers appartiennent au groupe des cadres tel que nous l'avons défini¹ pour 28 % des Français. Enfin, peu d'actifs étrangers sont agriculteurs exploitants.

Sur les dix dernières années, la répartition des actifs étrangers selon la catégorie socio-professionnelle a évolué. Les ouvriers sont de moins en moins nombreux : au début de la décennie, ils regroupaient 48 % des étrangers actifs contre 56 % dix ans plus tôt. A l'inverse, les employés ont vu leurs effectifs s'accroître et dans une moindre mesure le groupe des cadres tel que défini dans cette étude. Cette évolution est conforme à l'évolution de la population active totale.

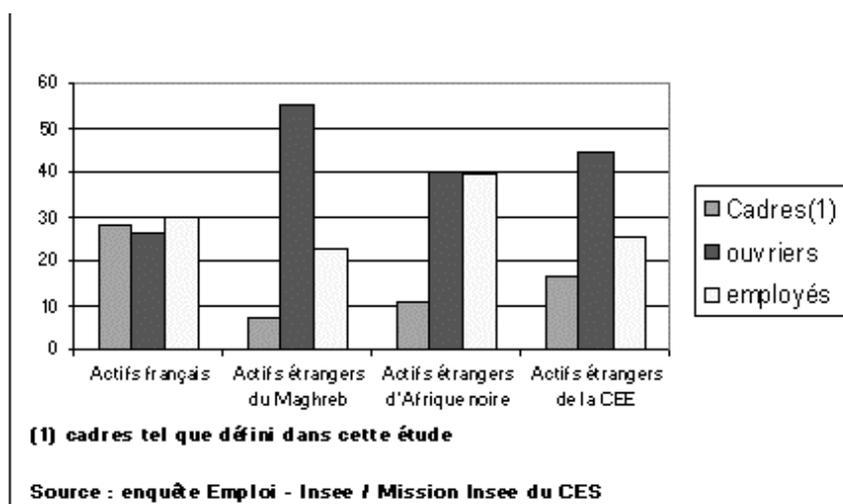
¹ Les cadres sont définis dans cette étude comme le regroupement des catégories socio-professionnelles suivantes : « professions libérales », « cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques », « cadres d'entreprises », « professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés » et « professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises ».

Graphique 8 : Etrangers actifs en France



Selon la nationalité, la répartition selon la catégorie socio-professionnelle des étrangers actifs n'est pas identique. Les actifs étrangers issus des pays du Maghreb sont dans leur majorité des ouvriers (55 %) ou des employés (23 %). Seuls 7 % appartiennent au groupe des « cadres » tel que défini dans cette étude. Les actifs étrangers ressortissants d'Afrique noire se partagent à égalité en ouvriers (40 %) et en employés (40 %). Parmi ces derniers, le personnel des services directs aux particuliers est particulièrement important. Enfin, 10 % des actifs étrangers issus d'Afrique noire sont des cadres. Les actifs étrangers provenant de la CEE, à l'exception des Portugais, comptent plus de cadres que les autres étrangers. Mais, parmi les Portugais, les cadres sont proportionnellement moins nombreux que parmi les autres actifs étrangers de la CEE.

Graphique 9 : Actifs selon le groupe socio-professionnel en mars 2000



C - LE CHÔMAGE

L'origine nationale¹, parmi d'autres caractéristiques individuelles telles que le niveau d'études, la qualification, l'âge, le sexe, contribue fortement aux inégalités des actifs devant l'emploi. Dans leur ensemble, les étrangers sont plus exposés au chômage. En mars 2000, selon l'enquête « Emploi » de l'Insee, leur taux de chômage s'élevait à 20,8 % contre 9,4 % pour les Français. Alors que les ressortissants des pays de l'Union européenne ont un taux de chômage de 9,5 %, les étrangers maghrébins (taux de chômage de 31 %) ou issus d'Afrique noire (taux de chômage de 25,6 %) apparaissent particulièrement vulnérables. Une formation et une qualification moins élevées sont considérées comme à l'origine du désavantage dont souffrent les étrangers sur le marché du travail.

D - ETRANGERS ACTIFS SELON LE STATUT D'EMPLOI

En mars 2000, la très grande majorité des étrangers ayant un emploi sont salariés. Les non-salariés, 125 000 personnes soit 10 % du total, sont presque exclusivement des artisans (42 %) principalement dans le bâtiment, et des commerçants (34 %). Les étrangers exploitants agricoles ou exerçant une profession libérale sont l'exception.

Dans leur très grande majorité, les étrangers salariés sont salariés du privé (à 93 %). Cette situation tient au fait que la fonction publique réserve ses postes statutaires aux Français : les étrangers sont donc rarement salariés de l'Etat et des collectivités locales.

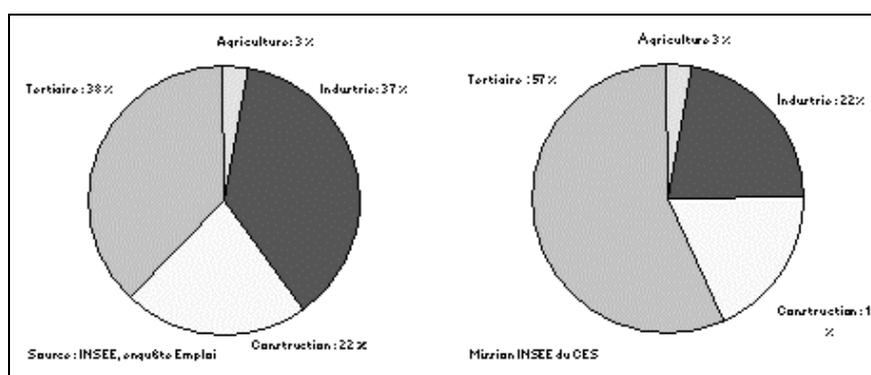
Enfin, en mars 2000, les étrangers salariés du privé sont plus souvent en mission d'intérim ou en contrat à durée déterminé (13,3 %) que les Français (9,7 %) ; signe d'une vulnérabilité plus forte sur le marché du travail.

¹ « Chômeurs étrangers et chômeurs d'origine étrangère », Mmes Canaméro, Canceill et Cloarec, Ministère de l'Emploi et de la solidarité, DARES, Collection « premières informations et premières synthèses », novembre 2000 n° 46.2.

E - SECTEURS D'ACTIVITÉS

En mars 2000, selon les résultats de l'enquête « Emploi » de l'Insee, 1,125 million d'étrangers étaient salariés. Le tertiaire¹ emploie désormais la majorité des étrangers salariés du privé : 57 % en mars 2000, résultat peu éloigné de celui observé pour les salariés français (62 %). Moins d'un quart des étrangers travaillent dans l'industrie, et moins d'un cinquième dans la construction. Quinze ans plus tôt, l'industrie et la construction employaient à elles deux 60 % des effectifs salariés étrangers contre 40 % aujourd'hui.

Graphique 10 : Répartition des salariés étrangers en 1985 et en 2000



Outre la construction, secteur où les étrangers ont toujours occupé une place importante, les services opérationnels², les services aux particuliers (services personnels et domestiques, hôtellerie - restauration) et le commerce sont désormais au premier rang des secteurs qui emploient le plus d'étrangers. Ces trois composantes du tertiaire ont pris la place de secteurs industriels tels que la métallurgie et la transformation des métaux, l'automobile ou encore l'habillement - cuir.

L'implantation dans tel ou tel secteur des étrangers salariés du privé varie selon leur nationalité. En mars 2000, le tertiaire regroupe deux tiers des salariés algériens et près de 80 % des salariés étrangers originaires des pays d'Afrique noire. La présence de salariés marocains et, dans une moindre mesure, tunisiens est relativement forte dans le secteur agricole : 12,5 % des salariés marocains travaillent dans ce secteur contre 3 % pour l'ensemble des étrangers salariés. Enfin, l'industrie et la construction concentrent encore une bonne partie des salariés portugais et turcs.

¹ Cette partie est extraite d'une étude publiée par le ministère de l'Emploi et de la solidarité qui porte sur les salariés étrangers du privé : « *les salariés étrangers loin des secteurs porteurs et des positions valorisées* », Alice Tanay, Ministère de l'Emploi et de la solidarité, DARES, Collection « *premières informations et premières synthèses* », novembre 2000 n° 46.1.

² Les services opérationnels regroupent des activités comme la location de matériels, le travail temporaire, le nettoyage, le routage ou encore l'assainissement, la voirie et la gestion des déchets.

III - LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES CADRES

A - SENSIBILITÉ DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

L'artisanat, le bâtiment et les métiers de bouche qui sont au coeur de la campagne d'information et de mobilisation lancée en mars 2000 par Mme Martine Aubry, pour faciliter les recrutements, ne sont pas les seuls secteurs en mal de candidats à l'embauche. L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) constate en effet¹ l'apparition de premières tensions sur le marché de l'emploi de l'encadrement. Si le phénomène est général (25 candidatures en moyenne par offre en 1999 contre 27 en 1998), il existe de fortes disparités entre les fonctions d'une part, les zones géographiques d'autre part.

Mais ce sont surtout les besoins de main-d'oeuvre apparus avec le retour de la croissance, que d'aucuns prévoient forte et durable, qui amènent certains à préconiser la relance de l'immigration comme moyen de faire face aux difficultés de recrutement constatées dans un nombre croissant de secteurs professionnels dans les pays industrialisés. Ces besoins semblent se faire ressentir aux deux extrêmes du marché du travail ; les emplois très qualifiés de la nouvelle économie et de l'informatique d'une part et ceux à faible qualification (travaux publics, nettoyage, alimentation, hôtellerie, restauration, etc.) d'autre part. Un tel afflux dans des secteurs et des professions où existent des tensions aiguës sur le marché du travail permettrait, en outre, sans que cela soit expressément mentionné, de contrôler les pressions à la hausse des rémunérations dans l'esprit des promoteurs de telles solutions.

Dans un rapport préparé à l'intention de la sixième réunion régionale européenne de l'OIT en décembre 2000, l'OIT met l'accent sur le défi que représente le déficit de compétences dont souffre l'Europe en matière de technologies de l'information et des communications. L'institution internationale estime que cette situation va conduire les employeurs à s'efforcer d'obtenir un assouplissement des lois sur l'immigration et par conséquent se traduire par une nouvelle « fuite des cerveaux et par des délocalisations d'entreprises si la pénurie de personnel qualifié n'est pas surmontée en Europe ».

En France, c'est un rapport récent de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris (CCIP) qui a relancé le débat, dans les médias et sur la place publique, sur un recours accru à la main d'oeuvre étrangère pour pallier ce qu'elle qualifie de « *pénuries de main-d'œuvre* ». Elle estime que le « *recours à l'immigration est susceptible d'infléchir les difficultés de recrutement* » et « *peut participer à la croissance économique* » de la France. Selon ce rapport le paramètre le plus sensible est l'urgence : les besoins se manifestent à court terme, voire dans l'immédiat. Si ces besoins ne peuvent pas être satisfaits, le recours à des délocalisations d'activités hors de France est envisagé par certains. La CCIP préconise donc un « *assouplissement des règles actuelles en matière de délivrance de visas et de permis de travail* » et d'une manière plus globale « *d'améliorer les procédures de mobilité transnationale* ».

Pour sa part, l'observatoire de l'ANPE s'exprime en termes de difficultés de recrutement, voire de tensions sur le marché du travail et non en termes de

¹ Apec : rapport d'activité 1999.

pénuries de main d'œuvre. Il relève notamment que les tensions affectent davantage les « ouvriers non qualifiés » que la famille professionnelle des « cadres » même si les spécificités de l'emploi des postes d'encadrement ne permettent qu'une approche très parcellaire de la situation¹.

Le débat qui se fait jour à ce sujet est divisé globalement entre ceux qui estiment que « *l'embauche d'un salarié étranger ne se substitue pas obligatoirement à celle d'un demandeur d'emploi national* » (CCIP) et ceux qui considèrent, comme le ministre de l'Emploi et de la Solidarité que « *le nombre actuel de chômeurs en France ne justifie pas une modification des règles en matière d'entrée des travailleurs étrangers sur notre territoire* », position partagée par beaucoup de membres du Gouvernement actuel. Les tenants de cette ligne donnent, naturellement, la priorité à la formation des demandeurs d'emploi sur notre territoire avant de faire venir de la main-d'oeuvre immigrée. A noter une expérience positive de cette nature qui est actuellement entreprise dans le secteur du bâtiment où une formation adaptée, d'une durée maximale de 500 h, devrait permettre d'insérer environ 15 000 demandeurs d'emploi se trouvant à l'heure actuelle sur le marché du travail français.

Dans cette logique, les pouvoirs publics n'ont donc admis jusqu'ici qu'un léger assouplissement des règles d'accès au territoire français, encore que seules 1 000 personnes aient bénéficié de ces dérogations en 1999 pour un besoin global estimé à 30 000.

Inversement, le raisonnement des partisans de « la préférence » à accorder à l'immigration repose sur le fait qu'une partie importante du stock actuel des demandeurs d'emploi existant sur le marché du travail français ne serait plus « employable ». Nous devons considérer que tous les demandeurs d'emploi, quelles que soient leur qualification et leurs difficultés actuelles, peuvent et doivent bénéficier d'une formation qui leur permettra de retrouver un emploi.

C'est Alain MINC qui caractérise bien cette thèse lorsqu'il déclare « *nous entrons dans une économie qui fera cohabiter le plein emploi et l'exclusion et qui nous obligera à rouvrir les vannes de l'immigration* ». Pour lui, le nouveau modèle économique sera caractérisé par « *le plein emploi pour 90 % de la population, la marginalisation des 10 % restants et l'arrivée contrôlée de nouveaux immigrés* ». On ne peut se résoudre à une vision aussi manichéenne et désespérante de l'avenir. Néanmoins force est de constater que le Gouvernement n'a pas engagé jusqu'ici le plan ambitieux et massif en matière de formation qui permettrait de réinsérer rapidement la plus grande partie des demandeurs d'emploi encore disponibles sur le marché du travail français (dont d'ailleurs 400 000 immigrés). L'appel à la main-d'oeuvre étrangère, qu'elle soit légale ou irrégulière, peut paraître constituer la « solution de facilité » pour faire face aux besoins de l'économie française, mais on ne doit pas s'y résoudre.

Il faut évoquer des solutions intermédiaires mixtes : veiller d'abord à la formation des chômeurs français ou étrangers en France, mais aussi s'intéresser aux étudiants étrangers effectuant leurs études en France et penser aux étudiants étrangers formés dans les écoles françaises à l'étranger comme le préconise dans

¹ Source : « *Les difficultés de recrutement. Tensions et réajustement sur le marché du travail* » mars 2001 ».

son rapport Patrick Weil, et seulement après avoir épuisé ces potentialités, avoir recours à l'immigration¹.

D'autres pays industrialisés connaissent des situations identiques à la nôtre et ont déjà largement anticipé par rapport à la politique que nous serons amenés à conduire, volontairement ou de manière contrainte, en la matière.

On est ainsi passé dans de nombreux pays occidentaux de la politique de « l'immigration zéro » à la politique des quotas qui porte sur le recrutement massif de spécialistes étrangers (informaticiens surtout, mais aussi scientifiques, universitaires, créateurs d'entreprise, etc...). L'Allemagne a fait récemment une expérience malheureuse en la matière. Après avoir fait officiellement appel à 20 000 informaticiens étrangers², elle a dû réduire son objectif des 3/4 sous la pression de son opinion publique et des syndicats qui craignaient l'instauration par ce biais d'un « dumping salarial ». L'Australie et le Canada pratiquent depuis plus de dix ans une politique d'immigration concentrée sur certains métiers avec sélection des candidats par un système de points (50 000 personnes sont arrivées à ce titre en 1997 au Canada, 75 000 avec les membres de leur famille, en provenance majoritairement de l'Inde, de l'Asie et du Pakistan). Aux Etats-Unis, depuis la loi sur l'immigration de 1990, l'accent a été mis sur le recrutement de main-d'oeuvre qualifiée (40 000 en 1997 plus 50 000 membres de leur famille à ce titre). Ces recrutements ont lieu dans des bureaux spécialement établis sur les « bassins » de main d'oeuvre ou via des campagnes d'informations comme celles qui sont organisées jusque dans nos universités en France pour « appâter » et recruter des Français ou des étudiants étrangers ayant effectué leurs études en France.

Dans la plupart de ces pays, le recrutement d'un travailleur étranger doit être justifié par l'impossibilité d'embaucher sur place (loi de 1998 aux USA qui oblige l'employeur à établir qu'aucun salarié américain n'a été licencié et qu'aucun salarié de qualification identique n'a pu être trouvé sur le marché du travail américain).

1. Facteurs explicatifs de l'inadéquation entre l'offre et la demande

L'analyse des besoins imposerait de distinguer entre ce qu'on pourrait appeler les pénuries durables et les pénuries momentanées. Il est difficile de différencier les deux tendances dans la mesure où la prévision des entreprises a été défailante. Il semble, pourtant, que les études identifient une inadéquation d'ordre permanent entre certaines offres d'emploi et les demandes enregistrées. Cette inadéquation n'est pas le reflet de la croissance en cours qui nécessite de faire appel à des catégories professionnelles particulières sur une période de quelques années ; elle paraît relever davantage de la désaffection des demandeurs

¹ Ces solutions s'entendent bien évidemment aussi pour l'ensemble des ressortissants de l'Union européenne qui bénéficient de la libre circulation des travailleurs.

² La France est à citer en exemple pour la façon dont elle a géré administrativement et médiatiquement le recrutement d'étrangers informaticiens : deux circulaires de dérogation aux règles générales d'introduction des travailleurs étrangers, lui ont permis d'accueillir 2 169 informaticiens en 1999 dont 1 130 permanents : 54 % viennent d'Afrique (dont 70 % du Maghreb), 15 % d'Asie (Libanais, Chinois), 16 % d'Amérique du Nord (Américains et Canadiens), 14 % d'Europe (Roumains et Russes).

nationaux pour certaines filières ou d'une défaillance à long terme des formations nécessaires et de la gestion prévisionnelle des emplois.

On peut isoler plus précisément à ce titre les secteurs suivants :

- transports et logistique où les difficultés de recrutement sont estimées « sérieuses » dès 1995 ;
- construction où la pénurie d'emploi est constante depuis quatre ans, malgré une forte demande du secteur ;
- restauration collective ;
- nettoyage industriel.

La pénurie de personnels et de cadres dans ces secteurs est due selon les analystes à des défaillances en raison :

- de l'image et de l'information véhiculées sur le secteur ;
- de la non adéquation des compétences ou des qualifications des candidats ;
- de conditions de travail jugées défavorables (horaires, pénibilité) ;
- de l'insuffisance des rémunérations.

De fait, ces branches attirent peu les cadres et l'on peut généraliser l'appréciation selon laquelle les pénuries de main d'œuvre qualifiée dans les métiers de l'industrie, de la construction ou de la logistique s'étendent.

Parallèlement à ces tendances générales, la liste des métiers où les difficultés à recruter se font jour dans l'emploi est longue. On a relevé jusqu'à 28 secteurs en difficulté parmi lesquels on peut citer au titre des fonctions intermédiaires ou d'encadrement :

- pénurie très importante : métiers qualifiés du bois, métiers de bouche et de l'hôtellerie, de la restauration, métiers de la vente, certaines professions de santé ;
- pénurie importante : informaticiens et cadres des industries de process, techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques, de l'électricité et de l'électronique, professions para-médicales et de l'action sociale.

Globalement, sur la période actuelle, deux métiers sur trois, soit 57 % de l'emploi total, augmentent leurs effectifs de plus de 25 %. Il s'agit avant tout de métiers qualifiés portant sur des emplois de cadres et de techniciens. Symétriquement, dans les métiers non qualifiés, l'emploi chute fortement.

Les besoins de recrutement se heurtent, selon les cas, à des difficultés qualitatives ou quantitatives.

Ainsi, il est difficile, en termes constants, de recruter de bons vendeurs à tous niveaux, car les écoles de commerce forment surtout des gestionnaires et des financiers, tandis que les vendeurs ont reçu des formations peu poussées vers lesquelles ils se sont souvent orientés par défaut et par insuffisance de reconnaissance de leurs métiers. Les jeunes formés dans ces métiers les quittent rapidement, obligeant les employeurs à recruter parmi des populations n'ayant pas de formation initiale. Il en est de même pour les métiers de l'hôtellerie et du

tourisme qui « importent » de nombreux salariés venant d'autres formations. En tout état de cause, on ne peut éluder le fait que, dans ces secteurs, tant les conditions de travail que les rémunérations expliquent ces difficultés de recrutement.

Les difficultés quantitatives d'ordre conjoncturel affectent les métiers d'informaticien et d'ingénieur en logistique. Comme Arnaud du Crest l'analyse, en novembre 2000, dans un article de la revue *Problèmes économiques* : « *Le problème est ici que la constante de temps de l'emploi est de plus en plus courte avec la volatilité des marchés, la gestion en flux tendus, les erreurs de prévision, tandis que la constante de temps de formation ne peut pas être réduite au même niveau ...* ».

Quel que soit le secteur, ces tensions ne sont pas fonction du taux de chômage, mais du rythme de la croissance économique. En croissance lente (moins de 2 %), l'ensemble du système a le temps de s'adapter ; en croissance rapide comme actuellement, le système est dépassé et il est amené à faire appel à des solutions de substitution parmi lesquelles figurent le recours à des intérimaires et l'appel à des salariés venant d'autres pays. Encore faut-il que les droits de ceux-ci soient respectés et que leur insertion se réalise dans les mêmes conditions que celles de leurs homologues nationaux. On assiste depuis quelques années au recrutement à l'étranger, et notamment au Maghreb, de cadres pour les secteurs en déficit par le biais d'agences d'intérim travaillant avec le marché de l'emploi français. Les modalités de ces recrutements ne sont pas satisfaisantes, car elles constituent un facteur de précarisation.

2. Métiers non ouverts aux étrangers

Le rapport Brunhes Consultants remis au Gouvernement en novembre 1999, *Les emplois du secteur privé fermés aux étrangers*, recense une cinquantaine de professions privées qui font l'objet de restrictions liées à la nationalité et une trentaine qui requièrent la possession d'un diplôme français. Les premières concernent environ 615 000 emplois et les secondes 625 000.

Ces restrictions ont souvent été adoptées au coup par coup sous les pressions des milieux professionnels concernés afin de protéger l'activité économique des nationaux contre la concurrence étrangère. Elles se sont accumulées au fil du temps sans qu'une remise à plat permette de dégager le principe qui les justifie.

Ainsi, une cinquantaine de professions font l'objet de restrictions explicites liées à la nationalité¹. Parmi celles-ci figurent :

- 17 professions fermées à tous les ressortissants étrangers ;
- 15 professions fermées aux étrangers hors Union européenne ;
- 20 professions fermées aux ressortissants d'Etats non membres de l'Union européenne, d'Etats parties à l'accord sur l'espace économique européen et d'Etats non liés avec la France par une convention de réciprocité.

¹ Voir en annexe n°3, la liste des professions fermées aux ressortissants des pays tiers.

Pour près de trente professions, la possession d'un diplôme français ou la détention d'une carte professionnelle sont requises. Sont concernées toutes les professions de santé, les professions juridiques (avocats, notaires, huissiers de justice), des professions techniques d'expertise (experts comptables, architectes), mais aussi les agents immobiliers, les agents de voyage, les professions de la communication, etc. Certaines professions sont, elles, soumises au respect d'un quota (marins ou personnels des industries travaillant pour la défense nationale). Pour d'autres, un contrôle particulier est exercé par l'administration : la profession de journaliste suppose l'obtention d'une carte de presse délivrée par une commission paritaire qui demande un avis ministériel préalable.

Sont également exclus des professions que peuvent exercer les étrangers, les métiers du service public : fonctions publiques et entreprises publiques, voire para-publiques. Seuls les ressortissants de l'Union européenne sont admis dans les trois fonctions publiques françaises après les modifications introduites par la loi du 26 juillet 1991 qui prévoient que des emplois de fonctionnaires peuvent être occupés par des ressortissants de la communauté s'ils ne comportent aucune participation directe ou indirecte à des prérogatives de puissance publique.

Cependant, des étrangers non communautaires exercent dans les fonctions publiques et notamment la fonction publique hospitalière, mais uniquement sur des emplois de contractuels ou d'auxiliaires, ce qui implique une précarité. Ces emplois, contraignants de par leurs conditions d'exercice, sont moins rémunérés que les emplois des fonctionnaires et s'exercent souvent à temps partiel.

Progressivement, des entorses ont ainsi été faites au principe général sous la pression des besoins. C'est le cas notamment pour plusieurs fonctions dans les hôpitaux publics qui ont été ouvertes à tous les étrangers (médecins hospitaliers par la loi du 3 novembre 1976 ; dentistes des hôpitaux par la loi du 23 décembre 1980). A noter aussi que depuis les lois du 15 juillet 1982 et du 26 janvier 1984, des étrangers peuvent être recrutés et titularisés dans les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Pour les entreprises publiques (Poste, Air France, RATP, SNCF) , les emplois statutaires sont généralement fermés aux étrangers hors Union européenne. Ces entreprises ont en revanche recours à des étrangers pour des emplois hors statut.

Les emplois des chambres consulaires et des organismes de sécurité sociale sont également fermés en théorie aux étrangers. Certaines de ces restrictions ne relèvent pas stricto sensu d'une réglementation mais peuvent être assimilées à un usage.

L'analyse du groupe d'études sur les discriminations conclut que l'application de ces normes contribue à produire « une image sociale négative de la fonctionnalité du travailleur étranger, alors que les nouveaux métiers et secteurs économiques émergents exigent à l'inverse l'appel à l'initiative, donc au talent et à la compétence individuelle sans restriction de nationalité autre que celle justifiée par l'exercice de l'autorité ou de la puissance publique ».

B - SECTEURS D'ENCADREMENT SOIT « EXCÉDENTAIRES », SOIT « DÉFICITAIRES » (CONJONCTURELS)

Sans vouloir transposer de manière identique les pratiques mises en oeuvre dans certains pays industrialisés on peut néanmoins s'y référer, et au besoin s'en inspirer, pour définir en France une politique de l'immigration plus en phase avec les réalités et qui tienne compte des besoins exprimés tout en ne renouvelant pas les erreurs du passé qui ont lourdement pesé sur la perception collective de la notion d'immigration en France.

1. Situation actuelle et évolution prévisionnelle

Dans les domaines de l'administration-gestion et de la comptabilité-gestion financière chaque offre suscite respectivement en moyenne 64 et 42 réponses. Le secteur de la production-fabrication, lui, commence à rencontrer des difficultés : il n'enregistre plus que 29 candidatures par proposition (contre 37 en 1998). L'informatique est, quant à elle, toujours le secteur où les difficultés de recrutement se font le plus sentir, avec 7 réponses en moyenne seulement par offre d'emploi (contre 8 en 1998)^{1 2}. L'Apec draine environ 33.000 offres par an dans ce domaine soit 35 % du total des offres de 1999. Sont également concernés les services aux particuliers, les services opérationnels aux entreprises, l'agro-alimentaire, la pharmacie, la maintenance, les industries de la construction navale, les industries électroniques, les télécommunications et les nouvelles technologies de l'information et la communication (NTIC).

Le domaine médical constitue un secteur particulier où déjà, dans les hôpitaux périphériques, pour assurer la permanence du service public, il est nécessaire de faire appel à de nombreux médecins vacataires étrangers dont le statut est précaire. Les médecins étrangers³ les plus nombreux sont originaires du Maghreb, de la Syrie, de l'Irak, de la Palestine, des pays de l'Est et de quelques pays au Sud du Sahara, Sénégal notamment. Dans ce secteur, de nombreux départs à la retraite sont prévus dans les toutes prochaines années et on ne va pas

¹ « Cela veut dire que certaines offres ne drainent aucune candidature » selon le SG de l'Apec.

² Comme d'habitude dans ce genre de situation, les salaires ont tendance à augmenter corrélativement.

³ A noter qu'on ne trouve de statistiques selon les nationalités que dans un nombre réduit de secteurs : au niveau du ministère de l'Emploi, l'ensemble des travailleurs est comptabilisé sans distinction de nationalité, ce dont notre assemblée se félicite.

tarder à manquer de chirurgiens, d'anesthésistes et de tous les personnels qui travaillent dans les services d'urgence.

Pour ce qui concerne la gestion prévisionnelle des compétences, elle est difficile à mettre en place tant au niveau des entreprises privées que de la fonction publique. Un certain nombre d'entreprises, notamment de petites et de moyennes dimensions, manifestent principalement leur besoin au jour le jour et **font donc peu de projections, ne serait-ce qu'à moyen terme.**

A noter qu'en France le secteur public se transforme aussi. D'une part, le nombre d'emplois a tendance à diminuer globalement par le transfert d'activités au secteur privé (ex. privatisation de France-Telecom). D'autre part, contrairement à la tendance générale des cadres décrite ci-dessus, on constate que l'Etat et les syndicats souhaitent toujours la diminution, voire la disparition des personnels contractuels.

2. Les métiers autorisés et ouverts aux étrangers

Dans le secteur privé, plusieurs professions qui étaient auparavant fermées ont vu leur accès ouvert aux étrangers par la suppression de la condition de nationalité. Il s'agit des transports routiers de personnes et/ou de marchandises, des banques et établissements financiers, des experts près les tribunaux, de certaines professions de la pêche en mer, notamment.

D'autres professions pourraient bénéficier de cet assouplissement, la condition restrictive à sauvegarder devant être l'exercice de la souveraineté ou la participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique qui, par définition, ne concernent pas le secteur privé.

L'accès des professions de santé, de certaines professions judiciaires et de professions d'expertise technique pourrait être ainsi ouvert pour un exercice libéral.

Afin que les garanties de professionnalisme soient respectées, il conviendrait de maintenir les conditions de diplôme en développant les systèmes d'équivalence ou la validation des acquis.

Il conviendrait aussi d'assouplir les conditions d'accès des entreprises et établissements publics dont la mission n'entre pas dans le champ d'exercice de la souveraineté. Il en résultera un alignement des étrangers sur les ressortissants communautaires pour les entreprises nationales.

Le cas particulier des médecins « étrangers »

L'exercice de la médecine en France¹ est subordonné à trois conditions : être de nationalité française, détenir un diplôme d'Etat de docteur en médecine, être inscrit sur le tableau de l'ordre des médecins. Des dérogations ont été apportées à ces conditions :

- pour la nationalité, les ressortissants tunisiens et marocains sont assimilés aux citoyens français ; récemment le bénéfice de la clause de nationalité a été étendue aux ressortissants des Etats de l'Union européenne ;
- les diplômes délivrés par les Etats membres de l'UE sont pris en compte au même titre que les diplômes français ;
- des équivalences sont prévues par une série de textes successifs pour les médecins étrangers ayant effectué leurs études en France ou pour des étrangers titulaires d'un diplôme du pays d'origine reconnu scientifiquement comme équivalent au diplôme français par le ministère chargé des universités, après passage d'un examen et autorisation individuelle d'exercer délivrée par le ministère chargé de la santé publique.

Cette exception se décline suivant différents statuts qui ont évolué au fil du temps et qui se superposent encore actuellement. En outre, il existe des dispositions particulières pour la participation des médecins à diplôme étranger au service public hospitalier.

La population de ces médecins était chiffrée à 7 900 personnes en 1994, soit le quart des praticiens des hôpitaux publics français. Ils ont été recrutés pour pallier le déficit d'internes ou de praticiens enregistré ces vingt dernières années et assurent autant des fonctions ordinaires que des gardes de nuit dans les différents services de l'hôpital dont les services d'urgence. Les médecins qui ont acquis la nationalité française ont conservé des statuts disparates ou précaires en raison de la nature de leur diplôme étranger.

On distingue :

- les étudiants venus suivre une spécialisation après l'obtention du diplôme médical dans leur pays d'origine ;
- les médecins associés déjà diplômés dans une spécialité, qui exercent en qualité de médecins associés sous la responsabilité des chefs de service ; ils peuvent être chargés également de fonctions hospitalières dans un CHU à l'exception de celle de chef de service ;
- les praticiens adjoints contractuels, selon la loi du 4 février 1995 qui instaure un nouveau statut permettant aux médecins étrangers titulaires d'un diplôme français ou titulaires d'un diplôme étranger de valeur scientifique reconnue comme équivalente par le ministre chargé des universités, d'être intégrés dans les services hospitaliers en

¹ Ces informations sont extraites du rapport du Dr Françoise Bru, conseillère technique à la Direction de la population et des migrations : « *La Médecine en France – Quelle place aux médecins à diplôme étranger non européen* ». Centre des Hautes études d'Afrique et d'Asie modernes. Avril 2000.

qualité de contractuels ; les intéressés doivent avoir satisfait aux épreuves du concours de praticien adjoint contractuel (PAC) après avoir exercé trois ans à compter de la loi comme chef de clinique associé, attaché associé, assistant associé, faisant fonction d'interne ou interne.

Ces médecins étaient inscrits sous une rubrique spécifique au tableau de l'ordre des médecins. D'autres dérogations ont été prévues après la loi pour faciliter des situations particulières (enseignement, recherche). Mais ces médecins, même titulaires du PAC (praticiens adjoints contractuels), ne peuvent exercer en ville : une nouvelle loi est nécessaire pour prévoir le plein exercice de la médecine pour les praticiens adjoints contractuels, tandis que subsistent des médecins recrutés par le biais des dispositions antérieures et qui ont été maintenus sans avoir passé le PAC. Il en résulte des disparités et une incohérence, tant au niveau de l'exercice de la médecine – on peut exercer à l'hôpital mais pas en libéral - que de l'emploi des médecins en termes de garanties pour eux-mêmes et d'exigences au regard de la santé publique.

Les besoins dans les hôpitaux publics n'étant pas en voie de diminuer selon les statistiques disponibles les plus récentes (aujourd'hui de l'ordre de 3 500 postes non pourvus), en particulier dans des disciplines comme l'anesthésie-réanimation, la gynécologie-obstétrique, la psychiatrie et la radiologie, ainsi que dans certaines spécialités chirurgicales, il conviendrait de rationaliser ces dispositifs pour permettre l'exercice de la profession médicale par les médecins étrangers selon des normes correspondant aux exigences scientifiques et d'emploi dans les hôpitaux publics, tout en permettant l'exercice en libéral.

Dans ce contexte, les possibilités, le cas échéant, de réexaminer les conditions d'accès à la médecine privée pour les médecins étrangers doivent être analysées.

IV - LA QUESTION DU RETOUR DANS LE PAYS D'ORIGINE : MYTHE ET RÉALITÉS

Les étrangers en France peuvent souhaiter quitter le pays soit pour rentrer chez eux soit pour émigrer ailleurs.

Par rapport à la question du retour dans le pays d'origine, il est important d'évoquer à la fois les mythes tels qu'ils existent dans l'esprit des occidentaux et les réalités qui tiennent compte essentiellement de la situation des pays d'origine et de la volonté des migrants eux-mêmes¹.

Dans la mentalité des pays d'accueil et notamment de la France, le retour doit être considéré comme un retour de compétence indispensable au développement du pays d'origine et donc comme une nécessité qui s'impose autant aux individus qu'aux gouvernants des pays du Nord et du Sud.

¹ Par delà la question du retour, l'étude de M. Peter Stolker « *Travailleurs sans frontières* » (Editions OIT – Genève 2000) aborde aussi la problématique plus générale de l'exode des compétences des pays en développement vers les pays riches.

La réalité est toute autre :

- les Africains expatriés, le plus souvent, ne souhaitent pas rentrer dans leur pays d'origine¹ (du moins définitivement) d'autant que la période passée à l'étranger n'aura pas été sans influence sur leur comportement, leur mode de vie et leur situation familiale ;
- les pays du Nord ont tendance à jouer la carte de l'intégration et n'accompagnent dans leur retour chez eux qu'un nombre très limité d'immigrés qui souhaitent le faire volontairement ;
- les pays du Sud n'offrent pas l'environnement adapté à l'exercice optimal des compétences de retour (particulièrement dans les secteurs des sciences et des technologies avancées) ;
- les pays d'origine ne considèrent pas comme opportun le retour de personnels même qualifiés, tant les problèmes d'emploi sont difficiles à résoudre ne serait-ce qu'avec les nationaux résidents.

Il est trop souvent oublié que le retour de compétence n'est concevable et ne peut réussir que lorsque ces compétences peuvent s'exercer dans un environnement adapté, particulièrement dans les secteurs des sciences et des technologies avancées. Dans le cas contraire, et si ce retour intervient, il prend souvent l'aspect d'une « reconversion ».

A - LES MOTIFS DU RETOUR

Le retour dans le pays d'origine intervient pour trois motifs essentiels : l'échec², la retraite et le « retour volontaire » du migrant qui, soit a du travail en France mais souhaite ou pense trouver mieux dans son pays soit n'a pas réussi à trouver en France un travail qui corresponde à ses aspirations et va tenter sa chance sur le marché de l'emploi de son pays d'origine.

Depuis la mise en place de la loi RESEDA³ et compte tenu des facilités qu'elle accorde, le nombre de retraités qui quittent la France définitivement ou temporairement devrait logiquement augmenter.

Pour ce qui est des retours volontaires, ceux-ci sont promus par les mécanismes d'aide au retour de l'Etat.

¹ Du moins dans les conditions habituelles. Les motifs du non-retour au pays d'origine sont en effet la crainte de la perte d'une certaine qualité de vie et, surtout, le bénéfice d'une scolarisation pour les enfants, (Résultats d'entretiens menés par le rapporteur).

² L'échec professionnel et la non intégration a souvent pour conséquence le retour dans une ville différente de la ville ou du village d'origine.

³ Article 45 de la loi n°98-349 du 11 mai 1998.

Le départ de France peut aussi avoir pour destination un pays tiers¹ soit pour y trouver du travail ou de meilleures conditions d'emploi soit pour des motifs matrimoniaux.

B - LES MÉCANISMES FRANÇAIS AUJOURD'HUI

Depuis plus de 20 ans, la préoccupation a été d'éloigner les étrangers en difficulté par rapport à leur emploi ou indésirables d'une part, d'inciter un maximum d'étrangers au retour dans leur pays d'origine en proposant des aides financières aux porteurs de projets d'autre part. Les mesures en faveur du départ ont été nombreuses depuis 1977. Certaines ont aujourd'hui disparu². D'autres persistent.

Aujourd'hui les retours spontanés, bien qu'impossibles à dénombrer, **sont considérés** par exemple par les représentants de l'Office des Migrations Internationales (OMI) à Dakar et à Bamako, **comme étant plus nombreux**, probablement de l'ordre de 10 à 20 fois **que ceux qui bénéficient d'une aide au retour de l'Etat français**. Les aides aujourd'hui en vigueur sont diverses et variées, mais on ne peut que constater leur impact insuffisant dans la mesure où dans les faits, les populations concernées, ne souhaitent pas quitter la France d'autant que leur retour reste quasiment impossible.

1. L'Aide Publique à la Réinsertion (APR)

L'« Aide Publique à la Réinsertion » (APR) créée en 1984 permet à des étrangers demeurant en France et titulaires d'une carte de séjour en cours de validité de se réinsérer dans leur pays d'origine par la réalisation d'un projet économique. L'obtention de l'APR est fondée sur une démarche volontaire du migrant ; elle s'appuie sur un réel projet de réinsertion. Cette aide intéresse 3 catégories d'étrangers : dès 1984 les salariés menacés de licenciement économique dont l'employeur a conclu une convention avec l'OMI ; à partir de 1987, les demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation par le régime d'assurance chômage depuis au moins trois mois ; depuis 1989, les salariés âgés de plus de 45 ans, menacés de licenciement économique dont l'employeur a signé avec l'OMI une convention prévoyant le versement d'une rente trimestrielle jusqu'à leur 60^{ème} anniversaire. De 1984 à 1998, 32 862 travailleurs ont bénéficié de ce dispositif permettant de faire rentrer dans leurs pays d'origine, avec les familles, 73 595 personnes. Ce flux a continuellement diminué.

¹ L'émigration de France des étrangers est de plus en plus fréquente, ce qui fait progressivement de notre pays, un pays de transit (notamment pour les étudiants qui doivent quitter la France après la fin de leurs études).

² Le « *Million de Stoléro* » en 1977 : accordait aux bénéficiaires d'une « prime au départ » d'un million de centimes, 95 000 personnes en ont bénéficié, essentiellement des Espagnols et des Portugais.

Son montant varie en fonction de la situation administrative du demandeur. Selon la catégorie, les aides se composent de :

- Pour les travailleurs menacés de licenciement économique lorsque l'employeur a conclu une convention avec l'OMI :
 - l'aide publique de l'Etat (aide au projet individuel de réinsertion de 20 000 FF + indemnité forfaitaire de voyage et de déménagement),
 - l'aide conventionnelle de l'assurance chômage qui correspond au 2/3 des droits acquis,
 - l'aide de l'entreprise prévue par la convention de réinsertion (minimum 15 000 FF).
- Pour les travailleurs âgés de 45 ans au minimum dont l'employeur a conclu une convention spécifique prévoyant l'allocation d'une rente :
 - l'aide publique de l'Etat (aide au projet individuel de réinsertion de 20 000 FF plus indemnité forfaitaire de voyage et de déménagement),
 - une rente calculée en fonction de la participation de l'Etat, de l'entreprise, et de l'assurance chômage, versée jusqu'à l'âge de 60 ans.
- Pour les chômeurs indemnisés par le régime d'assurance depuis plus de trois mois :
 - l'aide publique de l'Etat (aide au projet individuel de réinsertion de 20 000 FF plus indemnité forfaitaire de voyage et de déménagement),
 - l'aide conventionnelle de l'assurance chômage qui correspond aux 2/3 des droits acquis.

Une partie de l'aide est payée en France, le reste à l'étranger. L'OMI met en œuvre la procédure : information générale sur les procédures de réinsertion, préparation des conventions avec les entreprises, entretiens avec les candidats, établissement des dossiers et aide à l'élaboration de projets.

En contrepartie des aides perçues, le bénéficiaire et son éventuel conjoint doivent restituer leur titre de séjour et de travail avant leur départ « définitif ». Les bénéficiaires sont au nombre de 73 768 dont 50 en 2000.

2. L'Invitation à Quitter la France (IQF)

L'invitation à quitter la France (IQF) accompagnée d'une aide au retour concerne les étrangers qui ont fait l'objet d'une décision de refus de délivrance ou de renouvellement de titre de séjour ou d'une décision définitive de rejet du statut de réfugié par l'OFPRA et qui ont été invités par la préfecture à quitter le territoire français dans un délai d'un mois. Les frais de voyage sont pris en charge et un pécule de 1 000 FF est remis à chaque adulte (300 FF à chaque enfant). Une assistance à la réinstallation des candidats dans leur pays d'origine est également prévue : Les préfectures, lorsqu'elles notifient les invitations à quitter le territoire, informent les étrangers qu'ils peuvent être aidés pour leur réinsertion par l'OMI. L'Office assure la diffusion de l'information, met en œuvre les opérations de départ et verse le pécule. Ses missions, lorsqu'elles sont présentes dans les pays de retour, assurent le premier accueil des candidats et

leur apportent un appui pour leur réinsertion. Les bénéficiaires sont au nombre de 10 428 dont 602 en 2000.

3. Le Rapatriement Humanitaire (RH)

Le Rapatriement Humanitaire (RH) prévu par la circulaire du ministère des Affaires sociales du 14/09/1992 s'adresse à tout étranger et à sa famille en situation manifeste de dénuement et de détresse qui souhaite regagner son pays d'origine ou, s'il y est autorisé, à s'installer dans le pays d'accueil de son choix.

Total des bénéficiaires : 1 629 dont 214 en 2000.

4. Le Contrat de Réinsertion dans le Pays d'Origine (CRPO)

Le « Contrat de Réinsertion au Pays d'Origine » (CRPO) qui avait été créé en 1998 pour une période déterminée devrait être remplacé par le Contrat Formation Insertion Co-développement (CFRC). Le CRPO était proposé aux « ressortissants des pays avec lesquels avait été engagée une concertation concernant le co-développement lié aux flux migratoires » (soit, à ce jour, le Mali¹ et le Sénégal) qui étaient invités à quitter la France après avoir fait l'objet d'un refus de séjour à la suite du réexamen de leur situation en application de la circulaire du 24/6/97.

Ce contrat a permis, en 1999, à 18 ressortissants maliens et 11 ressortissants sénégalais de bénéficier d'une formation générale et technique en France, parfois au pays d'origine et de l'assistance d'une association. En effet des conventions spécifiques ont été signées avec quatre associations communautaires situées en Ile de France pour l'accompagnement en France et la préparation au retour.

Le CRPO liait le bénéficiaire qui s'engage à retourner volontairement dans son pays d'origine à une date déterminée et l'OMI qui, pour sa part, s'engageait à prendre en charge le suivi et la formation du bénéficiaire en France et, éventuellement, dans le pays du retour.

5. Le « Programme Développement Local Migrations » (PDLM)

Le « Programme de Développement Local Migrations » (PDLM) a été créé en 1995. Il a pour objectif d'aider les migrants **qui sont retournés** chez eux volontairement à créer une micro-entreprise dans leur pays. Il est mis en œuvre par le ministère français des Affaires étrangères, de la Coopération et de la Francophonie, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et l'Office des Migrations Internationales (OMI), en partenariat avec les opérateurs d'appui locaux. Au 31 décembre 1999, 49 projets micro-économiques ont fait l'objet d'une décision de financement favorable au Mali et 20 au Sénégal. Ces projets ont concerné principalement les secteurs du transport, du commerce alimentaire et de la restauration.

¹ Voir annexe n° 4 sur le bilan des formations organisées, dans le cadre du CRPO, au Mali.

Le PDLM est ouvert aux ressortissants maliens, mauritaniens et sénégalais qui sont retournés volontairement dans leur pays d'origine depuis moins de 6 mois, après un séjour d'au moins deux ans en France. Peuvent également accéder à ce programme les ressortissants de ces pays qui bénéficient de l'Aide Publique à la Réinsertion (APR) ou sont Invités à Quitter la France (IQF) ou encore qui bénéficient du programme de Rapatriement Humanitaire (RH). L'aide fournie par le PDLM comprend un appui au montage d'un projet économique et à la formation du promoteur, une aide financière au démarrage du projet économique d'un montant maximal de 24 000 FF, un suivi de gestion pendant un an, ainsi que la mise en relation avec d'autres opérateurs locaux, assurés par une structure d'appui.

Dans un délai maximal de 6 mois *après son retour* au pays, le candidat doit déposer un dossier auprès de la délégation de l'Office des Migrations Internationales pour le Sénégal ou pour le Mali, et auprès de la Mission française de coopération en Mauritanie ou de la délégation de l'Association Française des Volontaires du Progrès (AFVP). **Le dossier doit présenter un projet de création d'entreprise.** Celui-ci est soumis à l'approbation d'un comité de pilotage du pays concerné, qui donne son avis et décide du montant de la subvention allouée en tenant compte de la nature du projet et de la motivation du promoteur. La subvention correspond à une facilité qui permet au migrant d'assurer sa réinsertion dans de meilleures conditions. Le comité de pilotage peut refuser de financer le projet, ou demander un complément d'études. La subvention n'a pas un caractère automatique. Cependant, l'opérateur local référent du PDLM peut aider à concevoir (ou redéfinir) un projet viable et réaliste susceptible d'être agréé. Le PDLM n'est mis en œuvre qu'avec le Sénégal et le Mali.

5.1. Le PDLM au Mali¹

Mis en place dans le cadre du PDLM, le dispositif d'aide à la réinsertion des migrants maliens a été lancé à Bamako en 1991 et à Kayes en 1995. Chaque dossier présenté fait l'objet d'une étude préalable et d'un suivi rapproché pendant une année par un opérateur d'appui local (l'AFIDRA² à Bamako et le CIDS³ à Kayes).

Entre 1991 et 1997, ces fonds de réinsertion pour les migrants maliens ont permis de financer plus de 200 micro-entreprises, ainsi réparties en 1996 : 40 % dans le secteur agricole, 27 % dans des activités de services, 27 % également dans le commerce, et 6 % dans l'artisanat. Il existe deux opérateurs locaux :

- L'AFIDRA accueille les migrants qui veulent bénéficier du PDLM, qu'ils aient conçu leur projet avec l'association en France ou qu'ils se présentent spontanément sur place. L'association reprend et finalise le projet en fonction des réalités du terrain et présente le dossier au comité de pilotage du PDLM. Elle assure ensuite pour les bénéficiaires du programme un travail de suivi, de formation et d'accompagnement pendant une année.

¹ Voir annexes n°5 et 6 sur le nombre et la nature des dossiers financés.

² AFIFRA : Association pour la formation, l'insertion et le développement rural en Afrique.

³ CIDS : Collectif des ingénieurs pour le développement du Sahel.

- Le CIDS accueille les migrants de la région de Kayes, étudie avec eux leur projet, réalise l'étude complémentaire et présente leur dossier au comité de pilotage du PDLM. Comme l'AFIDRA à Bamako, le CIDS aide les bénéficiaires à démarrer leur activité, organise des formations et assure le suivi du projet pendant une année.

5.2. *Le PDLM au Sénégal*

Le dispositif d'aide à la réinsertion fonctionne au Sénégal depuis 1995. Chaque projet fait l'objet d'une étude préalable et d'un suivi rapproché pendant une année par l'un de ces opérateurs locaux :

- le GRDR, Groupe de Recherche et de réalisation pour le Développement Rural dans le tiers-monde ;
- l'USE, Union Solidarité Entraide ;
- le GIAD-CIEPAC, Groupement d'Initiatives d'Appui au Développement - Centre International pour l'Education Permanente et l'Aménagement Concerté.

Les fonds de réinsertion pour les migrants sénégalais ont permis de financer une trentaine de projets de micro-entreprises qui se situent en majorité dans les secteurs du commerce et des services et, dans une moindre mesure, dans l'agriculture. Le PDLM a aussi financé la formation professionnelle de quelques migrants.

C - LES MÉCANISMES INTERNATIONAUX

Les organisations internationales du Système des Nations Unies (et en particulier celles qui sont dédiées au développement de l'Afrique comme la Commission Economique pour l'Afrique/CEA), celles du continent africain (comme l'Organisation de l'Unité Africaine/OUA) et les Organisations Non Gouvernementales (ONG) considèrent que le sous-développement est, entre autres, dû à la « fuite des cerveaux » ou plus exactement au pillage organisé par les pays développés pour récupérer au profit de leur économie la matière grise générée et formée en Afrique. Il est un fait que des pays traditionnellement ouverts à l'immigration comme les Etats-Unis, le Canada ou l'Australie ne se privent pas de s'organiser pour récupérer les compétences partout où elles existent dans le monde (c'est à dire aussi bien en France que dans les pays du Tiers Monde). Mais il est aussi vrai que dans la plupart des cas, les pays sous-développés en question ont effectivement des besoins importants de personnels qualifiés pour se développer **mais n'ont pas la capacité d'emploi et/ou de rémunération à même de maintenir sur place ces personnes. A noter que les intéressés, à titre individuel, considèrent plutôt que les opportunités offertes à l'extérieur sont des chances à saisir pour leur bien-être futur et celui de leur famille.** Il en résulte que les pays traditionnellement ouverts à l'immigration ne considèrent pas toujours le retour des compétences dans le pays d'origine comme une priorité.

D'une façon générale, les pays d'origine ne souhaitent pas dans l'immédiat, ou seulement sous certaines conditions, le retour de leurs compétences expatriées, ces mêmes organisations réclament néanmoins la mise en place de mécanismes de retour des compétences dans leurs pays d'origine.

Avec les pays qui souhaitent effectivement récupérer - une partie au moins - de ces compétences expatriées (et souvent dispersées), l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) a mis en place un programme qui, de 1983 à 1999, a permis de faciliter le retour et **la réinsertion de plus de 2000 cadres africains** qualifiés dans un certain nombre de pays (essentiellement anglophones). Ce **programme RQAN** (*Return of Qualified African Nationals*) a effectivement aidé les pays demandeurs à recenser leurs besoins prioritaires en matière de qualifications et à faire connaître les disponibilités ainsi offertes aux individus candidats au retour à travers des informations diffusées par des bureaux de l'OIM spécialisés ouverts à Londres, New York et Lisbonne. Ce Programme sera prochainement étendu aux pays africains francophones.

D'autres mécanismes internationaux existent comme le TOKTEN (*Transfert Of Knowlegwe Through Expatriate Nationals*¹), initié par le PNUD et repris aujourd'hui par les Volontaires des Nations Unies (VNU), qui cherche à utiliser des compétences nationales expatriées pour des missions d'expertise d'ordinaire effectuées par des « experts internationaux ». Il s'agit là, d'un retour temporaire qui, s'il est réussi, peut parfois déboucher sur un retour plus définitif.

Une institution internationale comme le BIT a aussi promu le retour de compétences pour et par la création de micro-entreprises.

Les organismes africains comme la Commission du Travail de l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA) se sont penchés sur le problème à plusieurs reprises mais sans que soient élaborées des dispositions stratégiques concrètes. Les organisations sous-régionales comme la CEDEAO² (Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest), le CILSS (Comité Inter-Etats de Lutte contre la sécheresse au Sahel), l'IGAD (*Intergovernmental authority for development*) ou la SADC (*South African development community*), sont les organisations, qui ont, en principe, la meilleure connaissance des besoins du continent et qui devraient se préoccuper de la libre circulation des personnels qualifiés aussi bien dans leur région qu'au delà, n'ont pas non plus, quant à elles, une politique claire pour lutter contre la « fuite des cerveaux » ou sur la libre circulation des compétences en général.

Après les différents accords UE/ACP (Union européenne/Afrique-Caraïbes-Pacifique) dits « Accords de Lomé » où les problèmes liés aux migrations entre les deux ensembles étaient abordés de façon assez timide (à cause de politiques de restrictions de l'immigration en Europe), un nouvel espoir de coopération Nord/Sud plus fructueux en matière de migrations est né avec le nouvel Accord UE/ACP dit « Accord de Cotonou³ ». Dans cet Accord, les pays ACP et les pays membres de l'Union européenne se sont conjointement engagés

¹ Transfert de compétences à l'aide des expatriés nationaux.

² Un traité de libre circulation des travailleurs des pays membres existe mais la ratification et les décrets d'application dans chacun des pays signataires ne sont pas effectifs.

³ Signé le 23 juin 2000 à Cotonou, Bénin.

à « *un traitement caractérisé par l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité* » pour les travailleurs migrants **face à l'emploi**. Cet engagement ouvre de nouvelles voies de travail sur les questions de la mobilité des compétences entre l'Afrique et l'Europe.

D - LES FLUX DES RETOURS

Les données sur les sorties, hétérogènes et parfois estimatives, n'ont pas le même degré de fiabilité et de précision que celles sur les entrées.

La politique d'incitation au retour des immigrés dans leur pays d'origine s'est révélée décevante. La fermeture des frontières européennes et l'impossibilité de revenir éventuellement en Europe ont incité les travailleurs étrangers, en général, et maghrébins en particulier, à ne pas tenter l'expérience du retour au pays.

Il n'existe pas de statistiques, étant donné que les départs définitifs ne sont pas enregistrés, sauf dans le cadre des aides au retour. Le nombre de retours reste modeste et certaines personnes reparties au pays sont revenues, parfois même dans la clandestinité, puisque l'une des conditions de l'aide au retour était la restitution des titres de séjour.

En France, l'ensemble des dispositifs (aide au retour et accord franco-algérien) n'a intéressé dans la période 1977-1984 que 53 000 Algériens, 5 700 Marocains et 7 500 Tunisiens, dont une grande partie avaient presque l'âge de la retraite. Les Algériens en France se sont montrés très réticents face à ces politiques qui les concernaient directement puisque la perte des droits sociaux liée au retour était loin d'être compensée par le montant des aides proposées. Pour la période 1984-1994, le dispositif d'aide à la réinsertion a intéressé 24 500 Algériens, 8 100 Marocains et 5 000 Tunisiens.

Ces données confirment qu'il existe une **nette tendance à la fixation définitive des travailleurs migrants et de leurs familles dans les pays d'accueil** et que l'émigration maghrébine, conçue d'abord comme une migration provisoire, est devenue ensuite définitive, se transformant en émigration de peuplement. **Les pays de l'Union européenne sont donc maintenant convaincus que la politique de l'aide au retour, pratiquée comme telle, n'a pas d'impact sur les flux migratoires et dans l'enceinte de l'Union, ces politiques sont ainsi considérées comme obsolètes.**

E - LES ALTERNATIVES MODERNES AU RETOUR PHYSIQUE DÉFINITIF

Du point de vue des migrants, les intéressés pourraient éventuellement concevoir un retour volontaire s'ils avaient la possibilité, en cas d'échec, de revenir dans le pays d'accueil. Cette possibilité existe actuellement en Suisse : les volontaires pour un retour dans leur pays d'origine conservent leur permis de travail pendant deux années après leur départ. Pendant cette période, ils peuvent revenir sans avoir à redemander un nouveau permis de travail.

A une époque où la circulation des idées et des personnes ne se conçoit qu'à l'échelle mondiale (il est de plus en plus fait référence au terme de « **mobilité internationale** »), l'idéal, pour ces cadres « à considérer dorénavant comme l'équivalent d'un diplômé européen ou nord-américain »¹, serait qu'ils aient la possibilité de rentrer dans leur pays d'origine, le temps qu'ils le souhaitent pour y exercer une activité significative par rapport au développement de ce pays et de faire des allers-retours leur permettant de conserver leur qualification, voire de l'améliorer.

Ainsi pour Anne-Marie Gaillard, socio-anthropologue, spécialiste des migrations internationales :

*« La question de savoir qui, du pays d'accueil ou du pays d'origine perd ou gagne dans ces flux migratoires n'a jamais pu être résolue... Si ces mouvements peuvent entraîner dans certaines conditions une déperdition parfois inquiétante, ils peuvent aussi occasionner d'importants bénéfices mutuels s'ils s'inscrivent dans un contexte de circulation, d'échange ou de coopération... Ce terme de « **circulation** », a été de temps à autre employé comme alternative au vocable de brain drain mais surtout comme alternative à l'idée elle-même de déperdition attachée au déplacement des élites intellectuelles et professionnelles, car le terme de circulation contient l'idée implicite du retour.*

Parallèlement (et peut-être paradoxalement) il apparaît aujourd'hui que le retour, classiquement considéré comme le remède au brain drain, ne garantit pas nécessairement le développement. Le « retourné » n'agit pas par magie sur le système lorsque ce dernier ne permet pas la mise en valeurs de ses compétences. Pour que le retour puisse contribuer au développement d'un pays, il faut un certain nombre de conditions, la première étant l'adéquation entre l'offre de travail et la qualification du candidat au retour. C'est sur cette base que se font les programmes de retour financés par l'Organisation Internationale pour les Migrations dont l'expérience accumulée au fil des ans prouve l'efficacité des retours lorsque les conditions locales permettent la réinsertion et la diffusion du savoir importé »².

En ce qui concerne les chercheurs scientifiques et technologiques, Jean-Baptiste Meyer³ écrit :

« Les scientifiques et ingénieurs auxquels il est ici fait référence travaillent dans un environnement qui est bien supérieur à celui de leurs pairs restés au pays. Ils ont, en effet, accès à des financements, à un soutien technique, à des équipements, des réseaux scientifiques, des conditions expérimentales, et bien d'autres ressources d'accès limité dans leurs pays d'origine. La productivité du secteur de la R&D⁴ de la « triade »⁵ est ainsi 4,5 fois plus haute en termes de publications et 10 fois plus élevée en termes de brevets par rapport aux PVD.

¹ Patrick Weil « Populations en mouvement, Etat inerte » in Notre Etat de Roger Fauroux et Bernard Spitz chez R. Laffont – 2001.

² In « Les enjeux des migrations scientifiques internationales » L'Harmattan, Paris 1999, p 205 et suivantes.

³ In « Les diasporas scientifiques, nouvelle approche à la fuite des cerveaux », Conférence mondiale de la Science, UNESCO, Budapest, Juin 1999.

⁴ Recherche et Développement.

⁵ Etats-Unis, Europe, Japon.

Ceci se réfère évidemment à la science « mainstream »¹ et à l'innovation technologique. Mais ce sont précisément celles-ci qui comptent pour ce qui est de la compétitivité internationale des organisations et des pays, dans une économie mondiale basée sur la connaissance.

Les diasporas scientifiques et technologiques constituent pour les pays en développement un énorme potentiel de ressources. Ce potentiel est-il plus qu'une vue de l'esprit ? Est-il concevable pour ces pays de puiser de façon systématique dans une partie de ces ressources ? Aujourd'hui, la réponse ne laisse plus de place pour le doute : c'est un scénario réaliste conceptuellement et empiriquement fondé.

Au cours des deux dernières décennies, la sociologie des sciences et des techniques a apporté une nouvelle compréhension aux processus de création, transmission et application de la connaissance. Elle insiste sur la nature collective de ces processus où intervient le « capital humain ». La preuve empirique de ce fait est fournie par les nombreux exemples de scientifiques ou ingénieurs talentueux, mal ou sous-utilisés lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine où leurs compétences sont déconnectées de ce qui les rendait performantes. Les conceptions de la migration des compétences ont évolué, basées sur l'idée que la population qualifiée expatriée peut être considérée **comme un avantage potentiel plutôt qu'une perte définitive**. Les scientifiques et ingénieurs à l'étranger apparaissent comme des ressources humaines éduquées, formées à travers la pratique professionnelle et employées dans des conditions bien supérieures à celle que leur pays d'origine auraient pu leur offrir.... Il y a deux façons de réaliser le brain gain : soit à travers le retour des expatriés à leur pays d'origine (**option retour**) soit à travers leur mobilisation et leur association à distance à son développement (**option diaspora**).

L'option « diaspora », sur le plan conceptuel, se distingue de l'option « retour » par le fait que cette dernière s'emploie à obtenir le retour physique des expatriés hautement qualifiés dans leur pays d'origine, tandis que la première cherche seulement à les mobiliser et à les mettre en rapport, où qu'ils se trouvent, avec leur pays d'origine. « La politique du retour repose sur une conception traditionnelle du capital humain, l'objectif étant de récupérer les connaissances incorporées dans un individu. La politique de la diaspora a davantage d'affinités avec les nouvelles notions de travail en réseau »².

Dans ce cadre, l'OIM réfléchit à la formulation d'un projet visant à mobiliser les migrants de la diaspora pour des expertises ou pour favoriser des investissements dans leur pays d'origine³.

¹ Science pratiquée par les grands laboratoires, les grands pays bénéficiant d'équipements nombreux, sophistiqués et coûteux et où les équipes ont atteint et dépassé la taille critique nécessaire à une production scientifique et technique soutenue et régulière.

² Jean-Baptiste Meyer op. cité.

³ Mme N'Diario N'Diaye, directeur adjoint de l'Organisation Internationale pour les Migrations, au cours de son audition devant la section des Relations extérieures, le 20 décembre 2000.

La mobilité internationale implique autant d'allers et retours que nécessaire au développement de projets dans le pays d'origine et il convient d'ajouter d'autres formes modernes d'implication des migrants vis-à-vis de leurs pays d'origine. On pense en particulier à ce que certains appellent le « retour virtuel »¹. Il s'agit des implications à distance que permettent les outils modernes de communication : télé-travail, télé-conférences, etc. Quel que soit le moyen utilisé, **il s'agit d'ouvrir les pays à l'échange du savoir et non pas les couper du savoir.**

On pense enfin à l'utilisation de l'épargne des migrants constituée dans leur pays d'accueil et qui peut être mobilisée dans le pays d'origine, non plus seulement pour la consommation, voire la survie des parents restés au pays mais pour la création d'entreprises et donc d'emplois nouveaux.

¹ M. Charles M'Ba, ex-président du Club Diallo Telli, au cours de son audition devant la section des Relations extérieures, le 6 mars 2001.

CHAPITRE V

VERS UNE GESTION INTÉGRÉE DES MIGRATIONS EN FRANCE : UN CO-DEVELOPPEMENT ÉLARGI

Il est de plus en plus admis que les migrations doivent se faire au bénéfice réciproque - voire mutuel - des pays d'accueil et d'origine en plus du bénéfice des migrants eux-mêmes.

Cette option est celle adoptée dorénavant par l'Union européenne dans le cadre de sa tentative en cours de mettre en place une politique communautaire en matière d'immigration¹. Il est clairement recommandé aux pays de l'Union d'aider les pays d'origine des migrants à mobiliser, d'une manière ou d'une autre, les personnels qualifiés dont ils ont besoin pour se développer. Une réelle coopération entre les pays de l'Union européenne et les pays d'origine des migrants pourrait se concrétiser de différentes manières. Cette **mobilitation** peut être **physique et permanente** en incitant à revenir travailler au pays les étudiants immédiatement après la fin de leurs études ou leurs stages de formation tout comme les travailleurs qui ont un emploi ou sont à la recherche d'un emploi dans le pays d'accueil. Cette **mobilitation** peut être **physique et temporaire** : beaucoup de personnels qualifiés et régulièrement établis dans le pays d'accueil accepteraient de revenir travailler au pays temporairement s'ils étaient assurés de ne pas perdre leur emploi et/ou de ne pas avoir à redemander un permis de travail après une absence de quelques mois seulement (certains parlent de « mobilité des compétences » ou de « circulation des compétences » pour promouvoir ce schéma relationnel entre pays d'accueil et pays d'origine). Cette **mobilitation** peut aussi être « virtuelle », si on utilise les moyens modernes de communication qui permettent le télé-travail comme le télé-enseignement. Cette **mobilitation** peut enfin se faire par l'intermédiaire d'**investissements créateurs d'emplois** au pays.

La France a des besoins de main d'œuvre spécialisée supplémentaire si elle souhaite maintenir l'activité économique à son niveau actuel ou progresser. **On se place délibérément dans l'hypothèse où, après avoir épuisé, pour un profil de poste donné, les ressources intérieures françaises et étrangères, il est fait appel à de la main d'œuvre étrangère au sein de l'Union européenne puis hors de l'Union.**

Plusieurs acteurs interviennent dans ce qui pourrait être une gestion intégrée des flux migratoires : l'individu, la société civile à travers les associations et les ONG du Sud comme du Nord, les syndicats, les collectivités territoriales et les entreprises sources d'emploi. L'Etat intervient à la fois en tant que puissance publique et en tant qu'employeur. Ces acteurs interviennent chacun à leur niveau. Ils pourraient aussi intervenir, chacun en ce qui les concerne, dans une dynamique partenariale qui aboutirait à mieux gérer les flux migratoires et les problèmes connexes.

¹ Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen : une politique communautaire en matière d'immigration, COM (2000) 757 Bruxelles 22 novembre 2000.

I - LA PLACE DE L'INDIVIDU

La place de l'individu dans un système de gestion intégrée des flux migratoires s'entend d'une part dans la phase de recrutement et d'entrée en France et d'autre part, éventuellement, dans son implication (donc son lien) par rapport à son pays d'origine. Il est de plus en plus considéré comme un acteur du développement.

En ce qui concerne son recrutement et son entrée en France, le candidat à l'immigration, qu'il veuille venir en France ou qu'il fasse l'objet d'une offre d'emploi de la part d'une entreprise française, doit avoir à l'esprit que, si le respect des droits de l'homme et en particulier le droit fondamental à la libre circulation s'appliquent bien aux étrangers en France, le droit au travail fait l'objet d'une législation spécifique. Il appartient en effet aux Etats de définir les conditions d'entrée des étrangers par rapport au marché de l'emploi. Les candidats à l'immigration dans notre pays, spontanée ou « incitée », ont ou sont supposés avoir connaissance des règles édictées en la matière. C'est donc en connaissance de cause que l'individu se détermine sur le marché mondial quant au choix du pays vers lequel il va émigrer. Les autres facteurs tiennent à la volonté personnelle de meilleures conditions de travail et d'existence pour lui-même et sa famille. Les cadres et techniciens conçoivent bien que le recrutement et l'entrée en France puissent être contractualisés tant au niveau des conditions d'emploi que par rapport à la durée. Sans négliger le fait qu'un tel individu qualifié puisse souhaiter poursuivre le séjour au-delà de la période prévue initialement.

Une fois installé en France l'expatrié, qui, en général, ne souhaite pas rompre avec sa culture d'origine, peut souhaiter jouer un rôle par rapport à son pays d'origine. Ceci peut prendre des formes diverses et variées qui vont de l'envoi de fonds à la famille restée au pays jusqu'à envisager son propre retour.

II - LES ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Les individus agissent collectivement soit au sein des entreprises, des syndicats, ou des collectivités territoriales élues (conseils municipaux, conseils généraux, conseils régionaux) soit enfin au sein d'associations plus ou moins dédiées à la résolution de problèmes sociétaux particuliers.

Les migrants « pour le travail » sont avant tout, pour les employeurs, une force de production. A ce titre ils s'inscrivent, comme les nationaux, dans les logiques et les contraintes du marché du travail du pays d'accueil. A titre individuel, ils peuvent s'intéresser à leur pays d'origine soit directement soit à travers des associations ou des ONG.

Enfin, les collectivités territoriales ont à la fois, à travers des mesures incitatives, un rôle sur le marché de l'emploi de leur territoire de compétence et un rôle de coopération internationale lorsqu'elles travaillent avec des collectivités territoriales homologues au titre de la « coopération décentralisée » dont on ne peut que souligner l'importance.

A - LES ENTREPRISES

Les entreprises françaises ont besoin de personnels qualifiés et **si ces besoins ne peuvent être satisfaits sur le marché de l'emploi local**, elles peuvent aller les chercher sur le marché national puis au delà des frontières. Engagées dans la compétition internationale, ces entreprises cherchent, à avantages comparatifs égaux, les meilleurs personnels qualifiés au moindre coût. Il est fréquemment admis que la dimension de ce marché est mondiale. De la même manière que les individus ont des critères de choix à la fois subjectifs et objectifs, les entreprises peuvent préférer employer des ressortissants de tel ou tel pays.

Si, dans certains Etats, ces entreprises françaises ont des succursales, des filiales, ou l'intention d'en créer ou simplement l'ambition d'y développer des affaires, elles peuvent avoir avantage à employer des ressortissants des Etats concernés. Le recrutement peut s'opérer sur le marché de l'emploi français (étrangers déjà établis) ou sur le marché de l'emploi du pays visé. Très fréquemment, le recrutement s'accompagne d'une formation ou de stages dans l'entreprise en France, formation destinée à acquérir les compétences spécifiques nécessaires ainsi qu'à sceller des liens forts et durables entre l'employé et l'employeur (fidélisation/« culture d'entreprise »). Ils peuvent alors les envoyer « sur le terrain » pour un temps déterminé ou non (en fonction de la conjoncture). Il s'agit là d'une forme idéale de retour qu'il y a lieu de promouvoir. Des ONG travaillent dans ce sens avec les entreprises privées et finissent par établir de véritables « partenariats »¹.

Ces cadres et techniciens vont acquérir sur place une compétence « managériale » adaptée au pays du Sud. Cette compétence s'exercera au bénéfice de l'individu, de l'entreprise mais également au bénéfice du pays d'origine des migrants et ceci de façon durable.

Tout ce qui précède s'applique autant aux entreprises du secteur privé que du secteur public.

Ces entreprises peuvent développer des activités de solidarité internationale, à l'image d'EDF par exemple. Dans cette entreprise publique, un centre de Coopération Technique Internationale a accueilli en France 10 000 stagiaires de tous les continents dont à peu près 75 % provenaient des pays en développement.

Des Centres ou Instituts de formation professionnelle ont aussi été créés à l'étranger depuis 1996. Ces centres existent dans 66 pays, ils sont au nombre de 158 dont 38 en Afrique (32 dans les pays francophones).

Cette même entreprise a, par l'intermédiaire de la fondation EDF, établi un partenariat avec l'association CODEV pour participer, via une Convention de mécénat², à « l'amélioration des conditions de vie des populations défavorisées et au développement (santé, éducation, formation, économie) durable des pays les plus pauvres ». Pour pérenniser ce partenariat et s'inscrire efficacement dans les procédures d'aide au développement international, l'association CODEV

¹ Notamment l'ONG « *Cadres sans frontières* ».

² Ce schéma classique (Fondation/convention de mécénat) est celui habituellement utilisé par les entreprises privées qui souhaitent s'impliquer dans des actions de solidarité internationales.

participe aux principaux organismes de concertation et de coordination des Organisations de Solidarité Internationale (OSI) avec les pouvoirs publics français et européens, les collectivités et les institutions multilatérales comme le PNUD ou l'UNESCO).

A noter un exemple rare et intéressant de co-développement « Sud-Nord » réussi : celui de l'aide apportée par le Maroc à la France et par les compagnies d'électricité du Maroc, la LYDEC (Lyonnaise des Eaux de Casablanca) et l'ONE (Office National de l'Electricité), après la grande tempête en France de décembre 1999¹.

B - LES SYNDICATS

Les syndicats jouent leur rôle par rapport aux travailleurs en France qu'ils soient français ou étrangers.

En ce qui concerne les travailleurs d'origine étrangère, ils doivent être particulièrement vigilants sur les dérives de type dumping social (du secteur privé comme du secteur public).

Les syndicats aident également leurs homologues du Sud à jouer pleinement leur rôle syndical dans leur société civile (en interne, connaissance du code du travail, en externe, dialogue social et négociations politiques) ; à ce titre et dans ce cadre leur solidarité consiste à leur apporter aussi une formation citoyenne et démocratique.

C - LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

A la faveur des lois de décentralisation de 1982, mais surtout de la loi du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République, « *les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent conclure des conventions avec des collectivités territoriales étrangères et leurs groupements dans les limites de leur compétence et dans le respect des engagements internationaux de la France* » (Titre IV, Art 131-1). Elles peuvent désormais intervenir librement dans le cadre de leurs compétences, sous la réserve du respect des engagements internationaux de la France et de l'interdiction de contracter directement avec un Etat étranger.

¹ Ce concours s'est réalisé en 4 phases successives. Une première aide d'urgence avait été apportée par le Maroc à EDF juste après la tempête. Ce concours s'est ensuite prolongé toute l'année 2000 pour les réparations des réseaux, encore aujourd'hui en 2001 et jusqu'à 2002.

Au total, en 2002, c'est près d'une centaine d'agents de maîtrise et de monteurs électricité marocains, originaires de l'ONE et de LYDEC qui seront venus apporter un concours à EDF dans les centres de distribution de Sud Ouest et de l'Est. Pour la quasi totalité d'entre eux, il s'agissait de leur premier voyage en France, et ils ont été très appréciés.

On peut affirmer que cette affaire de coopération Nord - Sud, le bénéfice est partagé, avec une acquisition de compétences positive pour les électriciens du Sud. Le travail effectué pour EDF a été efficace, et rémunéré normalement. On peut vraiment parler de coopération « gagnant gagnant ». Les Marocains sont revenus au Maroc extrêmement satisfaits, fiers du travail bien fait et enrichis d'une expérience nouvelle. Il n'y a eu aucun problème particulier de visa ou de retour au Maroc.

Une action de remerciements a eu lieu avec la venue d'une délégation d'EDF au Maroc. (Rapport de Henri Boyé ,Casablanca, 2000).

Elles peuvent bâtir des projets de développement. Ces projets sont fréquemment des projets tendant à aider les collectivités territoriales homologues du Sud à s'équiper ou à acquérir un savoir-faire que possède la collectivité territoriale française (exemple de la gestion municipale). Ces projets impliquent fréquemment des ONG françaises et des pays du Sud concernés. A ce titre elles peuvent impliquer des associations de migrants installés sur le territoire de la collectivité concernée en France. Certains des « militants » associatifs partisans de ce type de coopération y voient la seule forme de coopération « de peuple à peuple ». Inversement, certaines administrations considèrent qu'il y a là un véritable abandon des prérogatives et des responsabilités de l'Etat.

2 600 collectivités territoriales françaises sont aujourd'hui engagées dans 5 200 actions de coopération décentralisée, se répartissant sur les cinq continents. Ces actions concernent les autorités locales de 120 pays étrangers.

A notre sens, ces collectivités territoriales françaises pourraient s'inscrire dans le partenariat Nord-Sud pour mieux mobiliser les diasporas installées sur le territoire de leur ressort pour promouvoir l'implication des celles-ci dans les mécanismes de co-développement.

D - LES RÉSEAUX, LES ASSOCIATIONS ET LES ONG

1. Les associations de la diaspora

De par leur participation à la vie associative du pays d'accueil, les expatriés et les membres de leur famille s'inscrivent dans une démarche d'échange de richesse inter-ethnique et d'intégration citoyenne. Par ailleurs chaque fois qu'ils s'associent pour contribuer au développement de leur pays d'origine ils manifestent une volonté de conserver avec ceux-ci des liens sociaux et culturels, tout en contribuant en outre, au moins en partie, par les fonds qu'ils rapatrient, à améliorer la santé financière de leur pays..

De nombreuses associations de migrants¹, surtout dans les pays d'accueil, mobilisent et organisent la diaspora². Il s'agit le plus souvent d'aider à développer une ville, un département, une région particulière (celle d'origine des membres de l'association) sous la forme de micro-projets. Ce processus passe par la mise au point et l'instauration d'un partenariat effectif avec les organisations et associations de migrants africains à l'étranger, le but à atteindre étant de renforcer leur contribution au développement des pays d'origine. Il suppose la mise en place de vastes réseaux et d'actions intensives de sensibilisation destinées à nouer le contact et à établir des relations de travail avec les associations de migrants africains et/ou les organismes qui ont la capacité d'engager les Africains de la diaspora dans un processus de contribution au développement de leur société d'origine et à la promotion du continent

¹ Telles que :

Migrations et développement (Maroc) ; Touiza-Solidarité (Algérie) Enda-Tiers Monde (Afrique subsaharienne et Maghreb) ; Association pour le Développement du Cercle de Yélimané (Mali, région de Kayes) ; Fédération des Associations Franco-Africaines de développement (Afrique subsaharienne et autres pays d'Afrique) ; Union des femmes comoriennes (Comores)...

² Ce sont aussi des lieux d'enjeux de pouvoir qui peuvent, parfois, altérer la qualité du service rendu.

africain dans son ensemble, et qui disposent à cet effet d'avantages acquis. Cette stratégie d'instauration d'un partenariat et d'établissement d'un dialogue avec les Africains de la diaspora exige la participation effective de divers groupes de migrants africains dans le sens d'un renforcement des liens existants, de la création de nouvelles synergies et de l'utilisation optimale des structures et des instruments dont ils pourraient disposer dans le cadre des réseaux de contacts constitués par les Africains de la diaspora. Les ONG sur place servent de relais pour la mise en place concrète de ces projets. Ces associations et ces ONG pourraient être mobilisées dans des projets plus ambitieux susceptibles de s'inscrire davantage dans le développement des pays dont sont originaires les migrants.

La mobilisation de la diaspora peut conduire à des projets beaucoup plus ambitieux orientés vers le développement économique et social du pays d'origine dans son ensemble tout en gardant à l'esprit qu'elle ne fait que participer au développement local et ne peut qu'accompagner l'Etat sans se substituer à lui. C'est dans cette perspective que s'inscrivent les mécanismes internationaux évoqués au chapitre IV. C'est dans cette même ambition que s'inscrivent les réseaux bâtis notamment par les scientifiques et ingénieurs expatriés de différents pays.

Pour ce qui concerne les chercheurs scientifiques et technologiques, selon Anne-Marie Gaillard :

« ... le retour a cessé, au cours des deux dernières décennies, d'être l'unique point de mire des politiques de récupération des cerveaux. Les retours ont en effet démontré que les politiques qui les soutenaient auraient été sans effets sans l'existence de réseaux formels ou informels entre les diasporas, et les communautés scientifiques et techniques nationales. Cela a amené plusieurs pays à envisager le rôle des diasporas comme central en tant que stratégie de contournement de la fuite des cerveaux et de récupération de leurs élites scientifiques expatriées, et partant, à considérer que tout scientifique ou ingénieur expatrié pouvait contribuer au développement de la science et de la technologie de son pays d'origine. Mieux encore, la présence de ces nationaux à l'étranger devait permettre, d'une part, de jeter les bases d'un réseau de veille et d'information scientifique et technique, et d'autre part, de contribuer à l'internationalisation et au renforcement des communautés scientifiques nationales grâce à leur « re-connexion » (autour d'intérêts communs) avec les institutions nationales et leurs collègues présents au pays d'origine.

Toutefois, pour que la « re-connexion » des chercheurs expatriés avec leurs communautés scientifiques nationales puisse se réaliser, il faut que ces dernières soient elles-mêmes suffisamment développées et denses, permettant ainsi des zones d'interface. En effet, sans un minimum de congruence d'intérêt entre la communauté scientifique présente sur le territoire national et la communauté scientifique expatriée, il peut difficilement y avoir échanges et collaborations scientifiques. Que dire alors des trop nombreux pays en développement où le terme même de communauté scientifique n'est souvent que virtuel, leurs systèmes de recherche et développement étant sinistrés voire inexistantes ? Que faire dans ces pays où la fuite des cerveaux est une réalité

toujours aussi patente et où les conditions ne sont propices ni à la collaboration ni au retour tant des hommes que des connaissances ?

Cela concerne un grand nombre de pays d'Afrique Subsaharienne où l'état de la science ne cesse de se dégrader. Si rien n'est fait pour renforcer et préserver les "îlots" d'excellence scientifique en émergence, ces pays (qui ont pourtant connu une croissance forte du nombre de leurs chercheurs au cours des années 60, 70 et 80) risquent de se retrouver rapidement dans une impasse. Il est malheureusement peu vraisemblable que la seule mobilisation de leurs ressources soit suffisante pour apporter des solutions durables, alors même qu'ils doivent gérer les contraintes de plans d'ajustement structurels les obligeant à réduire leurs dépenses publiques. Pour ces pays les plus pauvres, il est donc impératif de maintenir et de renouveler la solidarité internationale pour renforcer leurs capacités de recherche et pour permettre au plus grand nombre de leurs chercheurs de pouvoir exercer leur profession dans un environnement plus favorable afin d'éviter qu'ils ne perdent courage et ne s'expatrient définitivement »¹.

Ces observations montrent bien les limites opérationnelles des migrants et de leurs associations et autres réseaux, en particulier lorsqu'il s'agit de domaines techniques et scientifiques avancés. La possibilité même d'intervention de la diaspora dépend du degré de développement. Les pays émergents comme l'Inde, la Chine ou la Corée ont pu profiter de leur diaspora. Les pays les moins avancés (PMA) n'ont pas cette capacité : dans le domaine des sciences et des techniques, leur développement passe par la solidarité internationale. Ces associations de la diaspora peuvent être porteur de messages politiques qui tendent à réclamer pour leur pays d'origine plus de pratiques démocratiques. C'est ainsi qu'au Mali, par exemple, la décentralisation de l'Etat a été réclamée et induite par les associations de Maliens de l'extérieur².

2. Les autres organisations de solidarité internationale (OSI)

Les OSI interviennent aussi bien dans le domaine professionnel que dans le domaine social. A titre d'illustration, on peut citer deux exemples :

En créant en 1975 l'association « **Agriculteurs Français et Développement International** » (AFDI), les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) en ont défini précisément l'objet à savoir :

- **informer** les agriculteurs français sur la situation et les besoins des agriculteurs de pays en voie de développement.
- établir des relations avec des représentants des agriculteurs de ces mêmes pays, afin de permettre une connaissance **réci-proque**.
- entreprendre toute action susceptible de permettre une amélioration des conditions de vie des agriculteurs des PVD, et développer une **solidarité** agissante des agriculteurs français.

¹ Dans « *Les enjeux des migrations scientifiques internationales* » L'Harmattan, Paris 1999, p 208 et suivantes.

² « *Ces Maliens de l'extérieur...* » film documentaire réalisé par Annie Janicot, Edition Ajel 5, Paris.

Dès sa création, AFDI s'est par conséquent donné comme objectif le développement du partenariat entre agriculteurs.

L'axe central de l'action d'AFDI repose sur les échanges paysans (échange Sud-Sud, Nord-Sud, Sud-Nord). Ces partenariats s'attachent à promouvoir la prise de responsabilités dans les organisations paysannes des femmes, qui occupent, dans les agricultures du Sud et du Nord, une place prépondérante.

Dans cinq pays africains, la Côte d'Ivoire, le Bénin, Madagascar, le Mali et le Burkina Faso, AFDI a été appelée par les pouvoirs publics de ces pays et par la Coopération française et elle a apporté son concours dans la mise en oeuvre de programmes de professionnalisation agricole.

Une OSI comme l'AFDI peut inscrire son action dans les pays africains dans des opérations de co-développement (infra III, B, 5).

Toujours dans le domaine agricole, la **Confédération française de la coopération agricole** (CFCA) propose d'ajouter la dimension « coopérative » à l'organisation du monde agricole africain. Cette dimension revêt un caractère politique formateur puisqu'il appelle les agriculteurs à un fonctionnement citoyen et démocratique. Celui-ci doit contribuer au maintien de toutes les compétences agricoles sur place.

III - LE RÔLE DE L'ETAT

A - L'ETAT EN TANT QU'EMPLOYEUR

Bien que, dans la conception française d'une gestion intégrée des flux migratoires en France, le rôle de l'Etat en tant qu'employeur puisse être banalisé, il est utile de rappeler ses spécificités. En effet d'une part les mesures incitatives du type emplois-jeunes concernent toutes les personnes susceptibles de travailler, qu'elles soient françaises ou étrangères en situation régulière et munies d'une autorisation de travail ; d'autre part l'Etat, pour certains corps, a besoin de faire appel, de manière assez constante, à des étrangers qualifiés. C'est le cas notamment de l'Education nationale (maîtres auxiliaires) ou de la Santé publique (médecins, gardes hospitalières, aides soignantes).

B - L'ÉTAT EN TANT QUE PUISSANCE PUBLIQUE

L'évaluation continue des besoins (en nombre et en qualité) du marché de l'emploi est un élément essentiel du pilotage de celui-ci. Il s'agit d'un élément de politique intérieure.

Cette main d'œuvre complémentaire peut être trouvée hors de France. Soit les institutions, les industries, les services, les banques etc. (les opérateurs économiques) prennent des dispositions en conséquence et vont « faire leur marché » dans les pays où ils pensent pouvoir satisfaire leurs besoins du moment, « chacun pour soi ». Soit au contraire, la puissance publique peut intervenir en facilitant, par la voie diplomatique, un dialogue concerté avec les pays susceptibles de fournir la main d'œuvre recherchée tout comme elle favorise l'implantation des entreprises privées françaises dans tel ou tel pays (rôle des postes d'expansion économique). Il s'agit donc d'un élément de politique extérieure.

Le succès d'opérations intégrées (c'est-à-dire où les partenaires français conjuguent leurs efforts) serait effectif si le résultat net des flux migratoires engendrés satisfaisait à tout moment l'ensemble des besoins du marché de l'emploi et si les dispositions arrêtées avec les partenaires permettaient de prévoir la satisfaction des besoins futurs.

1. L'Etat face aux problématiques intérieures

Elles sont en effet multiples.

La connaissance fine du marché de l'emploi et de ses évolutions prévisibles est la première condition à satisfaire. Il s'agit de connaître aussi finement que possible les besoins par métier et par secteur à tout instant (ainsi que leur répartition géographique sur le territoire national).

Il s'agit ensuite de connaître le « stock » de main d'œuvre actuellement disponible avec le même détail (incluant les étrangers déjà installés sur le territoire), ainsi que les évolutions « naturelles » prévisibles (départs à la retraite, étudiants en formation, etc.).

L'observation des bilans instantanés et prévisionnels permettrait de bien évaluer les besoins du moment et ceux à venir.

S'il est décidé de faire appel à de la main d'œuvre extérieure, il s'agit alors de mettre en place les mécanismes, les lois et les règlements qui concourent à obtenir le résultat recherché.

En particulier, pour la partie de cette main d'œuvre complémentaire (et conjoncturelle) que l'on souhaite accueillir pour un temps limité et dans des conditions « maîtrisées », il est important qu'une pratique contractuelle puisse être mise en place, en sachant que la personne concernée peut, à titre individuel, vouloir changer certains termes du contrat en cours. Dans ce cas le rôle de l'Etat est d'assurer, complémentirement, l'intégration sociale des étrangers (santé et scolarisation des enfants, logement, etc.)

2. L'Etat et le recrutement extérieur

Dans le contexte de l'étude, il s'agit pour l'Etat :

- de concourir au recrutement des personnels extérieurs dont le marché de l'emploi intérieur a besoin ;
- de contribuer, concomitamment au développement du pays fournisseur de main d'œuvre si la politique extérieure choisie par ce pays est orientée dans ce sens.

Les pays potentiellement fournisseurs de main d'œuvre qualifiée sont quasi généralement des pays où le marché de l'emploi, tant public que privé, est dans l'incapacité d'absorber les compétences disponibles sur place. Ceci est le résultat combiné d'une démographie peu maîtrisée, d'un rythme de développement insuffisant et d'une gouvernance « défailante ». Quelles qu'en soient les causes, le surplus de main d'œuvre qualifiée est naturellement enclin à rechercher du travail ailleurs, c'est-à-dire à s'expatrier.

Les postes d'expansion économique (structures de l'Etat) favorisent l'implantation des entreprises françaises à l'étranger. De la même manière les

représentations locales de l'Office des Migrations Internationales (OMI) à l'étranger pourraient favoriser le recrutement des étrangers pour des postes du marché de l'emploi en France.

L'Office des Migrations Internationales (OMI), anciennement ONI, créé en 1945, avait pour objectif, entre autres, à travers des agences dans les bassins de recrutement, « d'identifier et de sélectionner une main d'œuvre par rapport à un besoin exprimé » par les entreprises françaises auprès des Directions Départementales du Travail. Une fois identifiés les candidats potentiels au départ, l'OMI mettait en place des entretiens, des tests de qualification et des examens médicaux. Le recrutement étant confirmé, l'OMI mettait « en route » le migrant pour que celui-ci rejoigne son entreprise en France. C'était la procédure dite « du contrat anonyme » en ce sens que l'entreprise offrant l'emploi n'avait identifié personne à priori.

Aujourd'hui, l'OMI pratique une procédure dite « du contrat nominatif ». Celle-ci concerne des personnes étrangères déjà identifiées par l'entreprise. L'OMI n'est alors chargé que des formalités médicales et administratives préalables à la mise en route des intéressés (par exemple préparation et présentation du dossier nécessaire à l'obtention du visa auprès du consulat français). A noter que le nombre de cas d'espèce traités est très restreint. Aujourd'hui l'OMI traite essentiellement du regroupement familial et des mécanismes français de retour (aides au retour, APR, CRPO, retours spontanés, retours humanitaires, etc.).

Pour augmenter son efficacité, l'OMI pourrait être appelé à travailler, plus en amont, en étroite collaboration avec les services locaux officiels gérant le marché de l'emploi local (s'il existe), lequel peut être, structurellement ou conjoncturellement, en position de contribuer à répondre, au moins partiellement, à la demande française. Ceci suppose que ces services étrangers soient eux-mêmes opérationnels, ce qui n'est pas toujours le cas.

La représentation locale (à l'étranger) de l'OMI doit jouer un rôle d'observation permanente du marché de l'emploi local, information qui, agrégée à celles du même type en provenance des autres pays avec qui on aurait passé des accords similaires, peut s'avérer très utile aux décideurs politiques pour gérer de manière prévisionnelle les flux potentiels de main d'œuvre étrangère en France : l'éventail des fournisseurs potentiels s'élargit, introduisant par-là même une plus grande efficacité du dispositif français ainsi que plus de souplesse. Elle doit être attentive aux viviers de cadres, en liaison avec les responsables locaux de l'emploi, les entreprises, les secteurs de l'université et de la formation.

On peut imaginer que la représentation locale de l'OMI soit aussi la porte d'entrée de candidatures spontanées. A noter également que le concours au recrutement peut intéresser aussi des emplois d'entreprises françaises établies dans un pays tiers.

3. L'Etat, la coopération bilatérale et la solidarité internationale

L'aide au développement consiste à accompagner le gouvernement et les institutions du pays avec lequel on est en relation dans ses efforts pour développer le mieux être économique et social de ce pays¹. C'est ainsi que, par le passé et dans une moindre mesure actuellement², la France a aidé un certain nombre de pays à se construire et à mettre en place des infrastructures, des mécanismes, des législations et des dispositifs réglementaires à même de favoriser le développement économique³ et donc l'emploi. De nombreux cadres ont aussi été formés d'abord en France et en Europe, puis sur place (les étudiants du 3^{ème} cycle viennent en France pour une spécialisation) lesquels n'ont pas toujours trouvé d'emploi correspondant à leur formation à leur retour dans leur pays.

Dans un certain nombre de pays, les efforts des gouvernants locaux appuyés par la coopération bilatérale française ont abouti à des niveaux de développement qui réduisent leurs propres expatriations (exemples : le Gabon ou, dans une moindre mesure et jusqu'à une période récente, la Côte d'Ivoire). Inversement, certains autres pays, bien qu'en voie de développement effectif, connaissent de fortes poussées migratoires vers les pays développés mais aussi vers des pays plus voisins où le marché des cadres intermédiaires et supérieurs

¹ Sur cette question, voir le rapport et l'avis sur « La contribution de la France au progrès des pays en développement », présenté par M. François Coursin - JO Avis et Rapports du Conseil économique et social n° 3 du 7 mars 2001.

² L'aide publique au développement (APD) fait partie des flux financiers, publics et privés, allant vers les pays en développement. L'Afrique et la France ont une position particulière puisque 1/ l'Afrique reçoit proportionnellement plus d'APD que les autres continents (74% d'APD et 26 % de fonds privés contre 17 % d'APD et 83 % de fonds privés) et 2/ la France elle-même y privilégie l'APD (54 % des transferts financiers) et l'aide bilatérale par rapport à l'aide multilatérale (73 contre 27 %). Cette APD représentait entre 0,6 et 0,7 % du PNB jusqu'en 1994. Depuis lors elle n'a cessé de diminuer pour se stabiliser autour de 0,3 %. Voir annexe n°7.

³ Le dispositif français de coopération a récemment subi une profonde réforme. Celui-ci a conduit à mettre en place une Zone de Solidarité Prioritaire (ZSP) qui regroupe un certain nombre de pays (en remplacement des pays dits « du champ »), ils ont accès à un instrument (FSP qui prend le suite du bien connu Fonds d'Aide et de Coopération ou FAC). Ce FSP est l'instrument privilégié de l'aide-projet de la coopération française. Il est réputé être mis en oeuvre « en partenariat étroit, non seulement avec les Etats bénéficiaires, mais aussi avec les autres bailleurs de fonds (notamment des Nations Unies, des autres pays membres de l'Union Européenne et, bien entendu, ceux de la Commission comme le Fonds Européen de Développement FED). Cet instrument, qui doit agir en complémentarité avec les interventions de l'Agence Française de Développement (AFD), s'est donné comme axes prioritaires d'intervention : la consolidation de l'Etat de droit, le développement durable, l'appui aux coopérations régionales, mais surtout, et avant tout, la réduction de la pauvreté (paradigme et terminologie introduits par les Institutions de Bretton Woods et repris par la Commission Européenne). Le FSP, ne doit financer dorénavant ni des dépenses récurrentes, ni des infrastructures lourdes, il a financé pour 1,1 milliard de francs de projets en 2000. Le FSP prend systématiquement en compte les problématiques liées au genre puisque tous les projets soumis au FSP « font l'objet d'une analyse sexospécifique » (Equilibres & Populations n° 66, mars 2001).

est plus ouvert (exemple des Sénégalais qui se sont volontiers expatriés en Côte d'Ivoire, au Gabon, en Afrique du Sud, au Moyen Orient, voire aux Etats-Unis).

L'un des axes de la coopération devrait être d'insister sur les acteurs de la formation professionnelle qui ont vocation à occuper une place prépondérante dans un tel dispositif¹. La formation en question est celle qui est nécessaire pour contribuer efficacement au développement du pays d'origine et ceci en adéquation avec ses besoins. La formation peut se faire dans le pays d'origine lui-même ou dans le pays d'accueil.

Dans une coopération plus cohérente, la formation nécessaire pour être utilisée dans les pays d'origine peut constituer un préalable au retour. Elle peut s'inscrire dans une opération de réinsertion et/ou en accompagnement d'un projet de développement au retour susceptible de créer des acquis durables. Certains pays comme la France l'ont expérimenté. Il serait utile d'améliorer ces procédés.

La formation dans les pays d'origine pour répondre à la fois aux besoins des pays d'accueil et du pays d'origine dans le cadre de mobilités organisées est une alternative que beaucoup commencent à préconiser.

Quoi qu'il en soit, l'investissement dans la formation constitue un atout pour tenter de retenir les cadres formés dans leur pays. Mais une telle politique ne peut s'avérer opérante que si elle est accompagnée d'une politique de l'emploi qui aboutisse à la création effective des postes de travail susceptibles d'absorber les nouveaux formés. Il est évident que cette double politique de formation et d'emploi constitue un des piliers majeurs d'une politique de développement en général qui nécessite à la fois engagement et mobilisation de moyens conséquents **sur le long terme**.

Il est évident que les intérêts respectifs et partagés de nos besoins présuppose :

- une connaissance fine, à la fois actuelle et prospective, de notre marché de l'emploi en France ;
- une connaissance tout aussi fine, actuelle et prospective du marché de l'emploi de nos partenaires ;
- une volonté politique de travailler ensemble et de façon concertée à la répartition équitable des intérêts réciproques ;
- une volonté politique de s'inscrire dans la durée à travers une prévision (autant que faire se peut), des contractualisations et des mécanismes de suivi paritaires qui permettent d'ajuster constamment les actions entreprises aux évolutions des marchés de l'emploi des uns et des autres.

Et si un pays partenaire exprime le besoin de mettre à niveau les services techniques permettant de bien maîtriser son marché de l'emploi, il est opportun que la France l'y aide au titre de la coopération technique.

Ainsi, il pourrait être imaginé de former les cadres de demain aussi sur une base « coopérative » si plusieurs pays pouvaient s'entendre avec nous sur des objectifs qualitatifs et quantitatifs concertés.

¹ C.F. les acteurs du GIP inter.

4. L'articulation entre le recrutement extérieur et l'aide publique au développement

Ce qui précède montre que la santé économique de la France dépend largement des entreprises qui, elles-mêmes, dépendent du marché de l'emploi. Celui-ci nécessite de faire appel, dans une certaine mesure et pour ce qui est des personnels qualifiés, dans des secteurs particuliers, à des recrutements d'étrangers. Ceux-ci peuvent, certes, se faire sur le marché mondial de l'emploi. Mais il serait probablement bénéfique pour la France de recruter dans les pays avec qui elle a des synergies communes en matière linguistique, culturelle, industrielle, commerciale, voire diplomatique. Les pays du Maghreb et d'Afrique Noire francophone répondent à ces critères.

Si on ajoute aux intérêts français en matière de politique intérieure de l'emploi, ceux relatifs à l'expansion économique et ceux relatifs à la politique extérieure d'aide au développement ciblée, il devient évident qu'il y a nécessité d'organiser le partenariat entre le secteur privé, le monde associatif et syndical, les collectivités territoriales et l'Etat pour converger sur des objectifs majeurs comme le maintien du développement de l'activité économique nationale.

Si l'avantage d'une telle convergence était reconnu, l'Etat français pourrait, en ce qui le concerne, s'organiser pour réactualiser, adapter, voire mettre en place les mécanismes, les législations et les règlements nécessaires à une coordination effective des activités des services existants (ou à créer) pour que puisse se mettre en place un dispositif cohérent et efficace qui conduise, au bout du compte, à la satisfaction de nos besoins en matière de main d'oeuvre qualifiée d'origine étrangère, notamment africaine francophone (ainsi que de ceux de nos partenaires du Sud).

5. Le co-développement à la française : une expérimentation qui mérite d'être poursuivie

Le co-développement est une approche nouvelle qui tend à valoriser le rôle des migrants dans le développement de leur pays, à fluidifier les mouvements migratoires dans un cadre légal concerté et à favoriser la coopération active des pays concernés. Le co-développement privilégie les initiatives des migrants susceptibles de développer le tissu économique de ces pays, favorise les partenariats entre entreprises, collectivités territoriales, organismes de formation et associations, et facilite la circulation des acteurs du co-développement dans le cadre d'un consensus négocié et égalitaire avec les pays d'origine, qui peut se traduire par la signature de conventions de co-développement : deux conventions de co-développement ont été signées, l'une avec le Sénégal, l'autre avec le Mali.

Il met l'accent sur la valorisation des qualifications professionnelles et du savoir-faire des migrants et sur la nécessité de mobiliser les instruments qui existent déjà : bourses, stages de formation, stages d'entreprises, etc.

Le co-développement jette un éclairage nouveau sur la migration : il la reconnaît et la met en valeur. En effet, l'immigration, durablement voire définitivement installée dans le pays d'accueil, est souvent un soutien décisif au développement du pays d'origine. Les transferts de fonds des migrants sont, dans certains pays, supérieurs au montant total de l'aide publique au développement. Les diasporas jouent un rôle important dans la création d'activités économiques

le plus souvent dans le secteur informel. Les actions associatives pour la création d'infrastructures de bases dans les régions de forte immigration se sont multipliées (elles peuvent poser un certain nombre de problèmes en terme d'enjeux de pouvoir). Il importe donc de prendre en compte ces réalités et donc d'accompagner leur développement de manière pragmatique.

En tout état de cause, il convient d'insister sur le fait que le co-développement doit être impérativement dissocié de l'aide au retour, sinon il échoue car il est ressenti comme un instrument de retour forcé.

6. La Francophonie et l'expansion économique

Nous avons vu que la Francophonie est une dimension significative du phénomène migratoire puisque la langue est un critère de choix de la destination pour les candidats à l'émigration. C'est ainsi que les ressortissants des pays francophones situés sur le continent africain se retrouvent majoritairement en France, au Canada, en Belgique, etc.

La Francophonie a aussi une dimension politique et on peut dire que celle-ci s'est organisée, en tant que telle et sous le vocable de « Communauté française », dès le retour du Général de Gaulle au pouvoir en 1958.

Cette Francophonie a investi rapidement le champ culturel. La prise en compte des dimensions « espace économique » et « espace d'affaire » sont beaucoup plus récentes. Aujourd'hui les promoteurs de la Francophonie moderne préconisent de considérer l'espace francophone comme un espace de coopération multiforme : de « *business* », d'échanges culturels, de migrations pour le travail, de mobilisation de la diaspora pour le développement du Sud, etc.

La France, acteur principal de la Francophonie à côté du Canada, de la Belgique, de la Suisse, pourrait plus encore, utiliser la Francophonie comme un outil d'expansion économique¹.

L'Afrique comprend 73 793 000 francophones et 39 425 000 personnes apprenant notre langue. Cet atout pour la culture française est aussi un vecteur d'expansion économique. La France devrait donc valoriser beaucoup plus largement ce potentiel humain et permettre aux étrangers francophones d'avoir un accès facilité aux universités et au marché de l'emploi.

¹ M. Christian Vuilliez, directeur général adjoint chargé de la formation à la CCIP donne l'exemple de Peugeot qui voyait sa part de marché diminuer en Côte d'Ivoire du fait de la méconnaissance des mécaniciens en électronique. Cela s'est traduit par la mise en place d'une école électronique automobile et la situation économique de Peugeot s'est améliorée. Formation et économie sont étroitement liées (audition devant la section des Relations extérieures le 20 février 2001).

Actuellement, des pays francophones d'Afrique font un effort en partenariat avec la France pour développer l'usage professionnel du français. Ainsi, au Maroc une convention a été conclue entre l'ambassade de France et le syndicat du textile pour la formation au français fonctionnel, sur quatre ans, de 50 000 personnes, les processus de fabrication se déroulant en langue française.

D'autres pays qui ont une tradition francophone ou dans lesquels le français était par le passé la langue étrangère de référence, montent des programmes axés sur la formation universitaire francophone et le développement économique. De ce point de vue, on peut renforcer de façon plus volontariste encore la formation à la gestion d'entreprise dans les pays francophones en développant la coopération universitaire, les échanges d'étudiants et de professeurs, les cursus et les diplômes communs. Les stages dans les entreprises françaises devraient être systématisés.

Pour les pays francophones d'Afrique, qui possèdent déjà des instituts de formation à l'administration publique fonctionnant en partenariat avec les institutions françaises qui en ont inspiré le modèle, il conviendrait de créer des instituts pour la gestion de l'entreprise. Des initiatives de cet ordre ont d'ores et déjà vu le jour à Maurice, avec la création de l'Institut de la Francophonie pour l'Entreprenariat et l'Institut de la Francophonie pour la Gestion en Haïti. Ce sont des exemples à multiplier dans les autres pays francophones et en particulier dans les pays d'Afrique. Ces centres de formation ont une vocation interrégionale ou internationale et contribuent au rayonnement des savoir-faire français.

En contrepartie, les élèves formés par ces structures, qui pourraient aussi assurer des sessions de formation continue pour le recyclage des cadres, devraient pouvoir circuler entre la France et leur pays d'origine dans le cadre de stages et de séjours dans nos entreprises privées et publiques.

Ainsi, bien au-delà des retombées pour la francophonie des va-et-vient des migrants francophones, il s'agit d'organiser de façon structurée et globale un appui au développement de la francophonie dans un monde où la culture française doit également tenir sa place dans le domaine économique et financier.

Selon Stève Gentili¹ « *A l'aube du 3ème millénaire, la Francophonie économique doit construire une vision collective et la mettre en action en exploitant tous les atouts offerts par son espace en matière d'investissements, de partenariat et d'échanges* ».

Toujours selon Stève Gentili : « *En travaillant en synergie, les acteurs publics et ceux du secteur privé doivent participer au grand objectif qui consiste à réorganiser le paysage de l'économie mondiale, pour le rendre plus humain et plus universel* ».

¹ Stève Gentili, Président du Bureau International du Forum Francophone des Affaires, dans « *L'Espace économique francophone à l'aube du 3ème millénaire* », Humanisme et Entreprise n° 56 pp 55-58.

C - APPROCHE SYSTÉMIQUE : L'INDISPENSABLE INTÉGRATION DES SERVICES DE L'ÉTAT ET LE PARTENARIAT AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE

Si l'on considère que l'objectif principal est de trouver à l'extérieur de la France la main d'oeuvre qualifiée dont ont besoin les activités économiques sur le territoire national (après avoir épuisé les ressources humaines existantes en France – y compris les professionnels étrangers déjà établis et les jeunes diplômés étrangers issus du système éducatif français -, celles qui peuvent être créées par formation adaptée des chômeurs puis celles qui peuvent être tirées des pays de l'espace européen communautaire) et qu'il appartient à l'Etat de s'investir dans la problématique, alors, il est naturel que le pays s'organise le plus efficacement possible pour satisfaire ce besoin.

Cette organisation met en jeu différents acteurs dont les activités doivent contribuer, chacun en ce qui le concerne, à l'accomplissement de l'objectif en question. Il s'agit d'assurer un certain nombre de fonctions dans un ensemble cohérent de manière à aboutir à un **système intégré fonctionnel de co-développement**. Les fonctions à assurer sont essentiellement celles d'acteurs étatiques :

- fonction connaissance continue du marché de l'emploi en France : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité ;
- fonction d'identification et d'évaluation continue des potentialités de ressources humaines à l'étranger : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité avec l'appui du Ministère des Affaires étrangères ;
- fonction de négociation avec les autorités des Etats étrangers concernés et les individus candidats à l'émigration en France (via les représentations de l'OMI) : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité avec l'appui du Ministère des Affaires étrangères ;
- fonction administrative et réglementaire pour la mise en place des textes et des procédures adéquates : Ministère de l'Intérieur.

A côté de ces acteurs étatiques, la participation des employeurs et bien évidemment celle du secteur privé et des syndicats dans le système reste indispensable :

- pour une connaissance du marché de l'emploi en France à la fois en termes de besoins à satisfaire immédiatement et en termes prospectifs pour être en mesure de construire l'avenir avec les partenaires étrangers ;
- pour établir des contrats de travail avec les candidats à l'immigration en France avant leur départ (via les représentations de l'OMI).

Le système d'économie libérale dans lequel nous vivons donne la possibilité aux employeurs de recruter la main d'oeuvre dont ils ont besoin n'importe où dans le monde. Le rôle de l'Etat est d'intervenir pour faciliter les opérations de recrutement de la main d'oeuvre qualifiée recherchée mais en veillant toujours, avec l'aide des syndicats, à ce que ces **recrutements soient équitables, qu'ils ne concurrencent pas les personnels équivalents déjà sur le marché de l'emploi français et que les nouveaux venus soient embauchés dans le respect de la législation française**¹.

Toutes ces fonctionnalités ne peuvent être effectives et se compléter que dans un cadre administratif unique commun. Une structure expérimentale répond partiellement aujourd'hui à ce besoin : il s'agit de la MICOMI (**Mission Interministérielle pour le Co-développement et les Migrations Internationales**). Par rapport aux fonctionnalités inventoriées plus haut, il manque celles qui sont aujourd'hui du ressort de l'OMI (Office des Migrations Internationales) en France et hors de France. A l'inverse, la référence au co-développement est une dimension supplémentaire qui sera évoquée et argumentée lorsque nous introduirons les acteurs extérieurs à la France et compléterons ainsi le système en question (point IV).

Cette mission pourrait évoluer vers une structure plus permanente avec un temps d'expérimentation permettant d'ajuster l'articulation des fonctions et de tester leur opérationnalité conjointe.

IV - LES AUTRES ACTEURS EXTÉRIEURS À LA FRANCE

Le schéma opérationnel décrit ci-dessus tend à satisfaire les besoins du marché de l'emploi français en main d'oeuvre qualifiée étrangère tout en respectant la personne humaine (et ceci indépendamment des pays).

Il est évident que le système marchera d'autant mieux que les émigrants potentiels souhaiteront venir travailler en France et que les autorités des pays d'origine seront « en bonne intelligence » avec la France.

Si la langue française et la communauté historique nous amène à nous tourner plus facilement vers les pays francophones situés sur le continent africain, la facilité d'accès à la main d'oeuvre de ces pays dépendra beaucoup de la qualité des relations entretenues avec les autorités de ces pays et, plus généralement d'ailleurs, des relations de peuple à peuple.

¹ Dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Les autorités de ces pays, quant à elles, seront d'autant plus prêtes à « collaborer » que le pays bénéficiera en retour de l'aide de la France pour résoudre ses propres problèmes de développement et, en particulier, ceux relatifs aux marchés de l'emploi locaux.

On pourrait donc imaginer que la France s'engage à aider un pays (ou un groupe de pays) à former, en Afrique, les personnels qualifiés dont ils ont besoin et dont nous pourrions aussi avoir besoin. De telles opérations pourraient relever de l'Aide Publique au Développement (APD) que la France entend consacrer aux pays en question tout autant que du co-développement tel que préconisé par la France et certains autres pays européens (Belgique, ...).

Il est donc de l'intérêt de la France d'intégrer celles des opérations d'aide au développement mises en oeuvre par le MAE qui sont en rapport avec le marché de l'emploi local au Système Intégré Fonctionnel de co-développement au service du marché de l'emploi français décrit précédemment.

A - LES GOUVERNEMENTS DES ETATS AFRICAINS

Les Etats francophones du continent africain ont, à des degrés divers, besoin de se développer. Ce développement nécessite les cadres appropriés mais également des moyens pour les employer. En général les cadres sont en nombre suffisants (et leur renouvellement aussi) mais les emplois correspondants à leur qualification ne le sont pas (ce qui explique qu'ils émigrent). C'est dire que le problème de l'adéquation des cadres avec les besoins des pays en développement est plus un problème de développement économique qu'un problème d'« exode des compétences ». Ce développement économique dépend lui de nombreux facteurs tant endogènes qu'exogènes et ne peut se résoudre que sur le long terme et à condition qu'une véritable volonté politique se manifeste dans ces pays. L'aide au développement est un mécanisme d'accompagnement qui ne peut pas se substituer aux efforts des gouvernements concernés.

Dans ces conditions, le rôle de la France est, dans sa volonté politique d'aider un certain nombre d'Etats, de répondre à certains besoins locaux où notre compétence et notre savoir-faire sont reconnus et sollicités. Il y a bien entendu place pour la négociation, c'est à dire pour trouver ensemble un terrain d'entente qui permette de satisfaire à la fois leurs besoins exprimés et nos aspirations vis à vis de ces mêmes pays.

Dans ces aspirations communes peuvent figurer les questions de main d'oeuvre et notamment celles de la main d'oeuvre qualifiée dont la France peut avoir besoin¹ et que les pays en question peuvent éventuellement fournir sans compromettre leur propre effort de développement.

Comme le développement, ce type d'approche partenariale, qui conduit à de véritables opérations de co-développement, ne peut être envisagé sans une vision couvrant à la fois le court, le moyen et le long terme tant du côté français que du côté des gouvernements partenaires.

¹ Bien entendu, comme cela a été constamment exprimé tout au long de cette étude, qu'il n'a pas été possible de trouver d'abord sur le marché français ni même sur le marché européen.

La réussite de ces opérations de co-développement dépend, en ce qui concerne les Etats francophones du continent africain, à la fois de mesures tendant à former les professionnels dont ont besoin ces pays, de la mise en place de structures à même de gérer les mouvements migratoires et, enfin, de l'élaboration et de la mise en oeuvre de mesures incitatives pour les pays qui souhaitent mobiliser leur diaspora pour contribuer à leur développement économique et social.

- **Formation supérieure/recherche**

Comme indiquée dans la quatrième partie, au paragraphe consacré aux étudiants : Formation recherchée et niveaux :

« Le développement de ces structures pourrait se faire non seulement par les moyens financiers et les aides habituelles, mais aussi par la multiplication des passerelles avec les organismes existants pour les différentes disciplines, le parrainage, l'externalisation, voire l'installation de structures bi-nationales dans les pays d'origine. Cette étroite coopération aurait pour conséquence d'augmenter le retour des diplômés dans leur pays d'origine et de renforcer ou de créer un élan pour la recherche dans ces pays ».

- **Formation professionnelle**

Si on imagine que la France puisse s'associer à certains pays du Sud (ou groupe de pays) pour former, en Afrique, certains des personnels qualifiés dont ils ont besoin et dont nous pourrions aussi avoir besoin, cette opération pourrait être réalisée dans des écoles Inter-Etats comme il en existe déjà, pour certains métiers, en Afrique de l'Ouest (exemple l'Ecole Vétérinaire de Dakar) et en Afrique du Nord (exemple l'Ecole de Météorologie et d'Hydrologie d'Oran). De telles écoles pourraient être créées (ou redynamisées lorsqu'elles existent) pour tous les domaines importants pouvant contribuer de façon significative au développement de ces pays qu'il s'agisse de médecine, d'ingénierie, de travaux publics ou encore d'**agriculture**¹, etc.

De la même manière, il serait d'un intérêt commercial mutuel de contribuer à la formation des entrepreneurs privés qui sont susceptibles de fabriquer des produits dont le marché européen est demandeur. Ces besoins de formation couvrent à la fois les techniques et la gestion « *manageriale* ». Des initiatives du secteur privé amènent à réaliser de telles expériences y compris dans le domaine de l'**artisanat d'art** pour lequel il existe un véritable marché en Europe et qui, grand consommateur de main d'oeuvre localement, est considéré comme un des éléments très favorables au développement local.

¹ L'**agriculture** est toujours, pour beaucoup de pays en développement, le secteur économique le plus consommateur de main d'oeuvre et la source principale de création de richesses. C'est donc un secteur sur lequel repose et reposera encore longtemps le développement économique et social de nombreux pays. La formation professionnelle est donc cruciale dans ce secteur depuis le niveau de l'éducation de base jusqu'à celui des ingénieurs.

- **Connaissance et gestion des flux**

La connaissance des flux migratoires est, avec celle du marché de l'emploi local, un élément essentiel pour gérer ces flux. Il s'agirait, là où c'est nécessaire, de créer (ou de redynamiser) des structures et des services chargés de collecter les informations, de les stocker et de les gérer de manière à fournir aux décideurs des données et des analyses fiables¹. Pour que de telles structures fonctionnent efficacement il est nécessaire de les doter de personnels formés et qualifiés² en nombre suffisant, de les doter des matériels adéquats et de couvrir les charges récurrentes au niveau du fonctionnement. Il est également indispensable que les méthodes de collecte et d'exploitation soient normalisées en s'alignant sur des normes internationalement reconnues pour les données essentielles et en particulier pour celles à partager éventuellement avec des organismes similaires dans d'autres pays ou au niveau international³.

La connaissance des mécanismes et des données relatives aux flux migratoires sont enfin indispensables à la définition et à la mise en oeuvre de politiques migratoires au niveau de chacun des Etats.

- **Politique incitative au « retour »**

Pour ceux des Etats souhaitant que leurs ressortissants expatriés qualifiés contribuent au développement du pays, sous une forme ou sous une autre⁴, il est indispensable qu'ils soient encouragés à le faire à travers des mesures incitatives. Celles-ci, découlant de politiques nationales en la matière, peuvent être de nature administrative, fiscale, douanière⁵, etc.

B - LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Les politiques migratoires sont du domaine de la souveraineté des Etats. Il ne saurait donc être question, pour la France, en la matière, que d'aider ceux qui le souhaitent à se doter des instruments, des ressources humaines et des moyens nécessaires à l'élaboration et à la mise en oeuvre de ces politiques.

Les organisations internationales spécialisées comme l'OIM peuvent intervenir à plusieurs niveaux :

- sensibilisation et incitation des Etats pour qu'ils définissent et mettent en place une politique nationale en matière de migrations ;
- formation des fonctionnaires selon des normes internationalement reconnues ;

¹ Ces structures peuvent prendre le nom d'Observatoire.

² (formation des statisticiens par l'INSEE).

³ On peut citer les normes de l'INSEE ou celles de l'OCDE ou celles d'Eurostat bien que certaines comparaisons entre des données semblables collectées au Nord et au Sud puissent être difficilement comparables (exemple un agriculteur sahélien peut-il être mis dans la même catégorie socio-professionnelle qu'un agriculteur de France tout simplement parce qu'ils sont tous deux agriculteurs).

⁴ Cf. chapitre IV.

⁵ L'exemple du Cap Vert est édifiant : ce pays où la majorité de la population active est à l'extérieur du pays dispense de droit de douane tout migrant de retour pour son matériel professionnel comme pour l'ensemble de ses biens matériels personnels et ceux de sa famille.

- mise en place de programmes financés par la communauté internationale pour identifier et mobiliser les compétences de la diaspora, etc...

D'autres organisations internationales peuvent intervenir :

- pour aider les pays à mettre en place leur politique migratoire selon des normes en matière de droit des migrants, en matière de libre concurrence sur le marché de l'emploi local, en matière de protection des salariés (BIT) ;
- pour financer des opérations de mobilisation des savoir-faire et de l'expertise disponible dans la diaspora (PNUD, Banque Mondiale, Banques régionales de développement type BAD, BID, etc.).

Une mention particulière doit être faite pour les institutions de la Francophonie qui travaillent à l'intensification des échanges de personnes autant que de biens et de services dans l'espace francophone. Si l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) est l'organe politique de la Francophonie (qui préconise donc à la suite des chefs d'Etat ces échanges), l'Agence Intergouvernementale de la Francophonie (AIF) met en oeuvre des programmes d'échanges notamment au niveau institutionnel qui tendent à améliorer le fonctionnement des Etats du Sud au titre de la « bonne gouvernance » et de la « lutte contre la pauvreté »¹. L'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF) est, quant à elle, spécialisée dans les échanges inter-universitaires qui conduisent d'une part à améliorer la qualité des formations au Sud par l'intervention d'enseignants de haut niveau prêtés par les Universités du Nord et d'autre part à envoyer des étudiants du Sud recevoir un complément de formation dans les Universités du Nord.

C - APPROCHE SYSTÉMIQUE : L'INDISPENSABLE INTÉGRATION DE L'ACTION DE LA FRANCE ET DE SES PARTENAIRES EXTÉRIEURS

L'intégration de l'action de la France et de ses partenaires extérieurs ne pourra se faire que par étape.

La première est, de toute évidence, d'instituer un système permanent d'observation pour garantir la connaissance et la comparaison des données statistiques nécessaires pour vérifier l'évolution effective des marchés du travail et des flux de main-d'oeuvre.

Ce sont précisément les conclusions de la Conférence méditerranéenne sur les politiques du marché du travail organisée à Tunis les 23 et 24 mars 1987 qui ont conduit à la création, en 1988, du Système d'échange d'informations sur les Migrations internationales et l'Emploi dans la région méditerranéenne (SIMED)² auquel ont participé dix pays des façades nord et sud de la Méditerranée (l'Algérie, l'Egypte, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, le Maroc, la Tunisie, la Turquie et la Yougoslavie) sous l'égide du B.I.T. et en utilisant les méthodes déjà éprouvée dans le cadre du SOPEMI de l'OCDE³.

¹ Ces deux thèmes sont également très en vogue dans le système des Nations Unies.

² Cf deuxième partie § I.3.

³ Cf. chapitre II, I., C., 2.

Rappelons que les objectifs de ce SIMED étaient de :

- être un lieu d'échange régulier d'informations sur les questions de l'emploi et des migrations internationales de population (qu'il s'agisse d'immigration ou d'émigration), tant dans l'immédiat que dans l'avenir avec la prise en compte des perspectives d'évolution en matière démographique et économique ;
- fournir un cadre permanent de consultation et d'échange d'expériences sur les politiques conduites et les actions menées dans ces domaines ;
- aider, par là-même, au renforcement de la coopération entre des pays ayant en commun certaines préoccupations.

Bien que la mise en œuvre de ce SIMED ait été abandonnée, ses objectifs, tels que définis ci-dessus restent pertinents. D'un point de vue structurel, le SIMED prévoyait de fonctionner sur le modèle d'un réseau d'informateurs et, dans chaque pays, d'un correspondant national assurant, chaque année, la rédaction d'un rapport sur la base d'une grille d'analyse identique pour tous les pays. Il était en outre prévu que le BIT (Service de la Migration internationale pour l'Emploi) élabore un rapport annuel de synthèse, centré sur les développements récents et les tendances les plus significatives.

Dans les deux domaines d'étude qui ont été définis (les migrations internationales et l'emploi), des travaux de plusieurs types sont envisagés pour alimenter chaque rapport national, - et ultérieurement le rapport de synthèse -, à rédiger en suivant une grille unique. Il était prévu que cette grille s'articule autour des thèmes suivants :

- l'évolution démographique et les tendances économiques et sociales ;
- les politiques d'immigration et d'émigration ;
- la situation et les perspectives du marché du travail ;
- les mesures de promotion de l'emploi.

Cette vision est, à notre sens, parfaitement révélatrice de ce par quoi il est évident qu'il faut commencer avec tous les partenaires qui manifestent une volonté de travailler dans ce sens avec nous.

Lorsque cette étape sera franchie avec un certain nombre de pays partenaires du Sud, le Gouvernement Français et, si l'approche est étendue à l'ensemble de l'Europe, la Commission Européenne, disposeront des données essentielles qui permettront, à la fois, de comprendre, de suivre et de gérer les flux migratoires réguliers « pour le travail » et de s'appuyer sur ces observations pour élaborer des accords de partenariat qui tendent à satisfaire les besoins des uns et des autres. A noter à ce propos que le Gouvernement français s'est lancé dans un exercice de **documents stratégiques par pays**. Ceux-ci pourraient inclure, à chaque fois que c'est opportun, un volet « travailleurs migrants » sur la base duquel pourraient se construire les négociations à venir avec les pays intéressés¹.

¹ Des documents stratégiques pays sont également en cours d'élaboration au niveau de la Commission européenne.

Concrètement, la mise en œuvre des actions de coopération arrêtées, après négociation avec les pays partenaires, pourrait se faire sous la forme de **l'aide projet** telle que préconisée dans le rapport présenté au CES par Monsieur François Coursin sur « La contribution de la France au progrès des pays en développement » : « l'aide projet, associée à une culture de partenariat¹, doit être l'une des principaux vecteurs de la coopération française », formule elle-même approuvée par le Ministre délégué à la Coopération et à la Francophonie lors de son discours du 27 Février 2001 devant ce même Conseil économique et social.

V - VERS UNE POLITIQUE EUROPÉENNE EN MATIÈRE DE MIGRATIONS

Si l'Europe n'a pas encore de politique communautaire en matière d'immigration, son objectif est de s'en doter. Dans cette perspective, la Commission a d'ailleurs préparé une communication au Conseil et au Parlement très instructive à plus d'un titre. En effet, elle estime que l'immigration doit être correctement régulée et qu'il convient de rechercher ensemble une maximisation de ses avantages pour l'Union, pour les immigrants eux-mêmes ainsi que pour leur pays d'origine. A ce stade, cette communication ne constitue qu'un document de travail à partir duquel les Etats membres doivent mener leur propre réflexion et se positionner.

On rappellera que les ressortissants étrangers résidant régulièrement dans un pays de l'Union européenne ne peuvent pas bénéficier de la règle de la priorité communautaire de l'emploi, en ce sens que si de nouveaux besoins de main d'œuvre se font jour dans les pays de la Communauté, aucune règle n'impose à ceux-ci d'aller puiser parmi les étrangers résidant régulièrement dans un autre Etat membre. Fait aberrant pour un « marché unique » (Böhning, 1990), on a déjà vu un Etat avoir recours à de nouveaux recrutements extérieurs, alors que dans d'autres Etats européens cette main d'œuvre était en situation de chômage.

Puisque la pression migratoire n'est pas l'effet du seul potentiel migratoire mais résulte aussi de celui de la demande étrangère de main d'œuvre, les politiques d'admission des migrants dans les pays européens seront déterminantes, selon qu'elles permettront des flux réguliers d'immigration ou bien qu'elles réduiront, au contraire, les permis d'entrée et de travail en ne laissant comme seule possibilité aux travailleurs que l'immigration illégale.

Dans la perspective de réduire à long terme l'incitation à émigrer ou pour obtenir un impact à plus court terme et pour tenter de mieux maîtriser les flux, l'observation des tendances récentes dans le cadre du phénomène migratoire montre bien qu'une politique de coopération entre les pays devrait être mise en place avec pour but de promouvoir la croissance économique et la création d'emplois dans les pays de départ. Cette politique constituerait une alternative à l'accélération des migrations (Garson, Puymoyen, 1995).

Il existe, en matière de politique migratoire des différences importantes entre les différents Etats de l'Union. Le traité d'Amsterdam prévoit, d'ici 2003,

¹ Cette notion de partenariat fait intervenir la nécessité de recherche de performance avec l'obligation de résultat (respecter le cahier des charges).

une harmonisation de ces politiques. Le marché de l'emploi étant une question relevant de la politique intérieure des Etats (voire régionale et locale au sein même des Etats), cette harmonisation ne pourra se faire qu'au niveau de principes communs tels que définis au Conseil européen de Tampere (15 et 16 octobre 1999). Les mécanismes et les règles internes doivent pouvoir satisfaire les besoins particuliers de chaque pays.

Depuis lors, la Commission des Communautés européennes a publié une communication¹ dans laquelle sont rassemblés et développés les principes selon lesquels les Etats membres de l'Union doivent travailler pour converger vers une politique communautaire en matière d'immigration² à l'horizon 2003. Ce document indique clairement que les migrations doivent se faire au bénéfice réciproque et mutuel des pays d'accueil des migrants (l'Europe), des pays d'origine et des migrants eux-mêmes. Il s'agit d'une avancée conceptuelle très importante pour l'avenir des relations entre les pays européens de l'Union et les pays en voie de développement en matière de migration de main d'œuvre, d'intégration et de coopération au développement.

A - LES ÉTAPES ANTÉRIEURES À 2001

L'objectif d'achèvement du marché intérieur fixé par l'**Acte unique** (17 février 1986) appelait parallèlement à favoriser la libre circulation des personnes et, par ce biais, à prendre en considération l'immigration. Il pose pour principe qu'aucune disposition de l'Acte unique n'affecte le droit des États membres de prendre les mesures jugées nécessaires en matière de contrôle de l'immigration des pays tiers.

Dans le prolongement de l'Acte unique a été créé, le 20 octobre 1986, le groupe *ad hoc* « immigration » au sein des structures du Conseil, avec pour vocation d'élaborer des principes communs sur la base du travail de six sous-groupes (admission et expulsion, visas, faux documents, asile, frontières extérieures et réfugiés).

Le **traité de Maastricht** (7 février 1992) institue un nouveau titre consacré à la coopération dans les domaines de la justice et des affaires intérieures. Il inscrit au rang des « *questions d'intérêt commun* » pour l'Union européenne : « *Les conditions d'entrée et de circulation des ressortissants des pays tiers sur le territoire des États membres* », « *Les conditions de séjour des ressortissants des pays tiers sur le territoire des États membres y compris le regroupement familial et l'accès à l'emploi* », « *La lutte contre l'immigration, le séjour et le travail irréguliers des ressortissants des pays tiers sur le territoire des États membres* ». Si le traité reconnaît pour certains sujets notamment pour l'immigration – une capacité d'initiative à la Commission concurremment à celle des Etats, le pouvoir de décision appartient au Conseil appelé à se prononcer à l'unanimité.

¹ Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen « *Une politique communautaire en matière d'immigration* », Bruxelles le 22 novembre 2000, COM (2000) 757 final.

² et d'asile.

A cet égard, le Conseil peut s'appuyer sur deux organismes :

- le Centre d'informations, de réflexion et d'échanges en matière d'asile (CIREA) : créé en juin 1992, il a pour vocation d'étudier les différences d'appréciation entre les pays membres de l'Union européenne dans la reconnaissance du statut de réfugié ;
- le Centre d'information, de réflexion et d'échanges en matière de franchissement des frontières et d'immigration (CIREFI) : créé en décembre 1992, il a pour missions principales de rassembler des informations sur l'immigration légale, l'immigration illégale et les situations de séjour irrégulier, l'entrée d'étrangers par des filières de passeurs, l'utilisation de documents faux ou falsifiés ; d'analyser les informations collectées, tirer les conclusions et, le cas échéant, formuler des conseils ; encourager l'échange d'informations en matière de reconduite aux frontières.

Les **accords de Schengen** signés en 1990 et mis en œuvre en 1995 (et le traité d'Amsterdam) ont institué un espace de libre circulation des personnes et reporté les contrôles aux frontières extérieures de l'espace Schengen.

En 1996, le Conseil a adopté une motion commune destinée à permettre une coopération judiciaire effective entre les États membres, de manière à ce que les auteurs d'actes ou de comportements racistes et xénophobes n'utilisent pas les différences existant entre les législations nationales au sein de l'Union pour échapper à la justice.

Le 19 septembre 1996, le Parlement européen adoptait une résolution relative à l'expulsion des immigrés illégaux en Europe prévoyant que « *tout renvoi d'immigrés en situation irrégulière dans leur pays d'origine ne peut avoir lieu qu'en tenant compte de leur réintégration dans la vie économique et sociale de leur pays* ».

Le **traité d'Amsterdam** conclu le 2 octobre 1998 (entré en vigueur le 1^{er} mai 1999) par les quinze États de l'Union européenne a transféré aux institutions communautaires (Commission et Conseil) une partie des compétences qu'exerçaient les États dans le domaine de l'immigration. La principale innovation réside dans l'introduction, dans le traité instituant la Communauté européenne, d'un nouveau titre (titre IV) consacré aux visas, à l'asile, à l'immigration et aux autres politiques liées à la libre circulation des personnes.

Dans le **programme Odysseus**, doté sur la période 1998-2002 de 12 millions d'euros, il est prévu des actions de formation relatives aux problèmes soulevés par l'immigration et aux stratégies pour les résoudre, ainsi qu'au rapatriement des étrangers et à leur réadmission dans les pays d'origine.

Le **Conseil européen de Tampere** (Finlande) des 15 et 16 octobre 1999 relatif à la mise en place d'un espace de liberté, de sécurité et de justice, a retenu quatre orientations majeures :

- le développement du partenariat avec les pays d'origine afin de favoriser, en particulier, le co-développement ;

- l'adoption à terme d'une procédure d'asile commune et d'un statut uniforme, valable dans toute l'Union pour les personnes qui se voient accorder l'asile ;
- un traitement équitable pour les ressortissants ;
- une gestion plus efficace des flux migratoires.

Il affirme qu'il « *faut pour les domaines distincts mais étroitement liés de l'asile et des migrations élaborer une politique européenne* ».

Le 29 juin 2000, le Conseil a adopté une proposition de directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Le 17 octobre 2000, le Conseil a donné son accord politique à une proposition de la Commission relative à un programme d'action contre la discrimination qui commencera le 1^{er} janvier 2001 et durera six ans.

La **charte des droits fondamentaux** fixe un certain nombre de principes qui, en raison du caractère universel de certains droits, s'appliqueront aux ressortissants des pays tiers (droits sociaux, protection contre les licenciements abusifs, conditions de travail).

B - LES CHANGEMENTS D'ORIENTATION

1. Vers une politique communautaire en matière d'immigration

On observera que, selon les premières estimations démographiques pour 2000, si l'Union européenne compte aujourd'hui 1,5 million d'habitants de plus qu'il y a un an (377,6 millions au total), c'est en particulier grâce aux flux migratoires.

La mise en place d'une politique européenne commune en matière d'immigration passe par une **coordination des actions** - dans un cadre communautaire et en assurant la transparence - qui sont à l'heure actuelle menées au niveau de chaque État membre, en raison de leurs effets sur d'autres volets de la politique communautaire (par exemple, la suppression des contrôles aux frontières intérieures et la stratégie européenne pour l'emploi, la politique de développement¹, etc).

Les politiques d'immigration et d'asile devraient être, dans la mesure du possible, **intégrées plus expressément dans les programmes communautaires** concernant les pays tiers.

Il convient de **veiller à ce que le cadre légal ne coupe pas les migrants de leur pays d'origine**, par exemple en s'assurant qu'ils peuvent s'y rendre sans perdre leur statut dans le pays d'accueil et circuler en fonction de l'évolution de la situation dans leur pays d'origine et ailleurs dans le monde. Une telle conception inciterait les immigrés à prendre part au développement économique de leur pays d'origine, non seulement en envoyant des fonds aux membres de leur famille, mais aussi en soutenant financièrement des projets de

¹ Déclaration du Conseil et de la Commission sur « *La politique de développement de la Communauté européenne* », DE 105, Bruxelles le 10 novembre 2000.

développement, des entreprises... Cela pourrait aboutir dans certains cas à leur retour volontaire dans le cadre de mesures de réintégration.

La **coopération entre les pays d'origine et les pays de résidence** des immigrés doit être fondée sur un dialogue avec les gouvernements ainsi qu'avec les immigrés eux-mêmes et leurs associations, si l'on veut s'assurer de la prise en compte des mouvements migratoires dans les stratégies économiques, sociales et de développement des pays concernés (par exemple, en favorisant des institutions publiques et financières plus efficaces, les programmes de formation et de qualification de la main-d'œuvre, ainsi que les entrées de capitaux étrangers dans les projets, y compris ceux qui sont réalisés par les émigrants dans leur pays d'origine).

Le **traitement équitable des ressortissants de pays tiers résidant légalement sur le territoire des États membres**, par le biais d'une politique d'intégration ayant pour ambition de leur offrir des droits et des obligations comparables à ceux des citoyens de l'Union européenne, constitue un élément indispensable à la création de l'espace de liberté, de sécurité et de justice décidée à Tampere.

La Commission a proposé que la coordination communautaire des régimes de sécurité sociale soit étendue aux travailleurs salariés et non salariés qui sont ressortissants de pays tiers et sont assurés dans un Etat membre.

La Commission a proposé d'améliorer le statut légal des membres de la famille de travailleurs de l'Union qui sont ressortissants de pays tiers.

Pour les ressortissants de pays tiers qui sont des résidents de longue durée, des propositions visent à préciser les droits qui leur seront accordés, les conditions dans lesquelles leur statut peut être perdu, leur protection contre l'expulsion et le droit de résider dans un autre État membre.

La **régulation des flux migratoires** implique un dialogue soutenu entre les pays d'accueil, les pays de transit, les pays d'origine et les immigrants eux-mêmes. Le Conseil a demandé que les démarches en vue d'élaborer une politique commune en matière de visas pour l'Union européenne soient intensifiées. Une gestion efficace des flux migratoires nécessite une procédure de suivi et doit s'accompagner de mesures destinées à réguler les mouvements. Dans ce cadre, une priorité plus grande sera accordée au retour volontaire des personnes qui n'ont pas été admises dans un État membre ou qui n'ont plus le droit de demeurer dans l'Union européenne.

L'analyse de la situation dans le domaine des flux migratoires dans l'Union européenne donne à penser qu'il convient d'adopter une **nouvelle approche de l'immigration, plus flexible et commune à tous les États membres**. Une telle politique anticipative en matière d'immigration devrait se fonder sur la reconnaissance du fait que les pressions migratoires continueront et qu'une immigration ordonnée peut présenter des avantages pour l'Union européenne, pour les migrants eux-mêmes ainsi que pour leur pays d'origine. L'ouverture de canaux d'immigration à des fins économiques en vue de satisfaire des besoins urgents de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée a déjà commencé dans un certain nombre d'États membres. D'une manière générale, les mouvements migratoires changent de direction, augmentent et diminuent en fonction des

situations économiques et démographiques tant dans les pays de départ que dans les pays de destination. Par conséquent, afin de réguler les flux migratoires de façon satisfaisante et de réduire l'immigration clandestine, l'Union européenne doit adopter une stratégie coordonnée prenant en considération tous les aspects étroitement liés à la question des flux migratoires et travailler en partenariat étroit avec les pays d'origine et de transit.

Introduire la question de la migration de la main-d'œuvre dans le débat sur la mise en place d'une politique économique et sociale pour l'Union européenne permettrait aussi de renforcer les politiques destinées à lutter contre le travail au noir et l'exploitation économique des immigrés qui, à l'heure actuelle, alimentent la concurrence déloyale dans l'Union. L'égalité en matière de salaires et de conditions de travail n'est pas seulement favorable aux immigrés mais à la société elle-même qui peut alors tirer pleinement profit de la contribution des immigrés à la vie économique et sociale.

La Commission considère que le meilleur moyen d'aboutir à une politique réglementée en matière d'immigration est de mettre en place **un cadre général à l'échelon européen**. Le principe directeur d'une politique européenne en matière d'immigration doit être le suivant : les personnes admises doivent bénéficier, pour l'essentiel, des mêmes droits et obligations que les ressortissants de l'Union européenne, ces droits et obligations pouvant toutefois être progressifs et liés à la durée du séjour prévue dans leurs conditions d'admission. Une politique européenne de l'immigration doit s'occuper des répercussions de l'immigration tant dans les pays de départ que dans les pays de destination. L'admission d'immigrants économiques devrait de toute évidence répondre aux besoins du marché, notamment en personnes extrêmement qualifiées, mais aussi en main-d'œuvre moins ou non qualifiée ou encore en travailleurs saisonniers. Les politiques d'admission d'immigrants économiques doivent permettre à l'Union européenne d'apporter une réponse rapide et efficace aux besoins du marché du travail à l'échelon national, régional et local en reconnaissant la nature complexe et rapidement changeante de ces besoins et donc la nécessité d'une plus grande mobilité entre États membres pour les migrants arrivant dans l'Union européenne.

En ce qui concerne **l'admission des immigrants**, la Commission préconise :

- **une évaluation des niveaux d'immigration appropriés.** Les États membres doivent demeurer compétents pour décider de leurs besoins en ce qui concerne les différentes catégories de travailleurs migrants. Toutefois, un nouveau processus doit être mis en place qui repose sur la coopération, l'échange d'informations et l'établissement de rapports. Les États membres exposeraient, dans ces rapports, leurs intentions futures en matière d'immigration en fournissant, notamment, des projections sur le nombre de travailleurs migrants qu'ils souhaitent admettre et une indication des niveaux de qualification recherchés. La nécessité de définir une approche souple de besoins économiques qui évoluent autorise à penser que les quotas sont difficiles à appliquer et qu'il serait préférable d'adopter un système approprié d'objectifs indicatifs. Cette approche serait étroitement liée aux besoins du marché

du travail mais prendrait aussi en considération les accords conclus avec les pays d'origine ;

- **une définition d'un cadre juridique commun dans le domaine de l'admission** : la Commission adoptera prochainement des propositions de directives portant sur les conditions d'admission et de séjour dans l'Union européenne de ressortissants de pays tiers qui souhaitent y exercer une activité professionnelle salariée ou indépendante, ou une activité non rémunérée, ou y suivre des études ou une formation professionnelle. L'ensemble de ces directives formera un cadre juridique souple fondé sur les principes suivants : transparence et rationalité, modulation des droits conférés en fonction de la durée du séjour, clarification des procédures de demande et d'examen, amélioration de l'accès à l'information.

Dans ses propositions pour 2001, la Commission a invité les États membres à répondre aux besoins des catégories défavorisées, comme celle des travailleurs migrants résidant au sein de l'Union, en vue de les **aider à s'intégrer** sur le marché du travail, ainsi qu'à fixer des objectifs nationaux compte tenu de la situation nationale. Toutefois, il est également fondamental de créer une société accueillante et de reconnaître que l'intégration est un processus à double sens requérant une adaptation tant de l'immigré que de la société qui l'accueille. L'intégration est un processus à long terme et une attention particulière doit être accordée aux immigrés de la seconde génération, y compris ceux nés dans l'Union européenne, afin de garantir que certains problèmes ne conduisent pas à l'exclusion sociale et à la criminalité. Dans cette perspective, les politiques d'intégration devraient accorder une grande importance aux femmes et à la famille. Alors que l'intégration relève en premier lieu de la compétence des États membres, les gouvernements devraient partager leurs prérogatives en la matière avec la société civile, notamment à l'échelon local, où des mesures d'intégration doivent être mises en œuvre.

Il est indispensable de **disposer de plus d'informations concernant les flux migratoires et les tendances en matière de migrations** vers l'Union européenne et au départ de celle-ci, ainsi que sur le rôle des migrants sur le marché du travail et des effets généraux des migrations dans l'Union européenne et dans les pays d'origine et de transit. Il convient de poursuivre les efforts destinés à permettre de mieux comparer les statistiques des migrations et à soutenir des travaux de recherche comparée sur les migrations.

La Commission propose que les résultats de ces débats soient examinés au second semestre 2001 au Sommet de Laaen¹.

¹ Fin de la Présidence Belge.

2. Une politique de développement actualisée

Dans une déclaration récente¹, l'Union européenne a indiqué que la politique de développement de la Communauté était, quant à elle, « *sous-tendue par le principe du développement humain et social durable, équitable et participatif : la promotion des droits de l'Homme, de la démocratie, de l'Etat de droit et de la bonne gestion des affaires publiques en font partie intégrante* ».

Cette même déclaration indique que le premier objectif doit être la « réduction de la pauvreté² en vue de son élimination à terme ». Une des conséquences de cette priorité est le recentrage de l'aide au développement sur un nombre de domaines plus limité (6) qui sont : le lien entre commerce et développement ; l'appui à l'intégration et à la coopération régionales ; l'appui aux politiques macro-économiques ; les transports ; la sécurité alimentaire et le développement rural durable ; le renforcement des capacités institutionnelles, notamment en matière de bonne gestion des affaires publiques et d'Etat de droit.

La Communauté s'engage « à veiller à intégrer la promotion des droits de la personne humaine, de l'égalité entre les hommes et les femmes, du droit des enfants et de la dimension environnementale ».

Cette communication évoque la nécessité de favoriser la participation accrue des acteurs économiques et sociaux³, du secteur privé et des ONG⁴.

3. Vers un partenariat équitable UE/ACP⁵?

L'accord de Cotonou signé le 23 juin 2000 engage une réforme radicale des relations UE/ACP. Celle-ci est particulièrement marquée dans le domaine commercial : des accords de libre-échange entre l'Union européenne et des groupes régionaux ACP devraient succéder au système des préférences non réciproques, au plus tard en 2008. L'UEMOA⁶ et la CEMAC⁷ sont, pour l'Afrique au Sud du Sahara et pour la zone franc, pressentis pour être les regroupements régionaux souhaités⁸.

¹ Déclaration du Conseil et de la Commission sur « *La politique de développement de la Communauté européenne* », DE 105, Bruxelles 10 novembre 2000.

² Ce vocable est celui préconisé par les Institutions de Bretton Woods. On note que la France a également adopté la « lutte contre la pauvreté » comme une priorité majeure pour les projets qui peuvent être financés par le Fonds de Solidarité Prioritaire (FSP) dans sa zone de compétence (ZSP).

³ Parmi lesquels on peut inclure les migrants. La Communication du 22 novembre 2000 sur la politique communautaire en matière d'immigration est plus explicite sur ce point.

⁴ Parmi lesquelles on peut inclure les associations de migrants.

⁵ Union européenne / Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique.

⁶ Union Economique et Monétaire de l'Ouest Africain.

⁷ Communauté Economique et Monétaire d'Afrique Centrale.

⁸ L'UEMOA et la CEMAC ont, en principe, les capacités institutionnelles et juridiques de mener à bien l'intégration économique et commerciale de leur région et de coordonner les négociations avec l'UE. Ces deux entités régionales sont engagées dans quatre types de libéralisations, unilatérale (les pas), régionale, inter-régionale (Cotonou) et multilatérale (OMC), qui ne sont pas forcément cohérentes.

Les préférences étaient importantes pour certains secteurs d'activité et pour certains pays qui ont su en tirer profit. Elles tendent néanmoins à disparaître car il s'agissait de se conformer aux règles de l'OMC. Cela signifiait soit d'offrir les mêmes préférences commerciales à l'ensemble des pays en développement (cas du Système de Préférences Généralisées/SPG) soit de mettre en place des préférences réciproques dans le cadre d'accords de libre-échange. Il s'agissait enfin de conserver une relation privilégiée entre l'Europe et le groupe ACP. En dépit d'une perte certaine de « poids géostratégique » du groupe ACP, l'Europe considère néanmoins qu'elle s'est investie et a investi depuis de nombreuses années dans cette zone. Elle ne tient pas à voir cette relation se dissoudre dans un multilatéralisme « flou », alors qu'elle reste de loin le premier partenaire commercial et le plus gros donateur de la région.

La distinction nouvelle entre PMA et non-PMA risque à la fois de compliquer sérieusement les négociations UE/ACP¹ et pourraient aussi perturber les processus d'intégration régionale en cours.

La politique commerciale de l'UE relève de la compétence communautaire. Elle pourrait toutefois rencontrer des difficultés car elle devra dépasser les obstacles qui limitent la cohésion régionale dans les ACP (disparités entre les économies, relative faiblesse du commerce intra-régional, manque d'intérêts communs...). Or, la capacité de ces régions à avoir des politiques actives de développement dépend de la mise en oeuvre des accords de Cotonou. Les stratégies commerciales devront particulièrement intégrer la gestion des processus de libéralisation, sachant que ceux-ci touchent autant aux aspects de protection tarifaire qu'aux modalités d'intervention des Etats dans l'économie. Il s'agit principalement de définir des conditions préalables à la mise en oeuvre des mesures de libéralisation qui permettent de maximaliser les bénéfices des réformes et d'en minimiser les coûts.

Dans ces conditions, on peut se poser la question de savoir si les accords de Cotonou présentent une avancée significative par rapport à ceux de Lomé pour le développement économique et social des pays ACP en général et pour la création de richesses et d'emplois dans ces pays en particulier.

Accessoirement (par rapport à ce qui vient d'être analysé), les accords de Cotonou contiennent un article - l'article 13 - relatif aux migrations² dont les extraits les plus significatifs dans le cadre de cette étude sont :

« 2. Les parties sont d'accord pour considérer qu'un partenariat implique, à l'égard des migrations, un traitement équitable des ressortissants des pays tiers résidant légalement sur leurs territoires, une politique d'intégration ayant pour ambition de leur offrir des droits et obligations comparables à ceux de leurs citoyens, à favoriser la non-discrimination dans la vie économique, sociale et culturelle et à mettre en place des mesures de lutte contre le racisme et la xénophobie ».

« 3. Chaque État membre accorde aux travailleurs ressortissant d'un pays ACP exerçant légalement une activité sur son territoire, un traitement

¹ En effet, les PMA n'ont pas intérêt à signer d'accord de partenariat économique (APE) puisqu'ils bénéficieront quoiqu'il arrive d'un accès libre au marché européen.

² Voir annexe n°8 relative au contenu in extenso de l'article 13 de l'accord de Cotonou.

caractérisé par l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité par rapport à ses propres ressortissants, en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de licenciement. Chaque Etat ACP accorde, en outre, à cet égard un traitement non-discriminatoire comparable aux travailleurs ressortissant des États membres ».

« 4. Les parties considèrent que les stratégies visant à réduire la pauvreté, à améliorer les conditions de vie et de travail, à créer des emplois et à développer la formation contribuent à long terme à normaliser les flux migratoires. Les parties tiennent compte, dans le cadre des stratégies de développement et de la programmation nationale et régionale, des contraintes structurelles liées aux phénomènes migratoires en vue d'appuyer le développement économique et social des régions d'origine des migrants et de réduire la pauvreté. La Communauté soutient, dans le cadre des programmes de coopération nationaux et régionaux, la formation des ressortissants ACP dans leur pays d'origine, dans un autre pays ACP ou dans un État membre de l'Union européenne. En ce qui concerne la formation dans un État membre, les parties veillent à ce que ces actions soient orientées vers l'insertion professionnelle des ressortissants ACP dans leur pays d'origine ».

« Une assistance adéquate sera accordée aux États ACP en vue de la mise en œuvre de ces accords ».

Le contenu de cet article 13 des accords de Cotonou montre que le Système Intégré Fonctionnel de Co-Développement proposé dans cette étude trouve sa place tout naturellement dans le cadre partenarial UE/ACP.

CONCLUSION

L'étude sur l'exode des compétences des pays d'Afrique a permis de battre en brèche un certain nombre d'idées reçues qui conduisent trop souvent à une approche et à un raisonnement biaisés du phénomène :

Tout d'abord en ce qui concerne les personnels qualifiés des pays du Sud, il y a lieu de distinguer les besoins en main d'œuvre nécessaires au développement, des capacités d'emploi réelles. Cette situation d'inadéquation entre l'offre et la demande en Afrique conduit au chômage ou au sous-emploi de nombreux personnels qualifiés.

Pour ce qui concerne l'Europe et la France en particulier, si les tendances démographiques persistent, le niveau d'activité économique ne pourra être maintenu, dans certains secteurs, que par le recrutement de personnels qualifiés sur les marchés de l'emploi extérieurs. Ces nouveaux venus pourront participer, comme ceux qui résident déjà sur le territoire français, à la création de richesses et par voie de conséquence à l'évolution positive de notre PIB.

Dans ce contexte la nécessité du retour physique des étrangers dans les pays d'origine n'apparaît plus aux spécialistes des mouvements migratoires comme la seule solution à préconiser. En effet ceux qui sont établis en France de façon durable et en particulier les cadres et les personnels qualifiés n'ont guère envie de retrouver des conditions d'exercice de leur métier très en deçà de ce qu'ils ont pratiqué en Europe. De la même manière ils peuvent apprécier nos pratiques démocratiques et libertés publiques qu'ils savent ne pas retrouver dans bon nombre de leurs pays d'origine. Les spécialistes de ces questions préconisent donc une approche variable selon les pays et les compétences concernées avec notamment une mobilité qui permettrait aux diasporas de contribuer au développement de leurs pays d'origine tout en conservant leur statut dans le pays d'accueil.

La lutte contre l'« exode des cerveaux » passe par conséquent par la mise en œuvre de politiques propres à promouvoir le développement économique et donc à réduire ainsi -à la source- l'incitation à émigrer.

Lors de son allocution au Conseil économique et social le 27 février 2001¹, le Ministre délégué à la Coopération et à la Francophonie, Monsieur Charles Josselin, a pris une position politique claire sur ce sujet en déclarant : « *Nous avons la conviction que le dialogue Nord-Sud est aussi important, sinon plus, que celui entre pays riches. La mondialisation ne doit pas être seulement celle des profits rapatriés, elle doit être celle des profits et des savoirs partagés, celle du développement durable pour l'ensemble de l'humanité* ».

¹ A l'occasion de la présentation en Assemblée plénière, de l'avis sur « *La contribution de la France au progrès des pays en développement* » (rapporteur M. François Coursin).

L'analyse de ce qui se passe aujourd'hui en France au niveau du marché de l'emploi d'une part, et de la politique extérieure d'autre part, a montré qu'une intégration fonctionnelle inter-ministérielle était susceptible d'améliorer la cohérence et l'efficacité du recrutement des personnels qualifiés nécessaire au maintien du niveau de l'activité économique, après que l'on ait épuisé toutes les ressources humaines à l'intérieur de la France et de l'Union européenne.

L'analyse géopolitique de l'avantage que pourrait avoir une entente avec un certain nombre de pays partenaires susceptibles de pourvoir aux emplois vacants utiles à la bonne marche de notre économie conduit à envisager un second niveau d'intégration. Ce niveau prend en compte, de manière concertée, les besoins de ces pays (développement des ressources humaines et marché de l'emploi en Afrique francophone) sans mettre en danger le marché de l'emploi en France. On parviendrait ainsi à un véritable partenariat, qui suppose de part et d'autre le respect de droits et d'obligations pour aller « de concert » selon l'expression de Montesquieu. Cela suppose aussi l'extension de l'intégration préconisée au niveau national, à un Système Intégré Fonctionnel de Co-Développement.

L'exode des compétences, afin qu'il ne puisse pas être assimilé au « pillage des cerveaux » doit s'inscrire dans le cadre d'un partenariat, de mesures de compensations et d'échanges bénéfiques pour les uns et les autres.

Cette volonté d'échange est l'une des conditions pour échapper aux conséquences négatives que pourrait avoir l'application des lois du marché conçue comme un système ne jouant qu'au niveau des seuls individus. C'est pourquoi il est impératif de tempérer les effets potentiels de ces facteurs en faisant appel à l'éthique du partenariat et à une régulation par les Etats.

Seuls les Etats sont à même de remplir une fonction d'arbitre face à des intérêts contradictoires et d'organiser de façon durable les modalités de l'échange. Cela ne veut pas dire que l'Etat français doit imposer des règles nouvelles au sein de notre économie nationale, mais simplement qu'il devrait favoriser des modalités de circulation, d'échanges et de compensation qui permettent d'instaurer de vrais partenariats avec des pays soumis, par ailleurs, à certains effets prédateurs de la mondialisation.

Ces orientations sont également susceptibles de s'inscrire dans les axes de réflexion de l'Union européenne dont la dernière communication sur l'immigration recommande aux Etats membres d'être très attentifs aux intérêts des migrants, des pays d'accueil et des pays d'origine.

Telle est bien la vocation du Conseil économique et social de proposer de tels aménagements susceptibles d'améliorer l'outil économique tout en apportant aux acteurs africains un partenariat humaniste, marqué par l'action et qui se situe bien dans la perspective du co-développement et d'un développement durable.

ANNEXES

Annexe 1 : Flux d'entrée en France (1999)

TRAVAILLEURS	
<i>PERMANENTS</i>	
Introductions ⁽¹⁾	2 353
Régularisations	2 975
Total Permanents	5 328
<i>AUTORISATIONS PROVISOIRES DE TRAVAIL</i>	
Introductions ⁽²⁾	3 212
Régularisations	2 578
Total A.P.T.	5 790
<i>SAISONNIERS</i>	
Introductions	7 594
Régularisations	17
Total Saisonniers	7 611
AUTRES ETRANGERS	
<i>HORS REEXAMEN</i>	
Etudiants	25 066
Stagiaires	709
Actifs non salariés	954
Visiteurs	9 753
Membres algériens...	19
Professions artistiques et culturelles	75
Vie privée et familiale	18 664
Membres familles français	15 301
Membres familles réf. ap.	929
Rente	24
Réfugiés	3 641
Total hors réexamen	75 135
<i>REEXAMEN</i>	3 322
<i>TOTAL AUTRES ETRANGERS</i>	78 457
REGROUPEMENT FAMILIAL	
<i>HORS REEXAMEN</i>	
Accompagnantes	
Personnes	2 394
Rejoignantes	
Personnes	14 953
Régularisations	
Personnes	1 868
Total RF hors réexamen	
Personnes	19 215
<i>REEXAMEN</i>	
Personnes	2 549
<i>TOTAL RF</i>	
Personnes	21 764

(1) dont, en 1999 : Informaticiens : 296.

(2) dont, en 1999 : Informaticiens : 659 – Mannequins : 3.

Source : Direction de la Population et des Migrations.

Annexe 2 : Entrée des cadres et ingénieurs permanents par nationalité et secteur d'activité

1997, cadres et ingénieurs

Nationalités	Pêche et Agricul.	INDUSTRIE					Construc.	Commer.	Hôtel et Restau.	Trans. et commu.	Activités finan.	Immob.	Educ.	Santé, social	Services collec.	Services domes.	Autres activités	TOTAL
		Agricole et alim.	Textile, habille.	Chimie et cahou.	Constru. Élec.	Autres												
Afrique du Sud										1	6	1		1			9	
Algérie	1			1		4	2	4	1	2	40	19	11	9		4	100	
Bénin								1		1	2						4	
Burkina Faso																		
Cameroun					1	1	1	3		1	2	10	2	2	3		1	27
Cap-Vert																		
Comores																		
Congo Brazza						1		1		1	3	1					7	
Congo Kin						1					1						2	
Côte d'Ivoire					1						1		1	1			4	
Djibouti																		
Egypte						1				2	3						6	
Ethiopie																		
Gabon								4			1						5	
Ghana																		
Guinée																		
Madagascar						1	1	1			3		1	1			8	
Mali	1																1	
Maroc	1	1			5	2	1	5		5	10	4	2	4			74	
Maurice (Ile)				1		1		1			2	2					7	
Mauritanie																		
Niger						1											1	
Nigeria				1				1			2						4	
Rwanda												1					1	
Sénégal				1	1			1			2	6		1			12	
Tchad																		
Togo											3		2	1			6	
Tunisie				1		1		6		1	7	31	5	1			54	
Autres											3						3	
Total Afrique	3	1		5	8	14	5	28	1	12	30	148	34	20	21		6	336
Total Asie	1	3	4	21	62	29	3	127	7	73	41	152	21	4	10	2		560
Total Amérique	2	9	8	71	65	84	3	65	2	19	42	361	20	4	42	2	3	802
Total Océanie				5	3	1		1			6	24			1			41
Total Europe		3	2	19	19	22	2	31	3	15	14	98	21	2	20	2	2	275
Total Général	6	16	14	121	157	150	13	252	13	119	133	783	96	30	94	6	11	2014

Annexe 2 (Suite)

1998, cadres et ingénieurs

Nationalités	Pêche et Agricul.	INDUSTRIE					Construc.	Commer.	Hôtel et Restau.	Trans. et commu.	Activités finan.	Immobi.	Educ.	Santé, social	Services collec.	Services domes.	Autres activités	TOTAL
		Agricole et alim.	Textile, habille.	Chimie et cahou.	Constru. Élec.	Autres												
Afrique du Sud		1		2	1			1			8						13	
Algérie		1		5	8	3		8	1	3	2	92	22	26	6		1	178
Bénin										1		9		1				11
Burkina Faso																		
Cameroun					3	3		3		2	1	24		1	2			39
Cap-Vert																		
Comores																		
Congo Brazza						1		1				9		1				12
Congo Kin																		
Côte d'Ivoire											2	6	2		1		1	12
Djibouti												1						1
Egypte												2	1	3				6
Ethiopie											1							1
Gabon					1							3			1			5
Ghana														3				3
Guinée												1						1
Madagascar								2		1		15	1				1	20
Mali																		
Maroc				2	4	6	1	8	1	5	14	96	5	1	3			146
Maurice (Ile)					2						2	14	1					19
Mauritanie											2			1				3
Niger														1				1
Nigeria						2		4				3						9
Rwanda																		
Sénégal		1										15	3		1		1	21
Tchad												1						1
Togo					1	1						8			1			11
Tunisie				2	8	2	1	3		3	5	63	2	1				90
Autres											1	6			2			9
Total Afrique		3		11	28	18	2	30	2	15	28	378	37	34	22		4	612
Total Asie		2	8	29	57	23	3	102	8	33	36	190	14	9	8		2	524
Total Amérique		4	3	62	62	56	3	44	3	23	31	321	22	4	47		2	687
Total Océanie	1			2	6	4		2			7	23		1	4			50
Total Europe	1	6	2	14	23	28	2	18	2	4	28	124	11	3	22		2	290
Total Général	2	15	13	118	176	129	10	196	15	75	130	1037	84	51	103		10	2164

Annexe 2 (Suite) - 1999, cadres et ingénieurs -

Nationalités	Pêche et Agricul.	INDUSTRIE					Construc.	Commer.	Hôtel et Restau.	Trans. et commu.	Activités finan.	Immobi.	Educ.	Santé, social	Services collec.	Services domes.	Autres activités	TOTAL
		Agricole et alim.	Textile, habille.	Chimie et cahou.	Constru. Elec.	Autres												
Afrique du Sud	1			2	1	1	1	1		1	8						16	
Algérie				3	8	6	1	21	2	8	4	169	20	40	7		3	292
Bénin										2		19			1			22
Burkina Faso					2							5	1					8
Cameroun					7			5		2		36	2		2			54
Cap-Vert												1						1
Comores												2						2
Congo Brazza								1		1	1	7		2	3			15
Congo Kin														1				1
Côte d'Ivoire					2			1	1	2		16			2			24
Djibouti												2						2
Egypte				1				1	1	6		8		1	1			19
Ethiopie																		
Gabon								1				14		1				16
Ghana												2						2
Guinée											2	27	1	2			1	37
Madagascar			1		1			2				4						4
Mali											2	15	1	1				22
Maroc	1			4	14	10		11	1	11	13	228	11	12	2			318
Maurice (Ile)					3						2	15	1	1				22
Mauritanie								1			1	6	1					9
Niger																		
Nigeria				1	2							4						7
Rwanda																		
Sénégal			1			2		1		2	1	34	1	1	2			45
Tchad										1								1
Togo								2				9		2				13
Tunisie		1			10	3		5		4	9	93	11	3	2		2	143
Autres				1	1						2	2						6
Total Afrique	2	1	2	12	51	22	2	53	5	39	36	711	49	66	22		6	1079
Total Asie		7	3	26	67	74	4	139	8	37	45	234	17	8	12	2	2	685
Total Amérique		1	3	44	75	92		63	4	12	35	394	28	3	34		1	789
Total Océanie		1		1	3	3		3		6	2	28	1		7			55
Total Europe		11	2	24	38	32	3	37	7	9	23	225	18	5	18			452
Total Général	2	21	10	107	234	223	9	295	24	103	141	1592	113	82	93	2	9	3060

Source : Direction de la population et des migrations.

Annexe 3 : Tableau récapitulatif des conditions de nationalité pour exercer les emplois du secteur privé.

Professions	Condition de nationalité française	Condition de nationalité française ou ressortissants de l'U.E	Condition de réciprocité
PROFESSIONS DE SANTÉ			X
Médecins		X	
Chirurgien-dentistes		X	
Sage-femmes		X	
Directeurs et directeurs adjoints de laboratoire d'analyse de biologie médicale	X (liée à la condition de nationalité pour l'obtention du diplôme)		
Pharmaciens		X	X
Vétérinaires		X	
PROFESSIONS JUDICIAIRES ET JURIDIQUES			
Avocats		X	X (1990)
Administrateurs judiciaires	X		
Conseiller du travail	X		
Mandataires judiciaires à la liquidation des entreprises	X		
Greffiers des tribunaux de commerce	X (+ service national)		
Huissiers de justice	X		
Notaires	X (décret de 1973)		
Avoués auprès des cours d'appel		X	
Commissaires priseurs		X	
PROFESSIONS COMPTABLES ET FINANCIERES			
Démarcheurs financiers		X	X
Experts comptables		X	X
Commissaires aux comptes de société		X	X
TRANSPORTS			
Commissionnaires de transport		X	X
Capitaines de navires français	X		
Personnels navigant professionnels de l'aéronautique civile	X		
Dirigeants d'une entreprise de transport aérien	X		
MÉTIERS DE L'URBANISME			
Architectes		X	X
Géomètres experts		X	

Professions	Condition de nationalité française	Condition de nationalité française ou ressortissants de l'U.E	Condition de réciprocité
ENSEIGNEMENT PRIVÉ			
Directeurs des établissements d'enseignement primaire et secondaire	X		
Directeurs et professeurs d'une école d'enseignement technique, industriel ou commercial	X		
Agents généraux d'assurance		X	X
Courtiers de marchandises assermentées		X	
SÉCURITÉ, SURVEILLANCE, RECHERCHE			
Dirigeants ou collaborateurs indépendants d'une agence privée de recherches		X	X
Dirigeants ou gérants d'une entreprise de surveillance, de gardiennage ou de transport de fonds		X	X
TOURISME, LOISIRS			
Directeurs, membres du comité de direction et personnel des cercles et casinos		X	
Directeurs de salles de spectacles	X		
Guides interprètes de tourisme (régionaux ou nationaux) et conférenciers nationaux		X	X
ACTIVITÉS COMMERCIALES SPÉCIALISÉES			
Débitants de tabac		X	
Débitants de boissons		X	X
MÉTIER DE LA COMMUNICATION			
Directeurs de publications de presse	X		
Directeurs et co-directeurs de la publication d'un service de communication audiovisuelle	X		
Directeurs d'une société coopérative de messagerie de presse	X		
Membres du comité de rédaction d'entreprises éditant des publications périodiques destinées à la jeunesse			
Concessionnaires de services publics	X		
Concessionnaires d'énergie hydraulique	X		
PROFESSIONS DU SECTEUR AGRICOLE			
Collecteurs agréés de céréales		X	
Usagers des marchés d'intérêt national		X	X
ARMES ET MUNITIONS			
Administrateurs des entreprises de poudres et de substances explosives		X	
Détenteurs d'une autorisation de fabrication d'armes et de munitions		X	
POMPES FUNEBRES			
Dirigeants d'une régie, entreprise, association ou établissement de service extérieur des pompes funèbres		X	

Annexe 3 (suite) : Tableau récapitulatif sur la situation de l'emploi des étrangers dans les grandes entreprises publiques

	Effectifs	Situation
France Télécom	142.900 postes dont 127.700 fonctionnaires soit 15 200 emplois de non fonctionnaires	Les emplois de non fonctionnaires sont ouverts aux étrangers communautaires et hors U.E.
La Poste	308.000 postes dont 236.000 fonctionnaires soit 72 000 emplois de non fonctionnaires	Les emplois de non fonctionnaires sont ouverts aux étrangers communautaires et hors U.E.
EDF-GDF	140.000 postes	Les emplois statutaires sont fermés aux étrangers hors U.E.
Air France	45.000	Les emplois permanents sont fermés aux étrangers hors U.E.
Aéroports de Paris	7.400	Les emplois sont ouverts aux étrangers communautaires et hors U.E.
RATP	38.000	Les emplois statutaires sont fermés aux étrangers hors U.E.
SNCF	175.000	Les emplois statutaires sont fermés aux étrangers hors U.E.

Annexe 3 (suite) : Tableau récapitulatif des restrictions législatives et réglementaires à modifier en vue de l'ouverture des emplois fermés aux étrangers dans le secteur privé

Professions	Références
Médecins	Article L.356 et L.360 du Code de Santé publique (Loi n°76-1288 du 31 déc. 1976, modifiée en dernier lieu par la loi n°99-641 du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture maladie universelle, voir notamment son article 60)
Chirurgiens-dentistes	Article L.356 à L.358 et L.360 du Code de la Santé Publique (Loi n°76-1288 du 31 décembre 1976)
Sages-femmes	Article L.356 à L.358 et L.360 du Code de la Santé Publique (Loi n°76-1288 du 31 décembre 1976)
Pharmaciens	Article L.511 et s du CSP
Vétérinaires	Article L.309 du code rural L. n°88-412 du 22 juin 1989 L. n° 93.1420 du 31 décembre 1993 L. n° 82-899 du 20 octobre 1982, relative à l'exercice des activités de vétérinaire (JO 21 octobre) Code de déontologie issu du décret n°92-157 du 19 février 1992 L. n°99-574, dite loi d'orientation agricole du 9/7/1999
Avocats	Article 11 de la L. du 31/12/71 modifiée
Avoués auprès des cours d'appel	Ord. N° 45-2591 du 2/11/45 D n° 45-0118 du 19/12/45 portant règlement d'administration publique pour l'application du statut des avoués
Commissaires priseurs	Ord. N°45-2593 du 2/11/45 relative au statut des commissaires-priseurs D n°45-120 du 19/12/45 Conditions d'accès à la profession : D n°73-541 du 19/6/73 relatif à la formation professionnel des commissaires-priseurs et aux conditions d'accès à cette profession, modifié par D n°87-581 du 22/7/87
Démarcheurs financiers	Article 11 de la loi 66-1010 du 28 décembre 1966 relative à l'usure ; aux prêts d'argent et à certaines opérations de démarchage et de publicité, modifiée par la loi .L. n°72-6 du 3 janvier 1972 relative au démarchage et aux opérations de placements et d'assurance (art. 3 et 8).

Professions	Références
Experts comptables	Ordonnance n°45-2138 portant institution de l'ordre des experts comptables et réglementant le titre et la profession d'expert comptable du 19/9/45 modifiée par la L. n°68-946 du 31/10/68 et la L. 8/8/94. D. 96-352 du 24/4/96. Arr. du 27/8/96
Commissaires aux comptes de société	Décret n°69-810 du 12 août 1969 portant règlement d'administration publique et relatif à l'organisation de la profession et au statut professionnel des commissaires aux compte de sociétés, modifiée en dernier lieu par le décret n°93-9 du 4 janvier 1993
Commissionnaires de transport	Décret du 5 mars 1990 relatif à l'exercice de la profession de commissionnaire de transport, pris en application de la directive CEE n°82-470 du 29 juin 1982 (JOCE 21/7/82, n°L.213 et de l'article 8, 1 de la loi d'orientation des transports intérieurs dite LOTI (L.n°82-1153 du 30 décembre 1982).
Architectes	L.n°77-2 du 3/1/77 sur l'architecture. D. n°87-640 du 4/8/87 (JO du 7/8/87) Code de l'urbanisme
Géomètres experts	Art. 3 L.n°46-942 du 7 mai 1946 instituant l'ordre des géomètres experts par la L. du 15/12/87 et L. 28/6/94 (JO 29/6) D. n°96-478 du 31/5/96 portant règlement de la profession de géomètres experts et des devoirs professionnels, modifié en dernier lieu par le décret n°99-739 du 27 août 1999.
Agents généraux d'assurance	Art. R.511 et suivants du Code des Assurances D. n°49-317 du 5/3/49 (incendie, accidents et risques divers, IARD) D. n°50-1068 du 28/12/50, JO du 31/12 (vie) D. n°96-902 du 15/10/96. D. n°84-298 du 20/4/84 sur les conditions de capacité professionnelle
Courtiers de marchandises assermentées	Art. 2 du D. n°64-399 du 29/4/64 portant codification et modification des dispositions concernant les courtiers de marchandises assermenté, JO du 7/5/64
Dirigeants ou collaborateurs indépendants d'une agence privée de recherches	Loi n°891 du 28 septembre 1942 réglementant l'exercice de l'activité des agents privés de recherches.
Dirigeants ou gérants d'une entreprise de surveillance, de gardiennage ou de transports de fonds	Loi n°83-629 réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds.

Professions	Références
Directeurs, membres du comité de direction et personnel des cercles et casinos	Loi du 15 juin 1907 réglementant le jeu dans les cercles et les casinos des stations balnéaires, thermales et climatiques
Guides interprètes de tourisme (régionaux ou nationaux) et conférenciers nationaux	Loi n° 92-645 du 13 juillet 1992 fixant les conditions d'exercice des activités relatives à l'organisation et à la vente de voyage ou de séjours Décret n°94-490 du 15 juin 1994 pris en application de l'article 31 de la loi n°92-645 du 13 juillet 1992 fixant les conditions d'exercice des activités relatives à l'organisation et à la vente de voyage et de séjours, Titre V : et personnels qualifiés pour conduire des visites dans les musées et monuments historiques
Débitants de tabac	Décret impérial du 29/12/1810 et 12/01/1810 loi du 16/3/46 : suppression des formalités de délivrance d'une commission et prestation de serment imposés aux titulaires de débit de tabac Loi n°76-448 du 24/05/1976 portant aménagement des régimes économiques et fiscaux en vue d'une harmonisation avec le marché commun (suppression des monopoles d'importation et de commercialisation de gros) Arr. 31/12.82 fixant les sanctions applicables aux débitants de tabac CGI : Art. 568, ann. II, art.283 Instr. Min.74B, 10 mars 1948 et Instr. Min 28 mars 1977 « monopole tabac » Rep Min JOANQ, 1er juillet 1996, p3536
Débitants de boissons	Code des débits de Boissons : art.L.31 D.L. 19 juillet 1939 et ord. Du 1er juin 1972 Mod. Par D. n° 93-1420 du 31/12/93 Circ. Du 24/10/85 JO du 6/2/86
Collecteurs agréés de céréales	Ordonnance n°67-812 du 22 septembre 1967 relative à la commercialisation des céréales codifiée depuis la loi du 8 juillet 1998 dans le code rural Livre VI, art. L.621-16, L.621-17, L.621-19, L.621-23, L.621-37.
Usagers des marchés d'intérêt national	Décret n° 68-659 du 10 juillet 1968 portant organisation des marchés d'intérêt national
Administrateurs des entreprises de poudres et de substances explosives	Loi n°70-575 du 3 juillet 1970 portant réforme du système des poudres et substances explosives décret n°71-753 du 10 septembre 1971 pris pour l'application de l'article 1er de la loi du 3 juillet 1970 portant réforme du système des poudres et substances explosives. Décret n° 90-153 du 16 février 1990 portant diverses dispositions relatives au régime des produits explosifs.

Professions	Références
Détenteurs d'une autorisation de fabrication d'armes et de munitions	Décret du 18 avril 1939 fixant le régime des matériels de guerre, armes et munitions. Décret n°95-583 du 6 mai 1995 relatif à l'application du décret du 18 avril 1939 fixant le régime des matériels de guerre, armes et munitions.
Dirigeants d'une régie, entreprise, associations ou établissements de services extérieurs des pompes funèbres	Loi du 28 décembre 1904 Loi n°93-23 du 8 janvier 1993. Code des Communes : articles L.2223-19 à L.2223-46 Décret n°95-652 du 9 mai 1995 relatif aux conditions minimales de capacité professionnelle des dirigeants et des agents des régies, entreprises, associations et de tout établissement habilité dans le domaine funéraire (JO du 10 mai) Circulaire n°95-51 du 14 février 1995 (Mon.TP 30 juin 1995 Suppl Texte, p. 298.)

Annexe 3 (Suite) : Liste des corps et emplois ouverts aux ressortissants de l'Union européenne et susceptibles d'être ouverts aux étrangers communautaires

Corps de fonctionnaires de l'Etat

Ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie

- Infirmier et infirmière des services médicaux du ministère de l'éducation nationale
- Médecin de l'éducation nationale
- Secrétaire de documentation
- Chargé d'études documentaires
- Technicien, aide-technique, aide et agent technique de laboratoire des établissements d'enseignement de l'éducation nationale
- Technicien de l'éducation nationale
- Maître ouvrier, ouvrier professionnel et ouvrier d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement de l'éducation nationale

Enseignement des 1^{er} et 2^{ème} degrés

- Professeur des écoles
- Professeur certifié
- Professeur agrégé
- Professeur d'éducation physique et sportive
- Conseiller principal d'éducation
- Conseiller d'orientation – psychologue
- Directeur de centre d'orientation
- Professeur de lycée professionnel

Enseignement supérieur

- Professeur de l'ENSAM
- Professeur technique adjoint ENSAM
- Chef des travaux pratiques de l'ENSAM
- Enseignement chercheur (maître de conférence, professeur d'université)
- Personnel enseignant et hospitalier des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaire des centres hospitaliers universitaires
- Personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers universitaires

Recherche

- Chargé de recherche
- Directeur de recherche
- Ingénieur de recherche
- Ingénieur d'études
- Assistant ingénieur
- Technicien de la recherche
- Adjoint technique de la recherche
- Agent technique de la recherche
- Aide technique de la recherche
- Chargé d'administration de la recherche
- Attaché d'administration de la recherche
- Secrétaire d'administration de la recherche
- Adjoint d'administration de la recherche
- Agent d'administration de la recherche

Ministère de la recherche

- Professeur de sport
- Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse

Ministère de l'agriculture et de la pêche

- Professeur certifié de l'enseignement agricole
- Professeur de lycée professionnel agricole
- Conseiller principal d'éducation
- Secrétaire administratif de l'Office National Interprofessionnel de céréales

Ministère de la culture

- Chargé d'études documentaires
- Professeur des écoles nationales d'art
- Ingénieur de recherche
- Ingénieur d'étude
- Assistant ingénieur
- Technicien de recherche

Ministère de la défense

- Infirmier et infirmière des services médicaux du ministère de la défense

Ministère de la justice

- Psychologue de la protection judiciaire

Secrétariat d'Etat aux anciens combattants

- Surveillant chef des services médicaux de l'Institut national des Invalides (INI)
- Personnel infirmier de l'INI
- Technicien paramédical de l'INI
- Aide-soignant de l'INI
- Agent des services hospitaliers et agents des services hospitaliers qualifiés de l'INI
- Surveillant-chef, infirmier, aide-soignant des établissements de l'Office national des Anciens Combattants

Ministère de l'emploi et de la solidarité (corps interministériels)

- Infirmier et infirmière des services médicaux des administrations de l'État
- Assistant de service social des administrations de l'Etat
- Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat

Cadres d'emplois de la fonction publique territoriale :

- Adjoint administratif
- Adjoint d'animation
- Agent administratif
- Agent d'animation
- Agent d'entretien
- Agent de maîtrise
- Agent de salubrité
- Agent du patrimoine
- Agent qualifié du patrimoine
- Agent social
- Agent spécialisé des écoles maternelles
- Agent technique
- Aide médico-technique
- animateur
- Assistant d'enseignement artistique
- Assistant de conversation de patrimoine et des bibliothèques
- Assistant médico-technique
- Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Assistant qualifié de laboratoire

- Assistant socio-éducatif
- Assistant spécialisé d'enseignement artistique
- Auxiliaire de puériculture
- Auxiliaire de soins
- Biologiste, vétérinaire et pharmacien
- Conducteur de véhicules
- Conseiller des activités physiques et sportives
- Conseiller socio-éducatif
- Contrôleur de travaux
- Coordinatrice de crèche
- Educateur de jeunes enfants
- Educateur des activités physiques et sportives
- Infirmier
- Médecin
- Moniteur-éducateur
- Opérateur des activités physiques et sportives
- Professeur d'enseignement artistique
- Psychologue
- Puéricultrice
- Rédacteur
- Rééducateur
- Sage-femme
- Technicien

Corps de la fonction publique hospitalière

- Personnels de rééducation surveillants-chefs des services médicaux
- Personnels infirmiers surveillants-chefs des services médicaux
- Personnels médico-techniques surveillants-chefs
- Personnels infirmiers
- Personnels de rééducation
- Personnels médico-techniques
- Personnels aides-soignants et agents des services hospitaliers
- Sages-femmes
- Psychologues
- Cadres socio-éducatifs
- Assistants socio-éducatifs
- Conseiller en économie sociale et familiale
- Educateurs de jeunes enfants
- Moniteurs-éducateurs

- Moniteurs d'atelier
- Personnels administratifs
- Personnels ouvriers
- Conducteurs d'automobile
- Conducteurs ambulanciers
- Personnels d'entretien et de salubrité
- Personnels techniques
- Personnels ouvriers de l'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris (APHP)

Source : Groupe d'étude sur les discriminations ; note du GED n° 1, mars 2000 : « *une forme de discrimination : les emplois fermés aux étrangers* ».

Annexe 4 : Bilan des formations organisées, dans le cadre du Contrat de réinsertion dans le pays d'origine (CRPO), au Mali

CRPO	FORMATIONS AU MALI	BILAN DES FORMATIONS REALISEES
	Formations réalisées :	15
	A/3 migrants (2 Bamako / 1 Kayes)	Maintenance automobile Juin/août 1999
	B/3 migrants (Bamako)	Comptabilité-gestion, fiscalité, droit du travail Novembre 1999/Janvier 2000
	C/3 migrants (Bamako)	Maintenance automobile Novembre 1999/Janvier 2000
	D/3 migrants (1 Bamako / 2 Kayes)	Agriculture – Janvier/Mars 2000(*)
	E/3 migrants (Bamako)	- 1 : Comptabilité/maintenance automobile - 1 : Comptabilité/gestion/commercialisation - 1 : Permis de conduire Février/Avril 2000
	(*) dont une formation complémentaire à celle suivie en France	
	Renonce à une formation :	1 (Kayes)
	Formation éventuelle ultérieure en gestion :	1 resté sans suite (Kayes)
	Sans formation identifiée :	1 indéterminé
	Financements OMI	
	* Formations :	147 234,50 FF
	* Aide à la subsistance des stagiaires :	17 500,00 FF
	* Secours exceptionnels :	570,00 FF
	* accompagnement des stagiaires par une associations locale :	15 000,00 FF

Source : Office des Migrations Internationales – Délégation pour le Mali.

Annexe 5 : Programme développement local migrations (PDLM) : Etat des dossiers financés

Procédures de retour	1996/97 SCAC	1998 OMI/SCAC	1999 OMI/SCAC	2000 OMI/SCAC	TOTAUX
Retour spontané	113	72	18	18	221
Rapatriement humanitaire	52	25	13	4	126
IQF (dispositif 1991)		22	3	7	
IQF (dispositif 1998)	-	36	3	1	40
CRPO (circulaire du 04/11/1998)	-	-	12	5	17
	165	155	49	35	404

Montants :	1996/1997			SCAC :	4 175 310 FF (*)
	1998	OMI :	3 371 715 FF	SCAC :	1 277 110 FF(**)
	1999	OMI :	1 153 878 FF	SCAC :	378 850 FF(**)
	2000	OMI :	830 875 FF	SCAC :	300 362 FF(**)
	TOTAUX		5 356 468 FF		6 131 632 FF

(*) projets et rémunération des structures d'appui

(**) rémunération des structures d'appui

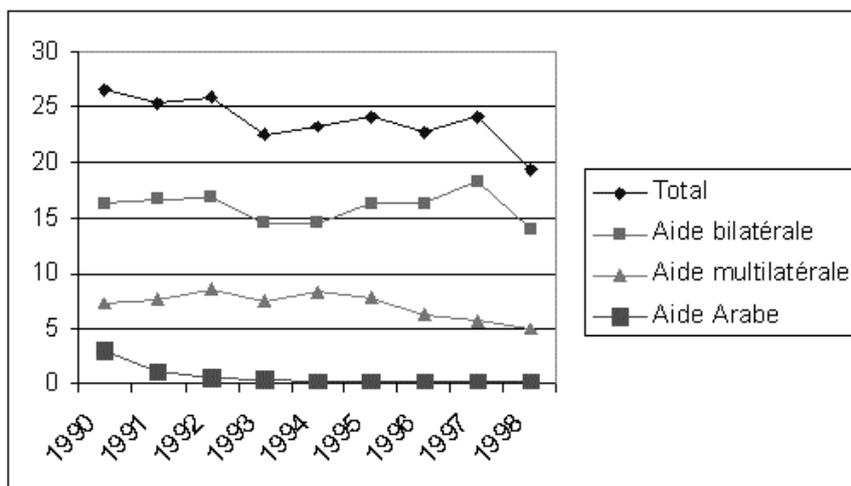
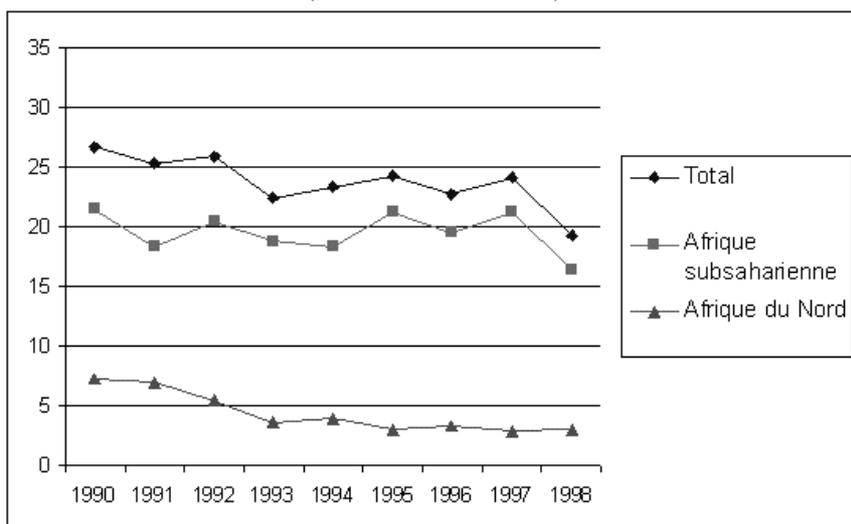
Source : Office des Migrations Internationales – Délégation pour le Mali.

Annexe 6 : Dossiers financés par secteur d'activité (années 1998 – 1999 – 2000)

Agriculture	Culture	19
	Maraîchage	21
Elevage	Bovins	5
	Ovins	18
	Volailles	7
Pisciculture		1
Extraction sable et gravier (pirogues)		1
Moulin à mil (céréales)		15
Menuiserie	Bois	1
Menuiserie	Métallique	3
Bâtiment	Construction	2
	Installation électrique	
Commerce pièces détachées auto		2
Commerce gros	Produits agricoles	14
	Animaux vivants	14
Commerce détail	Alimentation – divers	29
	Autres : bazar, quincaillerie	20
	Hors magasins, ambulant, marchés	1
Restauration		9
Transport	Voyageurs	32
	Marchandises	3
Santé		3
Petit artisanat : cordonnerie, bijouterie, etc...		4
Services : Coiffeurs, Tailleurs, etc...		10
PME/PMI		20
Moyenne aide SCAC : 818 546 Fcfa	Nombre total	239
Total aide SCAC : 195 632 500 Fcfa	Moyenne aide OMI	2 241 200
	Total aide OMI	535 646 698

Source : Office des Migrations Internationales – Délégation pour le Mali.

Annexe 7 : L'aide publique au développement (apd)

Aide publique au développement à l'Afrique par type d'aide
(en milliards de dollars)Aide publique au développement à l'Afrique par zone
(en milliards de dollars)

Source : Le Moci n° 1474 – 28 décembre 2000.

Annexe 8 : Accord de Cotonou¹**Article 13**

1. La question des migrations fait l'objet d'un dialogue approfondi dans le cadre du partenariat ACP-UE.

Les parties réaffirment leurs obligations et leurs engagements existant en droit international pour assurer le respect des droits de l'homme et l'élimination de toutes les formes de discrimination fondées notamment sur l'origine, le sexe, la race, la langue et la religion.

2. Les parties sont d'accord pour considérer qu'un partenariat implique, à l'égard des migrations, un traitement équitable des ressortissants des pays tiers résidant légalement sur leurs territoires, une politique d'intégration ayant pour ambition de leur offrir des droits et obligations comparables à ceux de leurs citoyens, à favoriser la non-discrimination dans la vie économique, sociale et culturelle et à mettre en place des mesures de lutte contre le racisme et la xénophobie.
3. Chaque Etat membre accorde aux travailleurs ressortissant d'un pays ACP et exerçant légalement une activité sur son territoire, un traitement caractérisé par l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité par rapport à ses propres ressortissants, en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de licenciement. Chaque Etat ACP accorde, en outre, à cet égard un traitement non-discriminatoire comparable aux travailleurs ressortissant des Etats membres.
4. Les parties considèrent que les stratégies visant à réduire la pauvreté, à améliorer les conditions de vie et de travail, à créer des emplois et à développer la formation contribuent à long terme à normaliser les flux migratoires.

Les parties tiennent compte, dans le cadre des stratégies de développement et de la programmation nationale et régionale, des contraintes structurelles liées aux phénomènes migratoires en vue d'appuyer le développement économique et social des régions d'origine des migrants et de réduire la pauvreté.

La Communauté soutient, dans le cadre des programmes de coopération nationaux et régionaux, la formation des ressortissants ACP dans leur pays d'origine, dans un autre pays ACP ou dans un Etat membre de l'Union européenne. En ce qui concerne la formation dans un Etat membre, les parties veillent à ce que ces actions soient orientées vers l'insertion professionnelle des ressortissants ACP dans leur pays d'origine.

Les parties développent des programmes de coopération visant à faciliter l'accès à l'enseignement pour les étudiants des Etats ACP, notamment par l'utilisation des nouvelles technologies de la communication.

¹ Accord de partenariat entre les membres du groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autres part, signé à Cotonou, Bénin, le 23 juin 2000).

5. Le Conseil des ministres examine, dans le cadre du dialogue politique, les questions liées à l'immigration illégale en vue, le cas échéant, de définir les moyens d'une politique de prévention.

Dans ce cadre, les parties conviennent notamment de s'assurer que les droits et la dignité des personnes sont respectés dans toute procédure mise en œuvre pour le retour des immigrants illégaux dans leur pays d'origine. A cet égard, les autorités concernées accordent les facilités administratives nécessaires au retour.

Les parties conviennent également que :

- chaque Etat membre de l'Union européenne accepte le retour et réadmet ses propres ressortissants illégalement présents sur le territoire d'un Etat ACP, à la demande de ce dernier et sans autres formalités ;
- chacun des Etats ACP accepte le retour et réadmet ses propres ressortissants illégalement présents sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, à la demande de ce dernier et sans autres formalités.

Les Etats membres et les Etats ACP fourniront à leurs ressortissants des documents d'identité appropriés à cet effet.

Vis-à-vis des Etats membres de l'Union européenne, les obligations au titre du présent paragraphe s'appliquent seulement à l'égard des personnes qui doivent être considérées comme leurs ressortissants au sens de la Communauté, en conformité avec la déclaration n°2 annexée au traité instituant la Communauté européenne. Vis-à-vis des Etats ACP, les obligations au titre du présent paragraphe s'appliquent seulement à l'égard des personnes qui doivent être considérées comme leurs ressortissants au sens de leurs législations nationales respectives.

A la demande d'une partie, des négociations sont initiées avec les Etats ACP en vue de conclure, de bonne foi et en accord avec les principes correspondants du droit international, des accords bilatéraux régissant les obligations spécifiques de réadmission et de retour de leurs ressortissants. Ces accords prévoient également, si l'une des parties l'estime nécessaire, des dispositions pour la réadmission de ressortissants de pays tiers et d'apatrides. Ces accords précisent les catégories de personnes visées par ces dispositions ainsi que les modalités de leur réadmission et retour.

Une assistance adéquate sera accordée aux Etats ACP en vue de la mise en œuvre de ces accords.

Aux fins du présent point, on entend par « parties », la Communauté, chacun de ses Etats membres et tout Etat ACP.

Annexe 9 : Résultat du vote en section

Nombre de votants : 27**Ont voté pour : 21**

Agriculture :	M. Hervieu
Artisanat :	M. Kneuss
Associations :	M. Coursin
CFE-CGC :	M. Bonissol
CGT-FO :	M. Jayet
Entreprises privées :	MM. Cerruti, Franck, Leenhardt
Entreprises publiques :	M. Ailleret
Personnalités qualifiées :	MM. Brard, Pasty, Roussin, Souchon, Mme Wieviorka
Représentants des Français de l'étranger, de l'épargne et du logement	M. Cariot
UNAF :	M. Bouis
Membres de section : Mmes Capozzi-Boualam, Kowal, Raunet, MM. Goujat, Hintermann.	

Se sont abstenus : 6

Agriculture	M. Marteau
CFDT	Mmes Lasnier, Pichenot
CFTC	M. Faki
CGT	Mme Duchesne
Coopération	M. Picard

Annexe 10 : Liste des personnalités rencontrées

Son Excellence M. Hassan ABOUYOUB, Ambassadeur du Maroc en France

Son excellence M. Christian CONNAN, Ambassadeur de France au Mali

Son excellence M. Daniel CONTENAY, Ambassadeur de France en Tunisie

Son excellence M. Jean de GLINIASTY, Ambassadeur de France au Sénégal

Son excellence M. Philippe PETIT, Ambassadeur, représentant permanent de la France auprès de l'organisation des Nations Unies à Genève

FRANCE

ASSOCIATIONS :

- Le haut Conseil des Maliens de France
- Le Conseil National des Béninois de France

ANDRIEU Jacques, délégué pour l'action extérieure des collectivités locales

BABA AISSA Nachida, journaliste, Echanges et productions radiophoniques (EPRA)

BARBONI Jean-Pierre, Chef de mission emploi formation auprès du directeur des Français à l'étranger et des étrangers en France, Ministère des Affaires étrangères

BARRET Philippe, délégué à la mission interministérielle au co-développement et aux migrations internationales, MICOMI

BIGOU Daniel, sous directeur chargé des affaires Européennes et Internationales, Chambres d'agriculture

BIREMBAUX François, expert

BOPPE Jean-louis, coopération non gouvernementale, ministère des Affaires étrangères

BROVELLI Lydia, administrateur de la CGT, ancienne présidente de la section du travail au Conseil économique et social

CERISIER ben GUIGA Monique, sénatrice des Français de l'étranger

DAUFRESNE Mme, chef de service des statistiques et des études, , Office des Migrations Internationales (OMI)

DELARUE Jean-Marie, directeur générale des libertés publiques et des affaires juridiques, ministère de l'Intérieur

DELUZET Marc, secrétaire confédéral, département international/Europe, CFDT

DENOIX Mme, responsable du bureau de la communication, Office des Migrations Internationales (OMI)

DIAGOURAGA Modibo, expert

DIDIER-LAURENT Michel, mission aux affaires internationales, Office des Migrations Internationales (OMI)

FARANDJIS Stélio, secrétaire général, Haut Conseil de la Francophonie

FREYSS Jean, conseiller, mission interministérielle au co-développement et aux migrations internationales, MICOMI

GALABRU Françoise, conseillère technique, direction des populations et des migrations (DPM) ministère de l'emploi et de la solidarité

GARSON Jean-Pierre, économiste, OCDE, Paris

GUERARD Sabrina, conseiller au cabinet du ministre délégué à la coopération et à la francophonie

HAMON Pierrick, adjoint au délégué pour l'action extérieure des collectivités locales

KOSSENKO Serguei, représentant spécial en France du directeur général, Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)

LABROUE Dominique, sous directeur, direction des populations et des migrations (DPM) ministère de l'emploi et de la solidarité

LAFONT Jean-Pierre, directeur des Français à l'étranger et des étrangers en France, ministère des Affaires étrangères

LARY (de) Henri, sous directeur de l'Office des Migrations Internationales (OMI)

LATRECHE Abdel Kader, expert

LAVERGNE Jean, Inspecteur général des Affaires sociales, président du GIP international

LE DREN Michel, directeur du travail hors classe, haut fonctionnaire de défense, adjoint pour le secteur travail, emploi et formation professionnelle, ministère de l'emploi et de la solidarité

LEBON André, conseiller technique, direction des populations et des migrations (DPM), ministère de l'emploi et de la solidarité

LIEUTAUD Pierre, chef du bureau des étrangers relevant des régimes spéciaux, ministère de l'Intérieur

MAILHOS Pascal, chef du service des étrangers et circulation trans-frontières, ministère de l'Intérieur

MARTIN Nicole, conseillère près du directeur, direction des populations et des migrations (DPM) ministère de l'emploi et de la solidarité

MASSON Jean-René, conseiller social à Rabat, CFDT

MEYER Jean-Baptiste, chercheur à l'IRD

MORGIENSTERN Françoise, chargée de mission, Haut Conseil de la Francophonie

REVOLTIER René, conseiller, mission interministérielle au co-développement et aux migrations internationales, MICOMI

SABALY Babacar, directeur, Cadres Sans Frontières Afrique, ONG

SCHWARTZ Alfred, chargé de mission, direction de la coopération scientifique, universitaire et de recherche, ministère des Affaires étrangères

SIMON Gildas, géographe, Migrinter, Poitiers

SIMONI Marie-Louise, Inspecteur Général de l'Administration, ministère de l'Intérieur

VO DINH Serge, chef du département animation et suivi de l'action territoriale, ministère de l'emploi et de la solidarité

VULLIEZ Christian, directeur général adjoint chargé de la formation à la CCIP

WAAST Roland, directeur de recherche, Institut de Recherche pour le Développement (IRD)

WEIL Patrick, directeur de recherche au CNRS, Haut Conseil à l'Intégration

MALI (Bamako)

CHAISE (de la) François, délégué pour le Mali, Office des Migrations International (OMI)

DIAKITE Fatoumata Siré, présidente, association pour le progrès et la défense des droits des femmes maliennes

DIOP Lamine, directeur général, Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne (Afristat)

GIBON Nathalie, responsable des opérations, Association Française des Volontaires du Progrès (AFVP)

HAÏDARA Bekaye, responsable de l'Association pour la Formation, l'Insertion et le Développement Rural en Afrique, Bamako

MAGASSOUBA Mamadou, secrétaire général du Conseil économique, social et culturel du Mali

MAKAN Sidibé, secrétaire général du Haut Conseil des Maliens de l'Extérieur

MOUSSABALLA Coulibaly, président Conseil économique, social et culturel du Mali

SENEGAL (Dakar)

BENITO (de), chef de mission, Office des Migrations Internationales

BOB Hyacinthe, Bureau d'Accueil d'Orientations et de Suivi des actions de réinsertion des immigrés (BAOS)

DEH Héro, ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi

DEMBELE Héra, président, fédération des associations franco-africaines de développement (FAFRAD)

DIAWARA Cheikna Seydi Ahamadi, haut commissaire, Organisation pour la mise en valeur du fleuve Sénégal (OMVS)

HELMY-DENTZEL Sonia, Bureau de la population, des réfugiés, et des migrations, Département d'Etat des Etats-Unis

KONGO Salifou Rigobert, secrétaire permanent du Conseil Supérieur des Burkinabé de l'étranger

LO Alassane, président section Sénégal, Cadres sans frontière, ONG

OUEDRAOGO Dieudonné, expert

THIAM Souleymane, directeur des Sénégalais de l'extérieur, MAE sénégalais

YEO Souleymane, directeur de l'Intégration Nationale et de l'Immigration

SUISSE

ABELA Manolo I. Responsable du secteur « migrations », Bureau International du Travail (BIT)

BUSCHMANN-PETIT Anne-Marie, conseillère politique, Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)

CHARDIN, chef, systèmes de publication, Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)

CORNWELL Sally Christine, directrice, département de la coopération au développement, Bureau International du Travail (BIT)

COURDOUAN Jean, directeur, département de l'action gouvernementale, de la législation du travail et de l'administration du travail, Bureau de l'Organisation du Travail (BIT)

DOMERGUE Jean-Louis, assistant spécial auprès du directeur général adjoint de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)

LACZKO Frank, chef de l'unité de recherche, l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)

N'DIAYE N'dioro (Mme) directeur général adjoint de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)

SCHATZER Peter, directeur des relations internationales, l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)

TUNISIE (Tunis)

BENMAKHOUL Fouad, Conseiller, Fondation Hassan II (pour les Marocains résidant à l'étranger)

BOUBAKRI Hassen, Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain (IRMC)

BRAS Jean-Philippe, directeur de l'Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain, IRMC

CASTRO François, commissaire divisionnaire,

CHARTREZ Pascal, chef de mission, Office des Migrations Internationales (OMI)

KHACHANI Mohamed, professeur de l'enseignement supérieur, université Mohamed V, Rabat

MAKBOUL El Hadi, directeur général, centre national d'études et d'analyses pour la planification, Alger

MAMOU Hédi, directeur général, Agence Tunisienne de l'Emploi

PECCOUD Robert, Directeur de l'Agence Française de développement en Tunisie

TAPINOS Georges, démographe, professeur à l'Institut d'études politiques de Paris

LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Chabal Patrick - Daloz Jean-Pascal - *L'Afrique est partie* - Economica – 1998.
- Chédemail Sylvie - *Migrants internationaux et diasporas* - Armand Colin – 1998.
- Costa-Lascoux et Weil Patrick - *Logique d'Etats et immigration* - Editions Kimé – 1992.
- ECA/IDRC/IOM - « *L'exode des compétences en Afrique* » in *brain drain and capacity building in Africa* - ECA/IDRC/IOM Addis Abéba, février 2000.
- Gaillard Anne-Marie et Jacques
Les enjeux des migrations scientifiques internationales, de la quête du savoir à la circulation des compétences - L'Harmattan - 1999.
- Gervereau Laurent, Pierre Milza, Emile Temine - *Histoire de l'immigration en France au XX^{ème} siècle* - Somogy, Editions d'Art – 1998.
- Ghosh Bimal - *Return Migration* - OIM – 2000.
- Gourévitch Jean-Paul - *L'Afrique, le fric, la France* - Le Pré aux Clercs – 1997.
- Gourévitch Jean-Paul - *La France africaine* - Le Pré aux Clercs – 2000.
- INSEE - *Les étrangers en France* - INSEE – 1994.
- La Documentation française - *Guide de la coopération décentralisée*
La Documentation française – 2000.
- Landes David S. - *Richesse et pauvreté des nations* - Albin Michel – 2000.
- Lebon André - *Immigration et présence étrangère en France 1999* - La Documentation française – 2000.
- Lebon André - *Immigration et présence étrangère en France 1997/1998*
La Documentation française – 2000.
- Lebon André - *Migrations et nationalité 1998*
La Documentation française – 2000.
- Micomi - *Co-développement et migrants* - Micomi - Séminaire européen - Paris - juillet 2000.
- OIM - *Etat de la migration dans le monde en 2000* - OIM – 2000.
- Simon Gildas - *Géodynamique des migrations internationales dans le monde* - PUF – 1995.
- Weil Patrick - *Populations en mouvement, Etat inerte*
In « Notre Etat » de Fauroux Roger et Spitz Bernard - Robert Lafont – 2001.

RAPPORTS :

Bachelard Paul, professeur, président de l'université euro-africaine de l'alternance (UEAA) - *Terme de la relation contractuelle entre un Etat et l'UEAA, 2000.*

Borgogno Victor et Lise Vollenweider-Andresen - *Les étudiants étrangers en France : trajectoires et devenir* - Migrations Etudes n°79 - mars 1998.

Charmes Jacques, Daboussi Raoul et Lebon André - *Système d'échange d'informations sur les migrations internationales et l'emploi dans la région méditerranéenne (SIMED)* - Bureau International du Travail, Genève 1993.

Claeys Alain, député - *L'accueil des étudiants étrangers en France : enjeu commercial ou priorité éducative ?* - Commission des Finances de l'Assemblée nationale, rapport d'information n°1806.

Commission européenne - *Une politique communautaire en matière d'immigration* - Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen, COM (2000) 757 Bruxelles 22 novembre 2000.

Cordeiro Albano - *Le modèle capverdien* - URMIS, CNRS, Universités Paris VII et VIII.

Coursin François - *La contribution de la France au progrès des pays en développement* - JO Avis et Rapports du Conseil économique et social n°3 du 28 février 2001.

Démocraties - *Immigration au Nord - développement au Sud*
Démocraties - mai 1998.

Deniau Xavier, député - *Migration et développement au Mali*
Assemblée Nationale - commission des Affaires étrangères n°3052 – 1996.

Diagouraga Modibo - *Etude sur les populations soudano-sahéliennes*

Dufourg Bernard - *La compétitivité éducative internationale de la France*
Chambre de Commerce et d'Industrie. Avril 1999.

Duvernois Louis - *L'enjeu de la francophonie au XXI^{ème} siècle, que veut la France ?* - Conseil Supérieur des Français de l'Etranger, septembre 2000.

ENSAE - *Rapport sur les statisticiens d'Afrique sub-saharienne ayant fait leurs études en France (1963 et 1993)* - ENSAE – 1995.

Galabru Françoise, conseillère technique à la DPM
La médecine en France - Quelle place aux médecins à diplôme étranger non européen ? - Centre des Hautes études d'Afrique et d'Asie moderne, avril 2000.

Guilmoto Christophe, Sandron Frédéric - *La dynamique interne des réseaux migratoires dans les pays en développement* - Revue Population n°55, 2000.

Haut Conseil à l'intégration - *Rapport pour l'année 1999 du groupe permanent chargé des statistiques* - Haut Conseil à l'intégration – 2001

Hervier Elisabeth - *Pour une amélioration de la mobilité internationale du travail : encourager les flux d'expatriation et d'impatriation* - Rapport de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, avril 1999.

INSEE - *L'emploi des immigrés en 1999* - INSEE n°717 - Mai 2000.

INSEE - *Enquête sur l'emploi de janvier 1999* - INSEE - Emploi-revenus n°153-154.

IRMC, INTES, IFC - *Le retour des diplômés* (enquête sur les étudiants tunisiens formés à l'étranger dans les années 1990) - Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain (IRMC), l'Institut National du Travail et des Etudes Sociales (INTES), l'Institut Français de Coopération – 1999.

Kharoufi Mostafa - *Les effets de la migration sur les sociétés de départ au Maghreb : nouvelles données, nouvelles approches* - IRMC (Tunisie) – 1994.

L'Observatoire de l'ANPE - *Les difficultés de recrutement, tensions et réajustements sur le marché du travail* - L'Observatoire de l'ANPE, mars 2001.

La documentation française - *Rapport du Haut conseil de la francophonie dans le monde* - La documentation française, 1998.

Latrèche Abdelkader - *La migration internationale des étudiants - cas des étudiants maghrébins en France* - Université Paris I, juin 1999.

Le Courrier - *Accord de partenariat ACP-CE* - Le Courrier - septembre 2000 - édition spéciale - accord de Cotonou.

Lebon André - *Le SIMED, nouvel observatoire des migrations internationales* - Hommes et migrations, n°1122, mai 1989.

Les cahiers du CREAD - *Science et technologie dans le développement* - Centre de recherche en économie appliquée pour le développement n°29 - 1992.

MAE - *Les étudiants marocains dans les écoles d'ingénieurs françaises* - Ministère des affaires étrangères - Sous direction de la coopération universitaire et scientifique.

Masson Paul, sénateur - *L'Europe face à l'immigration : Quels objectifs ? quels moyens ?* - Les rapports du Sénat n°438 - 1999/2000.

Meyer Jean-Baptiste et Mercy Brown - *Les diasporas scientifiques, nouvelle approche à la « fuite des cerveaux »* - Conférence mondiale de la science, UNESCO, Budapest, juin 1999.

Ministère de l'Intérieur - *Les titres de séjour des étrangers en France en 1998 (application de l'article 45 de la loi du 11 mai 1998)* - Ministère de l'Intérieur, rapport au parlement, 1999.

NAÏR Sami - *La politique de co-développement liée aux flux migratoires*
Micomi – 1997.

OCDE - *Perspectives économiques de l'OCDE* - OCDE, n° 68, décembre 2000.

OMI - *Omistats/ Annuaire des migrations 1998* - Office des Migrations Internationales (OMI) – 1998.

Pasty Jean-Claude - *Les relations entre l'Union européenne et les pays tiers méditerranéens : bilans et perspectives du processus de Barcelone* - JO Avis et Rapports du Conseil économique et social n°13 du 25 octobre 2000.

Roulet André, questeur au CES - *L'immigration en France, entre restriction et relance* - Communication, CESC du Mali, Bamako, février 2001.

Simon Gildas - *Migrations, envois de fonds et lutte contre la pauvreté en Afrique de l'Ouest* - Communication, colloque OIM sur « Participation des migrants au développement de leur pays d'origine », Dakar, octobre 2000.

SOPEMI - *Tendances des migrations internationales* - SOPEMI - édition 1999.

Stalker Peter - *Travailleurs sans frontières* - Editions OIT - Genève 2000.

Thorogoog David - *Pourquoi les individus migrent-ils ?* - Eurostat - Populations et conditions sociales - Thème 3 - 1/2001.

Waast Roland - *L'état des sciences en Afrique* - IRD, UR Savoirs et développement, 2001.

Weil Patrick - *Pour une politique de l'immigration juste et efficace* - Rapport au 1^{er} ministre – 1997.

REVUES :

Ardittis Solon - *Pour une régulation concertée des courants de compétences entre pays en développement et pays d'emploi* - Revue Européenne des Migrations Internationales, Volume I - n° I, 1985.

Bachelard Paul, professeur, président de l'université euroafricaine de l'alternance (UEAA) - *Terme de la relation contractuelle entre un Etat et l'UEAA* (2000).

Bantman Béatrice - *Co-développement : il reste à convaincre les ministres*
Libération du 17/18 janvier 1998.

Barberia José Luis - *Le co-développement, un modèle français pour l'Europe*
Courrier International, 12 mars 1998.

Chevènement Jean-Pierre - *Une politique de l'immigration en Europe : métissage accepté, une maîtrise des flux assurée, une citoyenneté maintenue*
La lettre de république moderne n°103, novembre 2000.

Condamines Charles - *Les illusions d'un co-développement sans moyens* - Le Monde diplomatique, avril 1998.

Costa-Lascour Jacqueline - *Comment répondre aux migrations internationales* Equilibre et populations n°2 – juin/juillet 1994.

Faujas Alain - *Un casse-tête : recruter des étrangers* - Le Monde, 16 mai 2000.

Fouchet Antoine (interview de Simon Gildas) - *Les frontières au défi de la mondialisation* - La Croix du 18 décembre 1995.

Gaillard Jacques, Anne-Marie Gaillard - *Fuite des cerveaux, retours et diasporas* - Futuribles n°228 - Février 1998.

Garson J.P., Puymoyen A. - *Migrations, nouvelle donne* - L'Observateur de l'OCDE n°192, 1995.

Gentili Stève - *L'espace économique francophone à l'aube du 3^{ème} millénaire* - Humanisme et Entreprise n°56.

Gildas Simon - *Un monde en migrations* - Journal du CNRS – février 2001.

Gurfinkiel Michel - *Dénatalité, l'immigration n'est pas la solution* - Valeurs actuelles du 14 avril 2000.

Jadot Yannick - *L'UEMOA et la CEMAC face à l'accord commercial de Cotonou* - Solagral - Relations internationales - février 2001.

Jadot Yannick - *Les enjeux des négociations multilatérales pour les pays ACP* Solagral – Ministère des affaires étrangères (MAE).

Jouini Elyas - *Les migrations des compétences autour de la Méditerranée* Alliage, n°24/25, 1995.

Le MOCI - *12^{ème} Rapport du CIAN 2001* - Le MOCI - n°1474 - janvier 2001.

Le MOCI - *Emigration des cerveaux : 5 à 10 millions d'adultes* - MOCI n°989- 9 septembre 1991.

Losson Christian - *Les pauvres, les perdants de la mondialisation* (interview de Rubens Ricupero, Secrétaire Général de la CNUCED) - Libération, 11 février 2000.

Mansouri Nasser - *L'immigration et le co-développement* - Journal de la CGT, mai/juin 1998.

Meyer Jean-Baptiste - « *L'option diaspora de l'Afrique du Sud* »- *La migration des africains qualifiés* - Afrique contemporaine, n°190, 1999.

Meyer Jean-Baptiste, Kaplan David, Charum Jorge - *Nomadisme des scientifiques et nouvelle géopolitique du savoir* - Journal international des Sciences sociales n°168, juin 2001.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité - *Se réinstaller et entreprendre au pays*.

Ndiaye Ndioro - *La question de la « fuite des cerveaux » : éléments relatifs à l'Afrique* - La revue « AGIR » - mai 2000.

Ouédraogo Dieudonné - *Les migrations afro-européennes : L'indispensable cogestion* - Revue Tiers-Monde n°150 – 1997.

Oyowe Augustine - *La « fuite des cerveaux », des années d'investissement perdues pour les pays en développement* - Courrier ACP-UE, octobre 1996.

Rocard Michel - *La coopération européenne en Afrique, un tournant en Afrique* - La Tribune, 21 mars 1999.

Silbert Nathalie - *Les Européens déploient des politiques ouvertement sélectives, interview de M. J.P. Garson* - Les Echos, 3 novembre 1999.

Sociétés africaines - *Sociétés africaines et diaspora* - L'Harmattan - Sociétés africaines n°4 – 1996.

Thierry Xavier - *Les entrées d'étranger en France : évolutions statistiques et bilan de l'opération de régularisation exceptionnelle de 1997* - Population, INED, 55 (3), 2000.

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 : Croissance, taux d'investissement et épargne en 1999 et 2000 par rapport au PIB.....	34
Tableau 2 : Indicateur de développement humain.....	35
Tableau 3 : Les fournisseurs d'APD en 1998.....	36
Tableau 4 : Les principaux bénéficiaires de l'APD en 1998.....	37
Tableau 5 : Ensemble des acquisitions, enregistrées et estimées (le cas échéant), de la nationalité française depuis 1992.....	63
Tableau 6 : Nombre d'étudiants marocains dans les Ecoles d'Ingénieurs françaises, par Ecoles, groupes d'Ecoles et par diplômes recherchés (données février 1999).....	79
Tableau 7 : Personnes concernées par la procédure de regroupement familial ...	81
Graphique 1 : Pays de destination des Marocains en 2000.....	23
Graphique 2 : Pays de destination des Sénégalais en 2000.....	24
Graphique 3 : Evolutions comparées des populations d'Europe et d'Afrique (1970-2010) en millions d'habitants.....	32
Graphique 4 : Principaux pays de destination des Turcs, par pays d'émigration (%).....	48
Graphique 5 : Travailleurs permanents contrôlés par l'OMI : 1946-1997.....	57
Graphique 6 : Répartition en % des étrangers actifs selon les principales nationalités en mars 2000.....	82
Graphique 7 : Etrangers actifs en France selon la nationalité.....	83
Graphique 8 : Etrangers actifs en France.....	84
Graphique 9 : Actifs selon le groupe socio-professionnel en mars 2000.....	85
Graphique 10 : Répartition des salariés étrangers en 1985 et en 2000.....	86
Carte 1 : Migrations de travailleurs qualifiés.....	15
Carte 2 : Les zones de conflits et des migrations forcées (1994).....	25