

Université de Lille 1, Sciences et Technologie

Faculté des Sciences Economiques et Sociales

Thèse pour le doctorat en Sciences Economiques

Présentée et soutenue publiquement

le 18 décembre 2013

par

SYED Hélène

**Marché du travail européen, politique européenne de mobilité du travail et
contribution d'une politique migratoire européenne rénovée**

Directeur de thèse :

M. Hubert JAYET, Professeur, EQUIPPE, Université Lille 1

Jury de thèse :

M. Jean BOURDON, Directeur de recherche émérite au CNRS, IREDU,
Université de Bourgogne, Rapporteur

M. Jérôme HERICOURT, Maître de conférences, EQUIPPE, Université
Lille 1, Président

M. Philippe HERZOG, Président fondateur de Confrontations Europe

M. Lionel RAGOT, Professeur, Université de Paris-Ouest Nanterre La
Défense, Rapporteur

Thèse préparée dans le cadre d'une Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) avec Confrontations Europe¹

¹ Créée en 1992, l'association Confrontations Europe est dirigée par Claude Fischer, autour d'une vice-présidence rassemblant Marcel Grignard, Jean-Paul Bailly, Alain Lamassoure et Philippe Herzog (Président fondateur). Non partisane, elle est devenue un réseau large de citoyens et d'acteurs et se définit comme un *think tank* européen et un lobby d'intérêt général actif auprès des institutions.

L'Université Scientifique de Lille 1 ainsi que l'association Confrontations Europe n'entendent donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

A mes parents,

Remerciements

Ce travail de recherche n'aurait pas pu aboutir sans le soutien et les encouragements de nombreuses personnes. Je m'excuse par avance de ne pouvoir les citer toutes, mais ma gratitude est sincère.

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde reconnaissance à mon directeur de thèse, M. Hubert Jayet, non seulement pour avoir accepté de diriger mon travail de recherche, mais pour m'avoir conseillée et encadrée avec constance, exigence et bienveillance. Nos rendez-vous réguliers m'ont permis d'avancer assidûment. Je tiens également à exprimer mes remerciements à Lionel Ragot, Professeur à l'université Paris-Ouest Nanterre La Défense et Jean Bourdon, Directeur de recherche émérite au CNRS (IREDU) à l'université de Bourgogne qui ont accepté d'être les rapporteurs de cette thèse, ainsi qu'à l'ensemble des membres du jury.

Mes remerciements et ma sincère gratitude vont ensuite, évidemment, à Mme Claude Fischer, Présidente et M. Philippe Herzog, Président fondateur de Confrontations Europe. Ce travail n'aurait jamais pu être réalisé sans leur confiance et leur soutien. Claude, tu m'as offert une chance exceptionnelle. Ma passion pour l'intégration européenne et mes ambitions ont longtemps fait sourire. Ma gratitude est sincère et profonde. J'espère ne pas vous avoir déçus. Confrontations Europe est une association exceptionnelle, d'impulsion et de motivation qui aura donné, je le crois, un sens à mes recherches et une leçon de vie. J'ai beaucoup appris : c'est effectivement une école de pensée, comme aime à le dire Claude. Je retiens cette volonté sans faille de progresser, cette exigence bénéfique et cette bienveillance permanente. Que soit également remerciée ici toute l'équipe -mouvante parfois- de Confrontations Europe. Juliette, Marie-Ange, Katia, William, Carole, Anne, Marie-France Baud et Marie-France Boudet, Ursula, Dana, Véronique, Christine, Mathieu, Alex, Katarina, Héloïse, Catherine, Dasha et j'en oublie. J'aurai aussi croisé de nombreux jeunes passionnés comme moi que je ne peux tous citer. Directement et indirectement, vous m'avez soutenue. Une pensée particulière à Jeff et Fred, les années sont passées trop vite et vous me manquez.

Ces années de doctorat auront été l'occasion de nombreuses rencontres et collaborations, parfois trop courtes avec des chercheurs, des experts, des professionnels. Je remercie pour leur aide et leur force de proposition : Hillel Rapoport, Xavier Chojnicki, Bernard Housset, Carine Drapier, Véronique Level, Martine Cassette, Jean-Yves Schaff, Magali Ballatore. J'ai également rencontré et échangé avec de nombreux experts au fil de réunions, de conférences

et d'évènements auxquels j'ai participé à Bruxelles, Paris ou ailleurs. Ils m'auront aidé à me forger un esprit critique et à élargir mes horizons.

Je tiens aussi à remercier les doctorants du laboratoire EQUIPPE. Je n'ai pas été beaucoup présente, mais j'y ai rencontré des personnes devenues des amies : Romain, je n'oublierai jamais nos rires et nos conversations dès le premier jour de notre arrivée au labo. Notre humour grinçant me plaira toujours autant. Kassoum, Linjia et Luo, autant de belles rencontres que je salue.

Je tiens à saluer aussi mes amis, voyageurs transfrontaliers, parfois doctorants, rencontrés durant mes trajets quotidiens Lille-Bruxelles. Ces heures de train parfois pénibles auront été propices aux rencontres improbables et aux fous rires ! Les discussions sur nos difficultés communes ont été rassurantes. Un remerciement particulier à Amélie, Safia et Delphine.

Merci également à toutes mes amies de Lorraine, qui elles aussi ont migré. A Alice et Audrey, les complices de toujours, à Laure (au soleil !), à Clémence, globetrotteuse hors pair. Aux Bruxellois Salace, Aurélie et Corto.

Mes proches enfin. Que mes parents, m'ayant soutenue dès le départ, dans la confiance, soient remerciés ici. J'ai conscience des sacrifices que vous avez faits pour que je puisse suivre des études supérieures. Je pense qu'elles sont désormais achevées, rassurez-vous ! Mes remerciements vont aussi à ma famille au sens plus large, mes grands-parents, toujours bienveillants, mes sœurs et beaux-frères, mes tantes et oncles. Tous, de près et surtout de loin (tant mieux d'ailleurs), m'ont permis de relativiser les difficultés de ce travail marathonien. Et, bien sûr, à Ali Shah. Cette période aura été l'occasion de te rencontrer et de fonder une famille. J'en suis ravie.

**MARCHE DU TRAVAIL EUROPEEN, POLITIQUE EUROPEENNE DE
MOBILITE DU TRAVAIL ET CONTRIBUTION D'UNE POLITIQUE
MIGRATOIRE EUROPEENNE RENOVEE**

Table des matières

Chapitre introductif	1
1 Marché du travail européen, mobilité et immigration : à la recherche d'une articulation 2	
1.1 Mobilité intra-européenne des travailleurs, une réalité en débats.....	2
1.2 Des intérêts nationaux rivaux.....	4
1.3 Politique d'immigration et politique de mobilité intra-européenne : quelles articulations ?	6
2 Démarche de recherche et axes de développement	9
2.1 Une démarche à l'échelle européenne qui fait sens	9
2.2 Des axes de développement articulés autour de trois parties.....	11
Partie I	16
Introduction de la première partie	18
Chapitre I – Enjeux de réalisation d'un marché du travail européen : un objectif souhaitable à quel prix ?.....	20
1 L'émergence d'un marché du travail européen : un impératif économique.....	23
1.1 Un marché du travail européen dans la continuité de l'intégration du Grand Marché : la pression exercée par l'UEM.....	24
1.2 L'augmentation de l'efficacité du marché du travail : une amélioration de la qualité d'adéquation entre offre et demande de travail	30
2 Les implications sociales d'un marché du travail européen : réflexion sur un système institutionnel transnational de relations industrielles	37
2.1 L'ambivalence du rôle de la flexibilité	38
2.2 Des restructurations vitales : vers la construction d'un système institutionnel européen de relations industrielles viable et inédit	44
Chapitre II Le régime et le système de mobilité intra-européenne : acquis communautaire, faits stylisés et déterminants.....	54

1	Le régime européen de mobilité intra-européenne des travailleurs : une revue de l'acquis communautaire	56
1.1	Les travailleurs citoyens européens	56
1.2	Les travailleurs ressortissants des nouveaux Etats membres : des clauses transitoires	59
1.3	Les travailleurs ressortissants de pays tiers : une mobilité intra-européenne illusoire.....	60
2	Faits stylisés sur les flux de mobilité intra-européens.....	61
2.1	Une mobilité intra-européenne structurellement multidimensionnelle, faible mais en croissance	62
2.2	Une mobilité intra-européenne polarisée et complexe.....	64
2.3	Une structure par qualification déséquilibrée	70
3	Eléments d'analyse des déterminants des flux de mobilité intra-européens : estimation d'un modèle de gravité augmenté	72
3.1	Revue de littérature sur les déterminants de la mobilité intra-européenne	72
3.2	Méthodologie	76
3.3	Résultats empiriques	79
Chapitre III – Diversité des marchés du travail européens : proposition de regroupement par classification ascendante hiérarchique		87
1	Un marché du travail européen fragmenté et divers : des performances économiques variables d'un Etat membre à l'autre	89
1.1	Emploi et chômage : une diversité marquée et croissante entre Etats membres....	89
1.2	Croissance de l'emploi par secteurs d'activité : une divergence marquée	95
2	Une typologie des marchés du travail nationaux	97
2.1	Méthode	98
2.2	Analyse en composantes principales	98
2.3	Classification ascendante hiérarchique : trois classes retenues	101
2.4	Interprétation des classes	106

Chapitre IV – Spécificités du système migratoire européen dans le système migratoire international : Une analyse multivariée des données	109
1 Structure des flux par qualification et origine/destination	112
1.1 L’UE-15, un aimant aux migrants internationaux peu qualifiés et une terre d’émigration nette des travailleurs hautement qualifiés.....	113
1.2 Le couple pays d’origine/pays de destination des migrants croisé avec le niveau d’éducation.....	123
2 Une position difficile dans la compétition mondiale pour les talents : l’UE en processus d’éviction ?.....	129
2.1 Soldes migratoires décomposés et origine/destination des migrants qualifiés : l’UE15 en difficulté croissante vis-à-vis des pays neufs.....	130
2.2 L’absence de compensation par des entrées en provenance du reste du monde..	133
Conclusion de la première partie.....	140
Partie II.....	142
Introduction de la deuxième partie.....	143
Chapitre V – Conditions économiques de réalisation d’un marché du travail européen : outils opérationnels pour de nouveaux fondements institutionnels	145
1 Preuves de qualité du capital humain	147
1.1 Le besoin d’une information qualitative sur le marché du travail	147
1.2 A la recherche d’étalons généraux au service du Grand Marché et des citoyens	150
2 Transparence du marché : information quantitative et amélioration du processus de compensation.....	155
2.1 Pour une information transparente, accessible, gratuite et immédiate.....	155
2.2 Vers la mutation d’EURES en véritable SPE ? Réalisations et défis	157
3 Systèmes de protection sociale et fiscaux : des entraves structurelles à la mobilité...	159
3.1 La fragmentation des droits en matière de protection sociale, un frein à la circulation des travailleurs	159

- 3.2 Fiscalité, protection sociale et mobilité des travailleurs : des distorsions profondes
164

Chapitre VI – Marché du travail européen : pour une mise à contribution du régime communautaire d’immigration légale	170
1 Evolution du cadre juridique communautaire	172
1.1 Le traité de Maastricht	172
1.2 Le traité d’Amsterdam : la marche vers la communautarisation	173
1.3 Le traité de Lisbonne : des enjeux sur la prise de décision (codécision) et substantiels (Charte des droits fondamentaux).....	175
2 Le processus de communautarisation.....	176
2.1 Les contours de la politique d’immigration européenne : l’Europe forteresse	176
2.2 A la croisée des chemins : quelle gouvernance pour une approche globale ?	179
3 Lever les incohérences : pour une articulation entre politique d’immigration et politique de mobilité intra-européenne	181
3.1 Impliquer la politique d’immigration dans les stratégies structurelles de l’UE...	181
3.2 Lever le critère de résidence : pour un permis du travail européen	183
3.3 Les jeunes étrangers diplômés en Europe	185
Conclusion de la deuxième partie	191
Partie 3.....	193
Introduction de la troisième partie	194
Chapitre VII – Recrutement international : Exploitation empirique des enquêtes Emploi de l’INSEE 1990-2002.....	196
1 Le recrutement à l’étranger : un phénomène important – exploitation des enquêtes Emploi de l’INSEE.....	198
1.1 Le recrutement à l’étranger dans les enquêtes Emploi de l’INSEE : une origine géographique polarisée.....	198
1.2 Caractéristiques du recrutement international	200
1.3 Caractéristiques individuelles	201

1.4	Caractéristiques de l'emploi	202
1.5	Caractéristiques des entreprises	203
2	Revue de littérature	207
2.1	Des stratégies de gestion internationale des ressources humaines.....	207
2.2	Stratégie de mobilité internationale au sein d'entreprises multinationales : des marchés du travail internes internationalisés	209
2.3	Des enjeux stratégiques pour la politique d'immigration européenne : focus sur la mobilité intra-groupe.....	212
3	Mesurer les déterminants d'un recrutement à l'étranger : une approche logistique binomiale.....	215
3.1	Spécification du modèle économétrique	215
3.2	Résultats économétriques.....	217
Chapitre VIII – Où se situe l'efficacité théorique de la <i>blue card</i> européenne ?.....		224
1	Evolution de la réflexion européenne sur l'attraction des travailleurs hautement qualifiés	227
1.1	Evolution de la démarche européenne vers le dispositif de <i>blue card</i>	227
1.2	Le dispositif de <i>blue card</i> : où se cache la dimension communautaire ?.....	235
2	Revue de littérature des modèles de sélection traditionnels.....	241
2.1	Les mécanismes de l'autosélection pour Borjas	242
2.2	Un modèle de sélection empiriquement sujet à controverses	243
2.3	Introduction de variables supplémentaires au modèle de sélection originel.....	246
3	Un modèle de sélection revisité et à trois pays	249
3.1	Situation sans <i>blue card</i>	249
3.2	Situation avec <i>blue card</i> en première période.....	254
3.3	Situation avec <i>blue card</i> en seconde période	256
Chapitre IX – Mobilité étudiante : profil-type et impact sur les performances.....		258

1	Mobilité Erasmus des étudiants et valeur ajoutée, une revue de littérature quasiment élogieuse ?	262
1.1	L'impact de la mobilité étudiante sur les choix en éducation et sur le marché du travail.....	262
1.2	La prise en compte du processus d'auto-sélection : la rareté des études empiriques sur le profil des étudiants mobiles/non mobiles	266
2	Estimation logistique binomiale de l'intérêt pour la mobilité.....	271
2.1	Une base de données issue d'un questionnaire	271
2.2	Statistiques descriptives	273
2.3	Modélisation : variable dépendante et variables indépendantes	281
2.4	Présentation des résultats	284
3	Impact de la mobilité sur les résultats moyens des étudiants : une analyse en double-différences	289
3.1	Base de données	289
3.2	Statistiques descriptives	290
3.3	La méthode en double-différences (DD)	295
3.4	Présentation des résultats	297
	Conclusion de la troisième partie	303
	Conclusion générale	305
	Annexes	313
	Bibliographie	327
	Table des illustrations.....	343

Glossaire des abréviations et des acronymes

Abréviations

ACE	Accord-cadre européen
ACP	Analyse en composantes principales
AELE	Association européenne de libre-échange
ANAEM	Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations
BEC	Bureau européen de coordination
BIT	Bureau international du travail
CAH	Classification ascendante hiérarchique
CEC(P)	Cadre européen des certifications (professionnelles) (EQF, <i>European Qualifications Framework</i>)
CEDEFOP	<i>European Centre for the Development of Vocational Training</i>
CEE	Comité d'entreprise européen
CEE	Communauté économique européenne
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général
CES	Confédération européenne des syndicats
CME	<i>Coordinated market economies</i>
CNC	Cadres nationaux de certification
CNIL	Commission nationale informatique et libertés
CV	<i>Curriculum Vitae</i>
DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DG	Direction générale
DIT	Division internationale du travail
DT	Dispositions transitoires
ECTS	<i>European Credit Transfert System</i> (système européen de transfert et d'accumulation de crédits)
ECVET	<i>European Credit for Vocational Education and Training</i> (crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels)
EEE	Espace économique européen
EFT	Enquête sur les forces de travail
EM	Etat(s) membre(s) de l'Union européenne
ERYICA	<i>European Youth Information and Counselling Agency</i>
ESCO	<i>European Skills, Competences and Occupations</i>
EURES	<i>European Employment Services</i>
IRES	Institut de recherches économiques et sociales
JAI	Justice et Affaires intérieures
LFS	Labor Force Survey
LIFI	Liaisons financières
LME	<i>Liberal Market Economies</i>
MCO	Moindres carrés ordinaires
MIT	Marchés internes du travail
MOC	Méthode ouverte de coordination

NEM	Nouveaux Etats membres de l'UE au 1 ^{er} mai 2004 (12 Etats)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
SE	Société européenne ou <i>Societas Europaea</i>
SEDOC	Système européen de diffusion des offres et des demandes d'emploi
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SOPEMI	Système d'observatoire permanent des migrations
SPE	Service public de l'emploi
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TUE	Traité sur l'Union européenne
UE	Union européenne
UE15	Les 15 Etats membres de l'UE avant le 1 ^{er} mai 2004
UE27	Les 27 Etats membres de l'UE entre le 1 ^{er} mai 2004 et le 1 ^{er} mai 2013
UEAPME	Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises
UEM	Union économique et monétaire
UME	Unification monétaire européenne
UNICE	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe
VET	<i>Vocational European Training</i>
ZE17	Zone euro (17 Etats membres au 1 ^{er} janvier 2013)
ZMO	Zone monétaire optimale

Acronymes des 27 Etats membres de l'Union européenne au 1^{er} janvier 2013

UE15		NEM		ZE17	
AT	Autriche	BG	Bulgarie	AT	Autriche
BE	Belgique	CY	Chypre	BE	Belgique
DE	Allemagne	CZ	République Tchèque	CY	Chypre
DK	Danemark	EE	Estonie	DE	Allemagne
GR	Grèce	HU	Hongrie	EE	Estonie
ES	Espagne	LT	Lituanie	ES	Espagne
FI	Finlande	LV	Lettonie	FI	Finlande
FR	France	MT	Malte	FR	France
IE	Irlande	PL	Pologne	GR	Grèce
IT	Italie	RO	Roumanie	IE	Irlande
LU	Luxembourg	SI	Slovénie	IT	Italie
NL	Pays-Bas	SK	République Slovaque	LU	Luxembourg
PT	Portugal			MT	Malte
SE	Suède			NL	Pays-Bas
UK	Royaume-Uni			PT	Portugal
				SI	Slovénie
				SK	Slovaquie

« *Pour que nous soyons tous des sublimes* »

Philippe Herzog, *Une tâche infinie. Fragments d'un projet politique européen*, 2010

Le droit à la mobilité intra-européenne des travailleurs est l'un des acquis les plus anciens et emblématiques de l'intégration européenne. Il autorise les travailleurs citoyens européens à circuler librement dans l'espace européen, à s'installer dans un Etat membre et à y travailler. Pourtant, comme le souligne Mario Monti (2010), cette liberté est « la plus contestée et la moins utilisée » des quatre libertés fondamentales prônées par l'Union européenne (UE) que constituent les libertés de circulation des capitaux, des biens, des travailleurs et des services. La mobilité intra-européenne des travailleurs est en effet structurellement faible, compte tenu de son potentiel démographique de l'UE (500 millions de personnes). Les données ne permettent pas de mesurer l'ensemble des mobilités répétées ou pendulaires que peuvent réaliser les travailleurs dans l'espace européen, mais la proportion de citoyens européens installés dans un Etat membre autre que leur Etat membre de naissance avoisine 3% (soit plus de 11 millions de citoyens européens) de la population totale d'après Eurostat. Si cette proportion ne révèle qu'une partie des flux intra-européens des travailleurs, elle révèle néanmoins la faible ampleur du phénomène par rapport à la population totale de l'UE.

Mais la mobilité intra-européenne connaît une nouvelle dynamique depuis 2008. En effet, avec la crise globale et ses impacts sur les économies nationales dans l'UE, les différentiels de situation sur les marchés du travail nationaux européens en termes de taux de chômage et de taux d'emploi, en lien avec les différentiels de compétitivité des Etats membres (Herzog, 2012) se sont accrus, incitant à de nouveaux arbitrages par les individus. En considérant le fait que les individus sont rationnels et qu'ils cherchent à maximiser leurs revenus, des différentiels importants de situation entre deux pays augmentent les probabilités de migrer vers un pays dont les conditions notamment salariales sont meilleures que le pays de résidence. En Europe, on constate que deux groupes d'Etats membres se distinguent en fonction de leur situation économique face à la crise : le premier groupe de pays rassemble des Etats dont les économies résistent bien à la crise, comme l'Allemagne, les Pays-Bas, le

Danemark, la Suède. Leurs marchés du travail se portent bien en termes de taux d'emploi et de taux de chômage relativement au deuxième groupe de pays qui réunit des Etats membres dont la dégradation de leur situation est patente (taux de chômage élevés, taux d'emploi en baisse). Il s'agit notamment de l'Espagne, de la Grèce, de l'Italie et du Portugal. Les incitations à profiter de meilleures opportunités ailleurs augmentent donc pour les travailleurs issus du second groupe de pays. Ainsi si nous assistons actuellement à une déviation et à une diversification de certains flux intra-européens des travailleurs (Görlich, Stepanok et Al Hussami, 2013) prenant en compte ces différentiels de situation sur les marchés du travail, ces tendances restent tout de même à la marge et moindres par rapport aux flux plus traditionnels et ancrés dans le temps d'Europe centrale et orientale vers l'Europe de l'Ouest (Aujean, 2013) pour lesquels les différentiels de compétitivité et de situation du marché du travail sont plus marquées et plus anciennes.

Nous présentons d'abord les enjeux que représente une mobilité intra-européenne des travailleurs articulée à une politique d'immigration européenne de marché du travail, avant de présenter la spécificité de notre travail de recherche et les axes de développement de notre thèse.

1 Marché du travail européen, mobilité et immigration : à la recherche d'une articulation

1.1 Mobilité intra-européenne des travailleurs, une réalité en débats

Le thème de la libre circulation des travailleurs européens dans l'espace européen est ancien, concomitant avec la signature du traité de Rome en 1957. Il est un droit fondamental de l'UE, pilier de l'intégration européenne établi par l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'UE. L'intérêt porté à la libre circulation des travailleurs et à son corollaire, le marché du travail européen n'est pas linéaire avec le temps. Certaines périodes ont été plus propices que d'autres aux débats nationaux sur ces enjeux et à chaque période, certains aspects de la mobilité intra-européenne sont plus mis en avant que d'autres. Nous revenons sur certaines d'entre elles. En 1992, la signature du traité de Maastricht a donné à la mobilité intra-européenne des travailleurs un rôle inédit en devenant un facteur d'approfondissement du marché unique et d'amélioration de son fonctionnement, en référence à la théorie des zones monétaires optimales (Mundell, 1961). Une forte mobilité intra-européenne des travailleurs permettrait en effet de favoriser le rééquilibrage des situations nationales (de chômage, de sous-emploi) en cas de choc asymétrique. Les années 1990 sont ainsi propices à la réflexion

sur le fait qu'un marché du travail européen soit une condition institutionnelle implicite ou non au succès de l'achèvement du marché unique (Espina, 1990 ; Boyer, 1993 ; Silvestre, 1994). Cette préoccupation s'inscrit donc davantage dans la zone euro, qui réunit aujourd'hui 17 Etats membres que dans l'UE dans son ensemble.

Les élargissements de 2004 et 2007 aux pays d'Europe orientale et occidentale ont relancé les débats sur la mobilité et sur les enjeux de la construction d'un marché du travail européen. Ils ont déplacé les réflexions de l'intégration de l'UEM et de la consolidation du marché unique, vers les effets ambivalents de la mobilité. Les flux de travailleurs des nouveaux Etats membres vers les Etats membres de l'UE15 ont attiré l'attention sur l'existence et l'impact à la fois d'un *dumping* social et salarial dans les pays d'accueil, et d'un phénomène de *brain drain*, l'émigration des plus qualifiés, dans les nouveaux Etats membres. Les stratégies tournées vers l'abaissement des salaires ou des normes sociales dans l'intérêt d'une compétitivité accrue portée par des entreprises (Bernaciak, 2012) sont dénoncées et en France, le mythe du plombier polonais aura nourri les réactions véhémentes à l'égard du marché unique. La mobilité intra-européenne est pointée du doigt par les citoyens et la majorité des Etats membres, aboutissant à l'instauration de dispositions transitoires destinées à limiter temporairement la liberté de circulation des travailleurs ressortissants des nouveaux Etats membres vers les Etats membres de l'UE15 volontaires. Ces dispositions transitoires ne sont pas inédites : déjà, lors des élargissements à l'Espagne et au Portugal en 1981 et 1987, de telles initiatives avaient été entreprises. Mais les années post-élargissements de 2004 et 2007 sont aussi caractérisées par un renforcement de l'opposition entre les dimensions juridique et économique du marché unique suite à la série d'arrêts dont les célèbres Viking et Laval rendus par la Cour européenne de justice dans le cadre d'un détachement de travailleurs contesté. Ces arrêts ont donné une nouvelle dimension au marché du travail européen controversée en privilégiant la dimension marché intérieur de la directive européenne sur le détachement des travailleurs plutôt que la dimension relative aux droits des travailleurs (Confédération européenne des syndicats, 2010).

Depuis le début de la crise en 2008, ces problématiques se sont accentuées, élargies à l'ensemble de l'UE. La crise financière de 2008 a révélé et accentué les écarts de compétitivité entre les économies européennes qui se sont répercutés sur les marchés du travail : les divergences de situation dans l'UE15 n'ont jamais été aussi importantes, en termes de taux de chômage, de taux d'emploi, de croissance économique. L'analyse économique traditionnelle explique bien le fait que ces écarts nourrissent les flux de migration

(Herzog, 2012). Face à l'explosion du chômage, notamment celui des jeunes, dans les pays périphériques de l'Union (Espagne, Italie, Grèce), les citoyens exploitent davantage les opportunités en matière de droit à la libre circulation des travailleurs qu'offre le marché unique : bien que les données statistiques ne soient qu'anecdotiques pour l'instant, elles mettent cependant en avant l'émergence de nouveaux flux de jeunes diplômés d'Europe méridionale vers le centre économique de l'Union, Allemagne et pays scandinaves en tête (Braun et Singer, 2012). Ces nouvelles mobilités relancent les débats sur les effets du *brain drain* sud-nord venant s'ajouter au débat d'un *brain drain* est-ouest, mais portent moins, pour l'instant, sur l'existence d'un *dumping* social entre les pays du sud et du nord de l'UE27. La crise permet aussi de débattre des conséquences d'une faible mobilité intra-européenne dans un espace aussi intégré que l'UE : plus importante, elle aurait contenu partiellement la diffusion des chocs asymétriques à l'ensemble des Etats membres (Broyer, Caffet et Duivaine Martin, 2011 ; Fernandes et Maslauskaitė, 2013). Ces analyses relancent l'intérêt porté à l'UEM et à l'amélioration de son fonctionnement.

L'intérêt porté à la mobilité intra-européenne et à la formation d'un marché du travail européen est donc justifié par l'existence d'une Union économique et monétaire mais reste tiraillé par le caractère ambivalent du rôle de la mobilité des travailleurs. Dès lors, sa promotion dans l'espace européen est caractérisée par une démarche européenne timide et décousue.

1.2 Des intérêts nationaux rivaux

Le rôle ambivalent, parfois contradictoire de la mobilité intra-européenne des travailleurs et les enjeux économiques, sociaux et politiques qui gravitent autour de la construction d'un marché du travail européen sont mis en exergue par la majorité des Etats membres. Ces éléments conduisent à des initiatives incrémentales parfois sinueuses des pouvoirs publics européens et nationaux pour favoriser les conditions d'exercice des mobilités géographiques transnationales des travailleurs.

Les risques induits par une mobilité transnationale sont liés à la concurrence forte entre systèmes nationaux européens (Sapir, 2013) et au fait que les systèmes de relations socio-industrielles et les modèles sociaux se sont construits à l'échelle nationale, sans ouverture vers l'extérieur. Avec une mobilité géographique et professionnelle au-delà des frontières nationales, ceux-ci sont contraints à l'ouverture, exigeant des pouvoirs publics avec les

partenaires sociaux et la société civile, une réflexion sur leur avenir dans le cadre de la construction d'un système européen de relations socio-industrielles.

L'UE a donc progressivement assorti au droit à la mobilité intra-européenne des travailleurs une série de droits destinés à la sécuriser en termes de séjour, d'accès à l'emploi et d'égalité de traitement (Grass, 2013). Au titre de l'accès à l'emploi s'est développé le droit à la reconnaissance des qualifications professionnelles régi par une directive en voie de modernisation aujourd'hui². De même, au titre de l'égalité de traitement, l'UE a enclenché un processus de coordination des systèmes de sécurité sociale, qui repose désormais sur quatre principes cardinaux : l'unicité de la législation applicable, l'égalité de traitement, le principe d'exportabilité des prestations et la totalisation des droits et des périodes d'affiliation (Arcis, 2010). Cependant, si des droits sont développés, la réalité pour les citoyens est autre : ceux-ci considèrent que cette législation manque de visibilité et ne garantit pas de supprimer tous les risques d'une mobilité transnationale (Eurobaromètre, 2006). En effet, le principe en apparence est simple : pour une mobilité inférieure à une année, le travailleur européen reste attaché au droit du travail du pays d'origine, tandis que pour une mobilité supérieure à une année, il est rattaché au droit du travail du pays d'accueil. Or ce principe ne résout pas les problèmes posés par des mobilités répétées, car il repose sur l'hypothèse d'une mobilité définitive unique d'un Etat membre à un autre à un moment de la vie. Les mobilités sont bien plus réticulaires aujourd'hui (Mouhoud et Oudinet, 2004).

L'intérêt européen en faveur d'une plus grande mobilité intra-européenne est pourtant avéré : en permettant de poursuivre l'approfondissement du marché unique et une meilleure adéquation entre offres et demandes sur le marché du travail, le fonctionnement du marché intérieur n'en serait que renforcé (Mundell, 1961). Visiblement il semble cependant, que les Etats membres restent fondamentalement rivaux et que la compétition des régimes nationaux est intacte, malgré le processus d'intégration européenne. Les pays cherchent à accroître leur compétitivité nationale et utilisent la dimension européenne de la mobilité comme un outil stratégique de compétitivité. Ceux-ci avancent finalement à reculons à l'échelle européenne et les marchés du travail et le social restent leurs chasses-gardées. Ainsi actuellement, alors que la majorité des Etats membres connaissent une explosion de leur taux de chômage, l'Allemagne cherche à attirer les chômeurs européens irritant les économies en difficulté. Les

² Directive 2005/36 du Parlement européen et du Conseil relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

intérêts nationaux ne convergent pas : l'Allemagne en difficulté démographique et en croissance, est demandeur de plus de mobilité intra-européenne, tandis que des Etats membres comme l'Espagne ou l'Italie souhaitent la limiter. S'il existait une solidarité entre Etats membres signifiant non seulement une capacité de partage et de redistribution des transferts sociaux significative mais aussi la poursuite dans la voie d'un modèle social européen, ces rivalités seraient amoindries.

L'objectif de notre travail n'est pas de contraindre chaque individu à de la mobilité en fonction des opportunités économiques. Nous souhaitons que l'UE avec les Etats membres et avec les parties prenantes (partenaires sociaux, société civile) construisent une plate-forme transnationale sur laquelle les travailleurs pourront exercer en toute sécurité et transparence, des mobilités professionnelles et géographiques. Il s'agit de construire les piliers d'un marché du travail européen qui autorisant l'ensemble des travailleurs résidant dans un Etat membre d'y circuler.

1.3 Politique d'immigration et politique de mobilité intra-européenne : quelles articulations ?

Comment trouver un foyer de mobilité intra-européenne ? Comme nous l'avons dit, il est nécessaire d'instaurer un marché du travail européen, avec toutes les institutions de marché qu'il implique, mais nous proposons que les droits à la mobilité ne soient pas confinés aux seuls citoyens européens mais concernent aussi les travailleurs ressortissants de pays tiers. Automatiquement, nous considérons que le potentiel de mobilité intra-européenne des travailleurs serait plus élevé si le droit à une mobilité intra-européenne immédiate était donné aux ressortissants de pays tiers (Diez Guardia et Pichelmann, 2006 ; Mechtenberg et Strausz, 2009 ; Braun et Singer, 2012). Arrêtons-nous un instant sur les notions de mobilité et de migration. Les deux concepts sont différents et portent sur deux réalités distinctes : la migration implique des transferts de résidence d'un lieu à un autre, tandis que la mobilité a un sens plus large, incluant l'ensemble des déplacements ne concernant pas nécessairement de changement définitif de lieu de résidence. Qu'appelons-nous alors mobilité immédiate ? Légalement, les citoyens européens disposent d'un droit à la mobilité dans l'espace européen que les ressortissants de pays tiers n'ont pas. Ils ont le droit de réaliser des mobilités immédiates, sans besoin d'obtenir de permis de travail ou de titre de séjour. Ils ont aussi la possibilité de travailler dans un pays et de résider dans un autre, réalisant ainsi des mobilités pendulaires transnationales. Cela n'est pas vérifié pour les ressortissants de pays tiers, non

citoyens européens. La mobilité immédiate est impossible. Les ressortissants de pays tiers sont contraints à l'immigration selon une procédure qui n'offre pas d'avantages du fait de résider dans un autre Etat membre. Ces derniers du fait de leur nationalité extra-européenne, ne sont pas autorisés par le régime européen à bénéficier de la liberté de circulation. Des procédures d'immigration en lien avec les dispositifs nationaux, seuls compétents en matière d'emploi lorsqu'ils envisagent de migrer d'un Etat membre à un autre leur sont imposés. Ils ne bénéficient pas d'avantages de provenir d'un autre Etat membre en cas de nouvelle mobilité dans l'espace européen. Pourtant le potentiel de mobilité intra-européenne des travailleurs pourrait augmenter grâce au stock de 20 millions de personnes, ressortissants de pays tiers résidant dans un Etat membre qui représentent près de 4% de la population totale de l'UE27 (et près du double du nombre de citoyens européens résidant dans un autre Etat membre). Cette augmentation de la mobilité intra-européenne pourrait même être plus rapide chez les ressortissants de pays tiers que chez les citoyens européens en raison d'une propension à migrer plus importante chez les premiers par rapport aux seconds. Les travaux montrent en effet que la sensibilité aux différentiels de situation sur les marchés du travail nationaux est plus grande chez les ressortissants de pays tiers que chez les citoyens européens (Mouhoud et Oudinet, 2007). Les motivations à la mobilité sont différentes selon que le travailleur est citoyen européen ou non : l'Eurobaromètre (2006) sur la mobilité indique que les citoyens européens sont mobiles d'abord pour découvrir de nouvelles cultures et par le réseau dont il dispose dans le pays, tandis que les ressortissants de pays tiers sont plus sensibles aux variables économiques, telles que les taux de chômage et les niveaux de salaires (Mouhoud et Oudinet, 2004, 2006). Le potentiel de mobilité se situe donc davantage parmi les ressortissants de pays tiers que les citoyens européens que parmi les citoyens européens.

Le contexte démographique impose également que l'on réfléchisse à la contribution potentielle de l'immigration de ressortissants de pays tiers (Commission européenne, 2013). Les sources de croissance en provenance des gains de productivité seront taries –à immigration constante- en raison de la diminution du volume de la main d'œuvre qui s'explique par le vieillissement démographique du continent européen. Repenser la politique migratoire en favorisant la mobilité des travailleurs ressortissants de pays tiers dans l'espace européen pour favoriser l'adéquation des compétences et adapter la politique migratoire européenne aux besoins en main d'œuvre des entreprises en Europe permettront notamment d'améliorer les perspectives de croissance de l'UE.

Les pays fonctionnent en autarcie concernant leur marché du travail et l'immigration. Ils restent rivaux, notamment dans la compétition mondiale pour les talents, à l'heure où ceux-ci, dont on ne parvient d'ailleurs pas bien à définir le profil, manquent. Ce positionnement des Etats membres est en opposition avec le fait que la politique d'immigration est communautarisée et que les réalités économiques et démographiques exigent que la coopération soit plus intense entre Etats membres. L'UE est en effet désormais compétente en matière d'immigration depuis 1999.

De timides avancées ciblées sont néanmoins constatées : trois directives tentent de fournir des droits à une certaine forme de mobilité immédiate aux ressortissants de pays tiers selon l'UE : la directive Chercheurs, la directive Résidents de long terme et la directive *Blue Card*. Bien que ces initiatives soient les plus abouties, nous le verrons, ces droits à la mobilité immédiate sont réduits, voire absents et ne facilitent qu'à la marge les conditions de mobilité immédiate des ressortissants de pays tiers.

Nous prenons le parti selon lequel une mobilité intra-européenne immédiate autorisée aux travailleurs ressortissants de pays tiers autant qu'aux citoyens européens aura un double bénéfice pour l'UE : (i) tout d'abord, elle permettra d'améliorer l'attractivité de l'Union dans le monde : la position actuelle de l'UE dans le système migratoire internationale, notamment lorsque nous focalisons notre attention sur la compétition mondiale pour les talents, est peu envieuse. Nous pensons qu'une politique migratoire pragmatique et proactive contribuera à son rayonnement international en ligne avec les valeurs défendues par l'UE (Mechtenberg et Strausz, 2009) ; (ii) de plus, la mobilité intra-européenne augmentera, permettant de poursuivre l'intégration du Grand Marché et de rétablir plus nettement les équilibres entre nos économies.

Si notre vision se veut systémique, elle ne prend délibérément pas en compte les problématiques liées au logement, à la langue, à l'intégration ou aux transports.

Comment l'UE peut-elle mener une politique de mobilité intra-européenne volontariste, articulée à une politique d'immigration pragmatique, vecteur de consolidation du Grand Marché et d'amélioration *in fine* du potentiel de croissance économique de l'UE ? Comment l'UE peut-elle raisonnablement organiser à son échelle une certaine mutualisation des ressources en main d'œuvre tout en respectant la clause de progrès social ?

Conclusion de la partie : Pour répondre, nous avons organisé notre travail de recherche en trois axes de développement. Le premier axe propose un développement analytique grâce à

une approche économique et a vocation à fournir un état des lieux de la situation actuelle européenne, en prenant le soin de distinguer les spécificités nationales. L'objectif est de fournir les arguments en faveur d'un intérêt pour la mobilité intra-européenne des travailleurs, dans le cadre d'un approfondissement impératif du marché unique par la création d'un marché du travail européen et l'intégration des marchés du travail nationaux. La mobilité intra-européenne des travailleurs reste pour le moment insuffisante et polarisée et aucun droit à la mobilité intra-européenne immédiate des ressortissants de pays tiers n'est donné, nuisant à l'attractivité de l'UE à l'égard des travailleurs étrangers. Ce constat analytique permet d'enchaîner sur un deuxième axe de développement qui a pour enjeu de définir les démarches en matière de politiques publiques à entreprendre pour promouvoir des mobilités intra-européennes des travailleurs citoyens et non citoyens européens sur un marché du travail européen construit et organisé. Nous focalisons ainsi notre attention sur les institutions d'un marché du travail européen et sur les contours d'une politique d'immigration européenne de marché du travail articulée à une politique de mobilité intra-européenne immédiate. Cet axe a une dimension institutionnelle forte. Enfin, le troisième axe prolonge la deuxième partie en s'intéressant à différentes composantes de la mobilité intra-européenne : mobilité interne à l'entreprise, immigration et mobilité des travailleurs ressortissants de pays tiers hautement qualifiés, et mobilité institutionnalisée intra-européenne des étudiants. Il englobe une analyse théorique et empirique des thèmes.

2 Démarche de recherche et axes de développement

Cette deuxième partie a pour enjeu l'introduction de notre thèse en présentant dans un premier temps notre démarche originale de recherche. Nous déclinons dans un second temps nos trois axes de développement qui permettent d'annoncer nos chapitres ventilés sur la base de ces trois axes.

2.1 Une démarche à l'échelle européenne qui fait sens

Notre démarche de recherche se caractérise selon nous par deux éléments : le premier renvoie à la dimension européenne de notre cadre d'analyse. Cette dimension européenne fait référence à la fois à sa géographie et à ses institutions. Nous avons en effet souhaité inscrire notre travail avec le souci permanent de considérer l'UE comme une entité en tant que telle. L'UE est ainsi comparée à d'autres régions du monde, notamment aux Etats-Unis, au Canada ou à l'Australie concernant son système d'immigration. Cependant, nous retenons deux éléments qui rendent cet espace non homogène : premièrement, au sein de l'UE, il existe

l'UEM caractérisée par une monnaie unique et par des besoins d'intégration plus poussée. C'est dans la zone euro que les enjeux de mobilité intra-européenne des travailleurs sont fondamentaux. Il apparaît nécessaire de faire cette distinction dans nos chapitres, lorsque cela est possible. Deuxièmement, l'UE est constituée d'Etats membres dont les caractéristiques démographiques, géographique, historiques, culturelles, etc. sont différentes voire divergentes. Cette diversité est appréhendée par notre démarche comparative qui permet de dépasser les moyennes européennes et d'appréhender les éventuels phénomènes de polarisation.

De plus, nous considérons l'UE comme une entité plongée dans une réalité qui se veut être mondiale. L'UE ne vit en effet pas en vase clos : ses politiques et ses systèmes agissent, réagissent et interagissent avec les autres acteurs mondiaux, pays ou ensembles plus vastes. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit d'étudier la mobilité et la migration. Nous partageons en ce sens la position de *Confrontations Europe* : l'UE est dans le monde et le monde est dans l'UE.

Le deuxième élément nourrissant l'originalité de notre travail est la volonté constante de nous inscrire dans une actualité européenne économique, politique, sociale et institutionnelle. Nous avons en effet tenté d'imprégner nos recherches des réflexions engagées par *Confrontations Europe* mais aussi par les autres instituts de recherche à Bruxelles, Paris et ailleurs. Les multiples rencontres avec les représentants des institutions européennes, avec les experts économistes, sociologues, politiques de grands groupes, d'instituts de recherche, du monde des affaires européennes auront enrichi notre réflexion. Nous avons participé aux travaux de *think tanks* basés à Bruxelles : l'évènement *Annual Think Tank Dialogue* de 2009 dont l'une des tables rondes organisées avec le *Center for European Policy Studies* (CEPS) portait sur la politique d'immigration, le projet *European Single Labour Market* d'*European Policy Centre* (EPC) en 2012/13 et le projet *Harnessing European Labour Market* de 2013/14 impulsé par Bertelsmann Stiftung et *Copenhagen Institute for Future Studies* en sont des exemples.

Cette démarche, parfois complexe, permet de donner un sens à nos réflexions et travaux académiques, théoriques et empiriques : en ayant le souci constant d'articuler l'exigence académique et réalités, notre travail de thèse fait sens. Elle nous permet également de formuler des recommandations au fil de nos chapitres, à l'attention des institutions européennes, Commission européenne, Conseil et Etats membres et Parlement européen, qui nous semblent réalistes. Ainsi nos problématiques sont-elles ancrées dans les débats actuels des affaires européennes.

2.2 Des axes de développement articulés autour de trois parties

Notre thèse s'organise autour de trois grands axes. Le premier axe de développement a pour objectif la présentation des enjeux et des implications de la formation d'un marché du travail à l'échelle européenne. Cet axe a une dimension analytique forte, complétée d'une dimension empirique. Il a vocation, en quatre chapitres, à contextualiser notre problématique. Notre chapitre I dont la dimension analytique est forte nous permet de nous interroger dans un premier temps sur les motivations économiques, politiques et sociales à l'échelle de l'UE poussant à la construction d'un marché du travail européen. L'intérêt européen est manifeste, notamment depuis la création du Grand Marché en 1992. Par quels canaux la mobilité transnationale des travailleurs améliore-t-elle le fonctionnement du marché unique ? Cependant, dans un deuxième temps, nous montrons que cette intégration des marchés du travail nationaux avec la mobilité transnationale des travailleurs qui en découle, peuvent entraîner des risques sociaux, notamment des risques de dégradation des normes de travail et de pression à la baisse des salaires dans le cadre d'un *dumping* social et/ou salarial. Ces risques sont d'autant plus sérieux s'il n'existe pas de volonté politique d'investir la question d'Europe sociale et de nouveau cadre européen de relations socio-industrielles. Quels sont ces risques ? Comment conduisent-ils à une remise en cause d'une Europe sociale dont les contours sont difficiles à décrire par nature ? Comment se dessine le système européen de relations socio-industrielles ? Comment garantir que le système soit vecteur de progrès social ?

Ce chapitre analytique sur les enjeux de la construction d'un marché du travail européen pose les jalons de notre réflexion sur la mobilité intra-européenne des travailleurs, principal indicateur de l'existence d'un marché du travail européen. Nous appréhendons dans le chapitre II le phénomène en tant que tel. Nous décrivons dans un premier temps le régime actuel de mobilité intra-européenne des travailleurs en dénonçant particulièrement le compartimentage artificiel des droits selon la nationalité des travailleurs. Celui-ci impacte le système de mobilité intra-européenne que nous étudions ensuite pour les années 1990 et 2000 à l'aide d'une analyse multivariée des données issues du travail de Docquier et Marfouk en 2004. Nous constatons non seulement que la mobilité intra-européenne est structurellement faible, mais qu'elle est aussi fortement polarisée dans le sens où certains Etats membres sont des pays d'immigration nette, contrairement à d'autres, et faiblement qualifiée en moyenne. Quels sont les principaux flux bilatéraux observables ? Quelle évolution dans le temps constatons-nous ? La principale limite de ce travail est liée à l'absence de possibilité de

mesurer les flux de migration répétée, incluant plus qu'une séquence de migration. La troisième partie de ce chapitre II est empirique : elle consiste à étudier les déterminants des flux d'émigration des citoyens européens dans l'UE15 en 2000 grâce à un modèle de gravité augmenté, dont l'équation est estimée par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Les flux d'émigration sont-ils étroitement liés aux variables du marché du travail ? Sont-ils significativement déterminés par les effets de réseaux ?

Le chapitre II montre que la mobilité intra-européenne est faible et polarisée. Alors que la théorie économique confère à la mobilité une capacité de rééquilibrage des économies appartenant à l'UE, nous constatons que les situations nationales des marchés du travail restent très diverses. Le chapitre III en témoigne : grâce à une analyse des indicateurs de situation des marchés du travail nationaux (taux d'emploi, taux de chômage total, structurel et des jeunes, poids de l'emploi industriel dans l'emploi total) et à l'évolution de la dispersion de ces indicateurs par rapport à la moyenne, nous constatons une diversité marquée, voire une divergence des situations et des tendances. La crise financière de 2008 y est sans doute partiellement responsable, mais cette diversité existait avant. Quelles sont les caractéristiques des marchés du travail nationaux et sur quelles bases résident les différences, voire les divergences ? Une analyse en composantes principales (ACP) associée à une classification ascendante hiérarchique (CAH) aura permis de proposer une typologie des pays regroupés selon le degré d'homogénéité des situations sur leurs marchés du travail respectifs. Quelles sont les principaux indicateurs pour lesquels la dispersion autour de la moyenne est la plus faible ? Quels sont les pays dont les marchés du travail présentent des situations et tendances les plus comparables ? Et quels sont ceux présentant, au contraire, des situations et tendances les plus hétérogènes ? Quelles sont les caractéristiques de chaque groupe de pays ainsi constitués ?

Nous lions faiblesse de la mobilité intra-européenne à absence de droit à la mobilité immédiate pour les ressortissants de pays tiers en référence à la théorie économique (Mechtenberg et Strausz, 2009). Cette carence conduirait partiellement à une moindre attractivité de l'UE par rapport aux économies développées que sont les Etats-Unis, le Canada et l'Australie. Nous présentons à cet égard les spécificités du système migratoire européen dans le système migratoire international en considérant l'UE comme une entité mais en ayant le souci de comparer les situations nationales internes à l'UE. Le chapitre IV de cette première partie renforce cette conviction de fragilité européenne en matière d'attractivité grâce à une analyse multivariée des données issues de la base de Docquier et

Marfouk (2004) : quelles sont les caractéristiques des flux entrants en termes de volume et de qualification moyenne ? Comment évoluent ces caractéristiques de 1990 à 2000 ? Les flux d'émigration sont-ils significatifs et vers quel pays s'orientent-ils ? Dans quelle mesure l'UE est-elle en mesure de se positionner dans la compétition mondiale pour les talents ? Enfin, les rivalités des Etats membres se manifestent-elles en termes d'attraction des migrants ?

Ce premier axe fournit un diagnostic analytique de la situation actuelle européenne. Il mène au constat suivant : l'UE a un intérêt supranational à construire un marché du travail unique à l'échelle de l'Union et à promouvoir la mobilité intra-européenne des travailleurs. Cependant, les éléments ne sont pas réunis pour y parvenir et la mobilité intra-européenne reste faible. Notre deuxième axe de développement comprenant deux chapitres met en avant le rôle des politiques publiques européennes et des institutions publiques pour progresser vers la formation d'un marché du travail européen mobilisant une politique européenne d'immigration de marché du travail. Nous identifions deux piliers de promotion et de sécurisation de la mobilité des travailleurs dans l'espace européen : les institutions du marché du travail et la mobilisation d'une politique d'immigration légale européenne. Du point de vue institutionnel (chapitre V), nous estimons qu'une rénovation des institutions européennes du marché du travail doit s'organiser sur trois piliers, facteurs de garanties d'unicité de tout marché du travail d'après la théorie économique (Leclercq, 1999) : une reconnaissance de la qualité du capital humain (diplômes et qualifications) ; une information transparente, accessible et gratuite sur les conditions de marché, ainsi qu'une continuité des droits fiscaux et sociaux dans l'espace européen, au-delà des frontières. Pour chacun de ces trois piliers, nous développons son fondement théorique puis les initiatives prises et à prendre de l'UE. Nous adoptons une approche à la fois positive et normative. Nous constatons que sa volonté de créer un marché du travail européen ne se concrétise pas par une politique cohérente et efficace. Le traitement de chaque pilier conduit finalement à ouvrir une boîte de Pandore. Quelle démarche l'UE entreprend-elle en matière de reconnaissance des certifications ? Avec quelle efficacité ? Dans quelle mesure le dispositif européen EURES est-il un acteur pertinent de diffusion de l'information sur les conditions du marché du travail ? Comment les interventions pour garantir la continuité des droits sociaux et fiscaux sont-elles menées ?

Nous poursuivons notre travail, en traitant la question de la politique d'immigration communautaire (chapitre VI). Nous estimons qu'actuellement, l'UE n'exploite pas toutes les possibilités qu'offre cette politique. Confrontée à la position parfois difficile des Etats membres, qui restent compétents en matière de marché du travail et sociale, et qui demeurent

rivaux sur ces questions, et malgré des positions du Parlement européen plus pragmatiques, la Commission européenne ne parvient que très peu à s'éloigner d'une approche défensive de la migration et à adopter une position proactive et ouverte, qui permette de défendre l'intérêt européen. Comment s'articulent les compétences européennes avec les politiques nationales en matière d'immigration ? Quelles sont les caractéristiques actuelles de la politique d'immigration menée au niveau européen ? Comment articuler politique d'immigration et politique de mobilité intra-européenne immédiate pour les travailleurs ressortissants de pays tiers ?

Enfin, notre troisième axe de développement est consacré à certaines composantes de la mobilité intra-européenne. Si le deuxième axe propose des perspectives d'avancées au niveau européen, cet axe revient plus fondamentalement sur les facteurs de mobilité intra-européenne. Notre objectif est d'identifier les profils les plus susceptibles d'exercer des mobilités en termes d'emploi, d'entreprise, d'origine géographique. Notre démarche est à la fois théorique et empirique. Cet axe est composé de trois chapitres. Dans un premier chapitre (chapitre VII), nous focalisons notre attention sur les caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise qui favorisent la probabilité de recruter à l'étranger. Pour ce faire, nous estimons un modèle logistique binomial à partir des données issues des enquêtes Emploi 1975-1990 concernant la France. Une revue de littérature ainsi que les statistiques descriptives portant sur la base de données précèdent l'estimation. Les emplois pourvus à l'étranger sont-ils nécessairement les plus qualifiés ? Concernent-ils principalement les entreprises privées multinationales ? La Commission européenne a-t-elle raison de se focaliser sur la mobilité interne aux grands groupes des travailleurs ressortissants de pays tiers ? Les résultats confirment notre intuition : les emplois pourvus à l'étranger sont surtout des emplois hautement qualifiés, réalisés par des groupes multinationaux, mais aussi par la fonction publique internationale.

Le chapitre VIII cible les migrants hautement qualifiés ressortissants de pays tiers. L'UE nous l'avons vu, est en position intermédiaire dans le système migratoire international et en position de faiblesse par rapport aux Etats-Unis, Canada et Australie concernant l'attraction des travailleurs hautement qualifiés. La récente initiative de *blue card* européenne cherche à améliorer l'attractivité de l'UE pour les travailleurs hautement qualifiés. Nous discutons sous un angle théorique son efficacité attendue. Nous partons du principe selon lequel une faible attractivité de l'espace européen vis-à-vis des personnes hautement qualifiées dans le monde, est liée à l'absence de possibilité de mobilité immédiate intra-européenne de ces personnes

non citoyennes européennes. A travers un modèle original de Roy (1951) étendu à trois pays, nous soulignons l'inefficacité théorique relative de la *blue card* européenne, annonçant d'un échec assuré à venir. Son inefficacité est appréciée à la fois en termes d'augmentation potentielle de migrants hautement qualifiés attirés et en termes de répartition des immigrants hautement qualifiés entre les différents Etats membres. Nous formulons ensuite des solutions théoriques destinées à rendre cette initiative plus efficace en cherchant à développer les possibilités de mobilité intra-européenne immédiate.

Enfin, la mobilité étudiante est abordée empiriquement (chapitre IX). Nous considérons en effet, qu'étant donné le caractère cumulatif de la mobilité, la mobilité durant les études est annonciatrice d'une certaine mobilité sur les marchés du travail. Notre travail est original à double titre : tout d'abord, il se base sur deux bases de données différentes, dont l'une est constituée grâce à un travail de regroupement des données des services de l'université de Lille1 sur la période 2004/05 et 2010/11, et dont l'autre émane d'une enquête réalisée auprès d'étudiants en sciences économiques de Licence durant l'année universitaire 2010/11. Cette première base de données nous permet d'estimer un modèle logistique binomial de l'intérêt porté à la mobilité durant les études par les étudiants. Nous distinguons différentes catégories de variables explicatives : le capital de mobilité, c'est-à-dire le nombre d'expériences à l'étranger (expérience professionnelle, séjour linguistique) ; le capital socio-économique (niveau d'éducation des parents, fait d'être ou non boursier) ; le capital linguistique ainsi que la qualité de l'étudiant en termes de résultats scolaires. Nous complétons cette estimation par une étude socio-économique des caractéristiques des étudiants face à la mobilité durant les études. Notre deuxième base de données nous permet d'estimer l'impact de la mobilité étudiante sur les résultats moyens des étudiants. Nous utilisons pour cela la méthode en double-différences qui permet de distinguer l'effet lié à la mobilité, de l'effet lié à l'individu.

Partie I

Etat des lieux

Chapitre I – Enjeux de réalisation d'un marché du travail européen : un objectif souhaitable à quel prix ?

Chapitre II – Le régime et le système de mobilité intra-européenne : acquis communautaire, faits stylisés et déterminants

Chapitre III – Diversité des marchés du travail européens : proposition de regroupement par classification ascendante hiérarchique

Chapitre IV – Spécificités du système migratoire européen dans le système migratoire international – une analyse des données multivariée

Cette partie composée de quatre chapitres a pour enjeu de dresser un état des lieux de la situation européenne concernant la mobilité intra-européenne. A la fois théorique, analytique et empirique, notre première partie présente les différentes dimensions et enjeux autour de la mobilité intra-européenne des travailleurs. Le premier chapitre (chapitre I) est un chapitre analytique fondé sur une revue de littérature dense. Il cherche à montrer que l'importance donnée à la mobilité intra-européenne trouve sa source dans le processus d'intégration européenne et de construction d'un marché unique en 1992. Cependant, une plus grande mobilité transnationale dans l'espace européen accroît les risques sociaux, si ceux-ci ne sont pas traités en amont dans le cadre d'une réflexion sur un système de relations socio-industrielles européen viable. Ceci fait l'objet également de notre premier chapitre.

Nous présentons dans un deuxième chapitre (chapitre II) les faits stylisés de la mobilité intra-européenne des travailleurs : après avoir rapidement évoqué le régime de mobilité compartimentant les droits en fonction de la citoyenneté, nous caractérisons le système européen de mobilité intra-européenne à l'aide d'une analyse multivariée des données issues du travail de Docquier et Marfouk (2004) pour les années 1990 et 2000. Quels sont les faits stylisés caractérisant les flux mobilité intra-européens ? La troisième partie de ce chapitre est dédiée à l'étude empirique des déterminants à l'émigration des citoyens européens de l'UE15 en 2000. Les décisions de mobilité sont-elles étroitement liées aux situations du marché du travail du pays d'origine et/ou de destination ? Une revue de littérature met en exergue les principaux déterminants d'attraction et de répulsion conduisant à une mobilité intra-européenne. Nous en utilisons certains d'entre eux et estimons une équation de gravité augmentée par la méthode des moindres carrés ordinaires.

Les faits stylisés présentés dans le chapitre II révèlent une mobilité intra-européenne faible et polarisée en 1990 et 2000. L'étude de la diversité des situations sur les marchés du travail européens nationaux renforce cette conclusion (chapitre III) : la mobilité intra-européenne n'est pas suffisante pour pouvoir régler les problèmes de déséquilibres des situations nationales en termes de chômage, notamment dans la zone euro. Les écarts parfois croissants sont variables d'un marché du travail à l'autre. Pour dépasser la diversité des situations

nationales, quelle typologie proposant des groupes de pays dont la situation sur les marchés du travail sont homogènes sur la base de critères communs pouvons-nous proposer ? Les pays de la zone euro appartiennent-ils au même groupe ?

Enfin, le dernier chapitre de cette première partie (chapitre IV) traite de la situation à l'égard du reste du monde. En considérant l'UE comme un tout, nous caractérisons son système migratoire par rapport à ceux des pays d'immigration traditionnelle (Etats-Unis, Canada, Australie). Dans quelle position se situe l'UE dans le système migratoire international ? Quel type de travailleurs attire-t-elle ? De quelle origine proviennent-ils en moyenne ? Quelle est la place de l'UE dans la compétition mondiale pour les talents ? A l'aide d'une analyse multivariée des données issues de la base de données de Docquier et Marfouk (2004), nous mettons en avant certains faits stylisés intéressants.

Chapitre I – Enjeux de réalisation d’un marché du travail européen : un objectif souhaitable à quel prix ?

INTRODUCTION

1 – L’EMERGENCE D’UN MARCHÉ DU TRAVAIL EUROPEEN : UN IMPERATIF ECONOMIQUE

1.1 – Un marché du travail européen dans la continuité de l’intégration du Grand Marché : la pression exercée par l’UEM

1.2 – L’augmentation des opportunités d’adéquation entre offre et demande de travail

2 – LES IMPLICATIONS SOCIALES : REFLEXION SUR UN SYSTEME INSTITUTIONNEL TRANSNATIONAL DE RELATIONS INDUSTRIELLES

2.1 – L’ambivalence du rôle de la flexibilité

2.2 – Des restructurations vitales : vers la construction d’un système institutionnel européen de relations industrielles viable et inédit

CONCLUSION

Introduction

L'intégration européenne est l'une des constructions les plus intégrées au monde. Cependant, les difficultés rencontrées avec la crise actuelle ont révélé l'insuffisant degré d'intégration du Grand Marché. Le commissaire européen Michel Barnier, chargé du portefeuille du Marché intérieur et des services en a fait l'un de ses principaux objectifs durant son mandat : se donner les moyens d'achever le marché unique.

L'un des piliers de cette tâche est la poursuite de la construction d'un marché du travail à l'échelle de l'Union européenne. La Commission européenne a confirmé récemment cet objectif dans sa communication intitulée « Pour une reprise génératrice d'emplois » en avril 2012 : elle a en effet assigné plusieurs plans d'action et initiatives en faveur d'un marché du travail européen.

Quelles sont les implications d'un marché du travail européen pour le fonctionnement du Grand Marché ? En quoi est-ce un objectif souhaitable ? Pour savoir s'il existe un marché du travail européen, il faut s'accorder sur une définition de marché du travail.

L'analyse économique discute beaucoup de concepts de marché du travail. Traditionnellement, un marché du travail est un lieu de rencontre entre l'offre et la demande de travail, où se déterminent le prix du travail, le salaire, ainsi que le niveau d'emploi. Il est ainsi considéré comme un marché de biens et services quelconque. Cette définition n'est cependant pas suffisante.

Si l'on adopte une définition plus dynamique, le marché du travail correspond à l'ensemble des procédures par lesquelles se fixent les conditions de mobilisation, d'allocation et de rémunération de la main d'œuvre salariée (IRES, 2000). Dans ce cadre et comme pour tout marché, un marché du travail doit remplir trois fonctions : une fonction d'information des agents (synthétisée par le prix, en l'occurrence le salaire), une fonction d'affectation des ressources productives, enfin, une fonction d'ajustement des conditions d'échange face à des chocs exogènes.

On constate alors qu'un marché du travail est certes le fruit d'un mouvement spontané de rencontre de l'offre et de la demande de travail, mais qu'il requiert également une organisation institutionnelle régie par les pouvoirs publics. Mallet (1980) propose une définition dans l'optique d'une analyse spatiale du marché du travail qui le confirme : le marché est un système de relations établi entre divers agents à travers un échange de biens et

services. Il est caractérisé par un certain nombre de règles, de nature organisée. L'UE étant constituée de gouvernements souverains et compétents en ce qui concerne leur marché du travail national, l'existence d'un marché du travail européen est au final davantage le résultat d'une volonté politique que d'un mouvement spontané. Si la construction d'un marché du travail à l'échelle européenne est née de l'objectif des institutions communautaires d'encourager et de faciliter la mobilité des travailleurs dans l'espace européen, elle va aussi au-delà : elle doit également concerner les autres formes de régulation qui façonnent un marché du travail et que sont notamment les normes du travail.

Dans le cas de l'UE, l'enjeu est donc bien de construire un marché du travail européen régulé de manière transnationale dans le respect du principe de subsidiarité. L'objectif n'est pas d'imposer un marché qui se substitue aux marchés locaux, régionaux voire nationaux, mais d'organiser une complémentarité entre eux. L'ambition est plus précise que cela en réalité, puisque la construction d'un marché du travail européen renvoie à l'organisation et au développement de l'articulation des marchés du travail nationaux, qui sont eux-mêmes le résultat d'une articulation des marchés du travail locaux/régionaux entre eux. Mardsen (1994) à ce propos l'explique fort bien : « *L'émergence de marchés du travail à l'échelle communautaire doit se concevoir comme un accroissement des relations entre des marchés locaux du travail qui existent à travers la Communauté, des mouvements interrégionaux de main d'œuvre au sein d'entreprises, au-delà des frontières nationales [...]* » (p.1).

Aujourd'hui, la construction d'un marché du travail à l'échelle européenne ne fait pas l'objet d'une stratégie univoque. Elle est plutôt considérée comme désordonnée, intermittente et indirecte, relevant tantôt des politiques de l'emploi, des politiques sociales, des politiques fiscales, etc. Or l'intégration du Marché Unique est l'un des objectifs de l'UE et passe nécessairement par celle des marchés du travail nationaux. L'UE a rapidement pris conscience du rôle clé de l'organisation du marché du travail dans la démarche de poursuite du marché unique, mais semble n'avoir misé unilatéralement que sur la flexibilité, dont les ambivalences, peuvent être nombreuses (Herzog, 2012) comme nous le verrons plus loin. Cependant, les implications qu'elle entraîne sur la dimension sociale de marché freinent la démarche.

Ce chapitre vise à répondre à plusieurs questions :

- En quoi et sous quelles conditions un marché du travail à l'échelle européenne est-il souhaitable ?

- Quelles sont les implications d'un marché du travail dans la construction d'une économie sociale de marché européen ?

Pour y répondre, ce chapitre se structure en deux parties : la première explore, par la dimension économique, le processus d'intégration du Grand Marché qui, depuis l'intégration monétaire, exige de manière plus urgente, une articulation accrue des marchés du travail nationaux coordonnée au niveau européen. Nous verrons ensuite, dans une seconde partie, que la prise en compte des dimensions juridiques et institutionnelles appellent l'instauration de contreparties sociales à une forte mobilité des travailleurs et imposent une réflexion sur les contours d'un système institutionnel de relations industrielles à l'échelle européenne. Nous formulons à cet égard des propositions qui permettraient d'organiser efficacement le marché du travail européen.

1 L'émergence d'un marché du travail européen : un impératif économique

La construction d'un marché européen du travail résulte surtout d'une volonté politique. Elle nécessite en effet l'implication des pouvoirs politiques qui doivent mettre en place des institutions et des outils opérationnels garantissant la viabilité de ce marché à l'échelle supranationale. Aujourd'hui, le marché du travail européen n'est pas construit et les institutions du marché du travail, quand elles existent, sont défailtantes. Pourquoi la construction d'un marché du travail européen est-elle une préoccupation ? Sous quelles conditions est-il souhaitable de le fonder ?

Avec l'Union économique et monétaire³ (UEM), le marché unique européen a pris une autre envergure et des pressions s'exercent depuis lors sur les marchés du travail nationaux et leurs structures institutionnelles. Cette intégration plaide pour une flexibilisation des marchés du travail nationaux, vecteur de mobilité du facteur travail et de flexibilité des salaires. C'est en ce sens que la formation d'un marché du travail à l'échelle européenne apparaît comme souhaitable, dans le cadre de l'achèvement du Grand Marché.

³ Dix-sept États membres au 1^{er} septembre 2011 : Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Slovaquie.

1.1 Un marché du travail européen dans la continuité de l'intégration du Grand Marché : la pression exercée par l'UEM

Cette section explique l'impact de l'intégration du Grand Marché, et notamment de l'introduction de la monnaie unique, sur le fonctionnement des marchés du travail européens et sur le besoin d'un marché du travail européen, fondé sur une mobilité du facteur travail et une homogénéité des normes du travail.

1.1.1 Les grandes étapes de la construction du Grand Marché (1957-1999)

La construction d'un marché du travail européen s'inscrit dans les objectifs de l'UE de construire un marché unique européen, une volonté manifestée dès 1957 par le traité de Rome qui institue la Communauté économique européenne (CEE), également appelée « marché commun ». L'objectif y est la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes. Les entraves à ces « quatre libertés » doivent alors être progressivement supprimées. En 1968, une première étape en ce sens est franchie avec la suppression par tous les Etats membres des quotas et droits de douane relatifs au commerce de marchandises (union douanière).

En 1985, la publication du Livre Blanc sur l'achèvement du marché intérieur de la Commission Jacques Delors permet de lancer le processus de réformes (310 mesures identifiées) à entreprendre par les Etats membres pour aboutir à un véritable « marché unique » prévu fin 1992 (« Objectif 1992 »). L'acte unique européen signé en 1986 est le pilier de ce programme de six années destiné à supprimer les entraves techniques, réglementaires, juridiques et administratives à la libre circulation des marchandises entre les Etats membres. En 1993, la signature du traité de Maastricht permet à des centaines d'actes législatifs d'être adoptés, une étape qui met davantage en place les quatre libertés de circulation des biens, des capitaux, des services (partiellement) et des personnes. Le traité de Maastricht fixe également les étapes du calendrier qui doit amener l'Union européenne à une monnaie unique, lancée officiellement le 1^{er} janvier 1999.

L'UEM, étape décisive dans la construction du Grand Marché, impacte directement le fonctionnement des marchés du travail nationaux européens, sur lesquels elle exerce désormais une forte pression à la flexibilité (correspondant à une flexibilité des salaires, une mobilité du facteur travail et une flexibilité du temps de travail).

L'intégration européenne pose une question : quels sont les impacts du nouveau régime monétaire (UEM) sur le fonctionnement des marchés du travail nationaux et sur l'émergence d'un besoin de marché du travail européen ? Les années 1990 et 2000 ont été propices à la réflexion sur le sujet (Espina, 1990 ; Boyer, 1992, 1993 ; Saint-Paul, 2002) et amènent à dire qu'un marché du travail européen est une condition institutionnelle implicite ou explicite au succès de l'achèvement du Grand Marché. Par quels mécanismes ? Sur la base de la théorie des zones monétaires optimales⁴ (ZMO) et de l'analyse macroéconomique, nous en développons les principaux arguments.

1.1.2 Mobilité du facteur travail et flexibilité des salaires : des facteurs d'ajustement

En devenant la zone euro en 1999, l'UE fixe une nouvelle priorité à la formation d'un marché du travail européen ; la flexibilité des marchés du travail devenant un des éléments primordiaux d'efficacité de l'UEM et de lutte contre le chômage, en référence à la théorie des ZMO. Une zone monétaire est « un espace géographique caractérisé par un régime de change fixe pour ses échanges internes et un régime de change flexible pour ses échanges avec l'extérieur. A l'intérieur de la zone, les paiements peuvent s'effectuer soit dans une monnaie unique, soit dans plusieurs monnaies dont les valeurs d'échange sont fixées, alors que les taux de change fluctuent avec les monnaies tierces » (Milewski, 2004).

L'optimalité a été initialement introduite et définie par Mundell (1961) dans les années 1960, et son analyse a été complétée par d'autres économistes (Kenen, 1969 ; McKinnon, 1963). Une zone monétaire est optimale « en fonction de l'objectif macroéconomique de maintien de l'équilibre interne, soit le point optimal de combinaison inflation-chômage, et de l'équilibre externe, à savoir l'équilibre des paiements entre les régions de la zone et l'extérieur » (Milewski, 2004). Pour atteindre l'optimalité, des outils sont à disposition. Or les Etats membres de la zone euro ont renoncé à deux instruments, facteurs d'ajustement traditionnels en cas de choc asymétrique – c'est-à-dire des mécanismes permettant à un pays, de retourner au plein-emploi ou à la situation initiale ou de réduire l'inflation – que sont le taux de change et le taux d'intérêt (politique monétaire et politique budgétaire). En effet leur politique monétaire n'est plus indépendante et la monnaie ne peut être dévaluée unilatéralement. C'est en ce sens que le renoncement à ces deux instruments peut conduire, en cas de choc

⁴ A noter que même si l'UEM dépasse le cadre d'analyse proposé par la théorie des ZMO, cette dernière nous fournit des éclairages pertinents sur le fonctionnement des unions monétaires et leur impact sur les marchés du travail.

asymétrique⁵, à l'exercice de pressions sur les marchés du travail nationaux, et à une montée du chômage.

Les rôles de la mobilité du travail et de la flexibilité des salaires⁶ deviennent en effet centraux : ces mécanismes de marché⁷ peuvent être sollicités pour résorber des chocs régionaux et la convergence réelle (Richez-Battesti, 1996). Cette dernière contribuerait à « favoriser d'une part une réallocation optimale des facteurs de production et donc la convergence des économies, et d'autre part, la croissance en développant les économies d'échelle » (Silvestre, 1994). En d'autres termes, face aux aléas, le niveau d'emploi et les salaires doivent s'adapter le plus rapidement possible. La pression de l'UEM provient de là : la forte probabilité de chocs asymétriques dans la zone euro (à l'échelle régionale ou d'un pays) couplée à une absence du mécanisme d'ajustement monétaire exige un fonctionnement du marché du travail local fondé sur une forte mobilité de sa main d'œuvre – le niveau d'emploi – et sur une flexibilité des salaires (Soltwedel *et al.*, 2000).

Par quel mécanisme la mobilité du travail jouerait-elle son rôle contra-cyclique ? Plus la mobilité du facteur travail est forte, plus les salaires réels sont flexibles et plus les mécanismes de compensation sont efficaces, plus il est probable que les Etats membres peuvent effectivement faire face à n'importe quel choc asymétrique. Plus précisément, en période de croissance économique, l'apport d'une main d'œuvre supplémentaire permet théoriquement de diminuer les pressions inflationnistes et d'augmenter la production des entreprises. De même, en période de récession ou face à des chocs négatifs, le départ d'une partie de la main d'œuvre permet de diminuer l'offre de travail, ce qui favorise la diminution du chômage.

Pour Mouhoud et Oudinet (2004), deux conditions doivent être remplies afin que la mobilité du facteur travail joue son rôle de variable d'ajustement : (i) le volume des flux d'immigration

⁵ Précisons le fait qu'une économie peut être frappée par deux types de chocs, selon leur nature : les chocs symétriques, qui sont des chocs communs ayant le même impact en proportion et simultanément dans les différents pays qui constituent la zone, et les chocs asymétriques, qui sont soit des chocs locaux, soit des chocs communs mais dont les effets sont différenciés ou spécifique à chaque membre, et qui impactent leur compétitivité. Notre intérêt porte sur l'impact d'un choc asymétrique puisqu'il ne peut pas être résolu par une politique monétaire commune et qu'il met au défi l'ensemble de la zone.

⁶ « La flexibilité des prix sont largement déterminés par les coûts et donc le coût du travail, c'est-à-dire le salaire. », p. 113, Richez-Battesti (1996).

⁷ La théorie distingue les mécanismes de marché (flexibilité des salaires et des prix relatifs des biens et services, et mobilité des facteurs de production, travail et capital) et les mécanismes institutionnels (relance budgétaire par le pays touché, transferts budgétaires au sein de la région, et nouvelles formes de politiques de revenus).

doit être suffisamment important et (ii) les élasticités des flux d'émigration aux variables de déséquilibre du marché du travail (telles que la différence de taux de chômage, la dynamique de l'emploi, la différence de salaire) doivent être suffisamment fortes.

Or actuellement, la mobilité de la main d'œuvre dans la zone euro reste structurellement faible par rapport à son potentiel. Cette faible mobilité en Europe conduit à une sollicitation des salaires en tant que facteur d'ajustement (Richez-Battesti, 1996 ; Soltwedel *et al.*, 2000) puisque, sous certaines conditions, flexibilité des salaires et mobilité du facteur travail sont partiellement substituables. En l'absence de (ou en cas de faible) mobilité du travail, Mantel (1993) l'explique fort bien :

« A défaut d'une forte mobilité dans les Etats de la Communauté, un marché unifié des biens et des services, doté d'une monnaie unique, pourrait engendrer des écarts de salaires régionaux, qui nécessiteraient une grande flexibilité salariale régionale. A moins que ne s'établissent, ou ne se maintiennent, des différences significatives de chômage entre les régions. » (p. 113).

Le fait est que les salaires dans la zone euro sont relativement rigides – liés aux facteurs endogènes de contrats implicites, de salaire d'efficience, etc. – ce qui reporte *in fine* le rôle de facteur d'ajustement soit aux transferts interrégionaux, soit aux taux de chômage dans les régions affectées.

Blanchard et Katz (1992) confirment empiriquement cette théorie en comparant la situation européenne avec celle des Etats-Unis, où l'ajustement aux chocs régionaux se fait davantage par des migrations infra-Etats que par des variations de salaires, limitant alors le caractère durable du chômage. De même, la crise de la zone euro heurtée par un choc asymétrique en 2008 pointe du doigt la faible mobilité du facteur travail, révélant ainsi les carences du Grand Marché⁸.

Comment plus précisément favoriser le rôle des marchés du travail européens ?

⁸ Précisons que les mécanismes institutionnels sont aussi une source de difficultés accrues dans la zone euro, autant que l'insuffisante mobilité du facteur travail : en effet, la faiblesse du budget européen prive l'Union de transferts automatiques entre régions suffisants, et l'absence initiale de mécanismes de solidarité limite les transferts volontaires.

1.1.3 Un appel unanime à la flexibilisation coordonnée des marchés du travail nationaux ?

Comme le mentionne le rapport de l'OCDE (2000), l'intégration des marchés des biens, impulsée par la construction du marché unique n'est efficace que si elle s'accompagne d'une intégration des marchés du travail nationaux européens. En impliquant une intensification des échanges, des investissements et des sous-traitances, le marché unique conduit à de nouveaux flux de prestations de travail qui relient davantage les marchés du travail nationaux entre eux. Comme nous l'avons expliqué, l'UEM a accéléré ces tendances, en supprimant la variable d'ajustement monétaire en cas de choc asymétrique. Les entreprises, insérées dans un contexte plus concurrentiel (lié à la transparence des prix et à la diminution des coûts de transaction *ceteris paribus*), sont davantage incitées à jouer sur les disparités des législations nationales en matière de normes de travail et de protection sociale et sur les écarts globaux de coûts de main d'œuvre (Hoeller et Louppe, 1994 ; OCDE, 2000) pour maintenir une productivité à hauteur de concurrents ayant des coûts salariaux plus faibles. A l'interdépendance croissante des marchés du travail nationaux, s'ajoute celle des marchés du travail nationaux avec les marchés des biens, des services, des capitaux. Lestrade et Boutillier (2000) indiquent que l'UEM conduit à un glissement du capitalisme de participation de type germanique vers un capitalisme d'actionariat de type anglo-saxon, ou plus précisément, un glissement d'une coordination hors marchés à une coordination par les marchés qui concerne le marché du travail comme les autres marchés et qui exige davantage de flexibilité. L'OCDE⁹ (2000) définit cette dernière comme « la capacité des individus à renoncer à leurs habitudes et à s'adapter à des circonstances nouvelles ». Au niveau macroéconomique, il s'agit d'améliorer la capacité de réaction des marchés du travail à l'évolution de l'offre et de la demande. Salais (2004) l'explique bien : la flexibilité du marché du travail est devenue, avec la monnaie unique, le seul outil macroéconomique disponible pour assurer la compatibilité entre les objectifs de stabilité et de croissance que se sont fixés les instances européennes.

La pression à la flexibilisation des marchés du travail porte sur trois aspects de la politique de l'emploi (encadré I.1) et touche pour chacun d'eux à des normes du travail – qui désignent l'ensemble des normes relatives à l'emploi et aux conditions de travail consignées par l'employeur et l'employé dans les conventions collectives ou par le législateur dans les lois et règlements du travail – :

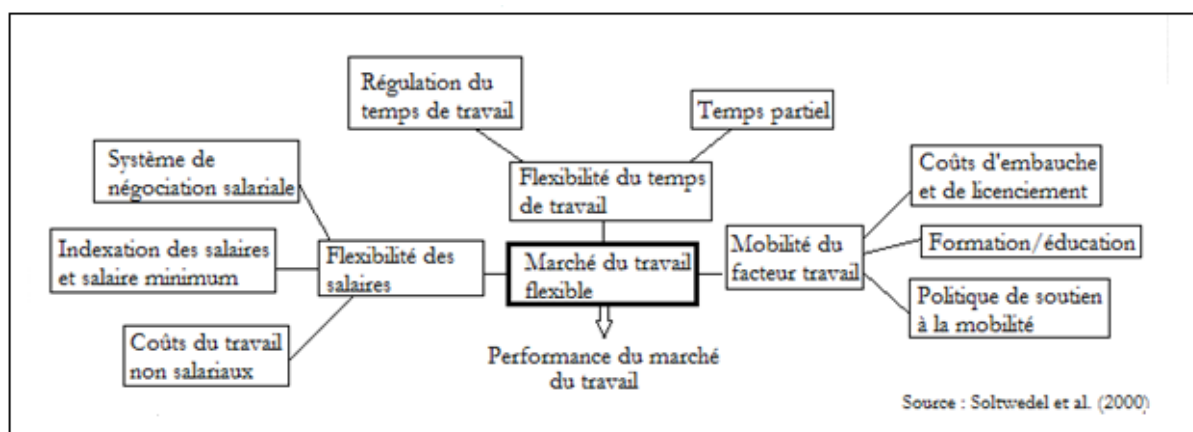
⁹ Les acceptions du concept de flexibilité étant nombreuses, nous ne faisons référence qu'à celle de l'OCDE.

- La flexibilité des salaires renvoie au système de négociation salariale, à l'indexation des salaires et aux questions de salaire minimum ainsi qu'aux coûts du travail non salariaux (cotisations sociales notamment) ;
- La mobilité géographique et professionnelle de la main d'œuvre fait référence aux formes des contrats de travail (coûts d'embauche et de licenciement), aux politiques d'éducation et de formation, ainsi qu'aux politiques de promotion de la mobilité ;
- Enfin, la flexibilité du temps de travail traite de la régulation du temps de travail et du temps partiel.

Alors que la flexibilité des salaires concerne l'aspect macroéconomique de la flexibilité des coûts de main d'œuvre, la mobilité de la main d'œuvre et la flexibilité du temps de travail concernent la capacité d'adaptation de l'offre et de l'utilisation de la demande.

Les économistes ne sont cependant pas unanimes sur le fait que l'intégration des marchés du travail passe nécessairement par une flexibilité accrue de ces derniers : non seulement, pour certains analystes, la financiarisation de l'économie au début des années 1980 en amplifiant le coût des rigidités des marchés du travail serait directement à l'origine d'une pression à la flexibilité (Bertola, 2009), mais la flexibilisation des marchés du travail nuirait à la stabilisation et à l'égalisation des revenus du travail dans la zone euro et conduirait au développement du crédit à la consommation.

Encadré I.1 Les canaux de transmission du marché du travail



Quoi qu'il en soit, les économistes restent unanimes sur le fait que l'intégration des marchés du travail est nécessaire. Or ceux de la zone euro restent surtout nationaux. Dès lors,

l'ajustement aux chocs exogènes ne peut se faire directement à l'échelle européenne, mais doit passer par une coordination d'ajustements au niveau des marchés du travail nationaux.

Finalement, d'après Saint-Simon (2002), les problèmes que crée l'UEM pour les réformes des marchés du travail proviennent essentiellement du caractère national de ces institutions.

1.2 L'augmentation de l'efficacité du marché du travail : une amélioration de la qualité d'adéquation entre offre et demande de travail

Un marché du travail à l'échelle européenne serait également bienvenu pour améliorer l'efficacité de mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences. Les marchés du travail européens se caractérisent par un paradoxe : un chômage couplé à une pénurie de main d'œuvre. Nous développons dans cette sous-partie cet argument.

1.2.1 Inadéquation entre offre et demande de compétences sur les marchés du travail européens

L'inadéquation des compétences fait référence à la notion de rareté. Concept relatif, la rareté sur le marché du travail désigne le fait que l'offre de travail ne satisfait pas la demande. La rareté est compatible avec une situation de chômage : en effet, l'évolution des technologies et des goûts des consommateurs conduit les entreprises à élargir, à modifier leurs besoins en compétences. La rareté conduit ainsi à des déséquilibres qui ne deviennent préoccupants qu'à partir du moment où ils durent dans le temps : ils sont alors préjudiciables pour la productivité, l'emploi, la compétitivité de la société comme de l'individu (Cedefop, 2010).

La rareté met donc en parallèle la quantité et la qualité des emplois offerts par les entreprises et la quantité et la qualité des compétences offertes par les individus. Dès lors, l'inadéquation des compétences peut correspondre à deux situations : verticale ou sur-éducation, lorsque le niveau d'éducation ou de compétences est plus élevé ou plus faible que le niveau requis pour l'emploi ; horizontale, lorsque le niveau d'éducation ou de compétences est adapté à l'emploi, mais le type d'éducation ou de compétences ne l'est pas.

Elle peut également prendre plusieurs formes (Cedefop, 2010) :

- Pénuries de compétences : la demande d'un type particulier de compétences est supérieure à l'offre de travailleurs disponibles ayant ces compétences. Cette situation se produit notamment en période de prospérité économique, en situation de sous-compétences et/ou de sous-éducation ;

- Obsolescence économique/technique des compétences : elle concerne davantage les travailleurs seniors et les chômeurs de longue durée ; elle correspond à une situation dans laquelle les compétences utilisées auparavant ne sont plus nécessaires ou sont détériorées ;
- Déficit de compétences : le niveau/le type de compétences du travailleur est inférieur au niveau requis pour effectuer son travail ;
- Excédent de compétences : la demande d'un type particulier de compétences est supérieure à l'offre de travailleurs disponibles possédant ces compétences.

Les marchés du travail européens sont concernés par ces situations paradoxales qui se sont accentuées avec la crise de 2008 : des taux de chômage élevés s'accompagnent de pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs et pour certaines professions.

Pour l'OCDE (2012), un marché du travail à l'échelle européenne permettrait d'optimiser l'allocation des ressources et de faire face aux pénuries éventuelles de main d'œuvre induites par le vieillissement démographique.

1.2.2 Les mécanismes d'ajustement investis par l'UE : anticipation des besoins en compétences

Les mécanismes d'ajustement de ces déséquilibres macroéconomiques relèvent de deux ordres : s'il s'agit d'un déséquilibre lié à la qualité des compétences (insuffisantes ou inadaptées), alors les formations initiale et continue des futurs travailleurs doivent mieux s'ajuster (Levy-Garboua *et al.*, 2004). S'il s'agit d'un déséquilibre lié à la quantité insuffisante de compétences proposées par les individus, alors il conviendrait d'agir sur le système éducatif et de formation en le rendant davantage attractif.

C'est donc la relation entre le marché de l'emploi et les politiques d'enseignement et de formation qui est principalement mise en cause par les déséquilibres sur le marché du travail. La réflexion autour de la relation formation-emploi n'est pas récente : dans les années 70, on s'interrogeait déjà. La logique adéquationniste prévalait et suggérait une correspondance précise, tant en niveau qu'en spécialité, entre formation et emploi. Elle évoquait précisément un lien causal étroit et univoque faisant dépendre la formation de l'emploi et un ajustement précis des contenus de formation au contenu d'emploi. En d'autres termes, elle postulait

qu'une relation formation-emploi est normale lorsque le type d'emploi occupé est celui pour lequel la formation reçue a été conçue.

Or le choix de formation comme celui d'un emploi sont libres, conduisant à un lien relativement lâche entre les deux éléments. La rencontre entre offre et demande de travail ne va donc pas de soi et l'inadéquation est une caractéristique structurelle, que le vieillissement démographique devrait accentuer et qui ne résulte pas seulement de l'écart objectif entre qualifications requises et qualifications acquises (Dayan, 2008). Cette logique jugée trop simple semble définitivement révolue depuis la fin des années 1980.

Deux dimensions doivent être prises en compte lorsque l'on veut apprécier la pertinence d'une logique adéquationniste : l'urgence et la durabilité des besoins¹⁰. Lorsque les besoins sont durables à un horizon de moyen terme, comme c'est le cas des situations de pénurie de main d'œuvre, cette logique mécaniste peut prévaloir. Lorsqu'ils sont conjoncturels et/ou à court terme et/ou sur des métiers qui ne sont pas accessibles par un premier emploi, la formation continue est la réponse la mieux adaptée. L'Union a des besoins dans les deux cas, et l'on peut rapidement s'apercevoir du danger d'une seule approche adéquationniste.

Ce danger provient tout d'abord du fait qu'elle omet la logique individuelle, la mobilité des salariés, et leur propension à se positionner sur des métiers attrayants ou pas. Elle provient également du fait que les profils de qualifications sont restrictifs ; or leur adaptation permanente à l'évolution des métiers, des techniques ou des modes d'organisation du travail est indispensable pour qu'ils restent pertinents à moyen terme. De plus, l'exercice de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est récent, datant au mieux du début des années 2000 et donc fragile. La méthodologie d'anticipation des compétences est diverse selon les Etats membres et nécessitera la mobilisation de toutes les parties prenantes (entreprises, secteurs, Commission européenne). Le tâtonnement sera finalement inévitable.

Avec le retour de la logique adéquationniste, le risque d'éviction ou d'instrumentalisation de la formation en Europe n'est pas négligeable : elle risque de se résumer « à une simple mise en adéquation des compétences de l'individu avec l'emploi proposé. [Or, ndlr] dans cette optique, il n'y a pas de réel souci d'adapter la main d'œuvre aux évolutions permanentes du système productif » (Reysz, 2006).

¹⁰ Seibel C. (2001), « Entre chômage et difficulté de recrutement : se souvenir pour prévoir », Qualifications et prospective, 106 p.

La relation formation-emploi est d'autant plus complexe que ses modalités ne sont pas figées dans le temps : elles évoluent avec les mutations du marché du travail. Ainsi l'offre comme la demande de travail subissent des transformations. La formation nécessaire pour et sur le marché du travail doit être désormais appréhendée comme le résultat d'un éventail d'éléments composé d'une formation initiale, d'une formation continue, d'une expérience et d'une ancienneté. Parallèlement, la trajectoire traditionnelle et linéaire « études-insertion-emploi stable-retraite » n'est plus. Les emplois proposés sont en moyenne moins stables, plus flexibles et plus exigeants en matière de qualifications. Les besoins en mobilité et en adaptabilité sont devenus énormes et sont aujourd'hui reconnus pour renforcer l'employabilité des personnes. La crise a accentué ces évolutions structurelles. Elle rend davantage nécessaire la réactivité face aux changements qui se traduit par le renforcement des compétences des individus d'une part, et par l'élaboration de stratégies de développement et d'actualisation des compétences d'autre part.

L'une des principales difficultés lorsque l'on parle d'inadéquation des compétences est l'incertitude liée aux besoins futurs en compétences des entreprises. Une tendance à la prospective aux niveaux sectoriels, nationaux et européens commence à s'affirmer. La Commission a publié en décembre 2008 le premier exercice de prospective sur les besoins en compétences à l'échelle communautaire intitulé « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois. Anticiper les compétences requises et adapter l'offre de compétences aux besoins du marché du travail¹¹ ». Intégré dans un premier temps dans la stratégie de Lisbonne et rebaptisé Nouvelles compétences et emplois début 2010, il est devenu l'une des sept initiatives phares de la stratégie UE2020¹².

Lancé en 2005 via le réseau *Skillsnet*, ce projet de prospective a marqué le début de l'ère des prévisions macroéconomiques régulières sur l'évolution de l'offre et de la demande de compétences au niveau européen. En d'autres termes, l'UE a tenté d'estimer les besoins en main d'œuvre selon le niveau de diplôme/qualification formelle (faible, moyen, élevé) et selon le secteur d'activité économique (41 secteurs identifiés) pour 27 pays européens (25 Etats membres, ainsi que la Suisse et la Norvège) à l'horizon 2020.

¹¹ COM (2008) 868. Etude portant sur 41 secteurs économiques et 27 pays (UE-25, Suisse et Norvège).

¹² Communication de la Commission européenne COM (2010) 2020 intitulée « Europe 2020 : une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive ».

L'objectif affirmé par la Commission est le suivant : « Moderniser les marchés du travail et permettre aux personnes de développer leurs compétences tout au long de leur vie afin d'améliorer la participation au marché du travail et d'établir une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emplois, y compris en favorisant la mobilité professionnelle » (Commission européenne, 2007).

Mais l'exercice de prospective n'est pas sans failles :

- En interne : l'exercice est rendu difficile parce qu'il est à l'échelle européenne. Du coup, il fait face à l'hétérogénéité des définitions des termes (compétences, contenu en emploi, formation) selon les Etats membres, à l'absence ou aux difficultés d'accès aux données, aux incertitudes sur les mobilités en Europe, entre Etats membres comme sur le territoire d'un Etat membre ;
- L'exercice est réalisé au niveau communautaire, donc avec une faible dimension territoriale. Or l'objectif final de la prospective est de formuler des plans d'action sur les territoires, dans les régions ;
- La connaissance des régimes d'alimentation des métiers et des pratiques de recrutement des employeurs (recours aux marchés internes, professionnels ou externes) est insuffisante : des enquêtes auprès des entreprises doivent être menées (Groupe Alpha, 2010) ;
- En externe, le rôle des décisions politiques et des cycles économiques peuvent perturber les résultats.

L'objectif de ce genre d'exercice est de proposer des plans d'action concrets destinés aux services publics de l'emploi, aux employeurs, aux travailleurs, aux établissements d'enseignement. Or, si l'initiative européenne fournit des pistes dans ce sens, elle manque cependant cruellement d'une dimension territoriale ou opérationnelle, et rend nécessaire la coordination des résultats avec des études sectorielles, des enquêtes auprès des employeurs, des observatoires, élargis éventuellement aux autres régions du monde. La proposition de la création de conseils européens sectoriels emploi-compétences¹³ par la Commission va dans ce sens ainsi que l'Observatoire européen des postes vacants¹⁴.

¹³ 25 mars 2010.

¹⁴ Il offre un aperçu global des évolutions récentes du marché européen de l'emploi en utilisant les données des services publics pour l'emploi, des agences de travail temporaire, des services en ligne,

Pourquoi anticiper les besoins en compétences ? Les résultats des prévisions doivent permettre la structuration des marchés de la formation et de l'emploi. Pour Hilbert et Schömann (2005), deux arguments défendent la nécessité d'une anticipation des besoins en compétences :

(i) l'importance croissante du capital humain et de la formation tout au long de la vie

Le poids grandissant du rôle du capital humain et de la formation tout au long de la vie exige une connaissance quasi-parfaite des performances des systèmes nationaux d'éducation, des préférences et des comportements du marché du travail, ainsi que des facteurs de compétitivité internationale

Cette stratégie de prospective permet ainsi une meilleure adéquation entre offre et demande d'emplois (en quantité et en qualité) en exigeant une augmentation des qualifications et une adaptabilité permanente. Ainsi les individus peuvent prétendre à de meilleurs salaires, la compétitivité et la productivité des entreprises s'améliorent, la croissance économique s'accélère, le capital social est enrichi grâce à une élévation du niveau d'éducation.

(ii) l'existence d'un risque d'une défaillance des marchés ou des politiques qui entraînerait des pertes économiques et sociétales

Hilbert et Schömann (2005) expliquent : « la défaillance du marché des compétences et des qualifications trouve son origine principale dans la rareté des informations fiables sur les compétences utilisées dans les entreprises et par les employés, ainsi que dans l'absence d'informations sur les compétences effectives des travailleurs en activité et des personnes entrant dans le marché du travail » (p. 62). L'anticipation des besoins en compétences permet de limiter ce risque. De même, elle limite les délais d'ajustement par le marché entre offre et demande.

1.2.3 La construction d'une relation formation-éducation/emploi/production européenne : vers la nécessité d'une réforme des systèmes d'enseignement et de formation

Pour résorber au mieux l'inadéquation entre emplois et offres de compétences, nous pensons qu'il faut développer les politiques de formation et d'éducation ainsi que les politiques de l'emploi avec le souci de les articuler aux choix de production et de marché. Par politiques de

d'Eurostat, des forces de travail, des statistiques sur les emplois, des offices statistiques nationaux et autres.

l'emploi, nous entendons les politiques qui regroupent tout un champ de politiques publiques destinées à lutter contre le chômage et à améliorer la situation du marché du travail en corrigeant ses dysfonctionnements.

La construction de ce lien doit s'accompagner d'une mobilité géographique intra-européenne qui permet d'élargir le champ des possibles. Des pénuries de compétences dans un Etat membre pourraient être comblées par des offres de compétences au chômage en provenance d'un autre Etat membre. Il s'agit d'une certaine gestion mutualisée des compétences à l'échelle européenne.

Cependant, cette construction exige une réforme des systèmes d'enseignement et de formation d'une part, et une ouverture des entreprises, notamment des petites et moyennes entreprises (PME) au monde de la formation, d'autre part. Or si l'UE n'est pas compétente en matière d'enseignement, elle cherche cependant à agir dans la bonne direction dans l'articulation du lien formation-emploi (Herzog, 2012) en déplorant la faiblesse des rapports éducation-entreprises. La communication de la Commission européenne (2012) qui vise à une reprise économique génératrice d'emplois est en partie consacrée à une meilleure synergie entre le système éducatif et le monde du travail. Une coopération est désirée entre les formations compétentes du Conseil, en l'occurrence, le Conseil EPSCO¹⁵ et le Conseil EJC¹⁶ par l'intermédiaire des comités (le Comité de l'emploi et le Comité de l'éducation). Les « alliances de la connaissance » entre le monde éducatif et celui des entreprises sont également soutenues par la Commission européenne depuis 2010. Elles consistent en la définition de nouveaux programmes susceptibles de combler les lacunes en matière de compétences en innovation. Ils doivent permettre aux universités, insuffisamment responsabilisées vers l'insertion professionnelle de leurs étudiants diplômés, de se moderniser et d'évoluer vers l'interdisciplinarité, l'esprit d'entreprise et des partenariats plus étroits avec les entreprises. De même, au niveau microéconomique, des outils opérationnels complémentaires et servant directement les travailleurs, ont été ou seront mis en place (voir partie III de ce chapitre). La classification européenne multilingue des qualifications, des compétences et des métiers (ESCO) en cours de construction, devrait contribuer à rapprocher monde du travail et monde de l'enseignement, en établissant des liens entre les qualifications

¹⁵ Conseil Emploi, Politique Sociale, Santé et Consommateurs qui réunit les ministres nationaux des Etats membres du travail et de l'emploi lors des Conseils.

¹⁶ Conseil Education, Jeunesse et Culture qui réunit les ministres nationaux des Etats membres de l'éducation et de la jeunesse lors des Conseils.

et compétences et les métiers (Commission européenne, 2008). Nous n'aborderons pas les réformes des systèmes d'enseignement et de formation orientées par le processus de Bologne au niveau européen.

Néanmoins, la marge de manœuvre de l'UE étant faible, les initiatives sont réalisées davantage sur les territoires, dans les bassins d'emploi et font émerger des innovations intéressantes en matière de construction du lien formation-emploi-production associé à la mobilité géographique, qu'il s'agit de repenser au niveau européen. Ainsi les Länder en Allemagne sont-ils les principaux acteurs de l'anticipation des besoins et de la gestion des compétences. Depuis deux ans, face au défi démographique qui la heurte, l'Allemagne a pris conscience du caractère précieux des compétences disponibles. Sur le territoire, les parties prenantes (entreprises, syndicats, communes, agences pour l'emploi, chambres de commerce et d'industrie) se regroupent : près de 700 réseaux ont vu le jour au niveau régional dans l'optique d'attirer et de fidéliser les travailleurs qualifiés en quelques années. Le lien entre innovation et besoin en main d'œuvre qualifiée est explicitement évoqué et les pénuries sont au cœur des préoccupations des entreprises.

Le cas des ingénieurs est un exemple intéressant : face aux pénuries d'ingénieurs en Europe, les entreprises et les établissements d'enseignement s'organisent et se rapprochent : Confrontations Europe est attachée depuis plusieurs années à suivre ces initiatives (Herzog, 2012).

PROPOSITION N°1 – La mobilité géographique intra-européenne doit permettre d'élargir le champ des opportunités. Nous défendons l'idée d'une articulation étroite entre éducation/formation et choix en production et de marché, associée à une mobilité géographique intra-européenne. Cette relation doit conduire à une adaptation dynamique des compétences des individus aux besoins de l'économie. L'UE s'empare de ces débats, mais les enseignements à tirer des initiatives sur les territoires doivent être faits pour repenser au niveau européen les orientations. C'est qui semble être entamé depuis avril 2012.

2 Les implications sociales d'un marché du travail européen : réflexion sur un système institutionnel transnational de relations industrielles

La pression pour un marché du travail européen est importante. Cependant, ses implications en termes sociaux ne doivent pas être omises. Au contraire, l'objectif est de construire un

système transnational de relations industrielles innovant en même temps qu'un marché du travail européen.

2.1 L'ambivalence du rôle de la flexibilité

Une forte mobilité du facteur travail dans le cadre d'un marché du travail européen n'est pas sans risques ni contraintes puisqu'elle joue un rôle équivoque : comme nous l'avons vu, elle peut être un outil d'ajustement face aux chocs asymétriques, mais, excessive, elle peut être source de déséquilibres accrus entre Etats membres, en termes démographiques, sur les systèmes de protection sociale et les normes du travail.

2.1.1 Des risques d'impact pro-cyclique et de déséquilibres démographiques aggravés

Un effet contra-cyclique de la flexibilité du marché du travail discutable

Des études empiriques montrent que la mobilité du facteur travail n'est pas la panacée pour régler les déséquilibres macroéconomiques dans la zone euro : Mazier, Oudinet et Saglio (2002) démontrent qu'une plus grande mobilité intra-européenne de la main d'œuvre ne constituerait qu'une réponse partielle face à des chocs asymétriques. Erkel-Rousse (1997) avertit qu'il ne faut pas surestimer le rôle de la mobilité dans un régime de change fixe, deux arguments étayés à l'appui : la faible mobilité du travail dans la zone euro (i) assure une plus grande efficacité des politiques budgétaires ; et (ii) limiterait sérieusement le risque d'une polarisation des activités à la Krugman¹⁷ (1991) ce qui évite de faire augmenter la part des chocs asymétriques. Dès lors, si les Etats de la zone euro restent moins spécialisés que les Etats-Unis *ceteris paribus*, la zone euro a besoin d'une mobilité interrégionale de la main d'œuvre moindre. Erkel-Rousse va même plus loin en citant les travaux de Bayoumi et Eichengreen (1996) qui considèrent que l'hypothèse du modèle de Mundell selon laquelle le coût social du chômage est inférieur au coût de mobilité intra-régionale n'est pas valide.

D'autres évoquent même un risque contre-productif d'un renforcement de la mobilité du facteur travail : des économistes dont Cassel (1923) ont développé une théorie du « désajustement », en discutant l'hypothèse traditionnelle du rôle contra-cyclique de la mobilité du travail. En effet, ils notent que les mouvements du facteur travail ne

¹⁷ Selon les premiers travaux de la Nouvelle économie géographique, la tendance naturelle des activités à forts rendements d'échelle est à la concentration géographique. Les risques de polarisation concernant des pays différents en termes de niveau de développement regroupés dans une union régionale telle que l'UEM ne sont ainsi pas négligeables.

correspondent pas totalement aux changements de conditions économiques. Les délais d'ajustement jouent alors un rôle central : un retournement conjoncturel négatif peut avoir lieu, alors même que vient de s'enclencher un flux d'immigration, et inversement. La situation ne fait alors que s'aggraver. De même, déséquilibrée et/ou excessive, elle peut conduire à un « processus de divergence croissante des économies régionales » (Mantel, 1993).

Mobilité européenne versus préoccupations démographiques nationales : une concurrence entre pays

La mobilité dans l'espace européen peut favoriser la résorption des déséquilibres démographiques, qui peuvent conduire à des situations de pénuries de main d'œuvre ou d'excès de main d'œuvre sur le marché du travail, mais la réciproque est vraie aussi : une forte mobilité des travailleurs dans le Grand Marché peut aggraver les déséquilibres démographiques des Etats membres.

Des régions peuvent être désertées, tandis que d'autres surpeuplées si les facteurs déterminant les choix de localisation et les préférences sont les mêmes pour tous les travailleurs. De manière générale, d'après la littérature traditionnelle les différentiels de salaires, les différentiels de taux d'emploi et les différentiels de niveaux de vie sont les principaux déterminants de la migration. On peut alors craindre un déplacement polarisé des travailleurs en provenance des douze derniers Etats membres, d'Europe centrale et orientale, vers les Etats membres de l'UE-15, les écarts de développement étant davantage présents.

En avril 2011, l'économie lettone souffre du départ de 7000 Lettons vers un Etat membre de l'UE (notamment Royaume-Uni, Irlande, Allemagne et Autriche), soit 0,34% de la population totale alors qu'il s'agit, dans le cadre du marché européen du travail, d'une réallocation du facteur travail (Bureau Central des Statistiques, 2011). De même, lorsque l'Allemagne fait publicité de ses besoins en ingénieurs et en médecins, l'enseignement de l'allemand diffusé via le *Goethe Institut* dans d'autres Etats membres, notamment en Espagne et au Portugal, est vu comme un outil de pillage des talents nationaux alors même que l'on reste au niveau du marché européen du travail. Ni l'Espagne, ni le Portugal ne considèrent l'installation de travailleurs ingénieurs ou médecins espagnols ou portugais en Allemagne comme une mobilité. Il s'agit bien d'un flux d'émigration et non d'une mobilité intra-européenne du point de vue des Etats.

Ces préoccupations démographiques renvoient à l'existence de systèmes de relations industrielles, sociaux et fiscaux formés au niveau national.

2.1.2 *Bouleversement des systèmes nationaux de relations industrielles et risques sociaux*

D'un point de vue institutionnel, les systèmes de relations industrielles sont ancrés dans les territoires nationaux. L'équilibre entre libertés économiques et droits sociaux obtenu en interne, au niveau de l'Etat, est remis en cause en cas de mobilité transnationale en l'occurrence ici intra-européenne est importante.

L'équilibre traditionnel national entre droits sociaux et libertés économiques

Les libertés économiques – libre circulation des marchandises et des services, libre prestation et libre installation pour une entreprise, libre circulation des personnes et libre circulation des capitaux¹⁸ – s'appliquent dans les frontières nationales des Etats de l'UE.

Face aux enjeux qu'implique leur exercice sur les droits des travailleurs – risques sociaux, *dumping* salarial, etc. – des systèmes de relations industrielles complexes et protecteurs se sont progressivement mis en place. Ces systèmes, qui regroupent l'ensemble des institutions, des règles négociées et des acteurs collectifs représentatifs des travailleurs, proposent une réponse au dilemme entre libertés économiques et droits sociaux des travailleurs. Ils constituent une sorte de « toile de relations institutionnelles entre employés et leurs représentants, employeurs et leurs représentants, et l'Etat » (Hoffmann *et al.*, 2002). Ils sont caractérisés par leur fort ancrage territorial, l'influence de l'expérience historique et des configurations politiques, et leurs dimensions multi-niveaux (négociations au niveau de l'entreprise, du secteur, de l'Etat) et multi-acteurs (dialogue social entre les syndicats).

Une typologie théorique des éléments qui constituent les systèmes nationaux de relations industrielles en Europe a été proposée récemment par la CES (2010). Selon la CES, il y a cinq éléments constitutifs :

- Le droit du travail : il est l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un travailleur ; il encadre la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail ; il garantit le respect des libertés syndicales et des normes de sécurité au travail, et la protection des travailleurs vulnérables ; il est applicable à toutes les entreprises d'un certain territoire ;

¹⁸ A laquelle s'ajoute la libre concurrence.

- Des mécanismes destinés à limiter la concurrence entre les entreprises sur les salaires et les conditions de travail dans les négociations collectives : conventions collectives sectorielles, conventions collectives sectorielles autonomes, extension de la couverture des conventions collectives en incluant les pouvoirs publics ;
- Des mécanismes destinés à étendre les règles couvrant les principaux contractants afin d'inclure les sous-traitants ou agences ;
- Des clauses sociales dans les marchés publics ;
- Des mécanismes d'exécution.

Comme nous l'avons précisé, les systèmes de relations industrielles ont établi leur propre articulation entre libertés économiques et droits sociaux et du travail au niveau national. L'équilibre trouvé par chaque Etat relève du type d'économie de marché développé. Des classifications théoriques ont été proposées dans la littérature et soulignent la diversité des modèles en Europe. Nous en reprenons trois. La première est celle d'Albert (1992) qui distingue deux types de capitalisme : le modèle anglo-américain basé sur le succès individuel, la maximisation de la concurrence ou encore le profit rapide, et le modèle rhénan, fondé sur le consensus, le succès commun, la planification et qui concerne l'Allemagne et le nord de l'Europe. Ces deux capitalismes sont en concurrence, mais les études montrent que le modèle rhénan est plus efficace, plus égalitaire et juste mais qu'il est en position défensive à cause d'un manque de capacités de communication d'une part, et des appels à la réussite du modèle anglo-américain, d'autre part.

Hall et Soskice (2001) rejoignent Albert (1992). Ils distinguent les économies de marché libérales (LME) dont la coordination de l'économie est assurée par les mécanismes de marché, et les économies de marché coordonnées (CME), dont la coordination est ici assurée par des outils externes, tels que les syndicats ou la politique industrielle. L'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas ou encore la Suède sont des économies de marché coordonnées, dont la stratégie de politique économique est de favoriser la compétitivité sans mettre en danger les institutions de coordination hors marché, et la stratégie en matière de protection sociale est le maintien d'un niveau élevé d'une part, et la conservation de principes tels que l'universalité ou l'égalité, d'autre part.

Schmidt (2005) ajoute aux LME et CME, les économies de marché promues par l'Etat. Cette catégorie, représentée par la France et l'Italie, prône la préservation du marché, la

moralisation du marché du travail ou encore les interventions pour soutenir les entreprises, ainsi que la dérèglementation/privatisation des services publics, la responsabilité individuelle ou encore des réductions modestes (Schmidt, 2005).

Cette classification n'est pas exhaustive, mais vise à souligner les disparités nationales entre les systèmes de relations industrielles. Avec la montée des interdépendances au-delà des frontières nationales, ces systèmes sont depuis plusieurs décennies, mis sous pression.

Un système national de relations industrielles rendu obsolète par la flexibilité : les canaux de transmission

Les systèmes nationaux sont mis sous pression non seulement par le biais de canaux externes, en référence à la mondialisation, c'est-à-dire l'accélération des interdépendances entre Etats, et à la tertiarisation des économies qui exigent davantage de flexibilité et d'adaptation de la part des systèmes mais aussi par le biais de la construction européenne.

Selon Léonard et Dion (2003), au niveau interne, l'UE impose plusieurs types de contraintes exogènes aux relations industrielles nationales appelées à davantage de flexibilité : (i) les critères de convergence au sein de l'UEM limitent le taux d'inflation autorisé et donc, les progressions salariales possibles ; (ii) la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) fixe des orientations vers davantage de flexibilité ; (iii) enfin, la promotion du dialogue social européen, sectoriel et intersectoriel, se superpose aux dialogues sociaux nationaux. En d'autres termes, l'UE représente un facteur de changement de stratégie pour les Etats membres en matière de politique nationale de l'emploi et de protection sociale (Schmidt, 2005).

Comme nous l'avons vu, l'appel à la flexibilité et à l'adaptation du marché du travail sera d'autant plus fort que la mobilité intra-européenne sera importante. Or une mobilité transnationale, à l'échelle européenne, expose les travailleurs à une discontinuité de leurs droits puisqu'il n'y a pas originellement de coordination des systèmes nationaux de relations industrielles. Ces risques sociaux renvoient à une parcellisation des droits et des statuts, à une fragmentation des droits de circulation, du travail, de la citoyenneté sociale en fonction des opérations et des opérateurs concernés, les travailleurs mobiles étant traités en fonction de la catégorie à laquelle ils se rattachent à cet égard (Fayolle, 2005). Pour la CES (2010), ces risques correspondent au traitement inégal entre travailleurs locaux et migrants, à une concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail, à l'absence de respect des négociations collectives nationales et des systèmes de relations industrielles, à un accès inégal

des travailleurs aux prestations sociales, enfin à l'absence de suivi et de contrôle du respect de l'application des normes sociales fixées.

A ces risques sociaux, liées à une dérégulation du marché du travail, s'ajoute le risque de *dumping* social et/ou salarial. Si le concept n'a pas encore d'acception précise, nous retenons la définition proposée par Bernaciak (2012) : le *dumping* social est une stratégie tournée vers l'abaissement des salaires ou des normes sociales dans l'intérêt d'une compétitivité accrue portée par les entreprises et impliquant directement leurs employés et/ou les gouvernements des pays où elles sont implantées. L'auteur précise en outre, que les pays à hauts et bas salaires peuvent tous les deux, être impliqués dans des pratiques de *dumping* social.

En quoi ces risques sont-ils préoccupants ? Pour les représentations telles que les syndicats, les lobbies publics, les défenseurs des droits de l'homme, les normes du travail et les normes sociales ont des caractéristiques de bien public (Hoeller et Louppe, 1994) : non rivales, leur consommation n'est pas limitée à une seule personne, et non exclusives, une fois produites, elles bénéficient à tous. Sur un marché du travail européen homogène et dans le cadre d'un *dumping* social qui implique l'effritement de ces normes, il s'agit alors d'une diminution de l'offre de biens publics qui est moralement inacceptable pour ces acteurs de la société civile (Stern, 2003). En prenant en compte cette vision, une réflexion sur les modalités de l'intégration des marchés du travail nationaux s'impose, et notamment sur le caractère nécessaire d'une harmonisation des normes du travail et des systèmes de protection sociale. Richez-Battesti (1996) le précise : « *Des ajustements efficaces supposeraient une uniformisation spontanée des comportements sociaux [...], uniformisation qui passerait d'une part par le canal d'une dérégulation à l'échelle macroéconomique réalisée au niveau de chacun des Etats, [et] d'autre part, par une plus grande sensibilité aux conditions de la compétitivité et aux contraintes économiques propres à chaque entreprise.* »

En d'autres termes, pour Richez-Battesti (1996) la mise en place d'un marché du travail européen, exigerait une dérégulation du marché, qui consiste en une réduction, voire une suppression de l'ensemble des mécanismes et des moyens d'action dont disposent les Etats et qui avaient pour objectif le maintien de l'équilibre du marché.

Le débat est actuellement ouvert entre ceux défendant l'harmonisation sociale (vers le haut), validant implicitement cette position, et les autres. Pour Espina (1990), l'UEM doit s'accompagner prioritairement de l'harmonisation des systèmes de travail, en commençant par la législation de base, telle que les contrats de travail types, dans l'optique de la

conclusion d'accords collectifs européens. Pour l'OCDE (2000), l'intégration des marchés du travail n'est pas incompatible avec des politiques sociales hétérogènes à condition que les écarts de coûts non salariaux (qui désignent les cotisations sociales moins les subventions) soient compensés par des écarts de productivité ou de salaires. Or avec une forte mobilité du facteur travail, les écarts de salaires sont faibles.

Ce risque de déséquilibre entre libertés économiques et droits sociaux est réel. C'est en ce sens que la construction d'un marché du travail européen est étroitement imbriquée à la dimension sociale.

2.2 Des restructurations vitales : vers la construction d'un système institutionnel européen de relations industrielles viable et inédit

La pression exercée par l'intégration du Grand Marché et l'émergence d'un marché du travail européen appellent des restructurations des politiques de l'emploi et sociales à une échelle européenne. L'analyse institutionnelle et juridique qui suit montre que l'UE a avancé difficilement dans la construction d'un tel système de relations industrielles.

2.2.1 La réforme des marchés du travail et la construction d'une Europe sociale

Un concept et un contenu ambigus

Nous l'avons bien compris la formation d'un nouveau système institutionnel de relations industrielles mêle dimension économique et dimension sociale. Le concept de modèle social européen ou d'Europe sociale est alors évoqué, pour lesquelles les acceptions sont multiples selon l'approche (juridique, économique, sociale, politique) et l'intérêt politique (syndicat, libéral, social-démocrate). Il s'agit d'une construction de règles, de procédures et de cadres-généraux dont l'objet est d'harmoniser les règles sociales au niveau européen. Certains estiment que, fondé sur des valeurs partagées par tous les Etats membres, le modèle social européen se caractériserait d'abord par la dimension collective des relations de travail (dialogue social, liberté syndicale notamment). Cette préoccupation d'Europe sociale est ancienne, car déjà Bourdieu parlait d'un « *welfare state européen* » qui rééquilibre socialement les politiques monétaristes de l'Union. Il considérait qu'il s'agissait d'un incontournable préalable à la mise en place d'un espace public européen et d'un moyen de relégitimer la construction européenne.

Les experts se soucient de sa forme normative, tels que Erhel et Palier (2005) qui proposent trois définitions, autour du principe de subsidiarité : (i) la première désigne l'ensemble des interventions actuelles des instances européennes, dans le domaine de la protection sociale et de la législation du travail, en complément ou substitut aux interventions des institutions nationales ; (ii) l'Europe sociale peut correspondre aussi à un projet politique consistant à augmenter explicitement les pouvoirs des instances européennes en matière sociale dans le but de créer une Europe sociale. Il s'agit ici d'opérer un transfert de souveraineté et d'uniformiser les systèmes sociaux et du travail ; (iii) enfin, il peut s'agir d'un projet politique visant à approfondir le modèle social européen en uniformisant vers le haut les niveaux de protection sociale, de redistribution, de droit du travail. Freyssinet et Seifert (1999) vont plus loin et présentent une approche critique en distinguant trois idéaux-types de la construction européenne dans le contexte de l'euro : (i) le premier consiste en la conciliation d'une libéralisation des marchés, dont le marché du travail et la définition de politiques nationales non coopératives, mais qui interroge sur l'acceptation du coût social d'une telle approche ; (ii) le deuxième consiste en des politiques coopératives institutionnalisées et des objectifs de convergence réelle mais à condition qu'existe une volonté politique forte, affirmée ; mais dont les obstacles juridiques, économiques, politiques sont importants ; (iii) enfin, le troisième idéal-type correspond à la mise en place d'une unité économique européenne et de régulations sociales nationales, mais qui risque de renforcer le fractionnement de l'espace social européen. Ces définitions restent cependant larges et non consensuelles.

Pour d'autres, la diversité des modèles sociaux nationaux, même classifiés – des classements proposés par Esping-Andersen (1990), Beveridge ou plus récemment Sapir (2005) –, ne permet pas de définir un modèle social européen, actuel ou à venir¹⁹. Les Etats membres ne convergent d'ailleurs pas sur ses possibles contours (Yung, 2009).

Quoi qu'il en soit, l'enjeu pour l'UE est de construire une structure institutionnelle viable qui intègre les différents modèles de capitalisme. Coates (2000) définit le modèle de capitalisme type de l'Union qu'il nomme « capitalisme négocié ou consensuel » : *“European welfare capitalism where within the political system a strong edifice of worker rights and welfare provision has been constructed, which gives organised labour a powerful market presence and the ability to participate directly in economic decision-policy”* (p.9). L'UE cherche

¹⁹ Le Conseil européen de mars 2002 définit le modèle social européen : « une économie performante, la compétitivité, un niveau élevé de protection sociale, l'éducation et le dialogue social ».

finalement à construire une économie sociale de marché, telle que le préambule du traité de Rome, repris par le TUE l'annonce : « *l'Union œuvre pour une économie sociale de marché hautement compétitive* ». Comme l'évoque Monti (2010), tout cela permet de réfléchir à la manière de renforcer mutuellement la dimension de marché et la dimension sociale d'une économie européenne intégrée.

Une nécessaire réforme coordonnée/convergente des modèles sociaux nationaux : l'intervention de l'UE

L'analyse de Sapir (2005) permet de souligner la nécessité de réformer chacun de ses modèles (via les politiques de l'emploi et les politiques sociales), tout en appliquant une coordination au niveau européen. Pour assurer cette coordination, l'UE dispose de trois niveaux d'intervention dans le domaine social et du travail : la législation (*hard law*), des interventions financières (via le FSE et le FEAM), le processus de coordination en tant que tel (*soft law*). Ce mécanisme institutionnel reste relativement faible (Yung, 2009) malgré le développement d'outils spécifiques, complémentaires à la législation.

Ainsi les principales manifestations de la construction d'un marché du travail européen sont présentes à chaque étape de construction du marché unique à travers des initiatives en matière sociale et de normes du travail (Hoeller et Louppe, 1994 ; CES, 2010) dans le respect du principe de subsidiarité et avec pour objet principal la libre circulation des travailleurs dans l'espace européen. Le traité de Rome (1957) établit le vote à l'unanimité pour l'adoption de toute politique sociale. Jusqu'aux années 1970, les initiatives en matière sociale sont destinées à servir l'intégration du Grand Marché, la liberté de circulation des travailleurs, la coordination des systèmes de sécurité sociale et la mise en place du Fond social européen (FSE). Le premier programme social communautaire est proposé en 1974 et priorise la santé, la sécurité au travail, l'insertion professionnelle et l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Les années 1980 ont davantage fait l'objet d'une focalisation sur la dimension sociale du projet de Grand Marché. Le temps de travail, la sécurité sur le lieu de travail, la consultation et la représentation, la protection contre les discriminations sur le marché du travail sont autant de domaines dont l'UE s'est emparée à travers le recours à des actes législatifs. En 1987 une clause pour un vote à la majorité qualifiée pour la politique sociale relative à la santé et à la sécurité est incluse dans l'Acte unique européen, qui définit aussi la base

juridique de la libre circulation de la main d'œuvre dans l'UE (CES, 2011). Le traité de Maastricht avec son protocole social annexé confèrent aux partenaires sociaux le droit de négocier des conventions collectives s'appliquant à tous les Etats membres et certaines dispositions sociales pouvant être adoptées par un vote à la majorité qualifiée. Les traités d'Amsterdam et de Lisbonne ont le souci de mieux coordonner politiques sociales et de l'emploi. La mise en place de la méthode ouverte de coordination (MOC) est un moyen d'y parvenir. La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs²⁰ de 1989 (dite charte sociale) est devenue contraignante avec l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne. Outil politique, elle contient des droits relatifs à la libre circulation, à l'emploi et la rémunération, à l'amélioration des conditions de vie et de travail, à la protection sociale, à la liberté de coalition et de négociations collectives, à la formation professionnelle, à l'égalité entre les hommes et les femmes, enfin, à l'information, la consultation et la participation des travailleurs. La charte reprend plus précisément, les droits affirmés au niveau des Etats. Au final, la coordination des marchés du travail européens passe par une pléthore d'instruments hiérarchisés (Salais, 2004) : le Pacte de Stabilité et de Croissance (PCS), les Grandes Orientations de Politique Economique (GOPE), les réformes structurelles et la coordination des politiques sociales.

Pour renforcer la dimension sociale de l'UE, l'« européanisation des relations industrielles » est indispensable (Hoffmann *et al.*, 2002). Confrontations Europe plaide également pour un système européen de relations industrielles (Herzog, 2012). La partie suivante explore le développement des outils qui y destinés.

2.2.2 *La coordination effective des politiques de l'emploi et des politiques sociales*

Trois outils décisionnels de soft law : dialogue social, coordination des négociations collectives, comités d'entreprise

Le tableau I.1 nous fournit la dynamique de la construction de ces relations industrielles au niveau européen et son articulation avec les systèmes nationaux déjà mis en place. Pour Hoffmann *et al.* (2002), il s'agit d'une européanisation horizontale des relations, amorcée en

²⁰ La Charte des droits fondamentaux des travailleurs a été adoptée en 1989, sous forme d'une déclaration par tous les Etats membres hormis le Royaume-Uni, qui ne l'a signée qu'en 1998. Elle est considérée comme un instrument politique contenant des « obligations morales » visant à garantir le respect de certains droits sociaux dans les Etats.

1955 et fondée sur trois piliers : le dialogue social, la coordination des négociations collectives et les comités d'entreprise européens (CEE).

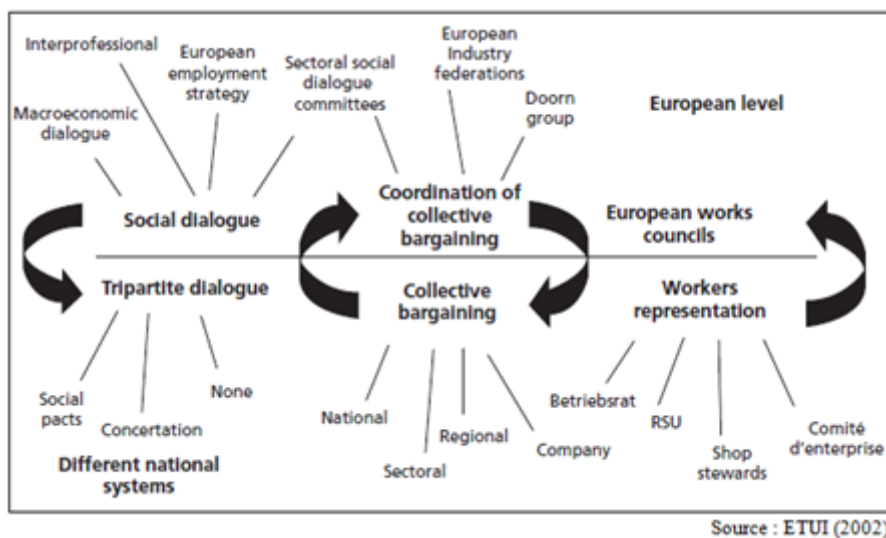
Le dialogue social européen est la pierre angulaire du système européen de relations industrielles. Impulsé en 1985 lors des Entretiens de Val Duchesse, il est défini par la Commission européenne, mais également par les représentants des travailleurs²¹ et des employeurs²², « comme englobant les discussions, les consultations, les négociations et les actions communes entreprises par les organisations représentatives des partenaires sociaux. Il revêt deux grandes formes²³ : un dialogue social tripartite, auquel participent les pouvoirs publics, et un dialogue bipartite entre les organisations patronales et syndicales européennes ». Le dialogue social européen est structuré au sein de la gouvernance de l'UE, et permet aux partenaires sociaux de participer à la définition de normes sociales européennes (et surtout à la conclusion de conventions collectives). En 2001, le sommet de Laeken a permis de fournir une plus grande autonomie au dialogue social et de déboucher sur la conclusion de plusieurs accords-cadres européens sur le télétravail (partenaires sociaux européens, 2002), sur le stress lié au travail (partenaires sociaux européens, 2004) ou sur le harcèlement et la violence au travail (partenaires sociaux européens, 2007). Aujourd'hui cependant le dialogue social est en difficulté face aux besoins d'anticipation des restructurations dans un contexte mondialisé (Herzog, 2012).

²¹ La Confédération européenne des syndicats (CES) est le syndicat majoritaire des travailleurs européens.

²² BusinessEurope (ancienne UNICE), l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) sont les trois organisations représentant les employeurs européens.

²³ Articles 136 et 137 du traité de l'UE.

Encadré I.2 L'européanisation du système de relations industrielles



Les négociations collectives, aspect essentiel du dialogue social, sont aussi coordonnées au niveau européen depuis deux décennies. Les conséquences sociales de la création de l'UEM surtout dans le domaine salarial, ont fait émerger dès le début des années 1990, diverses formes de coordination des négociations collectives, au niveau interprofessionnel et/ou sectoriel. Désignant l'ensemble des procédures et des activités débouchant sur la conclusion d'une convention collective, les négociations collectives sont aussi un élément de la bonne gouvernance du marché du travail (BIT, 2005). Les objectifs de ces négociations sont notamment de fixer les conditions de travail et d'emploi, de gérer les relations entre les employeurs et les travailleurs et/ou leurs organisations respectives. Elles concernent surtout les salaires et les conditions de travail et peuvent aussi impacter le taux de mobilité des travailleurs. S'agissant de la négociation salariale par exemple, il est montré que selon l'échelle de coordination des salaires (locale, régionale, nationale), les différentiels de salaires sont plus ou moins importants. Or ces derniers sont, d'après la littérature traditionnelle, l'un des principaux déterminants des décisions de mobilité des individus.

Enfin, les Comités d'entreprise européens (CEE) mis en place par la directive en 1994²⁴, révisée en 2009²⁵, sont un outil de bonne gouvernance des entreprises et sont prévus par la Charte sociale. Ils visent à améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, par le

²⁴ Directive 1994/45/CE.

²⁵ Directive 2009/38/CE.

biais de leurs représentants au sein des CEE. Ils sont donc destinés à renforcer le dialogue social européen.

D'autres outils institutionnels relevant d'une *soft law* de coordination se greffent à ces trois piliers, tels que la société européenne, le dialogue macroéconomique ou la stratégie européenne pour l'emploi (SEE).

Des outils de soft law de coordination : stratégie européenne pour l'emploi (1997-2010), société européenne, dialogue macroéconomique

Des outils de *soft law* permettent également de coordonner les politiques de l'emploi à l'échelle européenne : nous ne revenons que rapidement sur le dialogue macroéconomique et la société européenne, dont le rôle est marginal par rapport à la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Inspirés du secteur privé, ces dispositifs consistent à suivre des indicateurs de performance tels que les lignes directrices, le *benchmarking*, les meilleures pratiques, l'évaluation. Pour Salais (2011), ces indicateurs omettent la dimension qualité de l'emploi.

Le dialogue macroéconomique, que le Conseil européen de Cologne a mis en place en 1999, est un outil au service de l'orientation macroéconomique en matière de croissance et de stabilité. Deux fois par an, il réunit le Conseil, la Commission, la BCE et les partenaires sociaux dans l'optique d'améliorer l'échange entre évolution salariale et politiques monétaire et budgétaire. Quant à la société européenne (initiative de 2001), elle est aussi un outil de convergence au niveau européen puisqu'elle vise à établir une société européenne ayant son propre cadre juridique, afin de lever les barrières juridiques liées notamment à la diversité des ordres nationaux.

La SEE (1997-2010) ou processus du Luxembourg est le dernier échelon qui cherche à coordonner les marchés du travail européens (Salais, 2004). Officiellement, elle consiste à coordonner les politiques nationales de l'emploi pour promouvoir une main d'œuvre plus qualifiée et améliorer la réactivité des marchés du travail aux évolutions économiques (Yung, 2009). Elle est liée au système de coordination verticale pilotée par la politique monétaire et les lignes directrices des politiques économiques (Salais, 2011). Elle a permis en 1999, lors de l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, de définir des lignes directrices pour l'emploi au niveau européen, déclinées en plans d'action nationaux, la Commission européenne étant chargée de la coordination et de recommandations. A travers la méthode ouverte de coordination (MOC), mode de coordination non contraignant de politiques publiques des

Etats membres de l'UE, introduite par la SEE, la réalisation des objectifs de rapprochement des législations nationales repose sur la coopération volontaire des Etats membres. Compromis original avec la méthode communautaire et la méthode intergouvernementale, son efficacité par rapport aux ambitions fixées est discutée par beaucoup (Hoffmann *et al.*, 2002 ; Salais, 2004 ; Yung, 2009). Ainsi depuis 2005, afin de mieux coordonner les politiques de l'emploi avec les politiques micro- et macro- économiques, la SEE a été révisée en faveur de lignes directrices intégrées pour l'emploi et la croissance (signifiant le regroupement des GOPE et des lignes directrices). Depuis 2010, elle est progressivement abandonnée.

Cependant tous ces outils de *soft law* ne permettent pas à eux seuls d'europaniser les relations socio-industrielles. Les firmes multinationales fournissent une dynamique intéressante, en marge de la législation européenne.

La contribution des accords-cadres transnationaux (européens)

En marge de la *soft law* instaurée par le législateur européen, les firmes multinationales, c'est-à-dire possédant des filiales dans plusieurs pays, organisent en Europe, des négociations collectives transnationales qui aboutissent à des accords-cadres européens dont la portée pour la construction d'un système européen de relations socio-industrielles est fort intéressante.

Les accords-cadres européens (ACE) appartiennent aux accords-cadres transnationaux et sont des accords autonomes et volontaires, dont aucune législation ne règlemente la représentativité des parties en présence. Ils sont les résultats de négociations collectives transnationales au sein d'entreprises européennes ayant une portée européenne. Pour Leonardi (2012), ils sont l'une des composantes les plus prometteuses et intéressantes du processus d'europanisation des relations professionnelles. Il s'agit pour l'auteur d'une innovation sociale.

Les ACE sont apparus initialement dans le cadre des activités des comités d'entreprises européens, que nous avons évoqués précédemment. Les CE européens évoluent ainsi du rôle d'information et consultation à celui de négociation. Or ils laissent à l'écart les organisations syndicales, car les CE européens sont faiblement syndicalisés en moyenne. En effet, dans certains Etats membres, les syndicats ont le monopole de la négociation collective. Depuis 2008, comme l'expliquent Da Costa et Rehfeld (2012), les ACE sont désormais davantage signés avec les fédérations syndicales européennes, en combinaison parfois avec les CE

européens et les syndicats nationaux. Cela permet de garantir aux négociations collectives transnationales des structures syndicales fiables.

Ces ACE font l'objet d'un vide juridique que le législateur européen tente de combler en proposant depuis 2011 un cadre juridique optionnel. Cependant les parties prenantes ont des positions divergentes (Leonardi, 2012). Un cadre juridique au niveau européen permettrait de garantir la représentativité des salariés et de pousser vers une certaine homogénéisation des systèmes de relations socio-industrielles nationaux en fournissant une valeur normative des ACE dans tous les Etats membres.

PROPOSITION N°2 – Afin de construire un système européen de relations industrielles viable, la mise en place d'agences publiques complétée par un renouveau du dialogue social paraît pertinente. Ces agences publiques plurinationales ou communautaires réuniraient les parties prenantes (partenaires sociaux, Etat, territoires, banques), seraient intégrées au territoire et constitueraient des interfaces ou des médiateurs permettant de fournir des informations idoines aux porteurs de projets. En ce sens, un dialogue social renouvelé y trouverait sa place.

Conclusion de la partie : Les implications sociales de la construction d'un marché du travail européen et de son corollaire, la mobilité, sont connues. L'enjeu est de construire un système de relations socio-industrielles transnational qui prenne en compte les disparités historiques nationales et qui modernise le concept d'Europe sociale. Nous l'avons vu, l'UE n'est pas inactive mais elle utilise une *soft law* qui ne permet pas de répondre avec force aux défis qui l'attendent.

Conclusion

Ce premier chapitre analytique a permis d'évoquer dans un premier temps, les implications du passage à la monnaie unique dans l'espace européen et de discuter du caractère souhaitable d'un marché du travail à l'échelle communautaire. La création d'un marché du travail à l'échelle européenne est nécessaire sur le plan de l'intégration économique et au niveau politique, dans la continuité de la construction du Grand Marché. Le passage à la monnaie unique est déterminant : en poussant à la flexibilisation des marchés du travail nationaux, il a rendu indispensable la coordination au niveau européen des réformes des politiques de

l'emploi mais aussi sociales. Mais cette évolution nécessaire a des contreparties sociales peu acceptables pour la société civile qu'il s'agit d'appréhender grâce à une réflexion sur l'évolution du système de relations industrielles. La seconde partie de ce chapitre discute des conditions nécessaires à la réalisation d'un marché du travail européen efficaces et aux avancées effectives dans le cadre de la promotion de la mobilité de la main d'œuvre européenne.

Nos propositions sont les suivantes :

PROPOSITION N°1 : La mobilité géographique intra-européenne doit permettre d'élargir le champ des opportunités. Nous défendons l'idée d'une articulation étroite entre éducation/formation et choix en production et de marché, associée à une mobilité géographique intra-européenne. Cette relation doit conduire à une adaptation dynamique des compétences des individus aux besoins de l'économie. L'UE s'empare de ces débats, mais les enseignements à tirer des initiatives sur les territoires doivent être faits pour repenser au niveau européen les orientations. C'est qui semble être entamé depuis avril 2012.

PROPOSITION N°2 : Afin de construire un système européen de relations industrielles viable, la mise en place d'agences publiques complétée par un renouveau du dialogue social paraît pertinente. Ces agences publiques plurinationales ou communautaires réuniraient les parties prenantes (partenaires sociaux, Etat, territoires, banques), seraient intégrées au territoire et constitueraient des interfaces ou des médiateurs permettant de fournir des informations idoines aux porteurs de projets. En ce sens, un dialogue social renouvelé y trouverait sa place.

**Chapitre II Le régime et le système de mobilité intra-européenne : acquis
communautaire, faits stylisés et déterminants**

INTRODUCTION

**1 – LE REGIME EUROPEEN DE MOBILITE INTRA-EUROPEENNE DES
TRAVAILLEURS : ACQUIS COMMUNAUTAIRE**

1.1 – Les travailleurs citoyens européens

**1.2 – Les travailleurs ressortissants des nouveaux Etats membres : des clauses
transitoires**

**1.3 – Les travailleurs ressortissants de pays tiers : une mobilité intraeuropéenne
illusoire**

2 – FAITS STYLISES SUR LES FLUX DE MOBILITE INTRA-EUROPEENNE

2.1 – Une mobilité intra-européenne multidimensionnelle et faible

2.2 – Une mobilité intra-européenne polarisée et complexe

2.3 – Une structure par qualification déséquilibrée

**3 – ELEMENTS D'ANALYSE DU LIEN ENTRE LES FLUX INTRA-EUROPEENS
ET LA SITUATION SUR LES MARCHES DU TRAVAIL NATIONAUX**

**3.1 – Une mobilité intra-européenne des travailleurs citoyens européens peu
connectée au marché du travail**

**3.2 – Le lien étroit de la mobilité intra-européenne des travailleurs ressortissants
des nouveaux Etats membres avec les variables du marché du travail**

CONCLUSION

Introduction

La construction d'un marché du travail européen appelle à une plus grande mobilité des travailleurs dans l'espace européen. Cette mobilité intra-européenne est en lien direct avec le régime mis en place par l'UE dans ce domaine. Le Traité de l'UE (TUE), nous le verrons, organise la libre circulation des travailleurs dans l'espace européen par compartiments selon le critère de nationalité (citoyen européen, ressortissant d'un nouvel Etat membre de l'UE et ressortissant de pays tiers) et le type de visa détenu concernant les ressortissants des pays tiers. Le régime est pyramidal : les droits les plus larges sont fournis aux citoyens européens, tandis que les droits des travailleurs ressortissants de pays tiers ne leur permettent pas de libre circulation immédiate sur les marchés du travail européens. Le cas des travailleurs ressortissants des nouveaux Etats membres est intermédiaire : des clauses transitoires ont été instaurées pour limiter la libre circulation dans l'espace européen, et leur levée est progressive et dépend de chaque Etat membre. De même, les ressortissants de pays tiers en possession d'un visa de longue durée (10 ans) ont des droits qui diffèrent de ceux des ressortissants de pays tiers détenteurs de visa de courte durée.

Ce compartimentage artificiel a un impact sur les caractéristiques de la mobilité intra-européenne, tant en termes de volume, que de composition en termes de niveau moyen de qualification que de structuration. Grâce à la base de données de Docquier et Marfouk (2004), nous mettons en avant certains faits stylisés en ne considérant que la population ayant la citoyenneté européenne (UE27) de par leur lieu de naissance : la mobilité intra-européenne est faible, polarisée et de niveau d'éducation moyen variable selon le couple pays de destination et pays d'origine. Nous réalisons cette analyse en statique et en dynamique, en prenant en compte l'évolution de ces caractéristiques en 1990 et 2000 pour l'UE15.

Enfin, nous considérons que les liens entre les flux de mobilité intra-européens et les composantes du marché du travail diffèrent selon le profil des migrants : les citoyens européens sont-ils plus enclins à migrer dans un autre pays européen en fonction de la situation économique du marché du travail que les ressortissants de pays tiers ?

Ce chapitre II, qui est à la fois descriptif, théorique et analytique présente un triple enjeu :

- Présenter le régime européen de mobilité intra-européenne des travailleurs ;
- Mettre en exergue le système de mobilité intra-européenne en 1990 et 2000 ;

- Lier les caractéristiques des flux intra-européens avec la situation des marchés du travail nationaux européens.

La première partie de ce chapitre présente le régime de mobilité intra-européenne des travailleurs et le système de compartimentage qui l'organise. La deuxième partie présente des faits stylisés caractérisant les flux de mobilité intra-européens tandis que la dernière partie est une revue de littérature sur le lien entre mobilité intra-européenne et situation économique des marchés du travail nationaux européens.

1 Le régime européen de mobilité intra-européenne des travailleurs : une revue de l'acquis communautaire

Cette première partie vise à présenter le régime européen de mobilité intra-européenne des travailleurs dont les droits diffèrent selon la nationalité de l'individu.

1.1 Les travailleurs citoyens européens

La base juridique sur la libre circulation des travailleurs citoyens européens est le titre IV du traité de l'UE (TUE) intitulé « La libre circulation des personnes, des services et des capitaux », chapitre 1 « Les travailleurs ». Les articles 45 à 48 y font référence :

Article 45 du TUE :

1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'Union.
2. Elle implique l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.
3. Elle comporte le droit, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique :
 - a) de répondre à des emplois effectivement offerts,
 - b) de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des Etats membres,
 - c) de séjourner dans un des Etats membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux,

d) de demeurer, dans des conditions qui feront l'objet de règlements établis par la Commission, sur le territoire d'un Etat membre, après y avoir occupé un emploi.

4. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique.

Article 46 du TUE :

Le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, arrête, par voie de directives ou de règlements, les mesures nécessaires en vue de réaliser la libre circulation des travailleurs, telle qu'elle est définie à l'article 45, notamment :

- a) en assurant une collaboration étroite entre les administrations nationales du travail,
- b) en éliminant celles des procédures et pratiques administratives, ainsi que les délais d'accès aux emplois disponibles découlant soit de la législation interne, soit d'accords antérieurement conclus entre les Etats membres, dont le maintien ferait obstacle à la libération des mouvements des travailleurs,
- c) en éliminant tous les délais et autres restrictions, prévus soit par les législations internes, soit par des accords antérieurement conclus entre les Etats membres, qui imposent aux travailleurs des autres Etats membres d'autres conditions qu'aux travailleurs nationaux pour le libre choix d'un emploi,
- d) en établissant des mécanismes propres à mettre en contact les offres et les demandes d'emploi et à en faciliter l'équilibre dans des conditions qui écartent des risques graves pour le niveau de vie et d'emploi dans les diverses régions et industries.

Article 47 du TUE :

Les Etats membres favorisent, dans le cadre d'un programme commun, l'échange de jeunes travailleurs.

Article 48 du TUE :

Le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, adoptent, dans le domaine de la sécurité sociale, les mesures nécessaires pour l'établissement de la libre circulation des travailleurs, en instituant notamment un système permettant d'assurer aux travailleurs migrants salariés et non-salariés et à leurs ayants droits :

a) la totalisation, pour l'ouverture et le maintien du droit aux prestations, ainsi que pour le calcul de celles-ci, de toutes périodes prises en considération par les différentes législations nationales,

b) le paiement des prestations aux personnes résidant sur les territoires des Etats membres. Lorsqu'un membre du Conseil déclare qu'un projet d'acte législatif visé au premier alinéa porterait atteinte à des aspects importants de son système de sécurité sociale, notamment pour ce qui est du champ d'application, du coût ou de la structure financière, ou en affecterait l'équilibre financier, il peut demander que le Conseil européen soit saisi. Dans ce cas, la procédure législative ordinaire est suspendue. Après discussion et dans un délai de quatre mois à compter de cette suspension, le Conseil européen :

a) renvoie le projet au Conseil, ce qui met fin à la suspension de la procédure législative ordinaire, ou

b) n'agit pas ou demande à la Commission de présenter une nouvelle proposition ; dans ce cas, l'acte initialement proposé est réputé non adopté.

L'application de ces droits présents dans le TUE se décline en règlements et/ou directives : ainsi le règlement (CEE) 1612/68 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté permet l'application de ce droit aux travailleurs, en distinguant selon qu'ils sont ressortissants de l'EEE/Suisse²⁶ ou non et, parmi les citoyens de l'EEE/Suisse, selon qu'ils sont ressortissants des douze derniers Etats membres ou non. Le règlement régit les droits des travailleurs mobiles et garantit l'égalité de traitement et la non-discrimination concernant l'accès au marché du travail, le droit à la formation professionnelle, l'application des conventions collectives, les droits syndicaux, etc.

Ce régime à l'égard des travailleurs citoyens européens (CES, 2011) :

- autorise à travailler dans presque tous les secteurs sauf secteur public sous conditions particulières ;
- garantit l'égalité de traitement entre travailleurs dans les Etats membres concernant l'accès à une activité salariée et l'exercice de cette activité (art. 1), la négociation et la conclusion de contrats de travail (art. 2), l'accès au marché de l'emploi (art. 3), y compris les limitations quantitatives éventuelles (art. 4), l'accès aux services des

²⁶ Avant 2002, ces droits étaient réservés aux Etats membres de l'UE.

bureaux de main d'œuvre (art. 5) et les conditions d'embauche et de recrutement (art. 6) ;

- régit la non-discrimination (art. 7) dans les domaines des conditions de travail et d'emploi, des avantages sociaux et fiscaux, du droit à la formation professionnelle, à la réadaptation et à la rééducation, des clauses des conventions de travail collectives et individuelles ;
- régit également l'affiliation aux organisations syndicales et l'exercice des droits syndicaux (art. 8).

En d'autres termes, le statut de citoyen de l'un des Etats de l'EEE/Suisse permet de réunir les réglementations relatives aux travailleurs²⁷ salariés ou non-salariés, aux étudiants et aux membres de sa famille. Les travailleurs des Etats membres disposent de quatre droits en matière de mobilité dans l'espace européen : postuler à des emplois offerts, se déplacer librement sur le territoire des Etats membres, y séjourner librement en cas d'embauche et y demeurer après y avoir occupé un emploi. Les travailleurs non-salariés disposent d'un cinquième droit, celui de la liberté d'établissement dans les pays membres. Cependant, des conditions linguistiques d'accès à l'emploi peuvent s'imposer. Par ailleurs, le droit au regroupement familial, conditionné par la définition de « membre de la famille²⁸ », s'il concerne un séjour supérieur à trois mois, doit s'accompagner d'un enregistrement auprès des autorités. En vertu du système de reconnaissance des qualifications, un ressortissant qualifié peut exercer une profession réglementée²⁹ dans un autre État membre après avoir éventuellement suivi une période d'adaptation. L'accès à l'emploi dans le pays d'accueil doit finalement être équivalent à celui des nationaux.

1.2 Les travailleurs ressortissants des nouveaux Etats membres : des clauses transitoires

Le TUE a prévu des dérogations concernant la libre circulation des travailleurs, mais aussi la liberté de prestations de service et la liberté d'établissement. Le règlement (CEE) 1612/68 permet aux anciens Etats membres de restreindre la libre circulation des travailleurs

²⁷ Un travailleur est une personne qui entreprend un travail réel et effectif, sous la direction d'une personne, pour lequel elle est rémunérée.

²⁸ Voir [la nouvelle directive 2004/38/CE](#) qui élargit la définition de « membre de famille ». Sont considérés comme membres de la famille, le conjoint du travailleur, sa descendance de moins de 21 ans ou à sa charge et les ascendants de ce travailleur qui sont à sa charge.

²⁹ Une profession réglementée est une profession qui ne peut être exercée en l'absence de qualifications professionnelles spécifiques.

ressortissants d'un nouvel Etat membre pendant une période maximale de sept années (deux ans + trois ans + deux ans) ; l'admission à l'emploi intervenant dès lors sur la base du droit national ou bilatéral. En d'autres termes, les ressortissants des pays concernés doivent, pour pouvoir travailler dans un Etat membre, disposer d'un permis de travail.

Il s'agit d'un régime de transition qui traduit la sensibilité politique à évoquer le droit à la libre circulation des travailleurs. Les conditions de maintien de la clause de sauvegarde diffèrent d'une phase à l'autre : durant les deux premières années, aucune condition n'est requise. Ensuite, les conditions renvoient à une communication formelle unilatérale de l'Etat membre à l'UE. Enfin, pour entamer la troisième phase, une déclaration formelle motivée en cas de perturbation grave du marché du travail ou de crainte d'une telle perturbation (CES, 2011) est nécessaire.

Ces dérogations ont été mises en place lors des adhésions en 2004 et 2007 de dix³⁰ et deux³¹ nouveaux Etats. Le régime transitoire a pris fin le 30 avril 2007 concernant la première vague d'adhésion et prendra fin le 31 décembre 2013 pour la seconde. Les Etats membres ont chacun pris leurs propres décisions en la matière, certains d'entre eux ayant décidé de ne pas appliquer ces transitions (comme le Royaume-Uni concernant les pays de l'élargissement de 2004).

1.3 Les travailleurs ressortissants de pays tiers : une mobilité intra-européenne illusoire

Le marché du travail européen est une utopie pour les ressortissants de pays tiers³². Ils ne peuvent pas circuler de façon immédiate entre les différents marchés du travail nationaux pour rechercher et exercer un travail quel que soit le type de visa dont ils disposent. La procédure exige qu'une proposition de travail soit détenue au préalable et qu'après obtention de celle-ci une demande d'autorisation de séjour, puis de titre de séjour, soit formulée auprès des services nationaux de l'Etat membre. En outre, le principe d'opposabilité dans l'emploi s'applique puisque l'employeur doit avoir justifié du fait de ne pas avoir trouvé la main d'œuvre dans le marché du travail local. Il s'agit d'une gestion compartimentée des recours nationaux à la main d'œuvre immigrée (Fayolle, 2005).

³⁰ Chypre, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, République Tchèque, Slovaquie et Slovaquie.

³¹ Bulgarie et Roumanie.

³² Il s'agit des personnes non ressortissantes de l'UE et de l'EEE.

Seul le statut de résident de longue durée, conféré par l'obtention d'un titre de séjour longue durée européen à la suite d'une résidence légale et ininterrompue d'au moins cinq ans, autorise « une mobilité intra-européenne pour travailler, étudier ou pour toute autre fin » (Conseil, 2003). Le statut de résident de longue durée se distingue de celui des résidents temporaires, tels que les étudiants, les demandeurs d'asile ou les réfugiés. Grâce à ce statut uniforme dans l'UE, l'égalité de traitement avec les ressortissants nationaux – une revendication qui date de Tampere – est garantie dans les textes et concerne huit domaines, dont les conditions d'accès à un emploi salarié ou non salarié ainsi que les conditions d'emploi et de travail (repos hebdomadaire, congés, normes d'hygiène, etc.). Les restrictions relatives aux conditions d'obtention et au champ d'application limitent les ambitions des textes : en effet, l'exercice de la mobilité intra-européenne est conditionné par le bon-vouloir du second Etat membre d'accueil, qui décide de l'octroi ou non du permis de séjour. Il peut en outre utiliser le principe de préférence communautaire sur le marché du travail et le contingentement du nombre de permis délivrés pour refuser une demande de titre de séjour. Même en tant que résident de longue durée, des obstacles à une mobilité intra-européenne immédiate subsistent.

Finalement, la politique européenne prend la forme d'une courbe en U : les migrants en situation irrégulière ainsi que les naturalisés ont une mobilité intra-européenne quasi-totale, tandis que les migrants réguliers ont une mobilité bien inférieure (Brücker et Von Weizsäcker, 2007).

Conclusion de la partie : L'acquis communautaire distingue de manière artificielle trois régimes différents concernant la mobilité intra-européenne des travailleurs selon leur nationalité. Cette distinction complexifie le régime migratoire européen scindé entre compétence européenne et préférences nationales. Au final l'UE a une position claire : elle entend favoriser ses citoyens européens par rapport aux ressortissants de pays tiers à l'égard des marchés du travail nationaux.

2 Faits stylisés sur les flux de mobilité intra-européens

Les caractéristiques de la mobilité intra-européenne sont liées au régime juridique instauré en la matière. Cette partie présente les principaux faits stylisés caractérisant la mobilité intra-européenne.

2.1 Une mobilité intra-européenne structurellement multidimensionnelle, faible mais en croissance

La mesure de la mobilité intra-européenne est complexe : peu de statistiques sont disponibles, et, de plus, nous sommes confrontés à un problème de définition. S'agit-il de la mobilité de personnes qui immigreront dans un Etat membre en sachant que le pays de dernière résidence est aussi un Etat membre, sans se préoccuper du statut à l'égard de la citoyenneté européenne ? Ceci ne nous paraît pas judicieux : en effet, le régime migratoire européen, nous l'avons vu, ne permet pas aux personnes ressortissantes de pays tiers de réaliser des mobilités dites immédiates au sein de l'UE. Nous excluons donc cette définition. S'agit-il alors d'une mobilité entre deux pays européens réalisée par une personne dont le pays de naissance est le pays d'origine ? Plus précisément, cela revient à prendre en compte les mobilités réalisées par des personnes européennes selon le critère du pays de naissance, plutôt que selon le critère de nationalité. Nous optons dans notre analyse pour cette définition en n'omettant pas le fait que les statistiques ne nous permettent pas d'étudier les parcours d'une personne dans l'espace européen sur plus d'une mobilité bilatérale.

Des études pour estimer le volume de mobilité intra-européenne existent et tentent de considérer tous les aspects d'une mobilité intra-européenne. Lorsque la mobilité intra-européenne fait référence au nombre de ressortissants de l'UE en âge de travailler résidant dans un autre Etat membre, le taux atteint 3%. Lorsqu'il s'agit d'apprécier la mobilité transnationale, le taux passe à 0,35% (OCDE, 2011), soit dix fois moins.

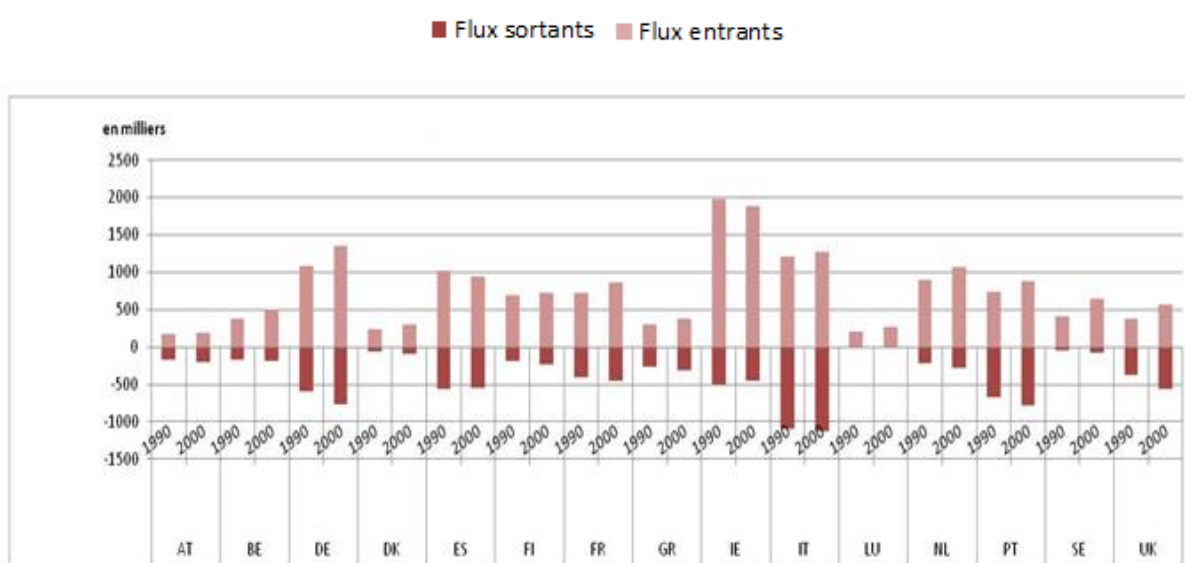
Les travailleurs transfrontaliers peuvent aussi être considérés comme une forme de mobilité géographique intra-européenne (OCDE, 2011) : ce mode d'aller-retour quotidien ou hebdomadaire entre Etat membre de résidence et Etat membre de travail représente environ 0,5% de la population en âge de travailler (soit 1,5 million de personnes) en 2010. En 2008, l'étude réalisée par la Commission européenne révèle que le taux de navette quotidienne d'un nouvel Etat membre d'Europe centrale et orientale vers un pays de l'UE-15 est du même ordre (0,5%). La mobilité régionale est par contre relativement plus forte : en 2006, le taux moyen de navette quotidienne régionale des pays de l'UE15 atteignait 7,3% sur la base du niveau NUTS2 (unité territoriale de 800 000 à 3 millions d'habitants), tandis qu'il atteignait 4% dans les pays de l'UE12. Enfin, les détachements intra-européens de travailleurs concernent 0,3% de la population en âge de travailler (soit 1 million de personnes).

En appliquant notre définition à la base de données de Docquier et Marfouk (2004), nous estimons que 2,3% de la population totale européenne (500 millions d’habitants) était installée dans un Etat membre autre que celui d’origine en 2000.

La mobilité intra-européenne est souvent comparée dans la littérature, à la mobilité interétatique aux Etats-Unis (Simon, 1992 ; Mazier *et al.*, 2002 ; Mouhoud et Oudinet, 2006). Cette dernière serait actuellement deux à trois fois plus élevée qu’elle ne l’est dans l’UE (Bonin, Eichhorst, Florman, Hansen, Skiold, et Scuhler, 2008) ; selon Mouhoud et Oudinet (2006) elle serait de 0,8 à 1,6% par an. Cependant, la comparaison doit s’arrêter là comme le précise Fayolle (2004) : les contrastes entre les Etats-Unis et l’UE sont flagrants et les inégalités infrarégionales sont plus grandes dans la seconde région que la première.

Cependant, si cette mobilité est faible par rapport au potentiel de mobilité intra-européen en référence à d’autres grands pays, nous constatons qu’elle est en augmentation (graphique II.1) entre 1990 et 2000.

Graphique II.1 Mobilité intra-européenne dans les Etats membres, flux entrants et sortants, UE15, 1990 et 2000



Source : nos calculs, d’après Docquier et Marfouk (2004)

Trois constats essentiels sont formulés : (i) entre 1990 et 2000, l’évolution des volumes d’entrée et de sortie est marquée par une augmentation généralisée. Tous les Etats membres sont concernés par l’accroissement de la mobilité intra-européenne, hormis l’Espagne et l’Irlande, qui subissent une diminution simultanée des effectifs entrants et sortants ; (ii) tous les Etats membres ont un solde positif en 1990 comme en 2000 ; enfin, (iii) les Etats membres

qui attirent beaucoup en volumes sont aussi ceux qui perdent beaucoup, à l'instar de l'Italie, de l'Allemagne ou du Portugal.

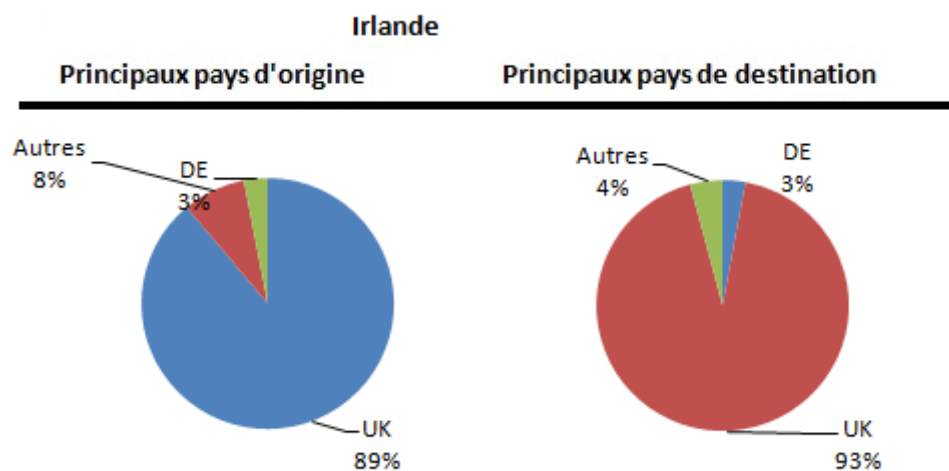
De plus, les études estiment que les élargissements de 2004 et 2007, sont à l'origine d'une accélération de la mobilité intra-européenne. D'après Holland et al. (2011), entre 2004 et 2009, près de 1,8% de la population ressortissante de l'un des huit nouveaux Etats membres de 2004 a migré vers un Etat membre de l'UE15. 75% des flux seraient attribués au processus d'élargissement lui-même. De même, entre 2007 et 2009, près de 4,1% de la population ressortissante de l'un des deux nouveaux Etats membres en 2007 a migré vers un Etat membre de l'UE15.

2.2 Une mobilité intra-européenne polarisée et complexe

Les flux intra-européens réalisés par des citoyens européens ne sont pas équilibrés. Ils sont au contraire fortement polarisés et de nombreuses relations privilégiées entre deux ou trois Etats membres existent. De plus, les destinations privilégiées d'un pays d'origine n'ont pas nécessairement ce pays d'origine en tant que destination privilégiée. Dès lors, le système de mobilité intra-européenne est relativement complexe. A partir de nos calculs fondés sur la base de données de Docquier et Marfouk (2004), nous en brossons les caractéristiques pour l'UE15. L'annexe 2.1 récapitule les principaux partenaires de chaque Etat membre d'origine en 2000.

Voici quelques exemples. Tout d'abord, seule l'Irlande présente des pays partenaires hégémoniques identiques à la fois en termes d'entrée et de sortie : il s'agit du Royaume-Uni et de l'Allemagne (graphique II.2). Le Royaume-Uni absorbe 93% des émigrants irlandais, un poids en baisse de 3 points au profit de l'Allemagne (2,9% et +1,3 point de base) entre 1990 et 2000. Les flux d'entrée en Irlande proviennent également de ces deux pays : 89% des immigrants européens proviennent du Royaume-Uni, un taux en diminution de 2,5 points au profit, à nouveau de l'Allemagne (3,1%). A noter le fait qu'un tiers des émigrants britanniques en 2000 s'installent en Irlande (un taux en hausse de 5 points par rapport à 1990).

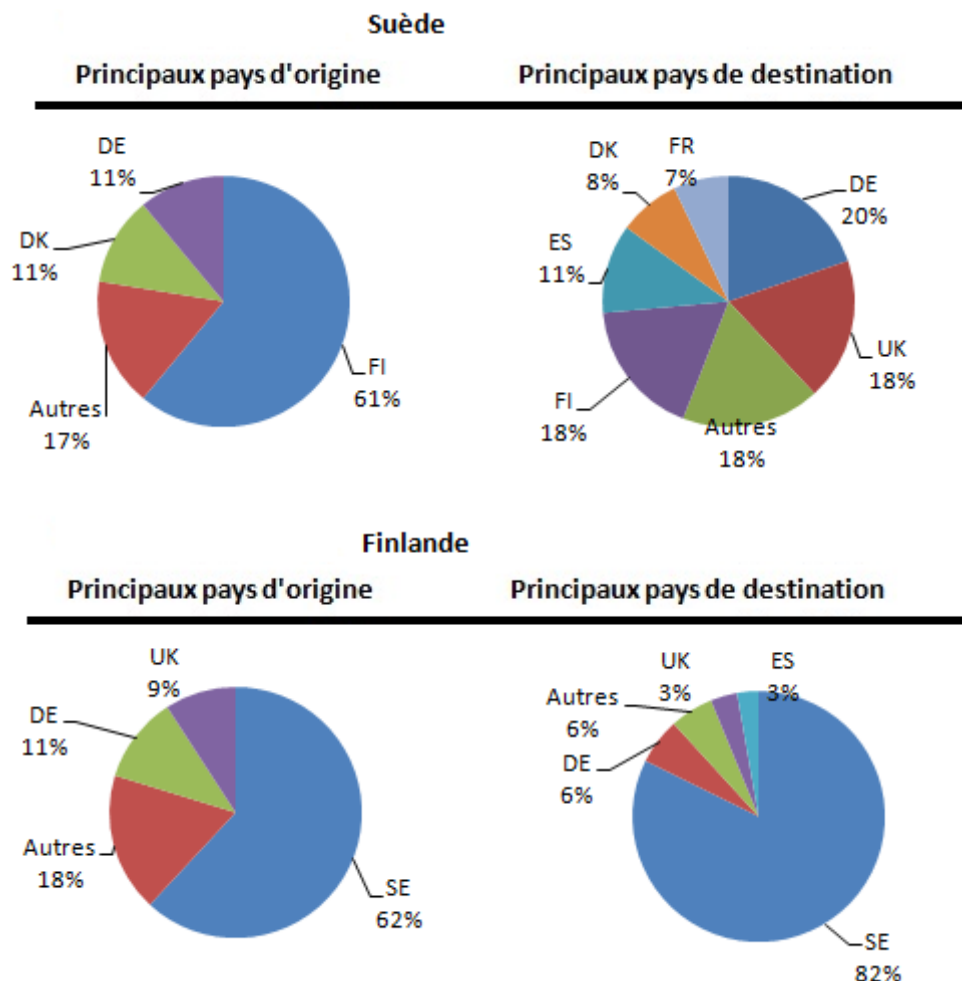
Graphique II.2 Partenaires européens pour les flux entrants et sortants de l'Irlande, 2000



Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Ensuite, la Finlande et la Suède sont également des partenaires privilégiés respectifs : 61% des flux entrants en Suède proviennent de Finlande (un taux en augmentation de 7 points entre 1990 et 2000 au détriment de l'Allemagne et du Royaume-Uni), mais même si la Finlande n'est pas une destination favorite des émigrants suédois (18% s'y installent), 62% de ses flux entrants proviennent de Suède (mais ce taux diminue depuis 1990 au profit de l'Italie) (graphique II.3).

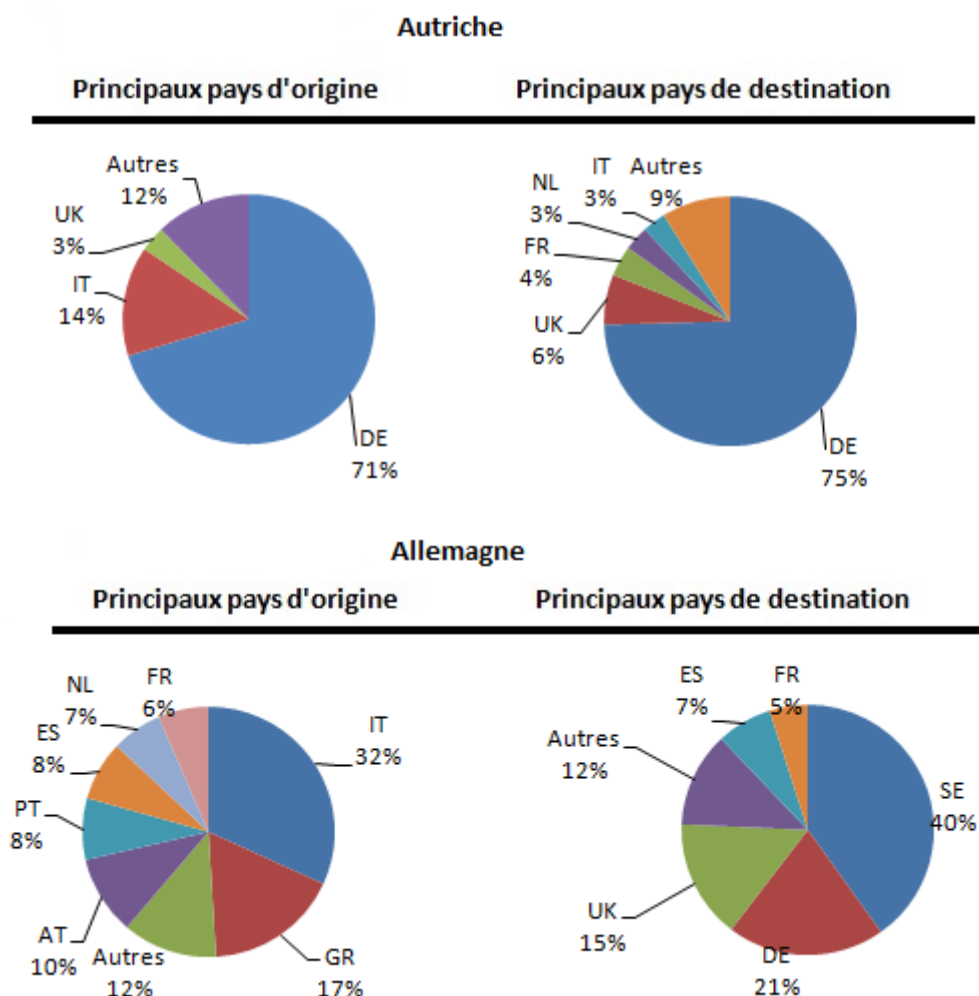
Graphique II.3 Partenaires européens pour les flux entrants et sortants de la Finlande et la Suède, 2000



Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

En outre, l'Autriche et l'Allemagne représentent un troisième partenariat (graphique II.4) : même si ce n'est pas leur destination phare (15% des émigrants allemands), les Allemands représentent 70% des immigrants européens en Autriche (un taux en baisse de 4 points de base au profit de l'Italie entre 1990 et 2000). De même 75% des émigrants autrichiens s'installent en Allemagne (un taux constant depuis 1990), soit 10% des flux entrants dans ce dernier pays.

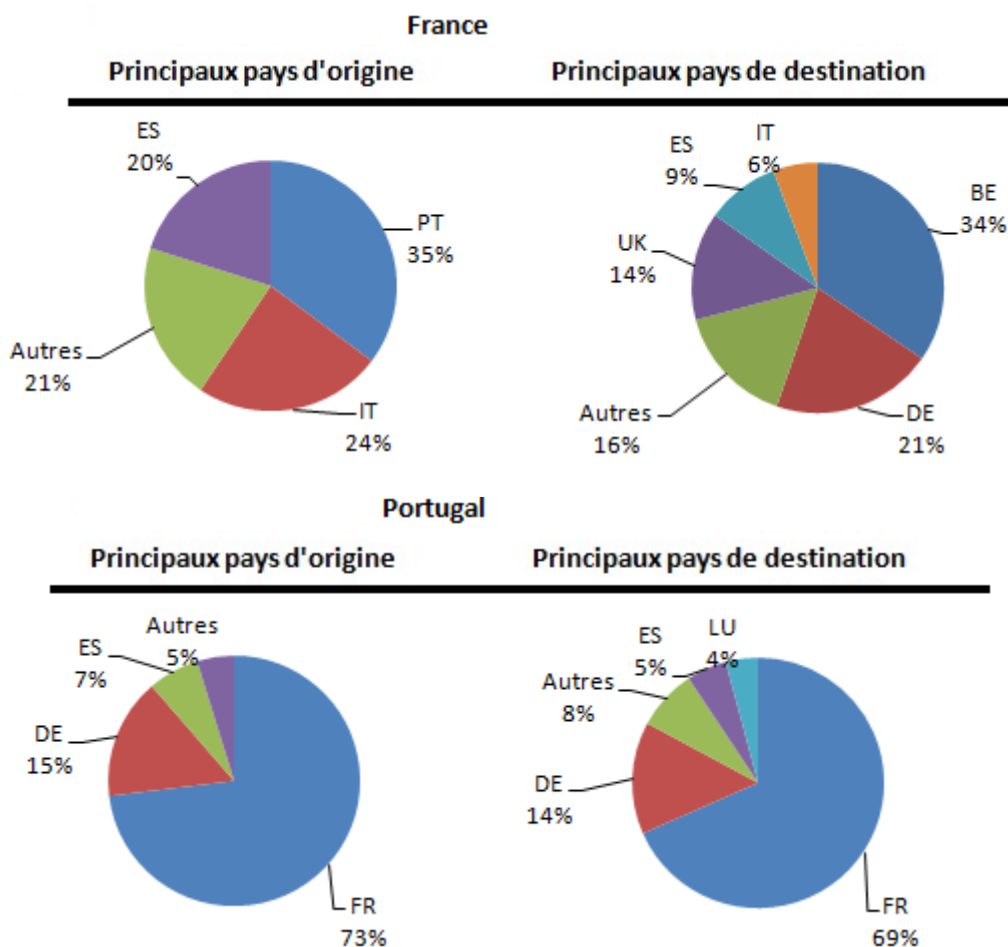
Graphique II.4 Principaux partenaires pour les flux entrants et sortants de l'Autriche et l'Allemagne, 2000



Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Enfin, citons le quatrième partenariat formé par le Portugal et la France (graphique II.5) : même si le Portugal n'est pas une destination privilégiée par les Français émigrants, 73% des immigrants portugais proviennent de France (soit un doublement du taux de 1990 au détriment de l'Espagne et de l'Allemagne). De même 68% des émigrants portugais s'installent en France, ce qui représente un tiers des entrants en France.

Graphique II.5 Principaux partenaires pour les flux entrants et sortants de la France et du Portugal, 2000



Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

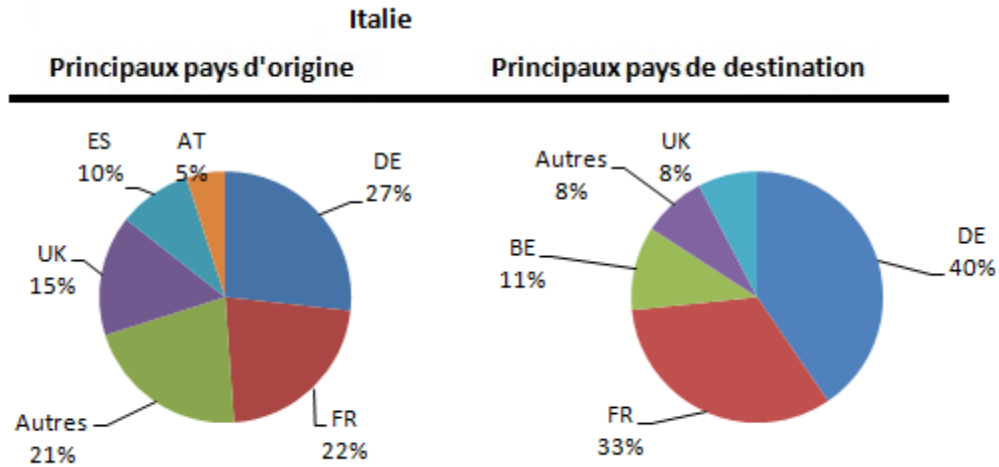
Nous notons une exception : la destination phare des émigrants grecs est l'Allemagne (79% des flux sortants en 2000, en stagnation depuis 1990), mais moins de 5% des flux entrants proviennent d'Allemagne.

Certains Etats membres sont des partenaires à moindre échelle : c'est le cas de la Belgique et de la France : en 2000, 43% des flux sortants de Belgique (un taux en baisse depuis 1990 au profit des Pays-Bas), privilégient la France tandis que 34,5% des flux sortants de France s'installent en Belgique (soit 28% de la population entrant en Belgique).

L'Italie a quant à elle deux destinations favorites (graphique II.6) : l'Allemagne (40% des flux sortants, qui représentent un tiers des flux entrants en Allemagne) et la France (un tiers des flux sortants, qui représentent 1/5 des flux entrants en Allemagne). Si les émigrants allemands

et français ne privilégient pas l'Italie comme pays de destination, ils représentent tout de même respectivement 27% et 22% des flux entrants en Italie.

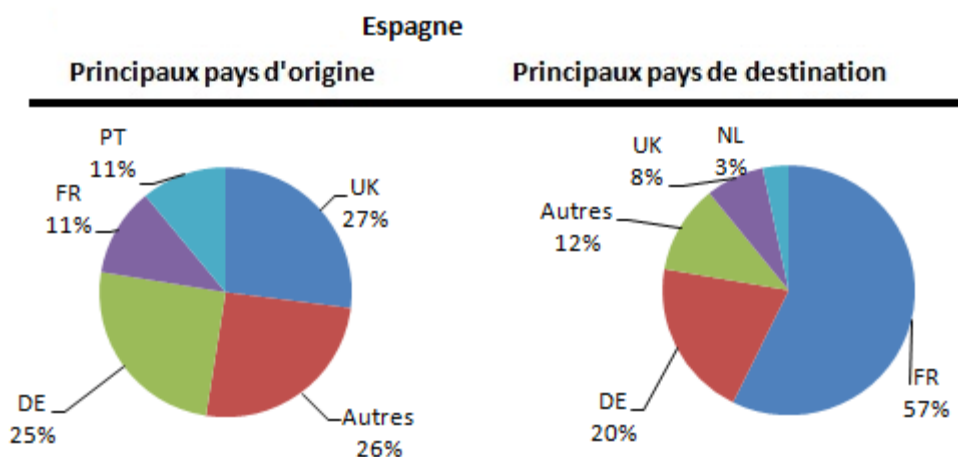
Graphique II.6 Principaux partenaires pour les flux entrants et sortants de l'Italie, 2000



Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

En outre, les pays de destination privilégiés de l'Espagne sont la France (57% des flux sortants, soit 20% des flux entrants en France) et l'Allemagne (20% des flux sortants, soit 7% des flux entrants en Allemagne). Cependant si seuls 12% des émigrants allemands et 9,5% des émigrants français optent pour l'Espagne, ils représentent tout de même respectivement 25% et 11% des flux entrants en Espagne (graphique II.7).

Graphique II.7 Principaux partenaires pour les flux entrants et sortants de l'Espagne, 2000



Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Par ailleurs, un seul Etat membre a une destination privilégiée, mais non réciproque et qui dont les flux pèsent peu dans les flux entrants des pays : il s'agit du Luxembourg, dont les émigrants optent à 42% pour la Belgique, à 25% pour l'Allemagne et à 25% pour la France, sans qu'ils ne pèsent dans les flux entrants de ces trois pays, du fait de leur faible nombre relatif.

Enfin, seuls l'Allemagne et la Suède n'ont pas de destination phare (soit une destination représentant plus de 22% des flux sortants) : l'Allemagne privilégie d'abord le Royaume-Uni (21%, un taux constant depuis 1990), puis l'Autriche (15%), les Pays-Bas (14%), la France (14%) ou encore l'Espagne (12%) ; quant à la Suède, 1/5^{ème} des émigrants suédois privilégient l'Allemagne, 18% la Finlande ou le Royaume-Uni, 11% l'Espagne.

2.3 Une structure par qualification déséquilibrée

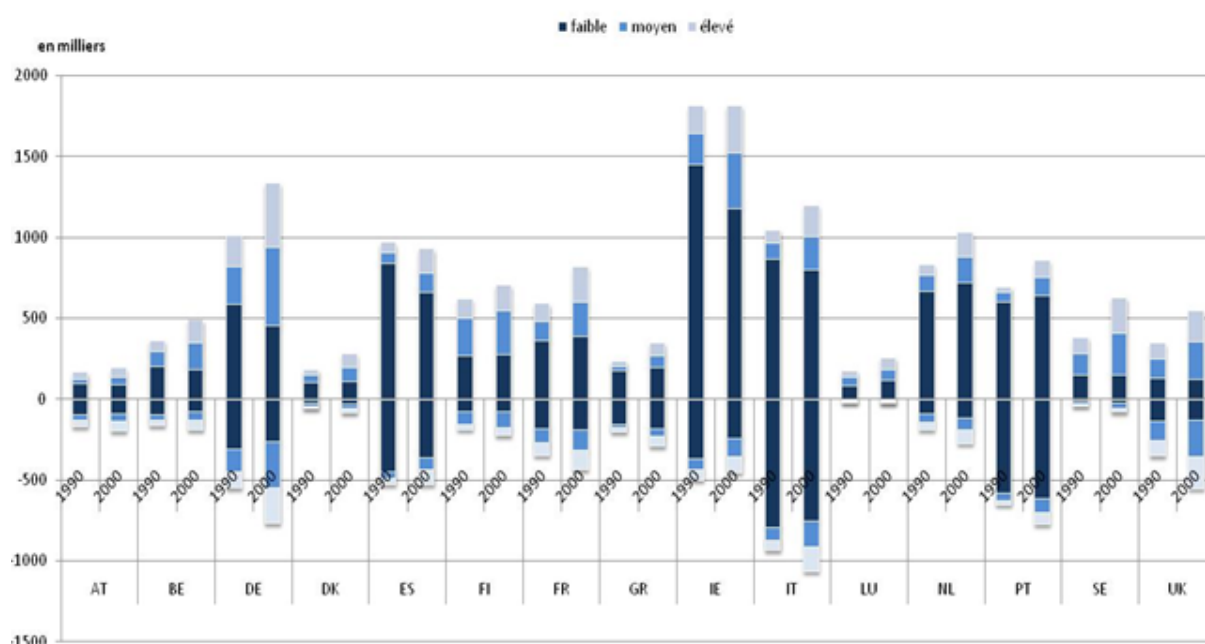
Le graphique II.8 récapitule la structure par qualification des flux sortants des 15 Etats membres en 1990 et en 2000 selon trois niveaux de qualification, élevé, moyen et faible. Plusieurs éléments de constat :

- Entre 1990 et 2000, la ventilation entre les trois niveaux de qualification pour chaque pays est restée stable, que ce soit pour les entrées ou pour les sorties. L'augmentation en volume de la mobilité intra-européenne (hors Irlande et Espagne) est confirmée par le graphique II.8 (+ 21% pour l'ensemble des flux, + 14% si l'on ne prend que les flux dont le niveau de qualification est connu) ;
- Peu d'Etats membres présentent une structure par qualification équilibrée en termes de répartition du poids que représente chacun des trois niveaux de qualification dans les flux, que ce soit pour les entrées ou pour les sorties. Et lorsqu'ils présentent une structure par qualification équilibrée, c'est à la fois pour les entrées et pour les sorties (Autriche, Belgique, Danemark et Allemagne) ;
- L'évolution de la ventilation moyenne des flux par niveau de qualification entre 1990 et 2000 révèle une diminution de 9 points du poids des citoyens européens peu qualifiés qui circulent dans l'UE par rapport aux autres niveaux de qualification, même s'ils restent encore majoritaires (de 63% à 52%). Les flux de mobilité intra-européenne sont nourris par les flux de travailleurs moyennement et hautement qualifiés, dont l'augmentation est significative entre 1990 et 2000 : elle est respectivement de 75% et de 96%. Leur poids reste cependant encore faible dans les

flux intra-européens totaux, passant pour les flux moyennement qualifiés de 15% à 23% et hautement qualifiés de 12% à 22% ;

En comparant les situations nationales, on constate que les flux de travailleurs peu qualifiés sont caractérisés par des sorties provenant pour l'essentiel de quatre pays (Espagne, Italie, Irlande et Portugal) avec des entrées mieux réparties entre les Etats membres.

Graphique II.8 Mobilité intra-européenne, structure par qualification des entrées et sorties de l'UE15, 1990 et 2000



Lecture : en 2000, près de 600 000 travailleurs citoyens européens de faible qualification ont immigré en Espagne, alors que 350 000 travailleurs espagnols de faible qualification ont émigré dans un autre Etat membre de l'UE15 la même année.

Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Conclusion de la partie : Ces faits stylisés courts mentionnés, la troisième partie nous fournit des éléments d'analyse du rôle et de l'impact des flux intra-européens sur la formation d'un marché du travail européen par le biais d'une revue de littérature. Grâce à un modèle de gravité augmenté, nous étudions l'impact d'une série de déterminants à la décision de migrer dans l'espace européen par les citoyens européens.

3 Eléments d'analyse des déterminants des flux de mobilité intra-européens : estimation d'un modèle de gravité augmenté

Cette partie vise à fournir des éléments d'analyse du lien entre les flux intra-européens et la situation économique sur les marchés du travail nationaux à partir de l'estimation d'un modèle de gravité augmenté. Une revue de littérature sur les déterminants de la décision d'une migration intra-européenne est présentée en amont.

3.1 Revue de littérature sur les déterminants de la mobilité intra-européenne

3.1.1 Les facteurs de répulsion et d'attraction

La littérature sur les déterminants à la mobilité intra-européenne des citoyens européens se structure en deux courants : le premier se focalise sur les intentions de mobilité, en se basant sur les enquêtes et les sondages, tandis que le second étudie les déterminants sur des flux passés. Les travaux sur les intentions de mobilité sont nombreux (Liebig et Sousa-Poza, 2004 ; Fouarge et Ester, 2007 ; Zaiceva et Zimmermann, 2008) et présentent trois avantages selon Zaiceva et Zimmermann (2008) : (i) ils intègrent l'effet d'auto-sélection des migrants puisqu'ils étudient la population migrante et la population non migrante ; (ii) ils permettent de formuler des recommandations politiques ; (iii) enfin, ils se concentrent sur les déterminants et non le volume des flux. Cependant, les deux types de courant fournissent des conclusions convergentes.

Les études montrent que la mobilité intra-européenne des citoyens européens de l'UE15 est peu connectée aux situations du marché du travail. En s'appuyant sur les enquêtes sur les forces de travail (EFT) et les données Eurostat, Mouhoud et Oudinet (2006) proposent une modélisation des mouvements migratoires dans l'UE15 articulée autour d'un bloc prix-salaires-emploi. Ils intègrent des facteurs liés au marché du travail et des facteurs structurels (aménités, réseaux, etc.). Les auteurs montrent que les citoyens européens privilégient une mobilité interne au marché du travail via les firmes multinationales, et sont davantage sensibles aux effets de réseau et de structure qu'aux salaires relatifs et à l'emploi. Ils estiment alors que les décisions de mobilité sont prédéterminées. Plus précisément, les migrants communautaires ne sont sensibles aux variables du marché du travail que dans peu de pays (Royaume-Uni, Suède). Quant aux aménités telles que le climat, elles sont un facteur attractif, notamment concernant l'Espagne et l'Irlande.

D'autres approches soulignent l'importance de l'accès aux allocations et à des services publics de meilleure qualité. Zaiceva et Zimmermann (2008) vont plus loin que Mouhoud et Oudinet (2006) en ajoutant aux variables agrégées que sont le PIB et le taux de chômage, la dimension individuelle liée aux caractéristiques inhérentes à la personne, à sa dotation en capital humain ou encore à ses préférences. Parmi les variables liées à la dimension microéconomique, les auteurs parlent d'un effet-pays décisif : les préférences nationales et le goût entrent ainsi en compte, et expliquent en partie pourquoi les Etats membres scandinaves constituent des zones de mobilité relativement importante par rapport aux autres Etats membres de l'UE.

Les élargissements de 2004 et 2007 ont impulsé une nouvelle dynamique dans l'espace européen. La circulation intra-européenne Est-Ouest a complexifié le système migratoire européen d'une part, mais a revigoré la dynamique liée aux situations sur les marchés du travail nationaux. Contrairement aux citoyens européens ressortissants de l'UE15, le point commun entre toutes les nouvelles formes de mobilité est-ouest est leur lien étroit avec les dynamiques qui transparaissent sur les marchés du travail nationaux. La littérature commence à appréhender ce phénomène récent (Wallace et Stola, 2001 ; Morawska, 2002 ; Zaiceva et Zimmermann, 2008 ; Grabia et Guibert, 2010 ; Favell, 2010) et à l'intégrer dans la réflexion sur la construction d'un marché du travail à l'échelle européenne.

Zaiceva et Zimmermann (2008) ont utilisé une enquête qui distingue la population des nouveaux Etats membres de la population des pays de l'UE-15. Pour la population des nouveaux Etats membres, plus le PIB par tête est important plus l'intention d'émigrer est faible, mais cet effet a évolué avec l'élargissement puisqu'avant 2004 la significativité du résultat est faible (significativité à 10%). C'est l'inverse pour la population des pays de l'UE-15 : plus le PIB par tête est important, plus l'intention d'émigrer est importante. Pour les deux populations, le taux de chômage n'affecte pas de manière significative les intentions d'émigrer.

Favell (2010) souligne l'émergence d'un marché du travail européen à deux vitesses ou dual, dans lequel le marché secondaire serait construit autour de besoins des pays de l'UE15 en main d'œuvre temporaire, voire secondaire et nourris par les travailleurs en provenance des nouveaux Etats membres. Ces derniers qualifiés de « libres circulants Est-Ouest » seraient très mobiles, en termes spatiaux et sociaux par rapport à ceux que l'auteur nomme « les

Eurostars », désignant ainsi les Européens de l'Ouest jouissant de la libre circulation et qui finalement sont relativement peu mobiles (Favell, 2010 : 40).

La circulation des travailleurs polonais évoquée par Grabia et Guibert (2010) en est un bon exemple : la crise de 2008 a supprimé en Irlande près de 30 000 emplois dans l'industrie du bâtiment. Or une partie des 250 000 Polonais installés en Irlande travaillaient dans ce secteur. Mis au chômage, ils ont opéré un retour dans le pays d'origine ou une migration vers la Scandinavie, qui avait des besoins en main d'œuvre dans ce secteur.

Pour certains auteurs, il s'agit finalement d'une légalisation de flux Est-Ouest qui existaient avant les élargissements de 2004 et 2007. En étant davantage sensibles aux variables de marché (niveau de rémunération, PIB par tête), tous contribueraient à flexibiliser le marché du travail européen et à équilibrer les zones de pénuries et de surplus de main d'œuvre (Brücker et Boeri, 2006) bien que cela s'opère encore à petite échelle.

3.1.2 *L'identification des obstacles à la mobilité intra-européenne*

Etant donnée la faible mobilité relative intra-européenne, l'étude des obstacles à la mobilité intra-européenne est largement développée dans la littérature économique. La tâche n'est pas évidente, car les obstacles ne sont pas les mêmes selon le profil de l'individu (âge, genre, niveau de qualification) et certains individus ne sont pas intéressés par la mobilité tandis que d'autres sont intéressés par la mobilité, mais sont découragés par certaines barrières. La littérature propose diverses typologies classant les obstacles à la mobilité intra-européenne : une typologie distinguant barrières sociales, structurelles et psychologiques ; typologie distinguant barrières légales, sociétales et culturelles ; typologie distinguant facteurs microéconomiques et macroéconomiques (Zimmermann, 1995, 2005 ; Zaiceva et Zimmermann, 2008 ; Bonin *et al.*, 2008) ; enfin, typologie distinguant tendances structurelles et facteurs spécifiques à la construction européenne et à la difficulté d'ouverture complète de l'espace communautaire (Simon, 1992).

Au niveau macroéconomique, les principaux obstacles identifiés sont le manque de dynamique d'innovation conduisant à un nombre d'opportunités d'emplois faible, la faible croissance économique par rapport aux autres puissances mondiales et le vieillissement démographique généralisé à l'UE qui efface finalement les disparités démographiques (Simon, 1992). Au niveau microéconomique, nous constatons que la situation des ménages européens a évolué dans le temps (Zaiceva et Zimmermann, 2008). L'augmentation du

nombre de ménages à double-revenu et l'augmentation du nombre de propriétaires immobiliers dans un contexte où le marché du logement est surtout national sont autant d'obstacles à la mobilité intra-européenne. D'ailleurs d'après les résultats de l'enquête Eurobaromètre (Commission européenne, 2010) sur la mobilité des travailleurs, abandonner sa maison est le principal frein au travail à l'étranger.

Les barrières en lien avec le marché du travail relèvent soit de la persistance d'une dimension nationale (légale notamment), soit d'une compression au niveau national des salaires. Zaiceva et Zimmermann (2008) font état de la situation en matière d'appariement sur le marché du travail : selon eux, la mobilité intra-européenne serait faible à cause du nombre excessif de personnes peu qualifiées et du nombre insuffisant de personnes hautement qualifiées par rapport aux besoins du marché du travail qui propose trop peu d'emplois peu qualifiés et ne trouve pas de travailleurs pour occuper les emplois hautement qualifiés.

La dimension nationale prime également pour le marché de la santé et de la fiscalité (Bonin *et al.*, 2008). La limitation de la portabilité des droits de sécurité sociale et la question des retraites et des systèmes de retraite complémentaire non reconnu en cas de mobilité sont des barrières évidentes à la mobilité intra-européenne, d'autant plus que d'après les résultats des enquêtes Eurobaromètre, elle est l'une des priorités des citoyens européens. En matière fiscale, l'absence de coordination des politiques est un frein également mis en exergue dans les travaux (mise en concurrence des systèmes en cas de mobilité).

La dimension culturelle et linguistique ne doit pas être omise. Elle est même fondamentale pour certains auteurs (Simon, 1992 ; Bonin *et al.*, 2008). Pour Simon (1992), les citoyens européens estiment qu'avec la construction européenne c'est davantage le travail que les travailleurs qui doit se déplacer. D'après les résultats de l'enquête Eurobaromètre (Commission européenne, 2010), la langue ne décourage pas la mobilité, mais une fois cette dernière effectuée, la langue constitue un frein notable à l'intégration (adaptation, recherche de logement).

D'autres facteurs favorisent l'immobilité et certains auteurs parlent de la « valeur de l'immobilité » en Europe. Zaiceva et Zimmermann (2008) expliquent que le développement des infrastructures de transports et de l'intermodalité, qui permet de mettre en réseau différents modes de transport pour un déplacement, conduisent à une baisse des prix aux consommateurs et n'encouragent pas la mobilité résidentielle, mais favorisent la mobilité

régionale et transfrontalière du travail. Pour Kunz (2002) enfin, la convergence croissance des économies européennes en termes de revenus et de salaires réduisent les intentions de mobilités.

3.2 Méthodologie

Afin d'étudier les déterminants de la décision de migrer dans l'espace européen par un citoyen européen, nous utilisons un modèle de gravité augmenté. Les modèles de gravité ont été initialement introduits dans l'économie internationale pour analyser le commerce et l'investissement. Ils mettent en relation trois facteurs explicatifs correspondant à l'offre d'exportation du pays i expliquée par le PIB du pays i , la demande d'importation du pays j expliquée par le PIB du pays j et la distance entre les pays i et j . La forme initiale du modèle de gravité prend alors la forme :

$$X_{ij} = Y_i Y_j / d_{ij} \quad (\text{II.1})$$

Où X_{ij} sont les exportations du pays i vers le pays j , Y_i est le PIB du pays i , Y_j est le PIB du pays j et d_{ij} est la distance bilatérale entre les pays i et j .

Le modèle testé usuellement utilise la forme log-linéarisée de l'équation (II.1) :

$$\ln X_{ij} = \beta_1 \ln Y_i + \beta_2 \ln Y_j + \beta_3 \ln d_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (\text{II.2})$$

Les résultats traditionnels donnent des coefficients β_1 et β_2 positifs et un coefficient β_3 négatif : l'offre d'exportations (resp. la demande d'importations) est une fonction croissante du PIB, tandis qu'une distance plus importante fait croître les coûts de transaction, avec un impact négatif sur le volume des flux commerciaux.

L'économie des migrations a introduit les premiers modèles de gravité au début des années 2000 en lien souvent avec l'économie du développement (Karemera et Oguledo, 2000 ; Mayda, 2007 ; Clark, Timothy et Williamson, 2007 ; Emmanuel, Francisco et Mathew, 2009). Sur la même base que les modèles de gravité issus de l'économie internationale, ils postulent que les flux bilatéraux de migration entre le pays d'origine i et le pays de destination j dépendent positivement de facteurs d'attraction du pays j et de facteurs de répulsion du pays i et négativement de la distance bilatérale entre les pays i et j . La spécification empirique initiale de l'équation de gravité appliquée aux flux migratoires est la suivante :

$$\ln M_{ij} = \beta_0 + \beta_1 \ln POP_i + \beta_2 \ln POP_j + \beta_3 \ln d_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (\text{II.3})$$

Où M_{ij} est le flux migratoire du pays d'origine i vers le pays de destination j , Y_i qui représente la population totale du pays i , Y_j est la population totale du pays j et d_{ij} est la distance bilatérale entre les pays i et j . $\beta_0, \beta_1, \beta_2$ et β_3 sont les coefficients à estimer et ε_{ij} est le terme d'erreur normalisé. Selon la théorie économique du travail, plus la population du pays j est grande, plus les opportunités de travail sont importantes, ce qui augmente la propension à immigrer vers j . De même, plus la population du pays i est importante, plus le nombre de candidats est élevé, avec un effet positif sur le flux migratoire. Nous nous attendons à ce que les signes de β_1 et de β_2 soient positifs. La distance renvoie aux coûts de migration : plus la distance entre i et j est importante, plus les coûts de migration sont élevés et moins la propension à migrer est forte. Nous attendons donc à ce que β_3 soit négatif.

Progressivement, une série de variables dites de contrôle C_{ij} est introduite dans l'équation usuelle (II.4). Il s'agit à la fois de variables bilatérales, concernant les deux pays, et de variables unilatérales, concernant le pays i ou le pays j . L'équation de gravité log linéarisée augmentée que nous estimons (II.3) est inspirée du travail de Lewer et den Berg (2008) :

$$\ln M_{ij} = \beta_0 + \beta_1 \ln POP_i + \beta_2 \ln POP_j + \beta_3 \ln d_{ij} + \beta_4 \ln C_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (\text{II.4})$$

La série de variables de contrôle C_{ij} caractérisent les relations bilatérales. Elles permettent par exemple de contrôler les conditions démographiques, géographiques, linguistiques, économiques voire politiques.

Plus précisément, notre équation de gravité augmentée est de la forme :

$$\begin{aligned} \ln M_{ij} = & \beta_0 + \beta_1 \ln d_{ij} + \beta_2 \ln pop_i + \beta_3 \ln pop_j + \\ & \beta_4 \ln \left(\frac{stock_{ij}}{pop_j} \right) + \beta_5 \ln PIB_i + \beta_6 \ln PIB_j + \beta_7 \ln chom_i + \beta_8 \ln chom_j + \beta_9 \ln empl_i + \beta_{10} \ln empl_j + \\ & \beta_{11} comlang_{ij} + \beta_{12} contig_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (\text{II.4}) \end{aligned}$$

Où les variables supplémentaires sont $\frac{stock_{ij}}{pop_j}$ qui est le poids des étrangers d'origine i dans la population totale du pays j en 2000 qui permet de rendre compte de l'effet de réseau ; PIB_i (PIB_j) est le PIB/tête de 2000 du pays de destination i (j) ; $chom_i$ ($chom_j$) est le taux de chômage en 2000 dans le pays i (j) ; $empl_i$ ($empl_j$) est le taux d'emploi en 2000 dans le pays i (j) ; $comlang_{ij}$ est une variable dichotomique prenant la valeur 1 lorsque la langue officielle est la même entre le pays d'origine i et le pays de destination j et 0 sinon ; $contig_{ij}$

est une variable dichotomique prenant la valeur 1 lorsque le pays d'origine i et le pays de destination j ont au moins une frontière commune, et 0 sinon.

Pour estimer l'équation de gravité augmentée, nous utilisons la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Notre base de données concerne les flux d'émigration au sein de l'UE15 en 2000 issue du travail de Docquier et Marfouk (2004). Elle est composée de 15*14 relations bilatérales entre pays d'origine et pays de destination dont trois seulement présentent des flux de mobilité intra-européens nuls (Grèce vers Danemark, Finlande vers Luxembourg, Allemagne vers Grèce). Il y a donc très peu de flux que nous ne pouvons pas utiliser dans un modèle économétrique log-linéarisé. Il suffit d'estimer le modèle par les MCO en supprimant ces flux. Le problème de sélection ne se pose pas et le recours au modèle de Poisson n'est pas nécessaire. Les déterminants retenus, leur codage, les sources utilisées ainsi que leur signe attendu lors de l'estimation économétrique sont présentées dans le tableau II.1.

Tableau II.1 Déterminants, codage, source et effet attendu

Code	Signification	Source	Effet attendu
d_{ij}	distance bilatérale	CEPII	négatif
pop_i	population totale en 2000 du pays i	Eurostat	négatif
pop_j	population totale en 2000 du pays j	Eurostat	positif
$\left(\frac{stock_{ij}/pop_j}{pop_i/\sum pop_k} \right)$	poids des étrangers de nationalité i dans la population totale du pays j contrôlé par la taille relative du pays i dans la population totale de l'UE15	Banque mondiale et Eurostat	positif
PIB_i	PIB par tête du pays i en 2000	Eurostat	négatif
PIB_j	PIB par tête du pays j en 2000	Eurostat	positif
$chom_i$	taux de chômage du pays i en 2000	Eurostat	positif
$chom_j$	taux de chômage du pays j en 2000	Eurostat	négatif
$empl_i$	taux d'emploi du pays i en 2000	Eurostat	négatif
$empl_j$	taux d'emploi du pays j en 2000	Eurostat	positif
$comlang_{ij}$	existence d'une langue officielle commune	CEPII	positif
$contig_{ij}$	existence d'une frontière commune	CEPII	positif

Le tableau des corrélations de Spearman (tableau II.2) montre que les variables explicatives sont, dans l'ensemble, faiblement corrélées les unes aux autres. Les corrélations les plus

élevées concernent les relations entre taux de chômage et taux d'emploi, entre taux de chômage et PIB, entre population et taux de chômage et entre PIB par tête et taux de chômage.

Tableau II.2 Matrice des corrélations de Spearman des variables explicatives

	<i>dist</i>	<i>pop_i</i>	<i>pop_j</i>	<i>stock</i>	<i>PIB_i</i>	<i>PIB_j</i>	<i>empl_i</i>	<i>empl_j</i>	<i>chom_i</i>	<i>chom_j</i>
<i>dist</i>	1									
<i>pop_i</i>	-0,06	1								
<i>pop_j</i>	0,03	-0,07	1							
<i>stock</i>	-0,54	-0,26	-0,19	1						
<i>PIB_i</i>	-0,28	-0,59	0,01	0,00	1					
<i>PIB_j</i>	-0,40	0,09	-0,56	0,47	-0,06	1				
<i>empl_i</i>	-0,10	-0,01	-0,01	0,09	0,19	0,00	1			
<i>empl_j</i>	-0,12	0,03	-0,30	0,09	-0,01	0,24	-0,04	1		
<i>chom_i</i>	0,15	0,61	-0,09	-0,07	-0,65	0,04	-0,59	0,03	1	
<i>chom_j</i>	0,26	-0,01	0,62	-0,32	0,02	-0,63	0,01	-0,63	-0,06	1

3.3 Résultats empiriques

Les résultats des estimations sont présentés dans le tableau II.3. Nous avons procédé étape par étape et avons finalement retenu un modèle à cinq variables significatives. Ce dernier (modèle 5) explique 90% de la variance totale des flux d'émigration bilatéraux intra-européens en 2000. La probabilité associée à la statistique F étant inférieure à 1%, nous savons qu'il explique mieux la variance des flux d'émigration que la simple moyenne. Notre modèle contient cinq variables explicatives dont le coefficient est significatif à hauteur de 1% : population du pays d'accueil et du pays de destination, PIB/tête du pays de destination, taux de chômage dans le pays de destination et part des citoyens du pays d'origine dans la population du pays de destination en 2000 contrôlée de l'effet taille du pays d'origine. Nous constatons que la taille des flux migratoires est surtout liée à des facteurs d'attraction plus que de répulsion.

$$\ln \widehat{M}_{ij} = -68 - 0,23 \ln dist_{ij} + 0,94 \ln pop_i + 1,09 \ln pop_j + 0,89 \ln \left(\frac{\frac{stock_{ij}}{pop_j}}{\frac{pop_i}{\sum pop_k}} \right) + 3,3 \ln PIB_j + 0,94 \ln chom_j + \varepsilon_{ij} \quad (II.5)$$

Tableau II.3 Présentation des résultats de l'estimation par MCO de l'équation de gravité

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5
Constante	-6,5***	-24,1***	-54,1***	-60,7***	-56,6***
Distance	-0,23**	-0,17**	-0,18**	-0,20**	-0,23**
Population du pays d'origine <i>i</i>	0,89***	0,97***	0,93***	0,92***	0,94***
Population du pays d'accueil <i>j</i>		1***	1,12***	1,12***	1,085***
Part des citoyens <i>i</i> dans la population totale de <i>j</i>	0,9***	1,02***	0,92***	0,93***	0,91***
PIB par tête du pays <i>i</i>					
PIB par tête du pays <i>j</i>			2,6***	3,35***	3,3***
Taux de chômage du pays <i>i</i>					
Taux de chômage du pays <i>j</i>				0,84***	0,87***
Taux d'emploi du pays <i>i</i>					
Taux d'emploi du pays <i>j</i>					
Contiguïté					
Langue commune					
R2 ajusté	0,84	0,85	0,86	0,87	0,90
N	185	185	185	185	185

Notons tout d'abord que, en raison de la formulation doublement logarithmique de notre modèle, tous les coefficients s'interprètent comme des élasticités. Nos résultats sont conformes avec la littérature. Plus la taille de la population dans le pays de destination *j* est grande, plus l'incitation à émigrer vers le pays *j* est importante, avec une élasticité légèrement supérieure à l'unité (+1,085). De même, la taille de la population du pays d'origine joue un rôle significatif, avec une élasticité légèrement inférieure à l'unité (+0,94). La taille du stock d'étrangers de nationalité du pays d'origine *i* installés dans le pays de destination *j* contrôlée par le poids du pays d'origine dans la population totale de l'UE15 en 2000 joue un rôle significatif dans la décision d'émigrer, avec une élasticité de +0,89. Deux variables économiques, de situations relatives sur les marchés du travail des pays d'origine et de destination jouent un rôle significatif également : le rôle du PIB par tête du pays de destination *j* est le plus net et le plus fort (l'élasticité est de +3,3). Plus le PIB par tête est important, plus l'incitation à émigrer vers le pays *j* augmente. La situation relative au taux de chômage joue également un rôle significatif mais bien plus faible (+0,94). Ce résultat est surprenant : plus le taux de chômage du pays de destination est important, plus l'incitation à

immigrer vers ce pays augmente. Aucune des deux variables dichotomiques ne joue un rôle significatif dans l'explication des flux d'émigration. Notons également l'absence de significativité de la variable de distance, l'un des facteurs usuels de tout modèle de gravité sur les flux migratoires.

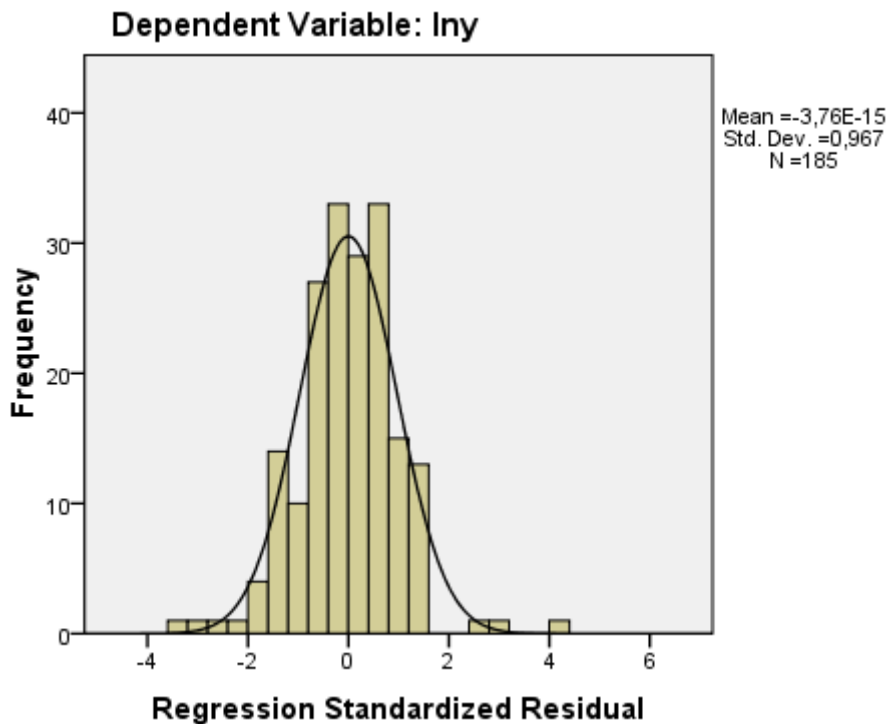
L'étude de la proximité linéaire entre nos variables explicatives significatives permet d'évaluer la présence de colinéarité. Les statistiques *VIF* et *Tolérance* montrent que ce n'est pas le cas car toutes les valeurs du Tolérance sont supérieures à 0,2 seuil indiquant un problème de colinéarité et les valeurs de VIF sont supérieures à 2. La précision des résultats estimés n'est donc pas menacée (tableau II.4).

Tableau II.4 Statistiques de colinéarité

	VIF	Tolérance
$\ln dist$	3,79	0,26
$\ln pop_i$	2,4	0,41
$\ln pop_j$	2,1	0,47
$\ln stock_{ij}$	1,8	0,54
$\ln PIB_j$	2,5	0,39
$\ln chom_j$	3,39	0,29

Afin de valider l'interprétation statistique donnée aux estimations obtenues par la régression, nous étudions la distribution des résidus grâce à l'histogramme des résidus (graphique II.9) qui met en relation les résidus normalisés et les valeurs prévues normalisées de la variable dépendante (log des flux bilatéraux d'émigration).

Graphique II.9 Histogramme des résidus



Nous constatons que l'hypothèse de variance constante des résidus est respectée car les résidus normalisés se distribuent de manière uniforme autour de 0 dans la limite des repères -2 et 2. La distribution des résidus se rapproche d'une distribution normale. La robustesse des résultats obtenus est confirmée.

Nous avons estimé la même équation de gravité en distinguant le niveau de qualification moyen des flux d'émigration (tableau II.5). Les modèles estimés expliquent respectivement 87%, 83,5% et 86% de la variance des flux d'émigration bilatéraux faiblement, moyennement et hautement qualifiés. Nous constatons que les résultats présentent des différences marginales : certaines variables sont significatives pour un modèle et ne le sont pas pour d'autres, et certaines variables significatives ont un impact plus ou moins important selon le niveau de qualification du flux d'émigration étudié. Tous nos résultats sont néanmoins conformes à la littérature.

Les variables jouant un rôle significatif pour tous les niveaux de qualification des flux d'émigration sont les tailles de la population du pays d'origine et du pays de destination, le stock d'étrangers de nationalité i dans le pays de destination j contrôlé par l'effet taille du pays i , le PIB du pays de destination ainsi que le taux de chômage du pays de destination. En matière d'ampleur, l'impact des variables est voisin pour les trois niveaux de qualification.

Les flux hautement qualifiés sont moins sensibles que les autres niveaux de qualification aux effets de réseau, mais sont plus sensibles au PIB du pays de destination. Les flux faiblement qualifiés sont, quant à eux, plus sensibles que les autres aux effets de réseau et au taux de chômage du pays de destination. Globalement, les facteurs attractifs jouent un rôle plus important que les facteurs répulsifs. Où se situent alors les différences ? Concernant les flux faiblement qualifiés, il est intéressant de noter le rôle significatif de la contiguïté : le fait de partager une frontière commune entre le pays d'origine et le pays de destination augmente la probabilité de migrer (+0,58). L'impact est certes faible, mais montre que les travailleurs faiblement qualifiés sont sensibles à la contiguïté même si le facteur distance n'est pas significatif. Concernant les flux moyennement qualifiés, aucune spécificité n'est à noter par rapport aux cinq variables explicatives significatives évoquées ci-avant. Enfin, concernant les flux hautement qualifiés, nous constatons que, outre l'impact des variables explicatives retenues également dans les modèles pour les flux faiblement et moyennement qualifiés (taille du pays de destination, effet réseau, PIB par tête et taux de chômage du pays de destination), la distance joue un rôle significatif, faible et négatif en accord avec la littérature (-0,34). Ce résultat peut paraître étonnant, dans la mesure où les travailleurs hautement qualifiés sont en général moins sensibles aux coûts, représentés par la variable de distance, en cas de migration.

Tableau II.5 Résultats de l'estimation par MCO de l'équation de gravité selon le niveau de qualification moyen des flux d'émigration

	Niveau de qualification		
	faible	moyen	élevé
Constante	-59,1***	-59,6***	-60,1***
Distance	-0,01	-0,27	-0,34***
Population du pays d'origine i	0,93***	0,94***	0,91***
Population du pays d'accueil j	1,3***	1,05***	1,04***
Part des citoyens i dans la population totale de j contrôlée de l'effet taille	0,98***	0,88***	0,75***
PIB par tête du pays i			
PIB par tête du pays j	2,87***	3,2***	3,59***
Taux de chômage du pays i			
Taux de chômage du pays j	0,76***	0,88***	0,83***
Taux d'emploi du pays i			
Taux d'emploi du pays j			
Contiguïté	0,58***		
Langue commune			
R2 ajusté	87	83,5	86

N	185	185	185
---	-----	-----	-----

Nous avons également réalisé des estimations séparées pour chacun des pays de destination. Les résultats sont variables selon le pays de destination considéré (tableau II.6). Nous constatons tout d'abord que l'effet réseau joue un rôle significatif pour tous les pays de destination sauf pour la France et le Royaume-Uni. Ce rôle est faible mais systématique. La situation économique du pays d'origine joue un rôle significatif dans plusieurs Etats membres de destination : Autriche, Espagne, Grèce, Italie. Si le taux d'emploi ou le niveau de PIB par tête ont un impact significatif dans l'explication de la variance des flux bilatéraux pour ces pays, le taux de chômage est une variable dont le coefficient n'est pas significatif pour tous les pays de destination considérés. Les variables dichotomiques de contiguïté et de langue commune jouent un rôle surtout pour les petits pays de destination dont les spécificités en termes de langue (langue peu exportable à l'étranger) sont importantes : pour l'Autriche, les deux variables ont un impact significatif. Le fait de partager une frontière commune avec un pays potentiel de départ, augmente les chances de migrer de ce pays vers l'Autriche. Le fait de ne pas partager une langue commune avec l'Autriche est également un facteur incitant à émigrer vers ce pays. Pour les Pays-Bas, le fait de partager une frontière commune avec un pays de départ potentiel augmente les incitations à émigrer vers ce pays (+1,14). Il en est de même pour le Danemark (+0,39) et l'Irlande (+1,43). La variable dichotomique sur le partage d'une langue commune joue un rôle significatif et positif non seulement pour l'Autriche, mais aussi pour la Belgique (+0,8) et la Finlande (+0,87). Les variables traditionnellement introduites de la distance et la taille de la population du pays d'origine ne jouent pas un rôle significatif pour les flux d'émigration faiblement et moyennement qualifiés.

Tableau II.6 Résultats des estimations par MCO de l'équation de gravité selon le pays de destination j

j =	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR
Constante	24,2***	-0,5***	-2,5***	-9,2***	-20***	-11***	4,9***	-15
Distance	-0,67***	-0,05	0,04	0,02	-0,83	-0,09	1,1***	-0,07
Population du pays d'origine i	0,98***	0,91***	0,97***	0,9***	0,83***	0,93***	0,91***	0,92***
Part des citoyens i dans la population totale de j	0,76***	0,92***	0,90***	0,96***	0,80***	0,85***	0,84	1,01***
PIB par tête du pays i	-0,42***							
Taux de chômage du pays i								

Taux d'emploi du pays i	-0,93***				1,43***			1,35***
Contiguïté	0,26***			0,43***				
Langue commune	-0,1***	0,82***				0,98***		
N	185	185	185	185	185	185	185	185

j =	IE	IT	LU	NL	PT	RU	SE
Constante	10***	0,33***	8,6***	11,7***	21,6***	19***	11,7***
Distance	-0,21*	0,73***	1,7	-0,09	-2,1	-0,88	-0,46
Population du pays d'origine i	1,01***	0,96***	0,23	0,89***	0,93*	0,87*	0,92***
Part des citoyens i dans la population totale de j	0,73***	1,1***	0,4	0,64***	1,3***	-0,75	1***
PIB par tête du pays i							
Taux de chômage du pays i							
Taux d'emploi du pays i							
Contiguïté				0,83***			
Langue commune	1,4***						
N	185	185	185	185	185	185	185

Conclusion de la partie : Cette partie met en avant les principaux liens qui unissent la mobilité intra-européenne et le marché du travail. Les citoyens sont peu incités à migrer en fonction de la comparaison des situations économiques sur les différents marchés du travail européens. Les facteurs tels que les réseaux pèsent davantage dans leur arbitrage. Depuis les élargissements aux PECO, les choses ont évolué : les ressortissants de ces pays sont très sensibles aux variables du marché du travail. Les études montrent qu'il y a ce même potentiel de mobilité chez les migrants ressortissants de pays tiers.

Conclusion

L'UE a mis progressivement en place un régime migratoire compartimenté, qui distingue artificiellement différentes catégories de travailleurs. Au régime de libre circulation appliqué aux citoyens européens de l'UE-15, s'ajoutent un régime spécifique concernant les ressortissants des nouveaux Etats membres et des futurs Etats membres, un régime aux résidents de longue durée ainsi qu'un régime appliqué aux ressortissants de pays tiers.

Ce compartimentage limite la visibilité d'un système de libre circulation et ne fournit pas de droits suffisants à des ressortissants de pays tiers demandeurs de mobilité et susceptibles d'être à la source d'une plus grande intégration des marchés du travail nationaux européens. Cependant, les ressortissants des nouveaux Etats membres sont à l'origine de nouvelles formes de mobilité, davantage axées sur la circulation et sur les territoires que sur l'immigration et l'intégration. Ils contribuent ainsi à la construction d'un marché du travail européen à la marge, comme le chapitre suivant l'étudie en termes d'indicateurs du marché du travail européen.

Chapitre III – Diversité des marchés du travail européens : proposition de regroupement par classification ascendante hiérarchique

INTRODUCTION

1 – UN MARCHÉ DU TRAVAIL FRAGMENTÉ ET DIVERS : DES PERFORMANCES ÉCONOMIQUES VARIABLES D'UN ÉTAT MEMBRE À L'AUTRE

1.1 – Emploi et chômage : une diversité marquée et croissante entre États membres

1.2 – Croissance de l'emploi par secteur d'activité : une divergence marquée

1.3 – Des relations industrielles variées : rémunérations de la main d'œuvre et négociations salariales

2 – UNE TYPOLOGIE DES MARCHÉS DU TRAVAIL NATIONAUX SELON LA MÉTHODE DE CLASSIFICATION ASCENDANTE HIÉRARCHIQUE

2.1 – Méthode

2.2 – Analyse en composantes principales

2.3 – Classification ascendante hiérarchique : trois classes retenues

2.4 – Interprétation des classes

CONCLUSION

Introduction

La crise actuelle que subit la zone euro a remis au premier plan les conséquences d'une absence de forte mobilité du facteur travail à l'échelle européenne. Broyer *et al.* (2011) mettent en relation ce déficit de mobilité du facteur travail dans la zone euro avec un risque de détérioration de la cohésion de l'espace européen. Selon ces auteurs, deux faits en témoignent : d'une part, la relation positive entre la dispersion des niveaux d'activité nationaux et la dispersion des taux de chômage nationaux, et d'autre part, l'accroissement vif et durable de la dispersion des taux de chômage nationaux intra-européens, qui annihile, d'après eux, une période de quinze années de convergence. Nous estimons en effet que la mobilité est susceptible de rééquilibrer les économies en cas de disparités de situations économiques des marchés du travail nationaux et de choc macroéconomique. Qu'en est-il véritablement au niveau de l'UE ?

Pour étudier les caractéristiques du marché du travail européen, nous utilisons des indicateurs de situation du marché du travail. Ces indicateurs correspondent au taux d'emploi, aux taux de chômage (total, structurel et des jeunes) et à la part de l'emploi dans les activités économiques. Nous étudions ces indicateurs pour l'année 2011 et leur évolution de 2000 à 2011. Afin d'apprécier le caractère unique du marché du travail européen et s'il existe ou non une tendance à la convergence, nous calculons les taux de dispersion et l'évolution de ces taux de dispersion sur la période 2000-2011 pour la zone euro et pour l'UE27.

La première partie de ce chapitre nous montrera que nous assistons à une accélération de la fracture entre les marchés du travail nationaux, en partie liée à la crise. Afin de nous assurer de l'existence, même à la marge, d'une convergence de certains marchés du travail nationaux entre eux, nous recourons à une classification ascendante hiérarchique (CAH) combinée à une analyse en composantes principales (ACP) qui a déterminé au préalable deux facteurs pertinents. Nous proposons ainsi une typologie faisant ressortir des groupes de pays basés sur la similarité des dynamiques de leurs marchés du travail respectifs.

Ce chapitre vise ainsi à répondre à plusieurs questions :

- Les indicateurs sur la situation des marchés du travail nationaux font-ils apparaître un phénomène de rapprochement ? En quoi les situations des marchés du travail nationaux sont-elles différentes ?

- Comment opérer des regroupements homogènes et quelles sont les caractéristiques de chacun de ces regroupements ? Ces regroupements permettent-ils de constater un degré de convergence des situations nationales ?

La première partie confirme la forte diversité mais aussi l'absence de convergence des situations nationales, tandis que la seconde permet d'opérer des regroupements selon la méthode de la classification ascendante hiérarchique.

1 Un marché du travail européen fragmenté et divers : des performances économiques variables d'un Etat membre à l'autre

Pour apprécier l'existence d'un marché du travail à l'échelle européenne, nous étudions le degré de dispersion des indicateurs du marché du travail en trois temps.

1.1 Emploi et chômage : une diversité marquée et croissante entre Etats membres

Les indicateurs de situation du marché du travail permettent de caractériser les marchés du travail nationaux européens et de mettre en exergue des déséquilibres prononcés entre Etats membres. Ces indicateurs font référence au taux d'emploi et aux taux de chômage (total, des jeunes et structurel).

1.1.1 Analyse en statique

Le tableau III.1 nous en présente les principales informations pour l'année 2011.

Tableau III.1 Indicateurs de situation des marchés du travail nationaux européens, 2011, en %

	Taux d'emploi	Taux de chômage		
		Total	Des jeunes	Structurel
AT	72.1	4,2	8,3	1,1
BE	61.8	7,2	18,7	3,5
BG	58,5	11,2	26,6	6,3
CY	68,1	7,8	22,4	1,6
CZ	65.6	6,7	18,0	2,7
DE	72.3	5,9	8,6	2,8
DK	73.2	7,6	14,2	1,8
EE	64.9	12,5	22,3	7,1
ES	57.7	21,7	46,4	9,0
FI	69.2	7,8	20,1	1,7
FR	63.9	9,7	22,9	4,0
GR	56.2	17,7	44,4	8,8
HU	55.6	10,9	26,1	5,2

IE	59.2	14,4	29,4	8,6
IT	57	8,4	29,1	4,4
LT	60,7	15,4	32,9	8,0
LU	64.8	4,8	15,6	1,4
LV	61,8	15,4	29,1	8,4
MT	57,6	6,5	13,7	3,0
NL	74.7	4,4	7,6	1,5
PL	59.6	9,7	25,8	3,6
PT	64.6	12,9	30,1	6,2
RO	58,5	7,4	23,7	3,1
SE	74.2	7,5	22,9	1,4
SI	64.4	8,2	15,7	3,6
SK	59.5	13,5	33,2	9,2
UK	69.4	8,0	21,1	2,7
UE27	63,9	9,7	21,4	4,1
ZE17	60,9	9,9	22,9	4,5
ET* UE27	5,9	4,3	9,6	2,7
ET* ZE17	5,1	4,8	11,2	2,9

Les indicateurs nous présentent la diversité, relativement marquée, des situations des marchés du travail en Europe. En 2011, entre le taux d'emploi³³ le plus faible de l'UE27 (Hongrie, 55,6%) et le plus élevé (Pays-Bas, 74,7%), l'écart est de 20 points de pourcentage. La moyenne du taux d'emploi pour l'UE27 en 2011 est de 63,7% (supérieure aux 60,9% de la ZE17). Nous constatons que l'écart-type de la distribution pour l'UE27 (5,9%) est supérieur à celui pour l'UE15 (5,1%). Cela signifie que les valeurs sont davantage dispersées autour de la moyenne pour l'UE27 que pour la ZE17.

Entre le taux de chômage le plus faible de l'UE27 (Autriche, 4,1%) et le plus élevé (Espagne, 21,7%), il y a un rapport de 1 à 4. Le taux de chômage moyen de l'UE27 est de 9,7% tandis qu'il est de 9,9% pour la ZE17. En termes de dispersion, l'écart-type pour l'UE27 est de 4,3% tandis qu'il atteint 4,8% pour la ZE17. A nouveau, les valeurs sont plus dispersées autour de la moyenne pour la ZE17 que pour l'UE27.

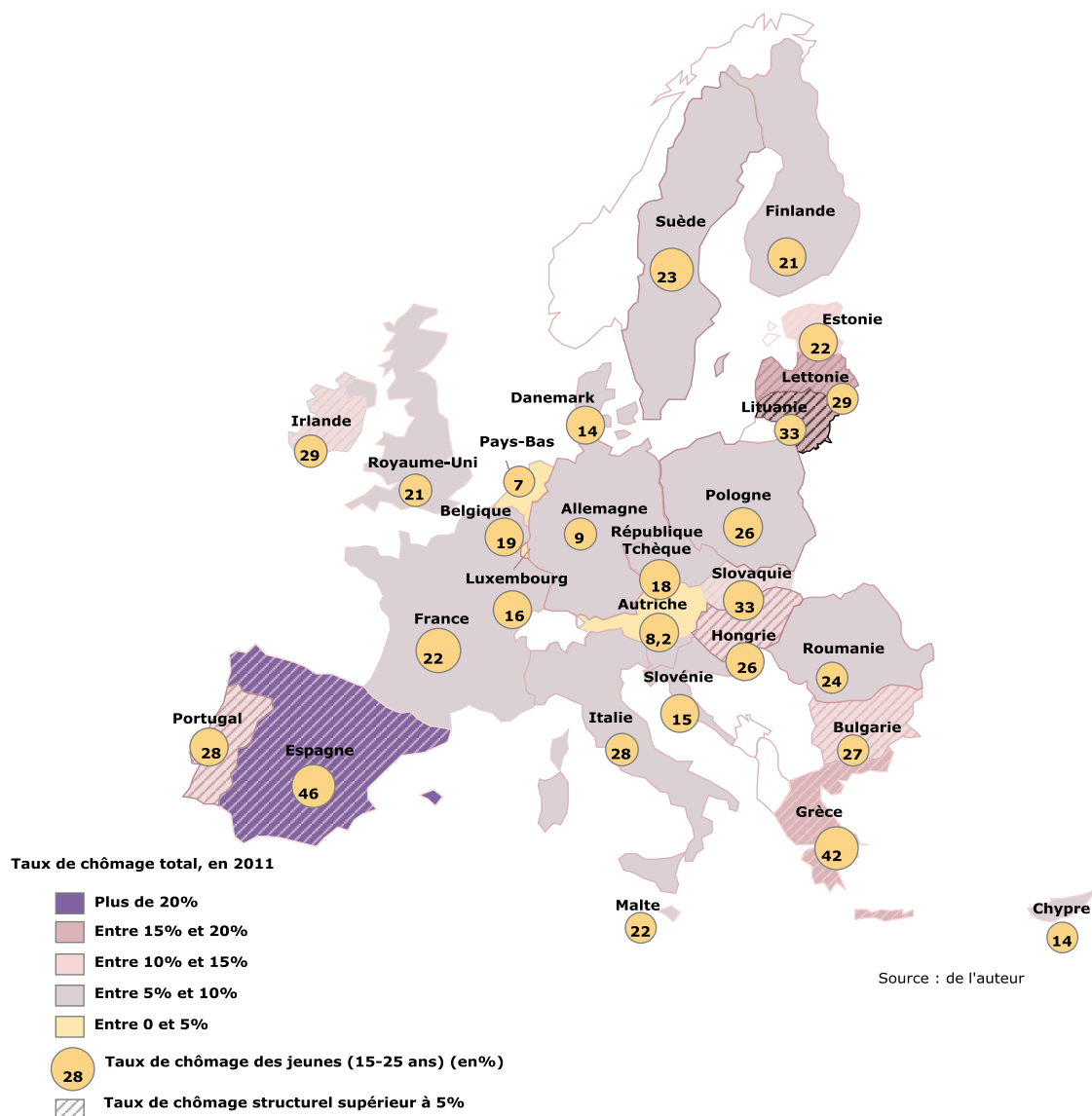
Cet écart est encore plus important lorsque nous nous focalisons sur la situation au chômage des jeunes (moins de 25 ans) : entre le taux de chômage des jeunes le plus faible de l'UE27 (Pays-Bas, 7,5%) et le plus élevé (Espagne, 46,4%), il y a un rapport de 1 à 6. En moyenne, en 2011, le taux de chômage des jeunes au niveau de l'UE27 est de 23,1% et de la ZE17, de

³³ Le taux d'emploi correspond au rapport entre l'ensemble de la population active occupée et la population en âge de travail.

22,9%. Les écarts-types sont relativement importants par rapport aux autres taux : il atteint 9,6% pour l'UE27 et 11,2% pour la ZE17. A nouveau, les valeurs sont plus dispersées autour de la moyenne lorsqu'il s'agit de la ZE17 par rapport à l'UE27.

Enfin, concernant le taux de chômage structurel, qui recense les personnes au chômage depuis douze mois et plus, il est de 1,1% en Autriche et de 9,2% en Slovaquie, le rapport est de 1 à 9. La moyenne pour l'UE27 est de 4,1% et pour l'UE15 de 4,5%. L'écart-type est de 2,7% pour l'UE27 inférieur à 2,9% pour la ZE17. Encore une fois, les valeurs sont plus dispersées autour de la moyenne lorsqu'il s'agit de la ZE17 par rapport à l'UE27.

Carte III.1 Taux de chômage total, des jeunes et structurel, UE27, en 2011

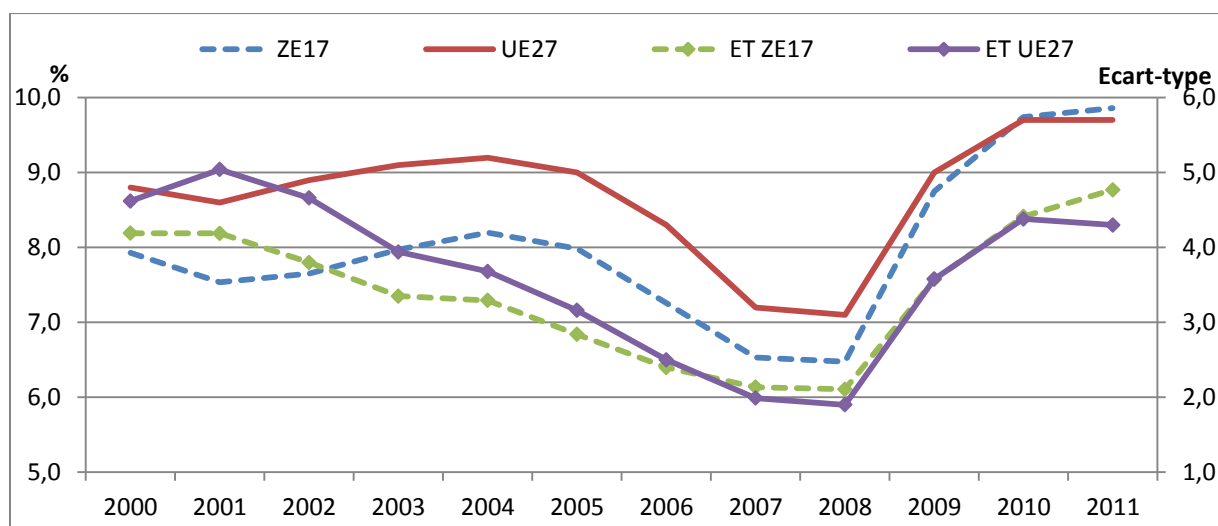


Enfin, la dispersion des valeurs autour de la moyenne est systématiquement plus élevée pour la zone euro que pour l'UE27 concernant tous les indicateurs de chômage que nous avons utilisés ; seule la dispersion autour de la moyenne concernant le taux d'emploi est inférieure pour la ZE17 par rapport à l'UE27. La ZE17 présente des situations du marché du travail relativement plus disparates que l'UE27. La carte III.1 confirme cette mosaïque des situations nationales en matière de chômage en 2011. Nous constatons que les pays les plus en difficultés sont des pays périphériques : Portugal, Espagne, Irlande, Grèce, Bulgarie, Lettonie et Lituanie. Le cœur géographique de l'UE est constitué de pays dont les marchés du travail en termes de taux de chômage résistent bien : Allemagne, Pays-Bas, Autriche et Danemark ; seul le Danemark n'appartient pas à la zone euro.

1.1.2 Analyse en dynamique

Entre 2000 et 2011, l'étude de l'évolution des indicateurs révèle des déséquilibres persistants et croissants entre marchés du travail nationaux. Le graphique III.1 montre que depuis 2000, en matière de taux de chômage, la dispersion autour de la moyenne est croissante entre les Etats membres et ce, de façon plus nette pour la ZE17 : l'écart-type passe de 4,1 en 2000 à 4,8 en 2011, avec une diminution entre 2000 et 2007. Après 2007/08, la crise a stoppé cette dynamique positive de convergence, la rupture est nette, tant en niveau qu'en termes de dispersion. A partir de 2007, l'écart-type de la ZE17 est devenu supérieur à celui de l'UE27 (annexe 3.1).

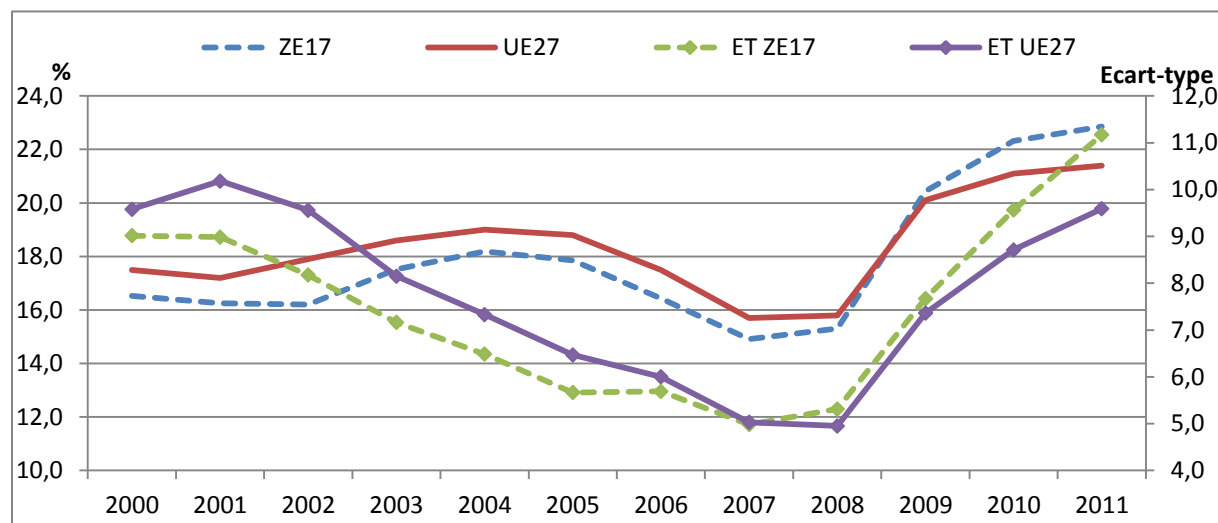
Graphique III.1 Evolution du taux de chômage moyen total et de l'écart-type, ZE17 et UE27, 2000-2011, en %



Lecture : l'axe vertical de gauche renvoie aux taux de chômage. L'axe vertical de droit renvoie aux écarts-types.
Source : Eurostat et nos calculs

Le graphique III.2 montre que le taux de chômage moyen des jeunes dans la zone euro est passé de 16,5% en 2000 à 22,9% en 2011 (soit +6,4 points). L'augmentation est moins rapide pour l'UE27 : de 17,5% en 2000, il atteint en 2011, 21,4% (soit +3,9 points de base). Depuis 2000, en matière de taux de chômage des jeunes, la dispersion autour de la moyenne a augmenté pour la zone euro. L'écart-type passe de 8 en 2000 à 11,8 en 2011. Les écarts-types ont suivi la même diminution entre 2000 et 2007, mais l'augmentation a été plus rapide pour la ZE17 que l'UE27. A nouveau, la crise a provoqué une augmentation du taux de chômage des jeunes qui s'est accompagnée d'une augmentation des disparités entre Etats membres (annexe 3.2).

Graphique III.2 Evolution du taux de chômage des jeunes, 27 Etats membres, 2000-2011, en %

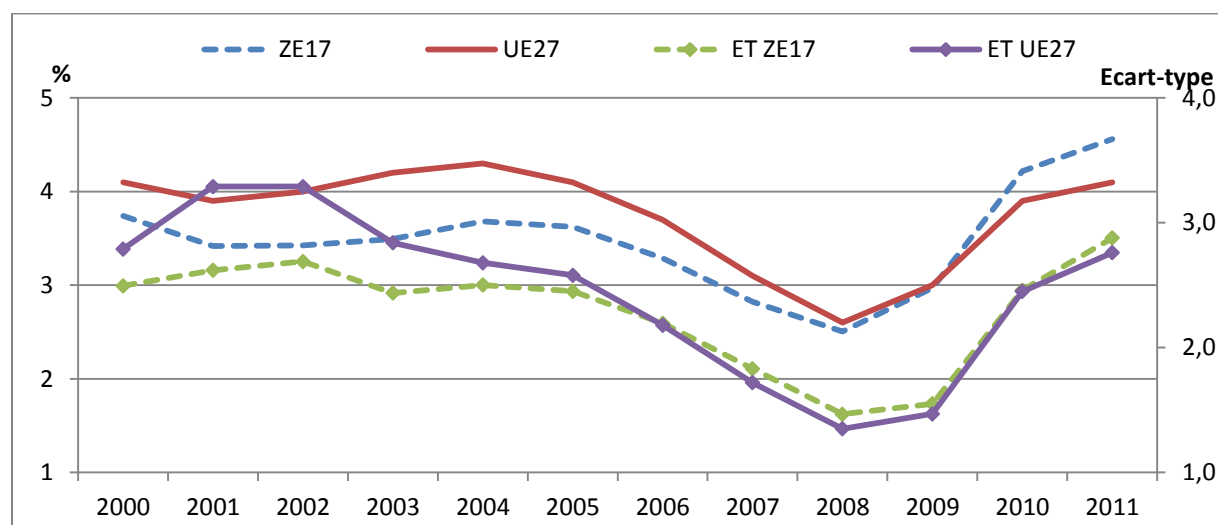


Lecture : l'axe vertical de gauche renvoie aux taux de chômage. L'axe vertical de droit renvoie aux écarts-types.
Source : Eurostat et nos calculs

Enfin, le graphique III.3 montre que le taux de chômage structurel moyen dans la zone euro est passé de 3,7% en 2000 à 4,5% en 2011. Pour l'UE27, nous constatons une faible évolution (4,1% en 2000 et en 2011) et la dispersion autour de la moyenne stagne sur la période. Il n'en est pas de même concernant la dispersion autour de la moyenne pour la ZE17 : elle a augmenté et dépassé celui de l'UE27 dès 2008. L'écart-type passe de 3,7% en 2000 à 4,5% en 2011 après une tendance à la baisse jusque 2007 (annexe 3.3).

Finalement, l'évolution du taux de chômage total et la dispersion croissante autour de la moyenne sont surtout alimentées par celles du taux de chômage des jeunes.

Graphique III.3 Evolution du taux de chômage de longue durée, 27 Etats membres, 2000-2011, en %



Lecture : l'axe vertical de gauche renvoie aux taux de chômage. L'axe vertical de droite renvoie aux écarts-types.

Source : Eurostat et nos calculs

Les disparités nationales sont appréciées en annexes 3.1, 3.2 et 3.3. Nous constatons que les tendances à l'augmentation des taux de chômage total, des jeunes et structurel entre 2000 et 2011 sont concentrées dans les pays périphériques de l'UE (Espagne, Portugal, Grèce, Irlande). Nous remarquons aussi que tous les pays, notamment de la zone euro ont rencontré des difficultés en 2004/05 et ont connu une augmentation plus ou moins accentuée de leurs taux de chômage total, des jeunes et structurel respectifs.

1.2 Croissance de l'emploi par secteurs d'activité : une divergence marquée

Nous étudions à présent l'indicateur du taux d'emploi par secteur d'activité et son évolution entre 2010 et 2011.

Bien que la part de l'emploi dans le secteur des services soit majoritaire dans tous les Etats membres de l'EU27, variant de 53% en Bulgarie à 83% au Royaume-Uni pour une moyenne européenne (UE27) à 71,9% en 2011, l'écart-type est relativement important (10,07 pour l'UE27). Il est deux fois moindre concernant la ZE17 pour qui la part moyenne de l'emploi dans les services est de 76%. Quant à la part moyenne de l'emploi dans l'industrie, elle est équivalente pour la ZE17 et pour l'UE27 avec 22%. L'écart-type est inférieur pour la ZE17 (3,7 contre 5,6 pour l'UE27).

Cette diversité en matière de structure d'emploi par secteurs d'activité est accentuée lorsque nous considérons la dynamique, en termes de croissance de l'emploi par secteurs d'activité (tableau III.2). En effet, si l'emploi total dans l'UE27 a augmenté de 0,2% en 2011, cette augmentation cache de nombreuses disparités (écart-type à 2,27 pour l'UE27 et à 2,5 pour la ZE17). L'emploi total a chuté le plus en Grèce (-6,7%), notamment en raison de la chute de l'emploi dans l'industrie (-15,9%), alors qu'il a explosé en Estonie avec une croissance de 7% tirée par l'industrie (+13,9%) et l'agriculture (+13,5%). Lorsque nous détaillons par secteur d'activité, nous remarquons que l'emploi dans le secteur industriel a chuté en 2011 (-1,3% pour l'UE15 et -0,7% pour l'UE27) mais de manière diverse : pour la ZE17, la dispersion autour de la moyenne est de 4,8, un chiffre relativement important mais inférieur à 5,1, écart-type pour l'UE27.

Tableau III.2 Répartition de l'emploi par secteur d'activité, ZE17 et UE27, 2011, en %

	Industrie	Services	Agriculture
ZE17	21,2	75,9	6,9
UE27	22,9	71,9	3,2
Ecart-type ZE17	3,7	5,23	3
Ecart-type UE27	5,59	10,01	5,3

Source : Eurostat et l'auteur

Nous remarquons des dynamiques diversifiées de la croissance de l'emploi par secteurs d'activité. Celles-ci auraient pu être susceptibles d'un rapprochement des situations nationales, or nous constatons qu'elles renforcent la diversité des situations nationales (tableau III.3). Les pays dont la part de l'emploi dans l'industrie est faible (inférieure à 20% de l'emploi total) connaissent les reculs les plus importants par rapport aux autres Etats membres en termes d'emploi industriel dans l'année. Ce sont les cas de la Grèce, de l'Espagne, de l'Irlande et de Chypre. Au contraire, les Etats membres ayant une part de l'emploi dans l'industrie importante (supérieure à 30% de l'emploi total) connaissent une croissance significative de l'emploi dans l'industrie au cours de l'année. L'Estonie, la Pologne, la Slovaquie et la Hongrie sont concernées.

Tableau III.3 Croissance de l'emploi total et par secteur d'activité, 27 Etats membres, 2011, en %

	Total	Industrie	Services	Agriculture
AT	1,4	1,9	1,3	1,7
BE	1,3	0,5	1,6	-3,1
BG	-4,2	-4,2	-4,4	-3,7
CY	0,5	-4,2	1,9	-0,8
CZ	0,3	-0,6	0,9	-2,8
DE	1,3	1,8	1,2	-0,1
DK	-0,4	-0,6	-0,4	-1,0
EE	7,0	13,9	3,5	13,5
ES	-2,0	-7,6	-0,4	-2,8
FI	1,2	0,1	1,8	-3,2
FR	0,6	-0,5	1,0	-2,8
GR	-6,7	-15,9	-4,2	-7,7
HU	0,3	1,6	-0,7	3,7
IE	-2,1	-5,3	-1,2	-2,3
IT	0,3	-0,8	0,9	-2,0
LT	2,0	1,7	2,9	-4,0
LU	-	-	-	-
LV	3,4	5,5	1,7	11,1
MT	2,4	-3,0	3,6	0,0
NL	0,3	-1,4	0,9	-6,5
PL	1,0	2,4	0,5	-0,3
PT	-1,5	-2,8	-0,8	-2,8
RO	0,4	0,6	-0,9	1,9
SE	2,2	2,3	2,3	-0,8
SI	-1,7	-4,4	-0,3	-2,4
SK	1,8	1,8	1,7	3,4
UK	0,5	-1,7	1,2	-10,9

Source : Eurostat et l'auteur

Conclusion de la partie : La diversité des situations nationales des marchés du travail est importante au niveau européen (UE27) et la zone euro présente un degré d'homogénéité légèrement moindre. Cependant lorsque l'on étudie l'évolution de la dispersion, on réalise que les écarts de situation sur les marchés du travail nationaux ont grandi plus vite dans la zone euro que dans l'UE27.

2 Une typologie des marchés du travail nationaux

La diversité des situations des marchés du travail nationaux mise en exergue par la première partie, impose d'aller plus loin : à l'aide d'une classification ascendante hiérarchique (CAH)

précédée d'une analyse en composantes principales (ACP), nous proposons une typologie des marchés du travail nationaux susceptibles de présenter des caractéristiques communes.

2.1 Méthode

La diversité des situations nationales nous invite à construire une typologie des marchés du travail nationaux européens par la combinaison d'une ACP et d'une CAH, méthodes statistiques multivariées éprouvées. L'ACP réalisée sur la base d'une démarche exploratoire a un double objectif : identifier la structure sous-jacente des données et diminuer le nombre de variables en quelques facteurs clés. Nous cherchons à extraire un nombre de facteurs minimum expliquant la plus grande partie possible de la variance spécifique des variables sur la base de l'étude de la valeur propre initiale. Une fois le nombre de facteurs sélectionné, il s'agit de les interpréter grâce à l'étude de la contribution de chaque variable à chaque facteur.

Ensuite, nous réalisons une CAH intégrant les facteurs retenus issus de l'ACP. Cette méthode, plus commode que la méthode des nuées dynamiques, étant donné le faible nombre d'observations (27, correspondant aux 27 Etats membres), est un outil d'analyse exploratoire des données dont l'objectif est d'opérer des regroupements en maximisant la similarité entre les cases d'un même groupe et en minimisant les différences entre groupes initialement inconnus.

A l'aide du logiciel économétrique SPSS, nous appliquons la méthode de Ward, méthode standard utilisée dans ce type d'analyse, que nous associons au carré de la distance euclidienne afin de mesurer l'espace métrique. De plus, nous standardisons nos données grâce aux valeurs-étalons Z.

La CAH permet d'opérer de manière progressive et de multiplier les propositions de regroupements des marchés du travail nationaux. Notre choix de typologie se base sur l'étude du dendrogramme.

2.2 Analyse en composantes principales

Notre ACP est réalisée à l'aide de six variables : taux de chômage total (*chom_tot*), structurel (*chom_s*) et des jeunes (*chom_j*), taux d'emploi (*empl*), poids de l'emploi industriel dans l'emploi total (*indus*), taux de croissance de l'emploi industriel (*emplind*). L'étude des corrélations (tableau III.4) nous permet d'envisager quelques associations : la corrélation entre le taux d'emploi et le taux de chômage total est de -0,57 ; elle est de 0,9 entre le taux de

chômage des jeunes et le taux de chômage total ; et elle est de 0,62 entre le taux d'emploi total et le taux de chômage structurel. Nous pouvons ainsi imaginer que les taux d'emploi et de chômage contribueront à expliquer un même facteur lors de notre ACP.

Tableau III.4 Matrice des corrélations

	empl	chom_tot	indus	emplind	chom_s	chom_j
empl	1,000	-,572	-,264	,263	-,626	-,672
chom_tot	-,572	1,000	,008	-,233	,831	,905
chom_s	-,626	,831	,291	,080	1,000	,695
chom_j	-,672	,905	,019	-,363	,695	1,000
indus	-,264	,008	1,000	,456	,291	,019
emplind	,263	-,233	,456	1,000	,080	-,363

L'indice KMO qui fournit une idée de la qualité des corrélations entre les variables a une valeur de 0,60, traduisant une qualité médiocre à bonne. Le résultat du test de sphéricité de Bartlett étant significatif ($p < 0,0005$), nous pouvons rejeter l'hypothèse nulle voulant que nos données proviennent d'une population pour laquelle la matrice serait une matrice d'identité dans laquelle toutes les corrélations seraient nulles. Ces deux résultats nous permettent de poursuivre l'analyse.

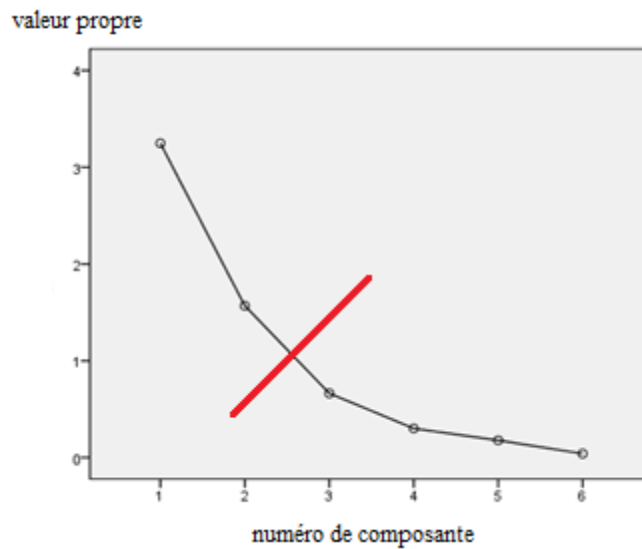
Le tableau de la variance totale expliquée nous permet d'extraire deux facteurs dont la valeur propre initiale est supérieure à 1 (tableau III.5), choix confirmé par l'examen graphique du coude de Cattell (graphique III.4). Ces deux premiers facteurs expliquent 80% de la variance totale.

Tableau III.5 Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales		
	Total	% de variance	% cumulés
1	3,248	54,134	54,134
2	1,568	26,141	80,275
3	,664	11,071	91,346
4	,301	5,012	96,358
5	,178	2,971	99,329
6	,040	,671	100,000

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

Graphique III.4 Valeurs propres et coude de Cattell



L'interprétation des facteurs retenus est possible grâce à l'étude de la matrice des composantes (tableau III.6) après rotation Varimax et normalisation de Kaiser. Cette matrice permet de déterminer chaque combinaison de variables la plus associée à chacun des facteurs. La rotation permet de conserver l'indépendance entre les deux facteurs. Les variables saturant le plus fortement sur le premier facteur sont les trois variables de taux de chômage (total, structurel et des jeunes) ainsi que le taux d'emploi. Cela confirme ce que nous avons mis en avant grâce à l'examen des corrélations. Les variables saturant le plus fortement sur le second facteur sont les deux variables relatives à l'emploi industriel : poids de l'emploi industriel dans l'emploi total et taux de croissance de l'emploi industriel.

Tableau III.6 Matrice des composantes après rotation Varimax

	Facteur	
	1	2
chom_tot	,927	-,120
chom_j	,923	-,211
chom_s	,881	,271
empl	-,811	-,035
indus	,241	,849
emplind	-,200	,847

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser

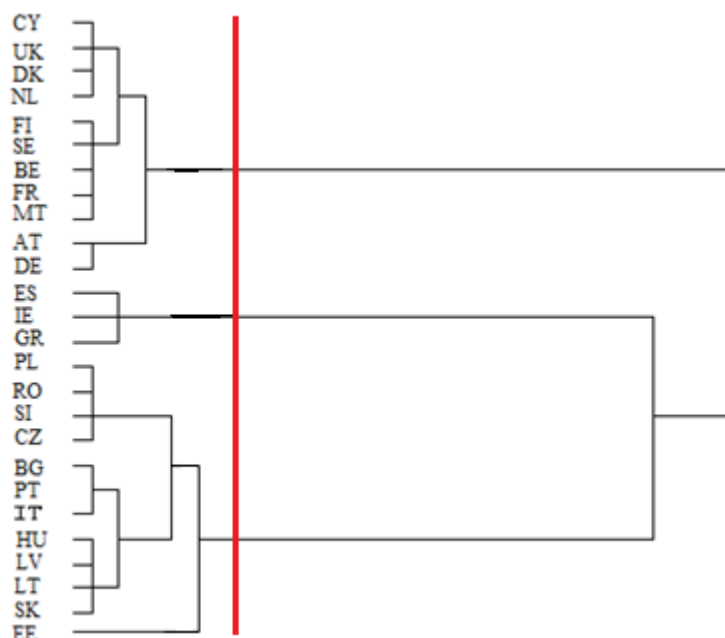
Nous choisissons de qualifier le premier facteur « performance emploi/chômage » et le second facteur « performance industrielle ». Nous pouvons dès lors tenter de proposer une typologie des marchés du travail nationaux selon ces deux facteurs grâce à la réalisation d'une CAH.

2.3 Classification ascendante hiérarchique : trois classes retenues

Sur la base des deux facteurs retenus par l'ACP, « performance emploi/chômage » et « performance industrielle », nous réalisons une CAH. Le dendrogramme, arbre hiérarchique issu de la CAH, nous fournit une idée de la distance entre les groupes à chaque étape d'un regroupement. Plus les distances avant le regroupement de deux classes sont grandes, plus les différences entre les classes sont importantes. Il est un outil indispensable au choix du nombre de classes à retenir et des groupements dans ces classes.

A partir de l'appréciation de ces distances, nous avons testé des regroupements de 3 à 6 classes et nous avons conclu que le regroupement en trois classes possédait le meilleur pouvoir de reclassement (graphique III.5). En effet, la variance interclasses y est maximale, tandis que la variance intra-classes est minimale. La carte III.2 présente les regroupements par pays.

Graphique III.5 Dendrogramme de la CAH sur les marchés du travail nationaux



Le premier groupe (classe 1) est constitué de onze pays majoritairement de la zone euro : Chypre, Danemark, Royaume-Uni, Pays-Bas, Finlande, Suède, Belgique, France, Malte,

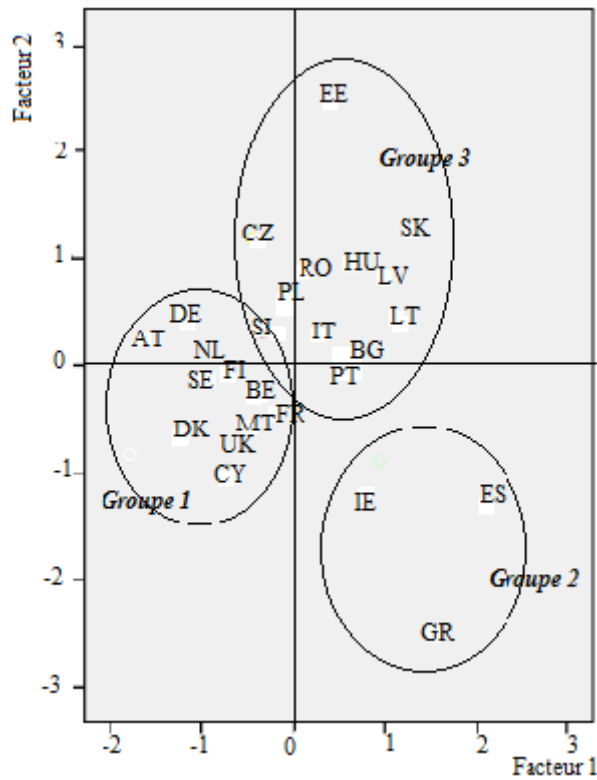
Allemagne et Autriche. L'Allemagne et l'Autriche sont deux pays qui rejoignent ce groupe que tard d'après le dendrogramme, indiquant qu'ils présentent des marchés du travail dont les spécificités sont plutôt marquées par rapport aux marchés du travail des pays de ce groupe. Le deuxième groupe (classe 2) n'est constitué que de trois pays périphériques de la zone euro : Espagne, Irlande et Grèce. Enfin, le troisième groupe (classe 3) est composé de douze pays majoritairement d'Europe centrale et orientale : Pologne Roumanie, Slovénie, République Tchèque, Bulgarie, Portugal, Italie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Slovaquie et Estonie. L'Estonie est le pays le plus éloigné des autres de ce troisième groupe en termes de dynamique sur le marché du travail, indiquant comme l'Allemagne et l'Autriche dans le premier groupe, un marché du travail dont les spécificités sont marquées par rapport aux marchés du travail des pays de ce groupe. Nous constatons un fort déséquilibre entre les classes malgré nos efforts d'homogénéisation. Cela confirme, comme nous l'avons vu dans la première partie de notre chapitre, une forte hétérogénéité des situations nationales. La carte III.1 permet de visualiser géographiquement cette typologie.

Carte III.2 Typologie des pays en trois classes



Le graphique III.6 indique la répartition des pays selon les deux facteurs, performance industrielle (facteur 2, axe des ordonnées) et performance emploi/chômage (facteur 1, axe des abscisses). Les trois groupes sont relativement bien répartis selon les deux facteurs, il n'y a pas de recoupement marqué, hormis une juxtaposition entre les sphères des groupes 1 et 3.

Graphique III.6 Répartition des pays selon les deux facteurs



Nous réalisons une analyse de variance (procédure ANOVA sur SPSS) qui permet de vérifier l’hypothèse nulle selon laquelle les moyennes des classes proviennent d’une même population. Nous utilisons les deux facteurs, dynamique de l’industrie et emploi/chômage extraits lors de l’ACP. Au préalable, nous devons nous assurer de l’égalité des variances (hypothèse nulle) grâce au test de Levene (test d’homogénéité des variances). Le test n’est pas significatif pour chacune des trois variables ($p > 0,01$), ce qui permet de rejeter l’hypothèse nulle d’égalité des variances (tableau III.7). Nous pouvons donc considérer les variances comme non semblables et passer aux résultats de l’ANOVA.

Tableau III.7 Test d'homogénéité des variances

	Statistique de Levene	df1	df2	Sig.
Facteur dynamique industrielle	,550	2	23	,584
Facteur performance emploi/chômage	,091	2	23	,913

Le tableau III.8 présente les effets intra- (effet dû à la variable catégorielle) et inter- classes (effet de la variation dans chacun des groupes) issus de l'ANOVA. La statistique F du tableau est le rapport de la somme des carrés moyens inter- et intra-groupes. Pour chaque variable, la signification de la statistique F est inférieure au seuil 0,01. Nous pouvons ainsi rejeter l'hypothèse nulle, et affirmer qu'il est peu probable que les variances des facteurs performance emploi/chômage et dynamique industrielle soit les mêmes dans la population totale.

Tableau III.8 Résultats de l'ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Facteur dynamique industrielle	Inter-groupes	16,096	2	8,048	20,788	,000
	Intra-groupes	8,904	23	,387		
	Total	25,000	25			
Facteur performance emploi/chômage	Inter-groupes	18,462	2	9,231	32,473	,000
	Intra-groupes	6,538	23	,284		
	Total	25,000	25			

L'analyse de la variance indique des différences entre les classes. Le test *post hoc* avec une comparaison de Bonferroni permet de situer ces différences (tableau III.9) à partir des trois critères retenus. Elle permet de répondre à l'interrogation : qu'est-ce qui caractérise telle classe par rapport aux autres ?

Tableau III.9 Comparaisons multiples de Bonferroni

Variable dépendante	(I) trois classes	(J) trois classes	Différence de moyennes (I-J)	Ecart-type	Sig.
Facteur dynamique industrielle	1	2	1,18059744*	,405	,023
		3	-1,15504611*	,259	,001
	2	1	-1,18059744*	,405	,023
		3	-2,33564355*	,401	,000
	3	1	1,15504611*	,259	,001
		2	2,33564355*	,401	,000
Facteur performance emploi/chômage	1	2	-2,44057428*	,347	,000
		3	-1,35021644*	,222	,000

	2	1	2,44057428*	,347	,000
		3	1,09035784*	,344	,013
	3	1	1,35021644*	,222	,000
		2	-1,09035784*	,344	,013

*La différence de moyennes est significative au seuil de 0,05

Le tableau de comparaisons multiples de Bonferroni indique les différences de moyennes entre les trois classes qui sont significatives. Dans notre cas, elles le sont toutes au seuil de 0,05. Cela signifie que les classes sont toutes significativement distinctes les unes par rapport aux autres. Ces indications nous permettent d’interpréter plus précisément les classes dans la partie suivante.

2.4 Interprétation des classes

Nos trois classes étant retenues, il s’agit à présent de décrire chacune d’elles qualitativement. Le tableau III.10 montre les moyennes et écarts-types pour chacune des variables caractéristiques par classes et pour l’ensemble de l’UE27. La classe 1 est caractérisée par un taux d’emploi moyen élevé (68,7%), un taux de chômage faible (7%), lié à un faible taux de chômage structurel moyen (2,3%) mais à un niveau élevé de chômage des jeunes (16,5%). La part de l’emploi industriel dans l’emploi total y est moyen (19,9%). Cette classe comprend les pays résistants le mieux à la crise mais leur base industrielle n’est pas très importante relativement à la classe 3. Les disparités entre les pays de cette classe sont peu importantes. Enfin, tous les pays font partie de la zone euro hormis le Royaume-Uni, la Suède et le Danemark, qui ont choisi de ne pas adopter la monnaie unique. Nous intitulons cette classe « Les résistants ». Quant aux caractéristiques de la classe 2, nous constatons une explosion du chômage total moyen (17,8%) nourri par un chômage structurel moyen élevé (6,5%) et un chômage moyen des jeunes en explosion (39,5%). Le poids de l’emploi industriel dans l’emploi total est le plus faible des trois classes (18,4% en moyenne). Les disparités entre les pays de cette classe sont cependant plus importantes que pour les autres classes, alors que ces pays appartiennent tous à la zone euro. Le contraste avec les situations des pays de la zone euro « résistants » est frappant. Nous intitulons cette classe « Les exclus ». Enfin, la classe 3 est caractérisée par une situation intermédiaire concernant les indicateurs taux d’emploi et taux de chômage et par une forte part moyenne de l’emploi industriel dans l’emploi total

(28,8%). Les disparités y sont peu importantes. Nous intitulons cette troisième classe « Les fragilisés ».

Tableau III.10 Moyennes (m) et écarts-types (ET) par classe pour l'UE27

Classe	Taux d'emploi		Taux de chômage						Part de l'emploi industriel	
			total		structurel		des jeunes			
	m	ET	m	ET	m	ET	m	ET	m	ET
Les résistants	68,7	1,66	7	0,48	2,3	0,31	16,5	1,85	19,9	0,92
Les exclus	57,7	0,86	17,8	2,1	6,5	0,46	39,5	5,17	18,4	1,04
Les fragilisés	61	0,96	11	0,87	5,7	0,66	25,7	1,54	28,8	0,99
UE27	63,9	5,9	9,9	4,3	4,2	2,5	23,1	9,3	22,9	5,6

Conclusion de la partie : La méthode statistique de la CAH combinée à l'ACP permet de proposer une typologie des marchés du travail nationaux en trois classes : la première regroupe, celle des « Résistants » regroupe onze pays, majoritairement de la zone euro (Chypre, Royaume-Uni, Danemark, Pays-Bas, Finlande, Suède, Belgique, France, Malte, Allemagne et Autriche) ; la deuxième classe, celle des exclus, regroupe trois pays fortement touchés par la crise et appartenant à la zone euro, l'Espagne, l'Irlande et la Grèce ; enfin, la classe des fragilisés regroupe douze pays, majoritairement d'Europe centrale et orientale (Pologne, Roumanie, Slovaquie, République Tchèque, Bulgarie, Portugal, Italie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Slovaquie, Estonie). Le Luxembourg n'est pas inclus dans cette étude faute d'indicateurs. Bien que la crise ait accentué les disparités voire les divergences sur les marchés du travail, force est de constater qu'ils demeurent structurellement différents.

Conclusion

Les indicateurs utilisés (taux d'emploi, taux de chômage total, structurel et des jeunes, part de l'emploi industriel dans l'emploi total) confirment la mosaïque de marchés du travail nationaux en Europe. La diversité mise en exergue est même renforcée en dynamique : les divergences sont croissantes et sont notablement accentuées lorsqu'il s'agit de la zone euro. Notre analyse issue d'une combinaison d'une ACP avec une CAH permet de distinguer trois groupes de pays, les Résistants, les Exclus et les Fragilisés dont les tendances en matière de taux de chômage, de taux d'emploi (total, structurel et des jeunes) et de part de l'emploi industriel dans l'emploi total sont rendues les plus homogènes possibles au sein des groupes et les moins homogènes possibles entre les groupes. Malgré ces efforts de regroupement, nous

constatons tout de même que les disparités de situations nationales sont structurelles, bien qu'accentuées par la crise. Finalement, Nous pouvons raisonnablement penser que la mobilité intra-européenne des travailleurs est insuffisante et ne permet pas de rééquilibrer les situations nationales des marchés du travail qui restent fortement différenciés notamment dans la zone euro. Les pays ayant la monnaie unique étant en effet répartis dans les trois groupes.

Chapitre IV – Spécificités du système migratoire européen dans le système migratoire international : Une analyse multivariée des données

INTRODUCTION

1 – STRUCTURE PAR QUALIFICATION ET ORIGINE/DESTINATION DES FLUX

1.1 – L’UE-15, un aimant aux migrants internationaux peu qualifiés et une terre d’émigration nette des travailleurs hautement qualifiés

1.2 – Le couple pays d’origine/pays de destination des migrants croisé au niveau d’éducation

2 – UNE POSITION DIFFICILE DANS LA COMPETITION MONDIALE POUR LES TALENTS : L’UE EN PROCESSUS D’EVICTION

2.1 – Soldes migratoires décomposés et origine/destination des migrants qualifiés : l’UE-15 en difficulté croissante vis-à-vis des pays neufs

2.2 – L’absence de compensation par des entrées en provenance du reste du monde

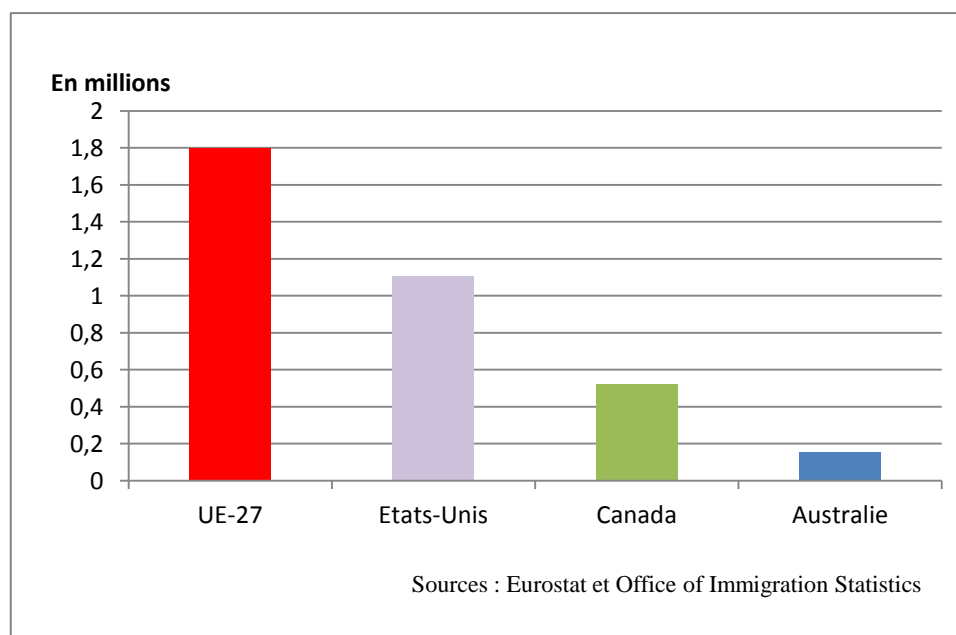
CONCLUSION

Introduction

Le système migratoire international s'organise autour des *leaders* de la mondialisation. L'UE, les Etats-Unis, et aujourd'hui la Chine et le Brésil sont les principaux acteurs du processus d'intensification des interdépendances entre pays. C'est à travers les trajectoires mondiales des personnes et leurs profils, au même titre d'ailleurs que la circulation des capitaux ou des biens, que nous pouvons apprécier la position relative d'une puissance nationale ou d'un espace régional plus vaste dans le système mondial.

L'UE, bien insérée dans la mondialisation depuis plusieurs décennies, est devenue en 2008 - en ne prenant en compte que l'immigration en provenance d'un Etat non membre de l'UE-27 et à destination de l'un d'entre eux- la première terre d'immigration du monde en volume. Avec 1,8 million d'immigrants, elle devance désormais les Etats-Unis qui ont accueilli la même année, 1,107 million d'immigrants au titre de résidents permanent légaux, le Canada 247 202 immigrants³⁴ et l'Australie 152 000 immigrants (graphique IV.1).

Graphique IV.1 Flux d'entrée en 2008, pays neufs et UE-27



³⁴ Le Canada a battu son record du nombre d'immigrants en 2008. A ce chiffre, il faut aussi ajouter 193 061 immigrants au titre de travailleurs saisonniers et 79 459 immigrants au titre d'étudiants étrangers.

Cependant les risques d'une éviction de l'UE de la dynamique mondiale de croissance et de développement durable ont augmenté avec les crises multiples (économique, sociale, financière, énergétique, environnementale, etc.) d'une part, et avec l'émergence des nouvelles puissances économiques, chinoise, indienne ou brésilienne d'autre part.

Nous défendons l'idée selon laquelle le potentiel de mobilité intraeuropéenne se situe surtout chez les ressortissants de pays tiers. Nous savons également que le lien entre possibilité de mobilité interne (intraeuropéenne en l'occurrence) et immigration est étroit (Mechtenberg et Strausz, 2009). Dès lors, il nous apparaît évident d'étudier les caractéristiques du système migratoire européen relativement aux systèmes migratoires d'autres grandes puissances (Etats-Unis, Canada et Australie).

La notion de système migratoire n'est pas une notion univoque. Récent (années 1970), multidimensionnel et pluridisciplinaire, le concept revêt différentes formes selon que les géographes ou les économistes s'en emparent. A l'origine Mabogunje (1970) définit le système migratoire comme « un ensemble d'endroits reliés par des flux et des contre-flux de personnes, de biens, de services et d'informations, qui ont tendance à faciliter d'autres échanges, y compris les migrations, à ces endroits ». Fawcett (1989) et Kritz *et al.* (1992) étendent cette définition réservée à la migration régionale, au niveau international. Selon eux, les systèmes migratoires internationaux correspondent à « des pays qui échangent un nombre assez important de migrants, mais qui se caractérisent par des mécanismes en retour qui connectent les mouvements de personnes aux flux simultanés de biens, de capitaux, d'idées, d'idéaux, de représentations et d'informations ».

Ainsi, comme le précise Massey (1993), les systèmes migratoires sont des structures souples, évolutives et non figées. La position relative de l'Union dans le système migratoire international évolue donc avec le temps, avec les crises et l'évolution du niveau de développement des économies.

Nous utilisons la base de données établie par Docquier et Marfouk (2004) pour réaliser notre analyse des données multivariée. Elle fournit les volumes de flux d'émigration bilatéraux entre 29 pays d'accueil et 174 pays d'origine pour 1990 et 30 pays d'accueil et 194 pays d'origine pour 2000. La population prise en compte est la population en âge de travailler (25 ans et plus). Le critère de pays de naissance est utilisé, offrant l'avantage d'être invariant dans

le temps contrairement au critère de la nationalité. La base de données nous offre de nombreuses opportunités (classification par région d'accueil et/ou d'origine, comparaison dans le temps, distinction selon le niveau de qualification), mais son utilisation présente aussi des limites : (i) nous n'étudions pas l'UE à 27 membres mais à 15 membres. D'une part, parce qu'en 1990 et 2000 l'UE compte 15 membres et d'autre part, parce que certains des douze derniers Etats membres n'existaient pas en 1992 (par exemple, la République Tchèque) et/ou ne sont pas présents dans la base de données en tant que pays d'accueil ; (ii) nous ne disposons pas de données plus récentes, alors que le contexte et la situation ont pu nettement évoluer ; (iii) la population de moins de 25 ans n'est pas prise en compte dans la base de données, alors que les jeunes peuvent aussi constituer des flux significatifs et éventuellement fournir de la main d'œuvre.

Notre chapitre cherche à répondre à plusieurs questions :

- L'UE est-elle bien insérée dans le système migratoire international, en termes de volume mais aussi de niveau moyen de qualification ? Son pouvoir d'attraction est-il en déclin ?
- Comment se situe et évolue la situation de l'UE-15 dans la compétition mondiale pour les talents dans sa globalité par rapport aux grandes terres d'immigration ?
- Quels sont les différences de positionnement des Etats membres ?

La première partie de ce chapitre traite des logiques d'immigration et d'émigration de l'UE-15 et des pays neufs en distinguant le niveau de qualification des migrants et le couple origine/destination pour 1990 et 2000. La seconde partie du chapitre étudie la position relative de l'UE15 dans la compétition internationale pour les talents et son évolution dans le temps.

1 Structure des flux par qualification et origine/destination

Nous apprécions la position de l'UE dans le système migratoire international par le poids des flux d'entrée et de sortie, associés au niveau de qualification moyen des migrants et aux couples pays d'origine/pays de destination, par comparaison aux pays neufs.

1.1 L'UE-15, un aimant aux migrants internationaux peu qualifiés et une terre d'émigration nette des travailleurs hautement qualifiés

Après être revenu sur la définition des niveaux de qualification, nous étudions la position de l'UE15 par comparaison aux pays neufs en termes de structure par qualification des flux d'entrée et des flux de sortie. L'analyse de la situation par Etat membre clôture cette première sous-partie.

1.1.1 Qu'entendre par migrant qualifié, migrant moyennement qualifié et migrant peu ou pas qualifié ? Une distinction artificielle mais indispensable

Pour notre champ de travail, nous retenons trois niveaux d'éducation : primaire (faible qualification), secondaire (qualification intermédiaire) et tertiaire (haute qualification). Une personne de niveau d'éducation tertiaire est un individu âgé d'au moins 25 ans -afin d'exclure les individus n'ayant pas fini leurs études-, ayant un niveau d'études supérieur (plus de treize années de scolarisation). Les individus au niveau d'éducation tertiaire se distinguent des individus ayant fait peu ou pas d'études, qui ont soit un niveau d'éducation primaire (moins de huit années de scolarisation), soit un niveau d'éducation intermédiaire (entre neuf et douze années de scolarisation). Pour l'OCDE ou encore la Banque mondiale, se référer au niveau d'éducation est utile car considéré comme un indicateur approximatif du niveau de qualification : ainsi un individu au niveau d'éducation tertiaire est assimilé à un individu hautement qualifié, tandis qu'un individu au niveau d'éducation primaire (*resp.* secondaire) est considéré comme un individu faiblement qualifié (*resp.* moyennement qualifié).

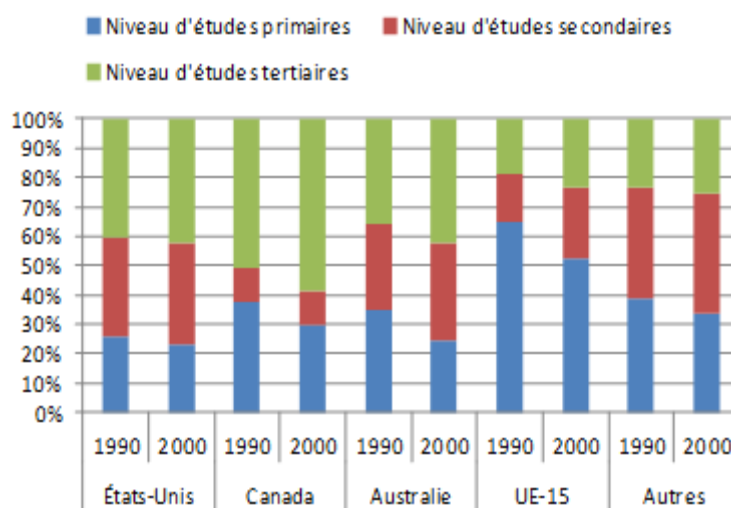
L'adoption de cette définition, certes artificielle, est nécessaire et motivée par l'existence de bases de données élaborées par les institutions mondiales (OCDE, Banque mondiale) et notamment celle de Docquier et Marfouk (2004), qui s'y réfèrent et sur lesquelles s'appuie notre étude.

1.1.2 Structures par qualification des flux d'entrée dans l'UE-15 et dans les pays neufs : le magnétisme de l'UE15 pour les travailleurs faiblement qualifiés

Pour positionner l'UE15 dans le système migratoire international, nous la comparons à la situation des pays neufs et intégrons également une catégorie Autres, bien que les pays neufs et l'UE15 suffisent à représenter de façon significative les flux d'immigration internationaux : la polarisation des flux est en effet importante, puisqu'ils englobent à eux seuls 78% des flux d'immigration en 2000 (et en 1990).

Les graphiques IV.2 et IV.3 mettent en exergue deux dimensions : la première est relative à la répartition des migrants par niveau de qualification, selon la région de destination tandis que la seconde est relative à la répartition des migrants par région de destination selon le niveau de qualification.

Graphique IV.2 Répartition des migrants par région de destination selon le niveau de qualification, 1990 et 2000



Source: nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Le graphique IV.2 met en évidence la structure par qualification des flux de migration pour chaque région de destination en 1990 et en 2000. Nous constatons :

- Une structure par qualification équivalente entre les Etats-Unis et l'Australie : les poids des migrants peu qualifiés, moyennement qualifiés et hautement qualifiés sont respectivement de 23%, 34,5% et 42,5% pour les premiers et 24,3%, 33,3% et 42,4% pour le second ;
- Une structure par qualification déséquilibrée pour l'UE15 au profit des migrants peu qualifiés : la majorité des immigrants européens ont un niveau d'éducation primaire, (52,4% en 2000), malgré une diminution de ce poids depuis 1990 (-12,4 points), au profit des niveaux de qualification moyenne et haute (respectivement +8 et +4,4 points) ;
- Une structure par qualification bipolaire pour le Canada au profit des migrants hautement qualifiés et peu qualifiés : en 2000, 59% des immigrants au Canada ont un niveau d'éducation tertiaire, un taux en augmentation de 8,3 points par rapport à 1990,

tandis que la proportion des immigrants peu qualifiés est également importante (30% en 2000), même si elle est en légère baisse depuis 1990 (-8 points) ;

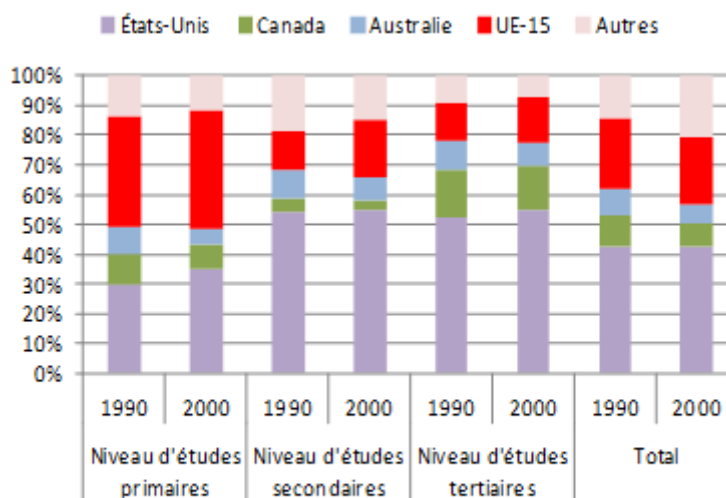
- La structure par qualification des migrants à destination d'autres régions du monde est déséquilibrée au profit des qualifications moyennes et faibles.

Les Etats-Unis, l'Australie, le Canada et l'UE15 absorbent finalement et de manière croissante la majorité des flux de migration qualifiée.

Le graphique IV.3 complète ces premiers résultats en se focalisant sur l'attractivité des régions de destination selon le niveau de qualification des migrants pour 1990 et 2000. Trois éléments de constat sont formulés :

- Le poids des Etats-Unis est prépondérant quel que soit le niveau de qualification des migrants : en dix ans, leur attractivité reste stable (environ 40% des migrants internationaux se rendent aux Etats-Unis). Ils attirent la majorité des migrants de qualification moyenne et de haute qualification depuis 1990 et environ 35% des migrants peu qualifiés en 2000 (30% en 1990) ;
- La part des migrants pas ou peu qualifiés se rendant dans l'UE-15 est équivalente à celle des Etats-Unis, et cette part a augmenté depuis 1990 (passant de 37 à 40%). Si la position de l'UE15 s'est améliorée concernant les catégories de migrants moyennement qualifiés (+6 points de base entre 1990 et 2000) et hautement qualifiés (+2,5 points de base), elle reste cependant encore faible (respectivement 19% et 15% en 2000).
- Une diversification progressive des pays de destination : le poids total des quatre principales destinations a diminué entre 1990 et 2000 passant de 86% à 79%, au profit d'autres régions du monde (notamment des pays émergents).

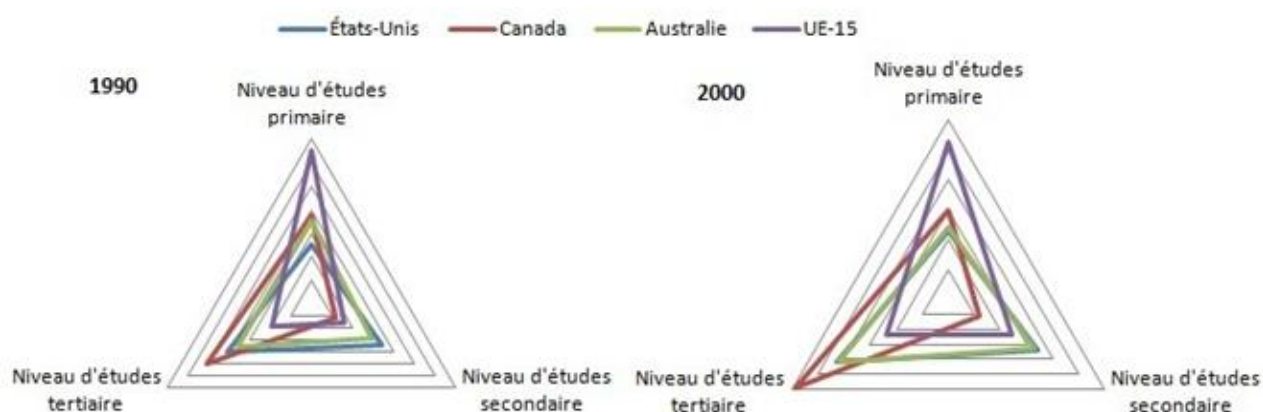
Graphique IV.3 Répartition des migrants par niveau de qualification, selon la région de destination, 1990 et 2000



Source: nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Le graphique IV.4 résume bien cette spécificité des flux d'immigration européenne par niveau de qualification par rapport aux pays neufs : l'UE est un véritable aimant à travailleurs peu qualifiés alors que l'immigration vers les pays neufs a une structure par qualification nettement déformée en faveur des travailleurs les plus qualifiés.

Graphique IV.4 Structures par qualification des flux d'entrée de l'UE-15 et des pays neufs, 1990 et 2000



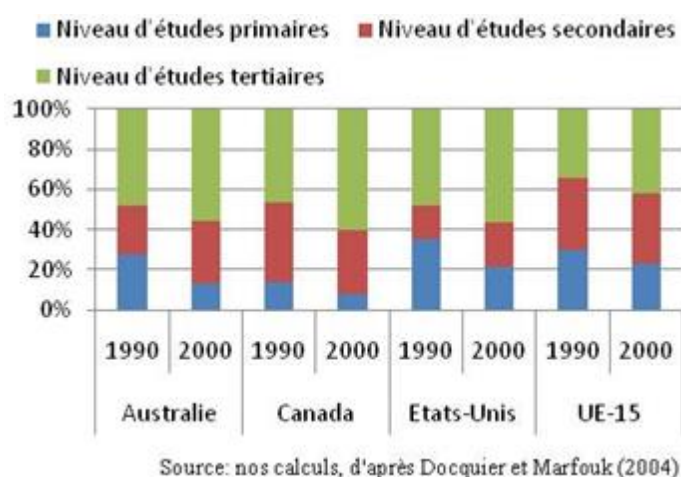
Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Qu'en est-il de la position relative de l'UE dans le système migratoire lorsqu'il s'agit d'émigration ?

1.1.3 *Quelle contrepartie en termes d'émigration ? Structures par qualification et UE-15 en difficulté croissante face aux pays neufs*

Nous nous intéressons maintenant aux flux d'émigration selon le niveau de qualification en prenant les pays neufs et l'UE15 comme pays d'origine. Où s'installent les émigrants européens, canadiens, américains et australiens ? Quel est leur profil en termes de niveau moyen de qualification ? Quelle est la structure par qualification des flux d'émigration en direction d'un pays de l'OCDE (Australie, Canada, Etats-Unis ou UE-15) ?

Graphique IV.5 Répartition des émigrants par région d'origine selon le niveau de qualification, 1990 et 2000

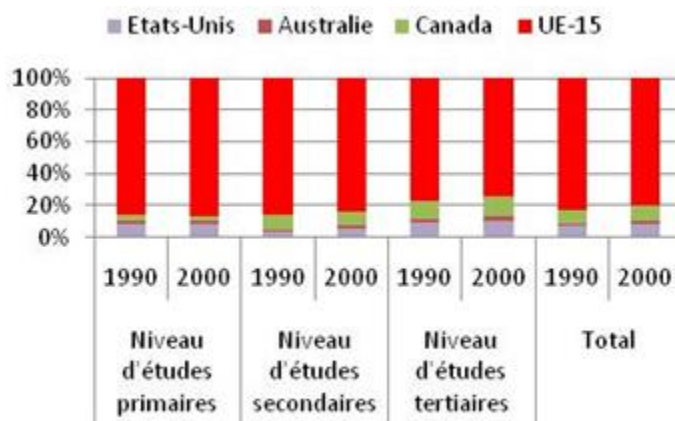


Sur la même base que l'analyse des flux d'immigration, nous nous penchons sur deux dimensions pour caractériser les flux d'émigration originaires des pays neufs et de l'UE15. Le graphique IV.5 nous renseigne sur la répartition des émigrants par région d'origine selon le niveau de qualification pour 1990 et 2000 : une tendance commune aux quatre régions apparaît entre 1990 et 2000 : les flux d'émigration sont majoritairement nourris par des travailleurs hautement qualifiés (52% des flux en 2000, contre 43% en 1990). Ainsi ils représentent en 2000, 60% des flux d'émigration canadienne (+ 14 points par rapport à 1990), 55% des flux d'émigration australienne (+ 7 points) et nord-américaine (+ 9 points) et 42% des flux d'émigration européenne (+ 8 points). La spécificité de la position européenne est donc moindre à cet égard.

Le graphique IV.6 nous indique cependant que, malgré un poids faible (40%) dans les flux d'émigration européens, les émigrants de l'UE15 hautement qualifiés représentent près de 80% des flux d'émigration qualifiés totaux. Il en est de même pour les flux de travailleurs

moyennement et peu qualifiés. Cela signifie qu'en volume, les flux au départ de l'UE sont beaucoup plus importants que ceux au départ d'un pays neuf, tous niveaux d'éducation confondus.

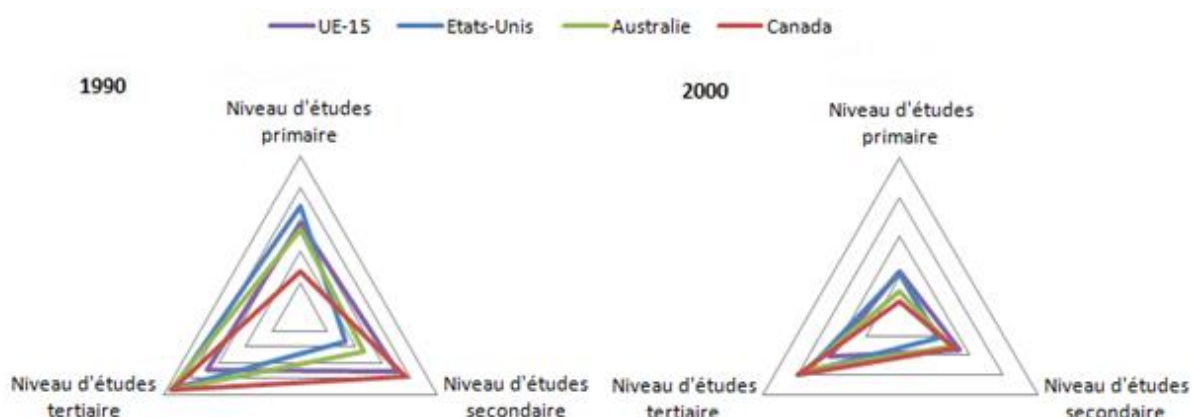
Tableau IV.6 Répartition des émigrants par niveau de qualification, selon le pays d'origine, 1990 et 2000



Source: nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Comme nous l'avons vu, la structure par qualification des flux de sortie pour l'UE15 n'apparaît pas spécifique par rapport à celle des pays neufs (graphique IV.7). Nous notons simplement une évolution significative des structures par qualification de tous les pays entre 1990 et 2000 : elles se sont développées au détriment des niveaux de qualification faibles et moyens et au profit des plus élevés.

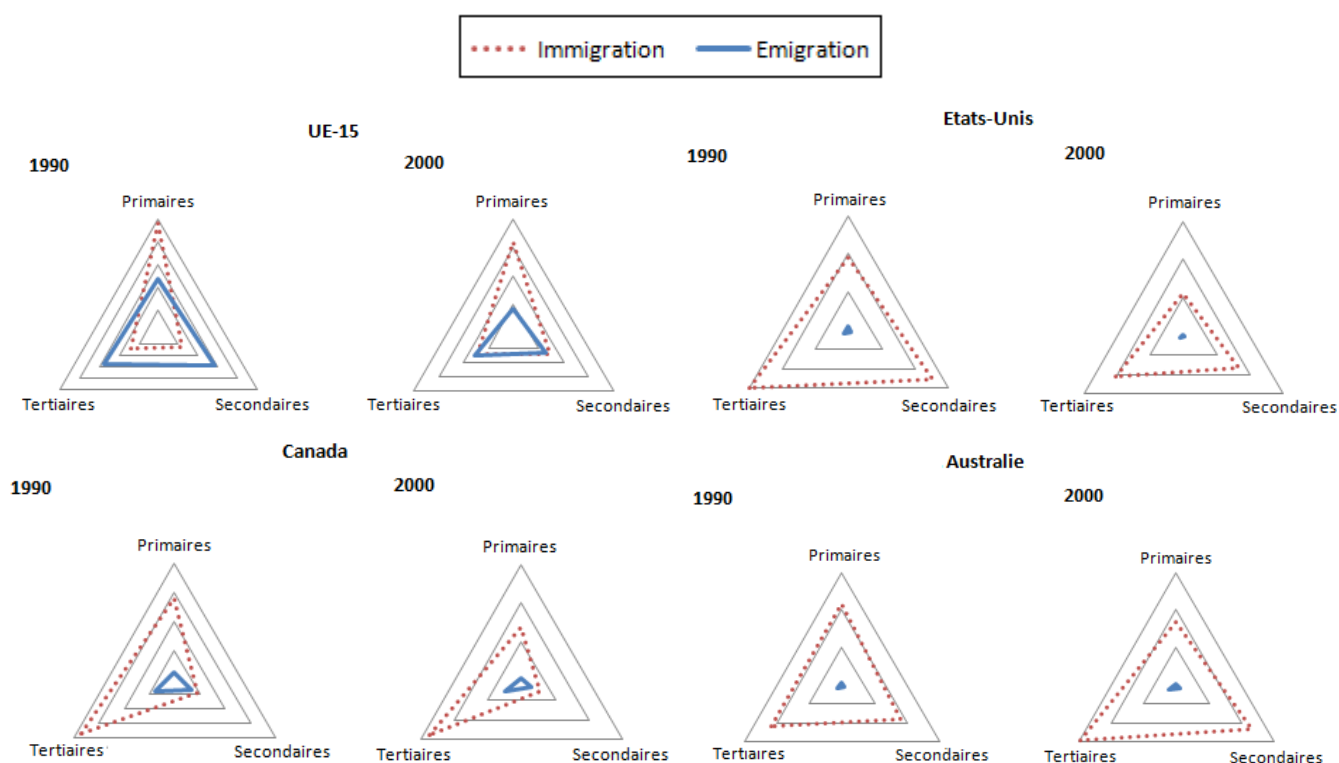
Graphique IV.7 Structures par qualification des flux de sortie, UE15 et pays neufs, 1990 et 2000



Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Enfin, le graphique IV.8, représentant les structures par qualification comparées des entrées et sorties en 1990 et en 2000, confirme la situation inconfortable de l'UE15 : par rapport à 1990, l'UE15 continue d'attirer majoritairement des immigrants au niveau d'éducation primaire, mais perd en net des travailleurs européens hautement qualifiés (le solde migratoire est légèrement positif en 2000 concernant les travailleurs moyennement qualifiés). Cette situation est spécifique à l'UE15 lorsqu'on compare aux pays neufs : la question d'un solde migratoire négatif ne se pose absolument pas que ce soit pour les Etats-Unis, l'Australie ou le Canada qui présentent non seulement des soldes largement positifs quel que soit le niveau de qualification retenu, mais une structure déformée au profit des plus qualifiés. Cependant, au sein de l'UE15 se cachent des disparités nationales fortes.

Graphique IV.8 Structures par qualification comparées des flux d'entrée et de sortie, de l'UE-15 et des pays neufs, 1990 et 2000



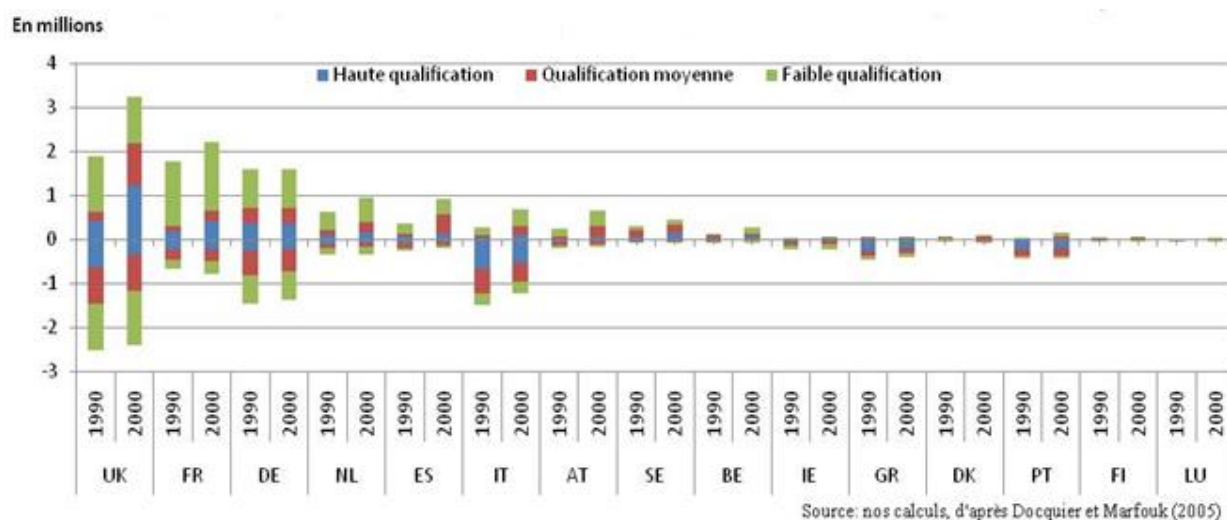
Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

1.1.4 Structures par qualification des flux d'entrée et de sortie par Etat membre

Le Royaume-Uni, l'Allemagne et la France dominent en volume les dynamiques d'entrée et de sortie relativement aux autres Etats membres depuis 1990 même si nous assistons à une

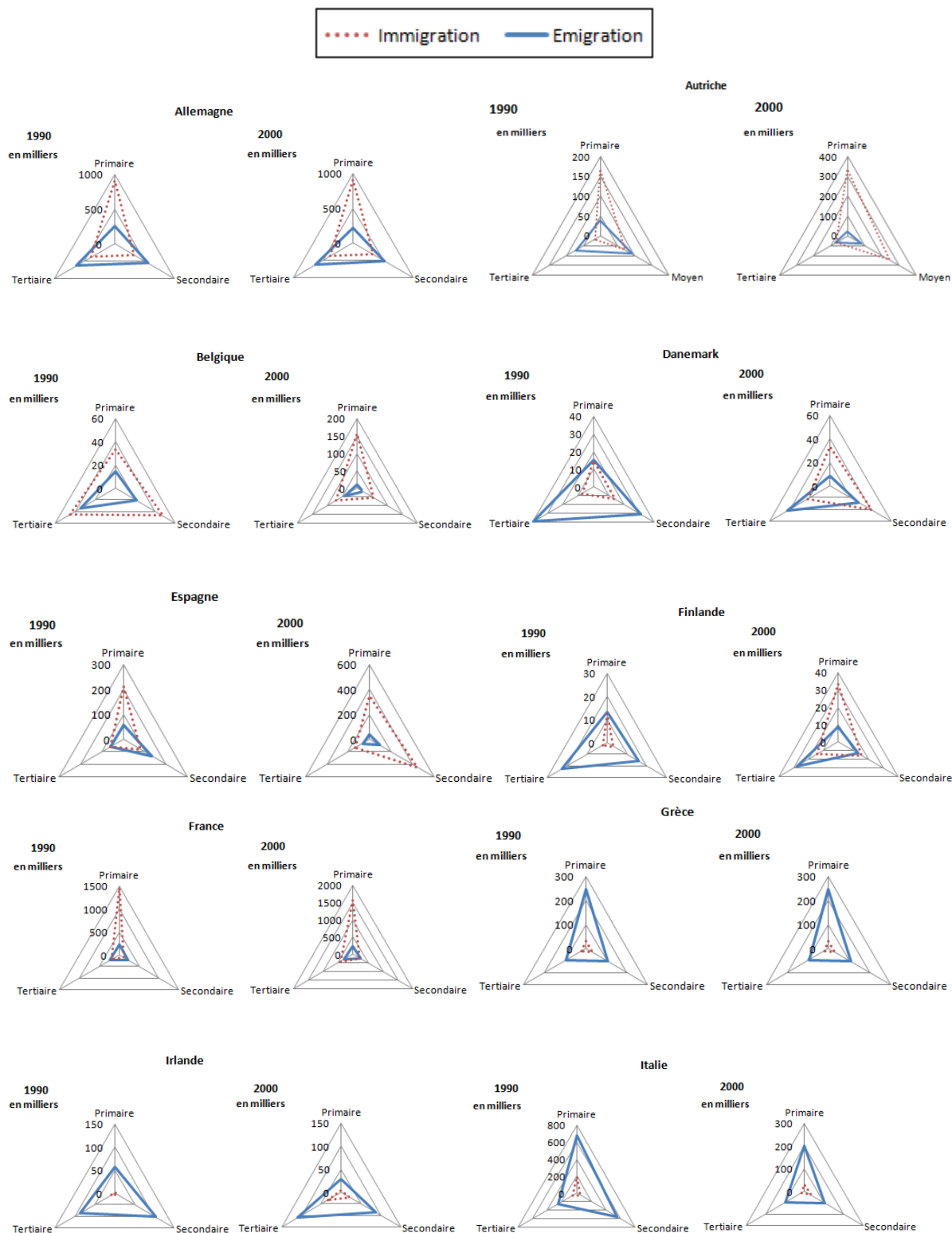
diversification des pays de destination parmi les Etats membres : en effet, sur 100 émigrants européens, 60 proviennent de ces trois Etats membres (75 en ajoutant l'Italie) et sur 100 immigrants en provenance de pays tiers, 59 en 2000 (mais 69 en 1990) se sont installés dans l'un de ces trois pays (78 en 1990 et 68 en 2000 en ajoutant les Pays-Bas). Les proportions restent les mêmes, voire s'accroissent lorsqu'il s'agit d'immigrants hautement qualifiés : 78% de ces derniers ont opté pour le Royaume-Uni, l'Allemagne, la France ou les Pays-Bas en 2000. En ce qui concerne les travailleurs peu qualifiés, la primauté des trois grands est conservée mais à un degré moindre (graphique IV.9).

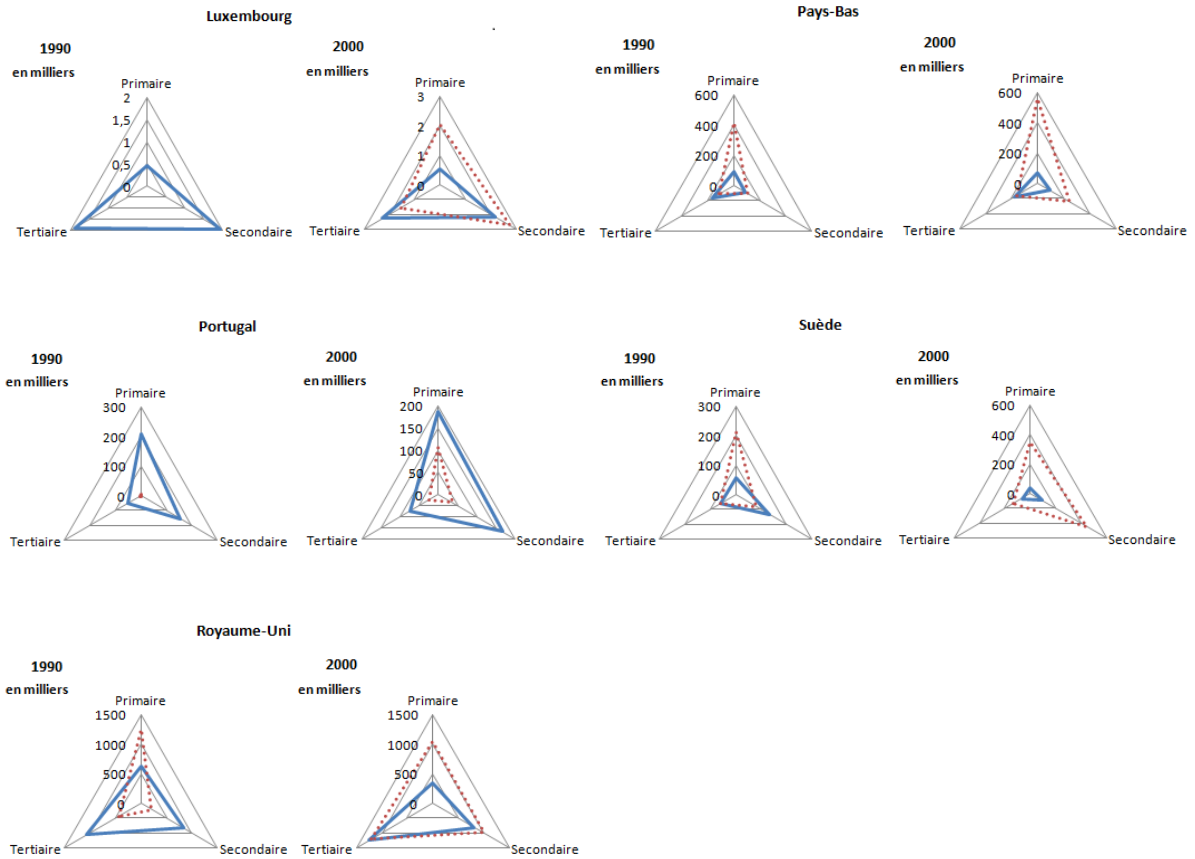
Graphique IV.9 Répartition des flux d'entrée et de sortie par niveau de qualification et par Etat membre, 1990 et 2000



Comme nous l'avons fait pour l'UE15 dans son ensemble comparativement aux pays neufs, nous comparons les structures par qualification des Etats membres, entre eux et dans le temps (graphique IV.10).

Graphique IV.10 Structures par qualification des flux d'entrée et de sortie par Etat membre, UE-15, 1990 et 2000





Source : nos calculs, d’après Docquier et Marfouk (2004)

Que constatons-nous ? Nous notons que les situations globales sont diverses : certains Etats membres ont un solde migratoire positif, d’autres un solde négatif selon le niveau de qualification considéré. Concernant les flux de migrants peu qualifiés, nous remarquons que les situations nationales sont stables dans le temps : les onze Etats membres importateurs nets de migrants faiblement qualifiés en 1990 le restent en 2000. De même le Portugal, la Grèce, l’Irlande et l’Italie restent en 2000 des exportateurs nets de migrants peu qualifiés. Concernant les flux de migrants hautement qualifiés, la situation est plus complexe : seuls trois Etats membres présentent un solde positif (Belgique, Espagne, Suède) et seuls trois un solde proche de zéro (Autriche, France, Pays-Bas). Tous les autres ont un solde négatif. Les situations évoluent peu dans le temps pour tous les Etats membres sauf pour le Royaume-Uni qui présente en 1990 un solde migratoire des migrants hautement qualifiés nettement positif et proche de zéro en 2000.

1.2 Le couple pays d'origine/pays de destination des migrants croisé avec le niveau d'éducation

Pour connaître l'origine des immigrants mais aussi la destination des émigrants d'une part et pour étudier le rôle de la distance dans les choix des migrants d'autre part, cette partie croise les informations sur le couple pays d'origine/pays de destination des migrants avec leur niveau de qualification.

1.2.1 Les flux d'entrée : une surreprésentation pour l'UE15 d'immigrants d'origine africaine, asiatique et européenne peu qualifiés

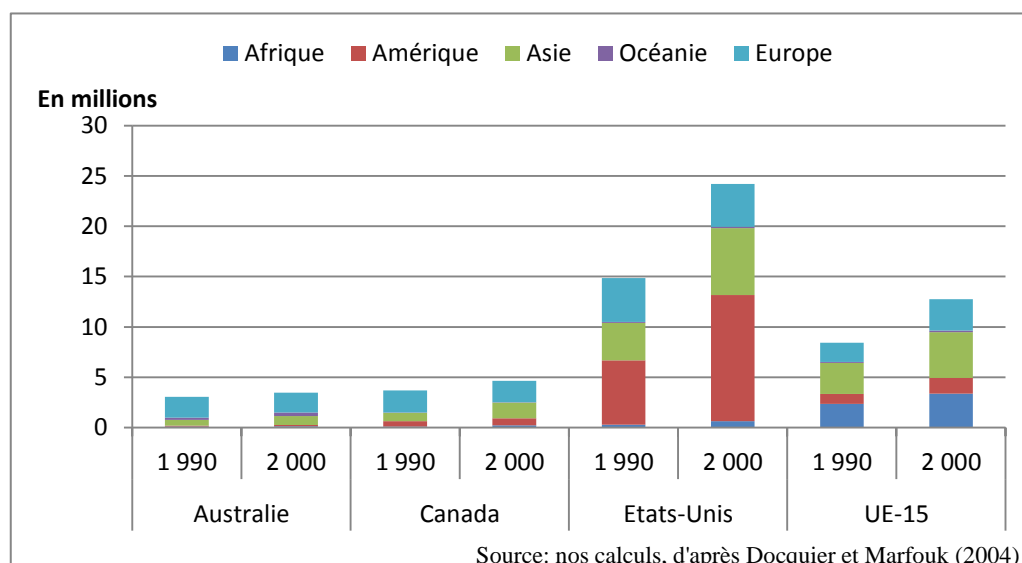
Nous étudions dans un premier temps le couple pays d'origine/pays de destination des migrants puis nous le croisons avec leur niveau de qualification.

Etude du couple pays d'origine/pays de destination

Quelle est l'origine des immigrants dans les pays neufs et l'UE15 ? Quelle évolution constate-t-on entre 1990 et 2000 ? Le graphique IV.11 confirme la proximité géographique comme critère décisif du choix de pays de destination :

- 80% des migrants d'origine africaine s'installent dans l'UE15 en 1990 comme en 2000 et représentent près de 40% des flux entrants de l'UE15 ;
- De même 80% des migrants d'origine américaine s'installent aux Etats-Unis en 1990 comme en 2000 et représentent 40% des flux entrants aux Etats-Unis ;
- 50 à 60% des migrants en provenance d'Océanie s'installent en Australie en 1990 comme en 2000 ;
- Seuls les migrants en provenance d'Asie sont partagés entre les Etats-Unis (près de 45% d'entre eux) et l'UE15 (près de 40% d'entre eux).

Graphique IV.11 Répartition des immigrants par pays de destination selon la région d'origine, 1990 et 2000



Les pays de naissance les plus présents dans l'UE15 par comparaison avec les pays neufs sont représentés dans le tableau IV.1 ci-dessous.

Tableau IV.1 Pays d'origine, selon le critère du pays de naissance les plus représentés dans les flux d'immigration, UE15 et pays neufs, 1990 et 2000

1990		2000	
Pays de naissance	Volumes (en millions)	Pays de naissance	Volumes (en millions)
UE15			
Ex-Yougoslavie	860 000	Turquie	1 800 000
Maroc	690 000	Maroc	1 030 000
Algérie	500 000	Algérie	570 000
		Inde	500 000
Etats-Unis			
Mexique	2 655 000	Mexique	6 374 000
Allemagne	836 000	Philippines	1 163 000
Philippines	745 000	Chine	841 000
Canada	738 000	Inde	836 000
Canada			
Royaume-Uni	650 000	Royaume-Uni	580 000

Italie	345 000	Italie	312 000
Etats-Unis	203 000	Chine	287 000
Allemagne	170 000	Inde	270 000
Australie			
Royaume-Uni	978 000	Royaume-Uni	966 000
Italie	247 000	Nouvelle-Zélande	269 000
Nouvelle-Zélande	182 000	Italie	216 000
Ex-Yougoslavie	144 000	Vietnam	128 000
Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)			

Nous assistons à une poussée des pays émergents à grande population : Chine et Inde. Nous constatons que les proximités géographique et historique jouent également un rôle significatif. En Europe, tous les pays de naissance entretiennent des liens particuliers avec l'Union ou un Etat membre en particulier. Il en est de même de la situation entre les Etats-Unis et le Mexique, de l'Australie et de la Nouvelle Zélande ou du Canada et du Royaume-Uni. Mais les couples migratoires traditionnels ne pèsent plus autant aujourd'hui qu'hier : ils cèdent la place à une diversification des destinations, et les mobilités deviennent davantage réticulaires. Enfin, lorsque nous prenons en considération l'évolution moyenne du total des flux, nous constatons que les immigrants européens en provenance d'Océanie, d'Amérique latine et du Moyen-Orient constituent le moteur de croissance des immigrations vers l'UE15 (+ 51% entre 1990 et 2000). Nous enregistrons alors une perte de vitesse de l'immigration en provenance du continent africain (+ 43%) d'Asie (+ 49%) et d'Europe hors Peco (+ 46%).

La faible qualification : la panacée de l'UE15

Concernant l'origine des immigrants européens croisée avec leur niveau de qualification, nous constatons une surreprésentation des immigrants peu qualifiés d'origine africaine, asiatique et européenne que l'on ne retrouve pas dans les pays neufs. D'après nos calculs, 75% des flux totaux d'origine africaine s'orientent vers l'UE15 en 2000. 96% des émigrants peu qualifiés d'origine africaine s'installent dans un pays de l'UE15 tandis qu'ils ne sont que 45% lorsqu'il s'agit d'émigrants africains hautement qualifiés (par comparaison, si les Etats-Unis n'attirent

que 15% des émigrants africains, 33% des émigrants hautement qualifiés d'origine africaine s'installent aux Etats-Unis).

La situation est identique lorsque l'on s'intéresse aux flux d'immigration européenne en provenance d'Asie. En 2000, 30% des migrants d'origine asiatique se dirigent vers l'UE15, contre 45% vers les Etats-Unis. Parmi les migrants d'origine asiatique peu qualifiés, nous constatons que 58% d'entre eux optent pour un Etat membre, contre seulement 18% pour les Etats-Unis. A l'inverse, parmi les migrants d'origine asiatique hautement qualifiés, seuls 14% d'entre eux optent pour l'UE15, contre 60% pour les Etats-Unis.

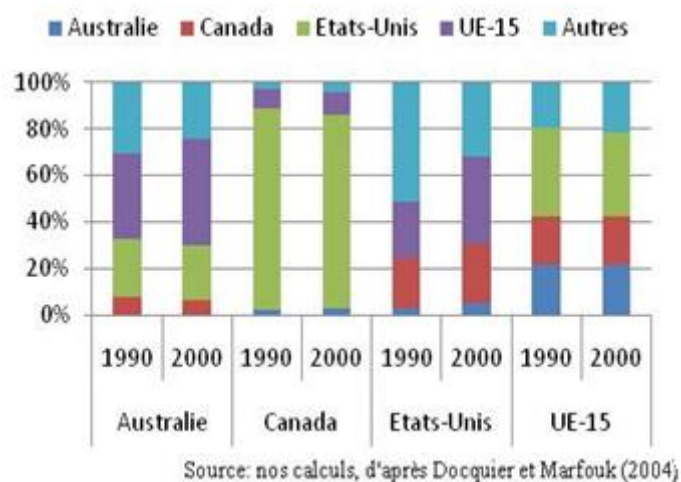
Enfin, lorsqu'il s'agit des flux d'immigration européenne en provenance d'Europe centrale et orientale, le constat est le même. En 2000, 35% des migrants en provenance d'un NEM s'installent dans l'UE15, contre 21% aux Etats-Unis. Cependant, parmi les flux d'immigration peu qualifiée en provenance d'un NEM, 40% s'orientent vers l'UE15 (contre 7% vers les Etats-Unis). A l'inverse, parmi les migrants hautement qualifiés en provenance d'un NEM, 31% d'entre eux optent pour l'UE15, à concurrence de 33% qui optent pour les Etats-Unis.

1.2.2 Les flux de sortie de l'UE15 et des pays neufs : destination les pays neufs

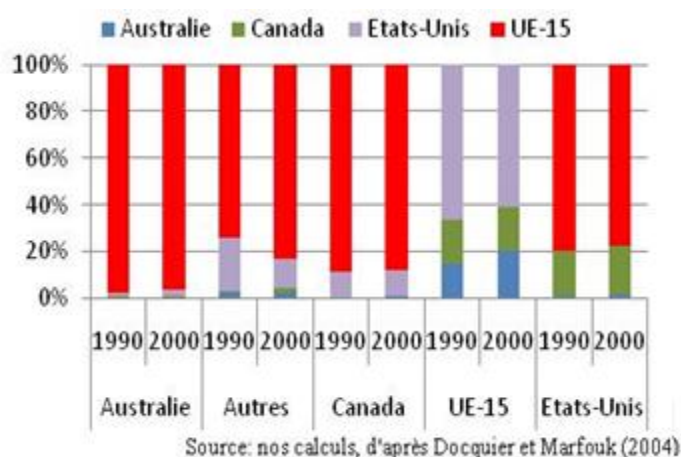
Quelles sont les destinations phares des émigrants originaires des pays neufs et de l'UE15 ? Où se situe l'UE15 ? Parvient-elle à attirer des travailleurs en provenance des pays neufs ?

En 2000, 81% des flux d'émigration sont absorbés par quatre destinations (Etats-Unis, Canada, Australie et UE15), un poids hégémonique malgré une baisse de cinq points de base par rapport à 1990 (86%).

Graphique IV.12 Répartition des émigrants par région d'origine selon le pays de destination, 1990 et 2000



Graphique IV.13 Répartition des émigrants des pays neufs et de l'UE-15 selon le pays de destination, 1990 et 2000



Les graphiques IV.12 et IV.13 récapitulent les destinations des émigrants originaires d'un pays neuf ou de l'UE15 et leur poids dans les flux d'entrée. On constate :

- Le poids hégémonique des émigrants originaires de l'UE15 dans les flux d'entrée des pays neufs : sur 100 immigrants en Australie en 2000, 85% proviennent de l'UE15 (un poids constants depuis 1990). De même, sur 100 immigrants respectivement au Canada et aux États-Unis, plus de 80% et près de 80% proviennent de l'UE15 (un bond de 60 points par rapport à 1990 pour le Canada au détriment des émigrants des États-Unis, un léger retrait pour les États-Unis, de 10 points, au profit des émigrants canadiens) ;

- Des flux d'émigration en provenance de l'UE15 répartis de façon relativement déséquilibrée entre les trois pays neufs : les Etats-Unis sont privilégiés (40% des émigrants de l'UE15), avant l'Australie et le Canada (avec 20% chacun des émigrants de l'UE15) ;
- Au contraire l'UE15 comme destination des émigrants de pays neufs perd du terrain : sur 100 émigrants canadiens moins de 10% optent en 2000 pour l'UE15 (une part en baisse de 70 points depuis 1990). De même pour les émigrants originaires des Etats-Unis : seuls 35% d'entre eux optent pour l'UE-15 (une part en baisse de 60 points par rapport à 1990). Les émigrants australiens privilégient quant à eux davantage l'UE-15 en 2000 qu'en 1990 (ils sont 40% en 2000).

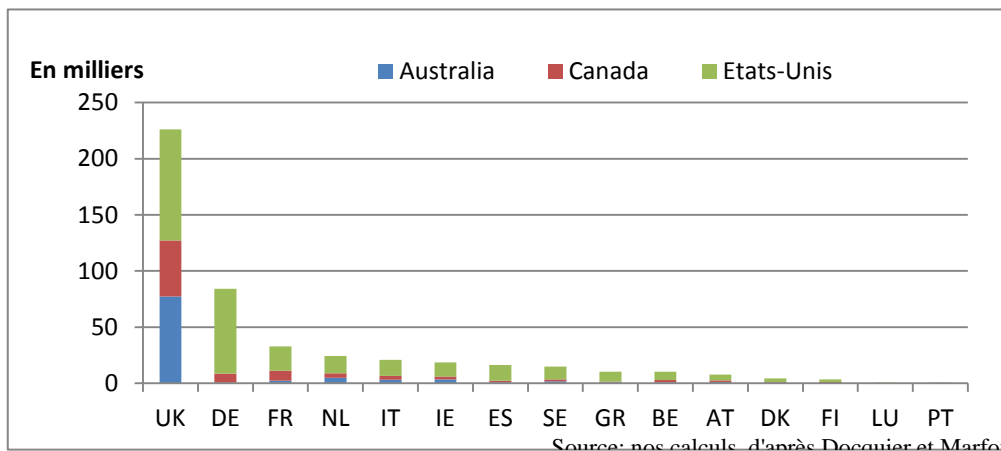
A nouveau, la diversité des situations nationales au sein de l'UE mérite que nous nous y attardions.

1.2.3 La destination des émigrants des pays neufs dans l'UE : hégémonie du Royaume-Uni

Où vont les émigrants des pays neufs lorsqu'ils optent pour l'UE15 ? En 2000, 26% des flux d'émigration originaires des pays neufs se dirigent vers l'UE15 (+8 points par rapport à 1990). Cependant, leur répartition à l'intérieur de l'Union n'est pas égale : le Royaume-Uni est une destination hégémonique qui concentre 47% des flux entrants en 2000 (graphique IV.14).

Seul point commun entre tous les Etats membres : les flux en provenance des Etats-Unis constituent pour tous les Etats membres la principale source d'entrée, en volume mais aussi en relatif par rapport aux autres pays neufs : en Allemagne, ces flux représentent 90% des entrées, en France, ce taux s'élève à 65%, en Espagne 85%.

Graphique IV.14 Répartition des flux entrants par Etat membre en provenance des pays neufs, 2000



Conclusion de la partie : Cette première partie apparaît alarmante pour l’UE : en perte de vitesse en termes d’attractivité, elle est aussi une terre d’émigration importante. Sa position n’est donc pas envieuse par rapport à celle des Etats-Unis, du Canada ou de l’Australie. De plus, les situations nationales à l’intérieur de l’UE accentuent cette diversité : le Royaume-Uni et l’Allemagne sont les pays qui tirent leur épingle du jeu. Quoi qu’il en soit, lorsque nous nous concentrons seulement sur la compétition pour les talents, nous réalisons que l’UE est plongée dans un processus d’éviction important du système mondial.

2 Une position difficile dans la compétition mondiale pour les talents : l’UE en processus d’éviction ?

La compétition entre Etats dans la mondialisation passe partiellement par l’attraction des talents, des personnes les plus qualifiées, susceptibles au final d’être le plus innovant, le plus bénéfique à une croissance économique en berne dans l’UE15 comme dans les pays neufs. Où se situe l’UE15 dans cette compétition ? Parvient-elle à renforcer sa place depuis 1990 ?

Nous étudions dans une première partie les soldes migratoires décomposés en flux d’immigration et en flux d’émigration de l’UE15 comparés aux pays neufs, puis les situations des Etats membres au sein de l’Union.

2.1 Soldes migratoires décomposés et origine/destination des migrants qualifiés : l'UE15 en difficulté croissante vis-à-vis des pays neufs

En décomposant le solde migratoire de l'UE15, nous constatons qu'elle est le premier exportateur de talents devant les pays neufs, conduisant à un risque d'éviction de l'Union du système migratoire international des talents.

2.1.1 Soldes migratoires décomposés de l'UE15 et des pays neufs : l'UE15 premier exportateur de talents en volume

Près de 20 millions de travailleurs hautement qualifiés ont migré en 2000 (nous ne retenons pas la mobilité intra-européenne qualifiée, dont le volume atteint 1,32 million de personnes en 2000). Parmi ces flux, 93% s'orientent vers un pays neuf ou un pays de l'UE15 (soit 17 millions de personnes) mais seulement 22% des flux d'émigration proviennent des pays neufs ou de l'UE15 (soit 4 millions de personnes). Le tableau IV.2 nous indique l'ampleur des flux d'entrée et de sortie des migrants qualifiés des pays neufs et de l'UE15 et nous permet de comparer les situations.

Tableau IV.2 Solde et taux de solde migratoires pour les migrants hautement qualifiés, dans les pays neufs et l'UE15, 2000

Pays d'accueil	Immigration qualifiée	Emigration qualifiée	Solde migratoire	Taux de solde migratoire pour 1000 habitants
Etats-Unis	10 281 514	431 330	9 850 184	10,4
Canada	2 736 585	516 471	2 220 114	20,7
Australie	1 470 552	116 723	1 353 829	31,8
UE15	2 858 142	3 087 925	- 229 783	-0,45
Total	17 346 793	4 152 449		

Source : d'après nos calculs, Docquier et Marfouk (2004)

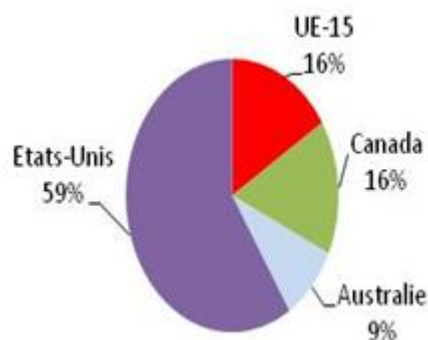
Trois éléments de constat :

- Le solde migratoire de l'UE15 est légèrement négatif en 2000 (-230 000), contrairement aux trois pays neufs dont le solde migratoire est largement positif (+ 9,8 millions pour les Etats-Unis, + 2,2 millions pour le Canada, + 1,3 million pour

l’Australie) : la polarisation des flux d’immigration hautement qualifiée se fait légèrement au détriment de l’UE15 qui perd davantage de migrants qualifiés qu’elle n’en attire. Or l’analyse par le solde migratoire ne permet pas de comparer les compensations quantitatives entre entrées et sorties. Il convient donc d’étudier en tant que tel, les flux d’entrée d’une part et les flux de sortie d’autre part, flux qui correspondent à deux logiques différentes ;

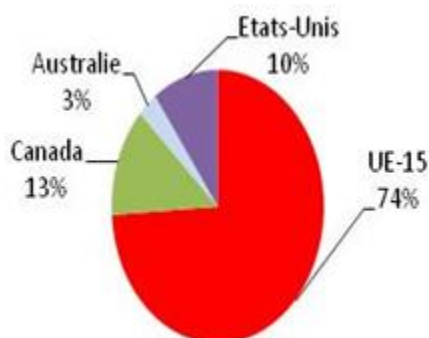
- Concernant les flux d’immigration, en 2000 l’UE15 attire autant que le Canada (environ 2,8 millions de personnes, soit 16% de la population immigrante qualifiée de ces quatre régions) et deux fois plus que l’Australie, mais loin derrière les Etats-Unis qui absorbent 60% des flux d’immigration qualifiée (graphique IV.15) ;
- Quant aux flux d’émigration, la situation mondiale est déséquilibrée au détriment de l’UE15 qui souffre du départ de plus de 3 millions d’Européens hautement qualifiés, presque compensé quantitativement par des entrées. Ce chiffre représente, en 2000, 74% des flux d’émigration qualifiée des pays neufs et de l’UE15 (graphique IV.16). Les autres flux d’émigration proviennent ensuite du Canada (13% des flux d’émigration qualifiée totaux), puis des Etats-Unis (10%) et de façon minime de l’Australie (3%).

Graphique IV.125 Répartition des flux d’immigration qualifiée selon la région de destination, 2000



Source : nos calculs, d’après Docquier et Marfouk (2004)

Graphique IV.16 Répartition des flux d'émigration qualifiée selon la région d'origine, 2000



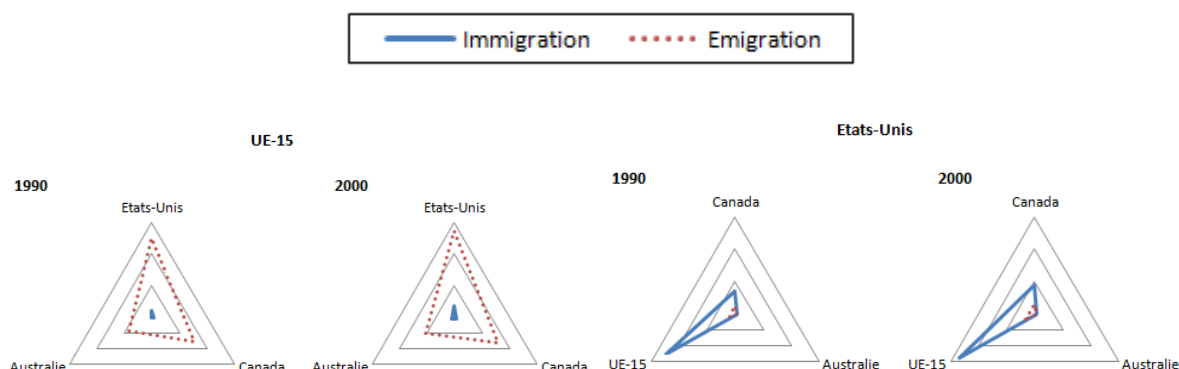
Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

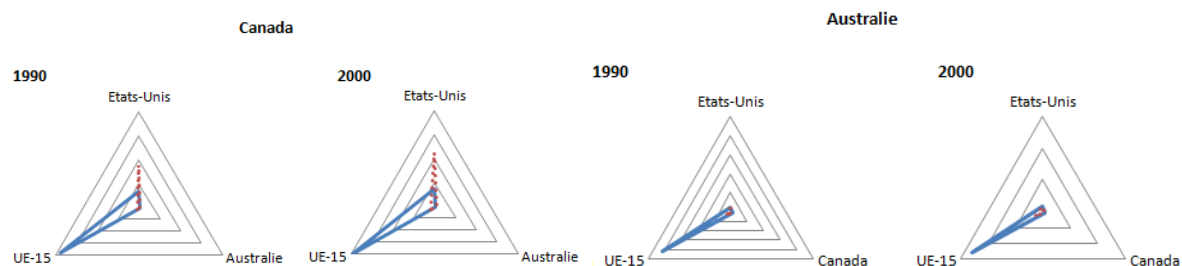
2.1.2 Relation bilatérale UE15 / pays neufs : situation de perdant

Nous étudions à présent la circulation des travailleurs hautement qualifiés dans la zone comprenant les pays neufs et l'UE15. En 2000, 3,6 millions de travailleurs hautement qualifiés ont quitté l'un de ces pays pour se rendre dans un autre pays de la zone. Ils étaient 3,1 millions en 1990. La dynamique provient trois fois sur quatre de l'UE15 même si ce poids a légèrement diminué entre 1990 et 2000 (passant de 78% à 74%), loin devant le Canada avec 12%.

La conséquence : une absence d'échange équilibré de talents entre chaque pays neuf et l'UE15 (graphique IV.17). Le solde migratoire est structurellement négatif pour l'UE15 avec les trois pays neufs, alors que chaque pays neuf présente un solde migratoire nettement positif avec l'UE15 qui a tendance à s'accroître avec le temps.

Graphique IV.17 Solde migratoire des qualifiés décomposé, UE15 et pays neufs, 1990 et 2000





Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Nous assistons à une perte nette significative du nombre de travailleurs qualifiés européens vis-à-vis des pays neufs. Dès lors, où l'Union puise-t-elle des talents ? Parvient-elle à compenser ces départs européens vers les pays neufs ? Comment la situation a-t-elle évolué entre 1990 et 2000 ?

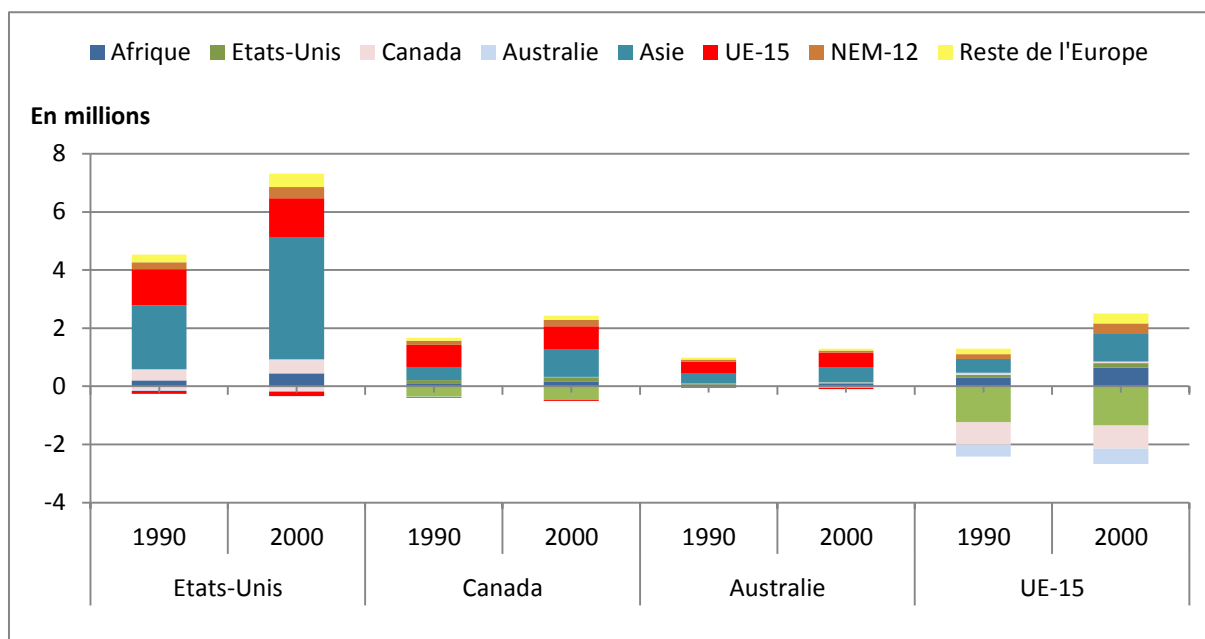
2.2 L'absence de compensation par des entrées en provenance du reste du monde

On pense que tous les émigrants qualifiés européens optent pour un pays neuf, et que tous les émigrants qualifiés originaires d'Afrique, d'Europe ou d'Asie optent pour l'UE15. Si la première partie de l'affirmation est juste, force est de regretter que l'UE15 attire de moins en moins de migrants qualifiés, même proches géographiquement. Tout comme les Européens ils optent de plus en plus pour un pays neuf.

2.2.1 Au niveau de l'UE15 : une compensation des départs absente

En 2000, l'UE15 a attiré 2,85 millions de travailleurs hautement qualifiés, dont moins de 10% proviennent des pays neufs (graphique IV.18). D'où sont alors originaires les 90% restants ?

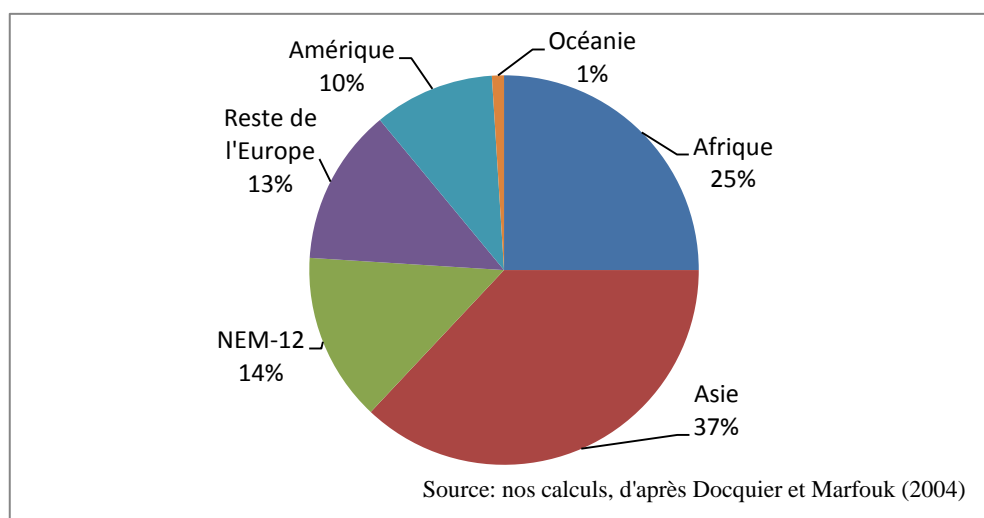
Graphique IV.18 Flux entrants (et sortants) qualifiés, pays neufs et UE-15, 1990 et 2000



Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Faisons un zoom sur la situation européenne (graphique IV.19) : hors pays neufs, de quelles origines (par grandes régions du monde) les immigrants européens hautement qualifiés sont-ils ? En 2000, 37% d'entre eux proviennent d'Asie, 25% proviennent d'Afrique. 27% des immigrants européens hautement qualifiés proviennent d'Europe dont 14% correspondant aux ressortissants des douze nouveaux Etats membres (de 2004 et 2007).

Graphique IV.19 Origines de l'immigration européenne hautement qualifiée, 2000

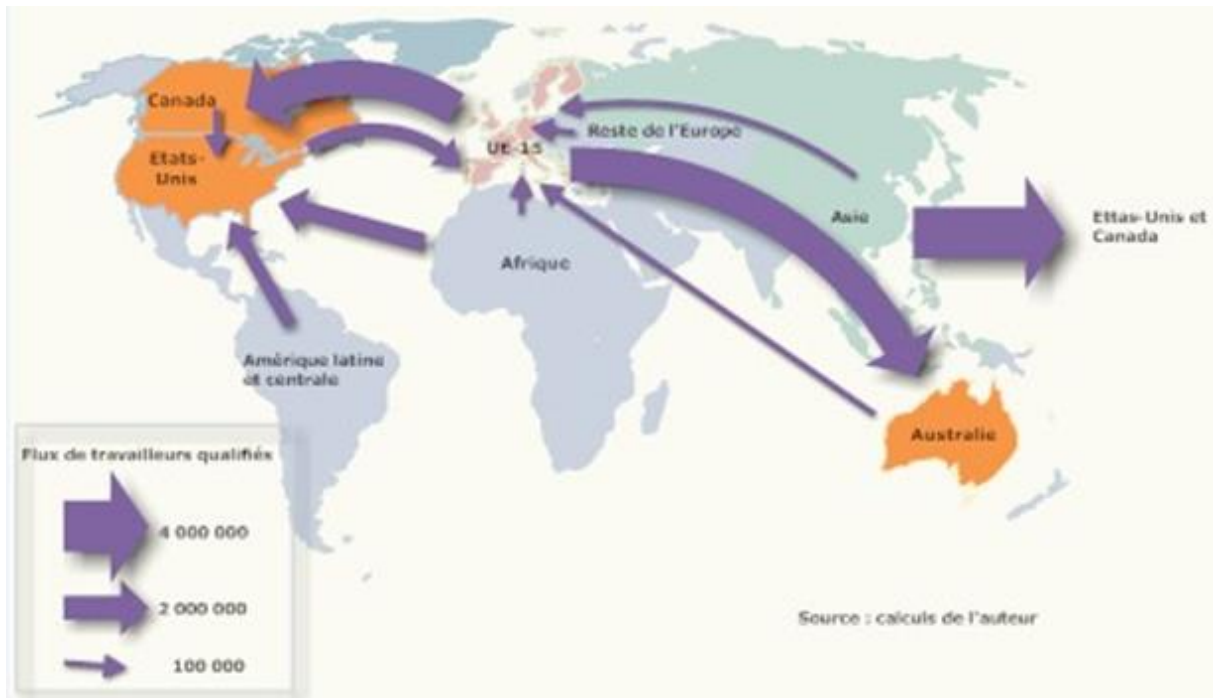


Le système mondial de circulation des travailleurs hautement qualifiés en 2000 est résumé par la carte IV.1. Nous y voyons très clairement les départs massifs d'UE15 et d'Asie vers les pays neufs et des arrivées en volume plus faible en provenance d'Afrique, du reste de l'Europe et d'Asie vers l'UE.

Or la compensation en volume du départ des travailleurs européens hautement qualifiés émigrant majoritairement vers les pays neufs par des travailleurs hautement qualifiés en provenance de pays dont le niveau de développement est inférieur à celui des Etats membres n'est pas sans conséquence. Comme le précisent Docquier et Marfouk (2004) il existe une corrélation négative forte entre l'écart « compétitivité-scolarité » et le revenu par habitant du pays d'origine que l'UE15 doit apprendre à gérer : à niveau d'éducation équivalent, les individus en provenance d'un pays en voie de développement bénéficient de compétences de moindre qualité par rapport à un individu issu d'un pays développé. Plus précisément, Coulombe et Tremblay (2006³⁵) estiment ainsi qu'à niveau d'éducation identique, trois années de scolarité manquent à l'individu ressortissant d'un pays en voie de développement par rapport à l'individu issu d'un pays développé pour atteindre le même niveau de compétence. Cet écart de compétence est réduit à 2,1 années pour les immigrants dont la langue maternelle est celle du pays d'accueil.

³⁵ Voir Coulombe S. et Tremblay J. F. (2006), « Migration, human capital and skill redistribution across Canadian provinces », HRSDC-IC-SSHRC Skills Research Initiative, WP Series, Industry Canada.

Carte IV.1 Système mondial de circulation des travailleurs hautement qualifiés, 2000



Il est cependant difficile de considérer l'UE15 comme un ensemble homogène, certains Etats membres étant plus attractifs que d'autres en la matière.

2.2.2 Des situations peu équivalentes entre les Etats membres : l'hégémonie du Royaume-Uni et de l'Allemagne

Nous l'avons vu, sur 100 immigrants hautement qualifiés, seuls 10 proviennent d'un pays neuf. Cependant, lorsque nous examinons la destination parmi les Etats membres, nous constatons une forte polarisation des flux vers le Royaume-Uni, loin devant le deuxième, l'Allemagne. En effet, le Royaume-Uni absorbe en moyenne, 60% des flux européens hautement qualifiés dont (tableau IV.3).

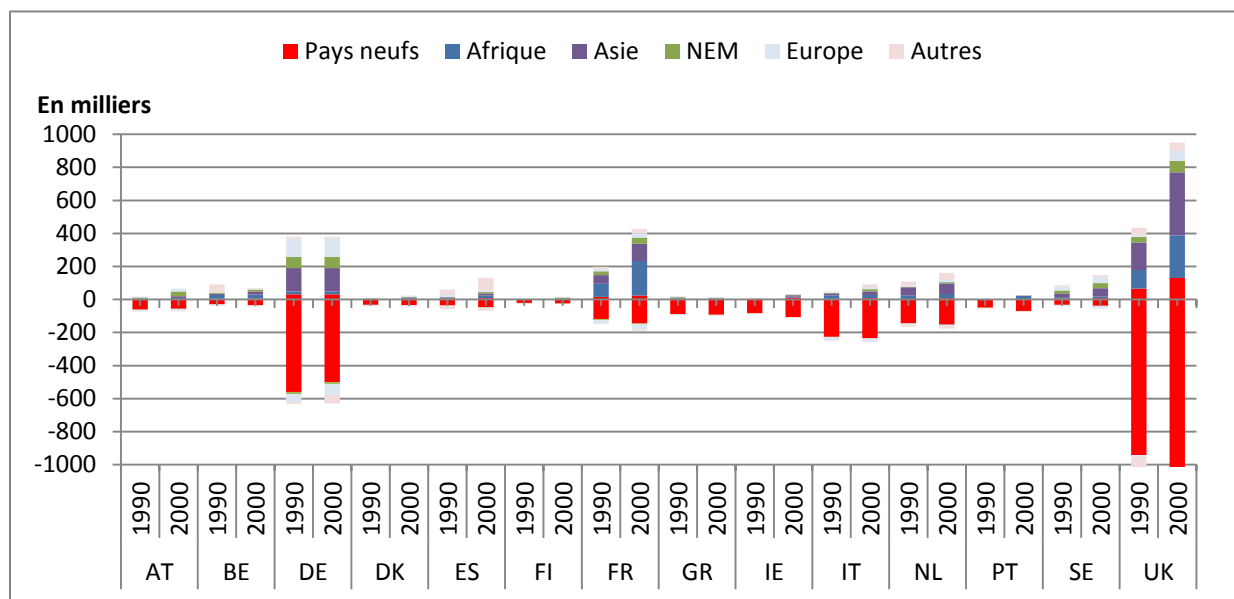
Tableau IV.3 Une polarisation des flux d’immigration hautement qualifiée européenne en provenance d’un pays neuf au Royaume-Uni et en Allemagne, 1990 et 2000

	Royaume-Uni		Allemagne	
	1990	2000	1990	2000
Etats-Unis	35%	38%	29%	26%
Canada	58%	57%	Peu significatif	11%
Australie	86%	83%	Peu significatif	Peu significatif
Moyenne totale	60%	58%	-	-

Source : nos calculs, d’après Docquier et Marfouk (2004)

La situation est identique quelle que soit la région du monde d’où proviennent les migrants : le Royaume-Uni et l’Allemagne sont les destinations privilégiées lorsque l’UE15 est choisie comme destination, par les migrants hautement qualifiés (graphique IV.20). La France est le troisième pays d’immigration hautement qualifiée des pays de l’UE15 mais attire moins de 10% de migrants hautement qualifiés originaires d’un pays neuf et optant pour un Etat membre de l’UE15.

Graphique IV.20 Flux d'entrée (de sortie) hautement qualifiés par région de destination (d'origine), UE15, 1990 et 2000



Source : nos calculs, d'après Docquier et Marfouk (2004)

Note : Absent : Luxembourg

NEM : seulement 4 pour 1990 ; 6 pour 2000.

Conclusion de la partie : L'UE15 souffre. La compétition mondiale pour les talents est rude : entre 1990 et 2000, la situation de l'UE s'est empirée : un nombre croissant de travailleurs hautement qualifiés européens émigrent vers les pays neufs, sans qu'une compensation en volume ne soit réalisée en termes d'immigration de pays tiers. Ces difficultés à s'insérer durablement dans la compétition pour les compétences n'est pas bienvenue pour l'UE, même si nous avons constaté des différences nationales au sein de l'Union : l'Allemagne et le Royaume-Uni bénéficient d'une position favorable, même si leur visibilité semble fragile au niveau international.

Conclusion

La position de l'Union européenne dans le système migratoire international n'est pas évidente alors que les enjeux de compétitivité et de solidarité sont eux, énormes et impératifs. L'analyse multivariée des données issues de la base de Docquier et Marfouk (2004) nous permet de faire le point sur la position européenne (à 15 Etats membres) et son évolution dans le système migratoire mondial.

L'analyse systémique montre que le système migratoire européen se caractérise par une attraction sans commune mesure des migrants peu qualifiés, quelle que soit leur origine géographique, africaine, asiatique ou européenne d'une part, et par une émigration qualifiée de plus en plus pesante orientée vers les pays neufs depuis les années 1990 mais aussi vers les pays émergents, d'autre part. L'attractivité du territoire européen fait bien sûr défaut et nous considérons qu'elle est en partie liée au manque de possibilité de mobilité intra-européenne des ressortissants de pays tiers. L'UE est en processus d'éviction dans la compétition mondiale pour les talents.

Ainsi les flux migratoires ne se développant pas de façon aléatoire, nous estimons que les politiques d'immigration, de l'emploi et de mobilité peuvent les influencer. La seconde partie de notre thèse vise à proposer des solutions allant dans ce sens.

Cette première partie permet de dresser un bilan de la situation de l'UE par rapport à l'objectif de formation d'un marché du travail européen et donc de promotion de la mobilité intra-européenne des travailleurs. Cette situation n'est pas glorieuse : s'il est impératif pour l'UE d'augmenter les possibilités de mobilité au sein de son espace du fait de l'intégration économique et monétaire, la volonté politique ne semble pas suivre : en effet, au-delà des contraintes en termes sociaux qu'un marché du travail européen implique, nous remarquons que la politique d'immigration européenne n'est pas adaptée. Compartimentée, elle ne permet pas à tous les résidents d'un pays de l'UE d'exercer une mobilité immédiate d'un Etat membre à l'autre. La mobilité intra-européenne reste faible, fortement polarisée et ne concerne que les citoyens européens, dans une moindre mesure les citoyens ressortissants d'un Etat membre d'Europe centrale et orientale, et absolument pas les citoyens ressortissants de pays tiers. Nos estimations empiriques d'une équation de gravité augmentée sur les flux d'émigration bilatéraux intra-européens de l'UE15 en 2000 montrent que les déterminants principaux à la migration des citoyens européens sont le réseau et le PIB par tête. Les facteurs de contiguïté et de partage d'une langue commune jouent surtout pour les petits pays dont les spécificités nationales peuvent être marquées (langue peu exportable en dehors des frontières nationales par exemple). Le rôle des variables économiques telles que le taux de chômage ou le taux d'emploi est variable et dépend du niveau d'éducation des migrants ainsi que du couple pays d'origine/pays de destination.

Cette faible mobilité intra-européenne ne permet pas aux marchés du travail nationaux européens de rapprocher leurs situations. Au contraire, actuellement, les divergences n'ont jamais été aussi importantes : malgré nos efforts de regroupements des marchés du travail plus ou moins similaires en termes de position et de tendances, nous assistons véritablement à une rupture entre des pays dont les marchés du travail se portent pas à la vue du taux d'emploi et du taux de chômage, et des pays dont les marchés du travail se délitent peu à peu, avec des taux de chômage en explosion.

De plus, l'absence de possibilité de mobilité intra-européenne immédiate pour les ressortissants de pays tiers semble nuire à l'attractivité de l'Union et celle-ci se trouve

progressivement évincée de la compétition mondiale pour les talents. Pourtant, c'est bien en mobilisant la politique d'immigration, communautarisée récemment, que l'UE pourra à la fois renforcer son rayonnement à l'échelle mondiale, mais répondre à des enjeux internes d'intégration et d'amélioration de l'efficacité de fonctionnement de son marché unique.

La seconde partie de notre thèse permet d'évoquer deux éléments de la politique européenne susceptibles de dépasser ces difficultés.

Partie II

Pour une mobilisation des politiques communautaires

Chapitre IV – Conditions économiques de réalisation d'un marché du travail européen –
Outils opérationnels pour de nouveaux fondements institutionnels

Chapitre V – Marché du travail européen : pour une mise à contribution du régime
communautaire d'immigration légale

La première partie de notre thèse a consisté à établir un diagnostic de la situation actuelle en liant les intérêts à la construction d'un marché du travail à la promotion de la mobilité intra-européenne des travailleurs, quelle que soit leur nationalité. Nous avons tout d'abord focalisé notre attention sur les raisons poussant l'UE à construire un marché du travail européen en n'omettant pas d'y intégrer les implications sociales. La diversité des situations sur les marchés du travail européens nationaux reste marquée, suggérant notamment une faible mobilité intra-européenne des travailleurs. Le régime intra-européen autorise et promeut pourtant la mobilité immédiate des travailleurs européens, alors que ce n'est pas le cas pour les ressortissants de pays tiers. Cette limitation des droits à la mobilité immédiate dans l'espace européen nuit à l'attractivité de l'UE au niveau mondial.

Ce diagnostic a mis en perspective la nécessité d'avancer sur pieds afin d'accélération sur de bonnes bases le processus de construction d'un marché du travail européen par la promotion de la mobilité intra-européenne de tous les travailleurs, qu'ils soient citoyens européens ou non. Cette deuxième partie ainsi constituée de deux chapitres se veut essentiellement analytique.

Le premier chapitre, en se basant sur la définition économique de marché du travail identifie trois piliers, facteurs d'existence d'un marché du travail unique : reconnaissance du capital humain ; transparence et gratuité de l'information et continuité des droits sociaux et fiscaux. Notre démarche théorique et pragmatique nous permet d'évaluer les progrès que l'UE fait ou ne fait pas dans ces trois domaines. Elle propose ainsi de réformer les institutions existantes ou d'instaurer de nouvelles institutions du marché du travail au niveau supranational afin de garantir la progression de l'UE vers la construction d'un marché du travail européen. Nous remarquons que l'UE ne dispose pas de solides appuis d'analyse théoriques conduisant à des avancées éparses et à une progression sinueuse. Quelle démarche l'UE entreprend-elle en matière de reconnaissance des certifications ? Avec quelle efficacité ? Dans quelle mesure le dispositif européen EURES est-il un acteur pertinent de diffusion de l'information sur les conditions du marché du travail ? Comment les interventions pour garantir la continuité des droits sociaux et fiscaux sont-elles menées ?

Le deuxième chapitre concerne la politique d'immigration communautaire. Celle-ci a été récemment communautarisée et s'organise sur la base de plans quinquennaux. Nous cherchons dans un premier temps à caractériser sur la base d'une revue de littérature critique cette politique. Nous proposons dans un second temps une série de recommandations destinées à mieux intégrer la politique d'immigration aux préoccupations et aux objectifs fixés par la stratégie Europe 2020 avec un souci permanent : fournir un meilleur accès au Grand Marché aux travailleurs ressortissants de pays tiers. Comment s'articulent les compétences européennes avec les politiques nationales en matière d'immigration ? Quelles sont les caractéristiques actuelles de la politique d'immigration menée au niveau européen ? Comment articuler politique d'immigration et politique de mobilité intra-européenne immédiate pour les travailleurs ressortissants de pays tiers ?

**Chapitre V – Conditions économiques de réalisation d'un marché du travail
européen : outils opérationnels pour de nouveaux fondements institutionnels**

INTRODUCTION

1 – PREUVES DE QUALITE DU CAPITAL HUMAIN

1.1 – Le besoin d'une information qualitative sur le marché du travail

1.2 – A la recherche d'étalons généraux au service du Grand Marché et des citoyens

**2 – TRANSPARENCE DU MARCHE : INFORMATION QUANTITATIVE ET
AMELIORATION DU PROCESSUS DE COMPENSATION**

2.1 – Pour une information transparente, accessible, gratuite et immédiate

2.2 – Vers une mutation d'EURES en véritable SPE ? Réalisations et défis

**3 – SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE ET FISCAUX : DES ENTRAVES
STRUCTURELLES A LA MOBILITE**

**3.1 – La fragmentation des droits en matière de protection sociale, un frein à la
circulation des travailleurs**

**3.2 – Fiscalité, protection sociale et mobilité des travailleurs : des distorsions
profondes**

CONCLUSION

Introduction

L'absence d'unicité d'un marché du travail européen est notamment due à l'absence ou à l'inefficacité des institutions mises en place à l'échelle européenne pour lever les obstacles institutionnels à la mobilité dans l'UE. L'économie du travail nous explique que l'unicité d'un marché du travail est conditionnée par la réalisation simultanée de trois conditions économiques (Leclercq, 1999) : des preuves du capital humain comparables et transférables ; une information transparente et gratuite ; et des droits sociaux et fiscaux continus. Précisons le fait que nous n'évoquons pas dans ce chapitre les obstacles structurels liés à la mobilité, dont en premier lieu, l'obstacle linguistique.

Dans le cadre d'une mobilité transnationale, chacune de ces trois dimensions est plus ou moins assurées. Remplies au niveau national, ces conditions ne vont pas de soi au niveau transnational. Or l'absence de ces conditions augmente le coût d'une mobilité transnationale à tel point qu'elle peut l'en empêcher.

Au niveau européen, les efforts pour lever ces obstacles institutionnels varient selon la dimension, nous le verrons. Nous abordons chacune des dimensions en ayant le souci d'avoir une approche à la fois positive et normative, en articulant la théorie et la pratique. Nous formulons également des propositions en vue d'améliorer les outils existants ou de créer de nouveaux outils qui permettront d'obtenir un cadre institutionnel favorable à la mobilité.

Ce chapitre vise ainsi à répondre à plusieurs questions :

- En quoi la diversité des systèmes d'éducation et de formation nécessite-t-elle de mettre en place des outils de reconnaissance des qualifications, de certifications des compétences ? Comment l'UE agit-elle en ce sens ?
- Comment la diffusion de l'information sur l'offre et la demande de compétences/d'emploi peut-elle être assurée ? En quoi les outils tels qu'EURES sont-ils une réponse efficace ?
- Enfin, comment sont traitées les questions de continuité des droits sociaux et fiscaux dans le cadre d'une mobilité transnationale ?

Ainsi, dans un premier temps, nous étudions les questions liées à l'information du marché du travail et en cas de mobilité, au risque d'un manque d'information, à la fois quantitatif et qualitatif. Le premier aspect porte sur les preuves de la qualité du capital humain en lien avec

les systèmes de reconnaissance des compétences et qualifications et renvoie ainsi à la question de l'homogénéité du facteur travail. Le deuxième aspect porte sur les postes à pourvoir et la distribution des salaires qui s'y rattachent, en lien avec l'hypothèse de transparence du marché. Ensuite, nous évoquons les cas de la protection sociale et de la fiscalité dans le cadre de la suppression des obstacles à la mobilité du facteur travail dans l'espace européen. Chaque sous-partie est étudiée en termes théoriques puis discutée via les initiatives prises par l'UE et les outils opérationnels qu'elle propose.

1 Preuves de qualité du capital humain

La première dimension d'un marché du travail unique est relative aux preuves du capital humain renvées diplômes et aux certifications. Ces derniers doivent être comparables et appropriées par les parties prenantes dans le territoire considéré.

1.1 Le besoin d'une information qualitative sur le marché du travail

La comparabilité et la transférabilité des preuves de qualité du capital humain dépasse la théorie de l'homogénéité du facteur travail défendue par les néoclassiques. Dès lors, la théorie distingue trois étapes pour parvenir à des preuves de qualité du capital humain transférables et comparables au-delà des frontières nationales.

1.1.1 Les limites de l'hypothèse d'homogénéité du facteur travail : pour un angle plus qualitatif

La théorie néoclassique du marché du travail développe l'hypothèse d'homogénéité du facteur travail qui implique une parfaite identité des individus concernant leurs qualifications et leur productivité. Elle conduit à privilégier le caractère interchangeable des travailleurs dans l'occupation des postes de travail (Leclercq, 1999) et à privilégier le prix comme seule variable d'intérêt. Or la formation, les niveaux de qualifications, le degré de motivation comme l'expérience professionnelle d'un individu sont des facteurs discriminants sur le marché du travail. Les employeurs sont soucieux de ces signaux qui permettent d'évaluer le niveau de productivité d'un individu. En d'autres termes, nous estimons nécessaire de relâcher cette hypothèse traditionnelle et nous préférons adopter une vision davantage qualitative du facteur travail, telle que le propose la théorie du capital humain de Becker (1964). Cette dernière permet de rétablir le principe d'hétérogénéité du facteur travail, et donc de réhabiliter la question des effets de la structure des salaires et des formes de rigidités sur le marché du travail.

Lorsqu'un employeur recrute, celui-ci a besoin de preuves de qualité du capital humain (l'ensemble des caractéristiques d'un individu issues notamment du diplôme ou de la formation) qui sont des indicateurs de productivité des candidats. Certes, même au niveau national, les employeurs n'ont pas connaissance de la productivité du futur salarié au moment de l'embauche (Bailly et Maurau, 2000), mais dans un contexte de mobilité transnationale, cette question est encore plus prégnante : en effet, en raison de la diversité des systèmes d'enseignement et de formation entre pays, la nature de l'information concernant les qualités du capital humain diffère d'un pays à l'autre. Dès lors les employeurs du pays où sont formés les individus disposent d'une meilleure information –bien qu'elle soit imparfaite– sur la qualité des individus, que les employeurs des pays d'accueil (Katz et Stark, 1987).

Sur quels fondements recruter alors un individu formé à l'étranger ? En l'absence de mécanisme de comparabilité et de transférabilité des preuves du capital humain, les employeurs versent une rémunération qui dépend de la productivité moyenne du groupe (Katz et Stark, 1987). Ce comportement a trois conséquences : (i) une perte des gains à la mobilité de la part des salariés, qui peuvent alors être désincités à être mobiles (perte qui peut se traduire par un déclassement ou une sous- ou sur- qualification ; (ii) une perte de repères chez les employeurs, sur lesquels ils prennent leurs décisions d'embauche (Bailly et Maurau, 2000) ; (iii) enfin, un gaspillage des ressources disponibles au niveau macroéconomique.

Pour remédier à ces conséquences négatives, un système transnational (concernant l'espace géographique étudié) intermédiaire de normes en matière de reconnaissance des diplômes ou des qualifications est nécessaire.

1.1.2 Une action sur trois niveaux

Si dans un contexte national, il existe des grilles communes de lecture, telles que le niveau de formation ou le niveau de qualification, lorsque le niveau d'analyse est transnational, ces grilles de lecture ne sont introduites que par le biais d'une volonté des parties prenantes. En effet, les systèmes d'enseignement et de formation se sont construits à un niveau national et diffèrent d'un Etat à l'autre sur trois éléments principalement :

- Les nomenclatures ;
- Les définitions des qualifications, de système de validation des compétences, de modalités d'accès à la qualification ;
- L'accès aux professions (notamment aux professions dites réglementées).

Comment alors rendre compréhensibles et comparables les compétences et qualifications des travailleurs dans une perspective transnationale ? La théorie économique distingue trois niveaux d'action :

- Tout d'abord sur la production de preuves de la qualité des individus, telles que le diplôme et la certification³⁶ ;
- Ensuite, sur la comparabilité et de la reconnaissance entre pays de ces preuves de la qualité des individus ;
- Enfin, sur l'authentification de ces preuves par les employeurs internationaux.

Divers outils, dont la liste n'est pas exhaustive, existent pour chacun des niveaux : en matière de production de preuves de la qualité des individus, les formations ou les diplômes binationaux ou plurinationaux fondés sur une coopération entre les systèmes des Etats membres participants sont un exemple. Concernant la comparabilité et la reconnaissance entre pays de ces preuves de qualité du capital humaine, les systèmes de reconnaissance des qualifications permettent la production d'informations nouvelles et communes qui répondent à ce besoin (Bailly et Maurau, 2000). Ces systèmes sont entendus comme un intermédiaire du marché du travail au sens où ils constituent des supports d'accumulation de l'information sous un certain format. Pour se mettre en place, il nécessite un effort juridique de reconnaissance des preuves de la qualification. Cependant, ils ne sont pas la panacée : ils ne concernent que le capital humain général et omettent les contextes sociétaux (Bailly et Maurau, 2000).

La production d'information et la mise en place d'un système de reconnaissance des qualifications supposent que les employeurs des pays d'accueil soient capables d'interpréter ces informations de façon homogène. Or cette interprétation est le résultat d'une articulation entre trois dimensions, que sont les systèmes de relations professionnelles, l'organisation des entreprises et le système éducatif. Le système de reconnaissance des qualifications doit donc être complété par un travail en aval, de la part des employeurs pour donner une forme interprétable aux preuves de qualité présentées par les individus (Bailly et Maurau, 2000). En d'autres termes, il faut pouvoir passer d'une reconnaissance juridique et institutionnelle à une

³⁶ La certification est une opération qui authentifie les compétences et savoir-faire par rapport à une norme formalisée. En d'autres termes, il s'agit d'une attestation de qualités individuelles d'un niveau de connaissances, de savoir-faire, de capacités d'apprentissage ou encore d'un processus d'attribution de titres sans référence explicite à une action ou un cursus de formation préalable.

reconnaissance économique des qualifications (référence alors au troisième niveau d'action). Or ce passage prend du temps et est sans doute en contradiction avec les besoins à court et moyen termes de mobilité des travailleurs.

1.2 A la recherche d'étalons généraux au service du Grand Marché et des citoyens

Dans l'UE, les systèmes d'enseignement et de formation professionnels sont complexes, disparates et fragmentés. Il existe autant de formes et méthodes de formation que de structures décisionnaires, de configurations et de responsabilités des parties prenantes (*National Agentur Bildung für Europa*, 2009). L'enjeu de rendre les preuves de la qualité du capital humain y est donc important.

Selon nous, l'UE agit principalement sur les deux premiers niveaux d'action que nous avons identifiés : (i) production de preuves de qualité du capital humain et (ii) comparabilité et reconnaissance entre pays de ces preuves.

1.2.1 Deux premiers niveaux d'action investis

Concernant le premier niveau d'action, le processus de Bologne³⁷ est à l'origine d'une harmonisation des systèmes et des diplômes d'enseignement supérieur en Europe, harmonisation au sens d'un établissement de liens entre les normes nationales. Les cursus ont été harmonisés (Licence – Master – Doctorat) et le système de crédits ECTS³⁸ offre un support commun pour la reconnaissance formelle des périodes d'étude à l'étranger et vise à faciliter la planification, la délivrance, l'évaluation, la reconnaissance et la validation des diplômes et des unités d'apprentissage.

Les outils européens dédiés au deuxième niveau d'action visent la transparence d'une part, c'est-à-dire l'augmentation du niveau de visibilité et de lisibilité des qualifications, de leur contenu et de leur valeur sur le marché du travail et dans les systèmes d'éducation et de formation, et la transférabilité des acquis d'autre part, c'est-à-dire l'augmentation du niveau auquel les connaissances, les aptitudes et les compétences peuvent être utilisés dans un nouvel environnement professionnel ou d'éducation. Il faut distinguer les professions réglementées

³⁷ Processus de coopération intergouvernemental créé en 1999 qui vise à instaurer un espace européen de l'enseignement supérieur d'ici 2010. Réunissant 47 Etats, il génère une rencontre chaque trois ans entre les membres pour définir des nouvelles orientations sur la base d'une étude du bilan.

³⁸ L'ECTS est un système de transfert et d'accumulation de crédits centré sur l'apprenant qui s'inscrit dans le cadre du processus de Bologne.

(pour lesquelles l'accès est conditionné à certaines preuves de qualifications soit par l'autorité publique soit par un organisme professionnel habilité par l'autorité publique, Bailly et Maurau, 2000) ou non. Pour l'UE, l'accès, l'exercice ou l'une des modalités d'exercice des professions réglementées est subordonné à la possession de qualifications professionnelles déterminées³⁹ alors que pour une profession non réglementée, c'est à l'employeur d'apprécier le diplôme et le niveau professionnel.

Concernant les professions réglementées, la directive 2005/36/CE sur la reconnaissance des qualifications professionnelles⁴⁰ vise à permettre à toute personne qualifiée d'obtenir la reconnaissance de ses qualifications professionnelles acquises dans son pays d'origine, aux fins d'exercer la profession réglementée dans un autre Etat membre selon des procédures spécifiques propres à chaque profession réglementée. Trois systèmes existent : un système de reconnaissance automatique pour les professions dont les conditions minimales de formation ont été harmonisées, un système de reconnaissance automatique à la carte sur base de l'expérience professionnelle et un système général. Elle est actuellement en cours de révision et la Commission européenne a proposé quelques nouveautés : la carte professionnelle européenne, qui est un certificat électronique certifiant l'authenticité des diplômes, de l'expérience et des qualifications ; l'accès partiel lorsque les fonctions assignées à une profession ne se recoupent pas d'un pays à l'autre ; ou encore les cadres communs de formation.

Concernant les professions non réglementées, les outils mis en place le sont par le biais du processus de Copenhague⁴¹. En ce sens, le cadre européen des certifications (professionnelles), CEC(P) adopté en 2008⁴² est la pierre angulaire de la reconnaissance mutuelle des compétences, savoirs et aptitudes. Le CEC a vocation à permettre la correspondance des systèmes de certifications nationaux agissant comme un outil de transposition pour rendre les certifications plus comparables et plus compréhensibles entre les différents pays et systèmes. En d'autres termes, il vise à faire un lien entre les systèmes

³⁹ Le concept de qualification est étroitement lié à l'enseignement initial puisqu'il se fonde sur la reconnaissance des capacités au sein de l'enseignement formel. Il englobe les capacités acquises par la formation scolaire et attestées par la certification et par l'expérience professionnelle.

⁴⁰ Les qualifications professionnelles se réfèrent aux qualifications attestées par un titre de formation, une attestation de compétences, et/ou une expérience professionnelle.

⁴¹ Lancé en 2002 il s'inscrit dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et vise à développer les systèmes d'enseignement et de formation professionnels.

⁴² Les EM doivent mettre en relation leurs propres systèmes de certification avec le CEC dès 2010.

nationaux de certification. Les certifications sont le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétence établit qu'un individu possède au terme d'un processus d'éducation et de formation les acquis correspondant à une norme donnée. Le CEC dispose de huit niveaux de référence, du niveau de base au niveau avancé, pour l'ensemble des qualifications formelles et des niveaux de compétences acquis via l'apprentissage formel, non formel et informel. Ces huit niveaux sont eux-mêmes subdivisés en trois descripteurs, savoirs, aptitudes et compétences, dont les définitions ne sont pas tout-à-fait homogènes entre Etats membres.

Pour compléter le CEC, le système européen de crédit d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) a été proposé en 2002⁴³. L'objet est de faciliter la validation, la reconnaissance et l'accumulation des connaissances et compétences professionnelles acquises lors d'un séjour dans un autre pays ou dans des situations différentes. Plus précisément, l'objectif de l'ECVET est de permettre aux individus de bénéficier d'un meilleur contrôle de leurs expériences d'apprentissage individuelles et à rendre plus attrayants les déplacements d'un pays ou d'un environnement d'apprentissage à l'autre. Il permet ainsi de faire valider, reconnaître et prendre en compte les acquis pour la certification.

Les niveaux de référence du CEC auquel s'articule l'ECVET sont définis à partir d'outils, dont notamment le portfolio Europass de 2004 et les cadres nationaux de certification (CNC).

Le label Europass est un dispositif européen⁴⁴ composé d'une série de documents qui traduisent études, stages, compétences et expériences professionnelles en Europe de manière standardisée. Cinq documents le constituent : le CV Europass (comprenant des informations normalisées sur les caractéristiques personnelles, les expériences professionnelles, les études, la formation, les compétences de son auteur-détenteur), le Passeport de langues Europass (réunissant sous forme normalisée les compétences linguistiques relatives à la compréhension, la lecture, l'interaction orale, l'expression orale et l'écriture), l'Europass Mobilité (établi par chaque établissement d'enseignement ou de formation), le supplément au diplôme Europass (consignant les connaissances et les compétences acquises par l'individu pour obtenir son

⁴³ Il devrait être finalisé en 2012.

⁴⁴ Qui concerne en fait 31 pays.

diplôme d'enseignement supérieur), ainsi que le supplément descriptif au certificat Europass (englobant les connaissances et les savoir-faire acquis lors d'une formation professionnelle).

Quant aux CNC, ils permettent d'avoir un référentiel des qualifications et des diplômes pour chaque Etat puisqu'ils traduisent les systèmes d'éducation propres à chaque pays.

1.2.2 Des « estimations d'équivalence » au détriment « d'une transférabilité absolue »

Les outils élaborés par la Commission européenne et les Etats membres ne permettent pas d'annihiler les difficultés d'une reconnaissance des compétences en cas de mobilité transnationale. De nombreuses insuffisances sont déplorées par les acteurs :

Tout d'abord, la plupart de ces outils manque d'opérationnalité et est fondée sur le bon vouloir des Etats membres, ce qui laisse planer une incertitude forte sur les avancées. Par exemple, concernant le CEC, s'il fournit les principes utiles pour la reconnaissance des qualifications, il n'est cependant pas encore un outil opérationnel pour les équivalences pratiques et la libre mobilité sur le marché du travail européen (Groupe Alpha, 2010). Des propositions sont faites pour dépasser cet obstacle : Eurocadres, partenaire social de la Commission européenne, propose l'instauration d'une « grille européenne pour la reconnaissance des certifications professionnelles » basée sur une approche sectorielle et un dialogue multi-partenarial incluant les différents types d'apprentissage, formel, non formel et informel (Tratsaert et De Smedt, 2009).

De plus, ces outils sont des « estimations d'équivalence » et non une « indication d'une transférabilité absolue des résultats d'apprentissage », car la confiance mutuelle recherchée n'est pas convertible en crédits (Bohlinger, 2007). En effet, argumente l'auteure, la reconnaissance mutuelle suppose l'utilisation volontaire par les Etats membres des outils d'une part, et la confiance mutuelle dans les résultats d'apprentissage produits dans un système de formation étranger et dans leurs équivalences produites dans leur système de formation nationale. Pour Tratsaert et de Smedt (2009), c'est ce manque de confiance mutuelle qu'il s'agit d'enrayer.

Par ailleurs, les systèmes de crédits sont des mesures quantitatives des acquis de l'apprentissage. Il n'y a pas d'équivalence qualitative incluse dans le principe.

Enfin, il est nécessaire de trouver un équilibre entre une reconnaissance générale et généreuse, mais qui discréditerait le système sur le marché du travail et une reconnaissance rigoureuse et

contrôlée, qui limiterait les opportunités de mobilité, d'insertion professionnelle et de compétitivité à l'échelle européenne (Bohlinger, 2007).

Pour dépasser ces limites, nous formulons plusieurs propositions. En matière d'élaboration des preuves de la qualité du capital humain, nous défendons l'idée d'une réforme des contenus des diplômes, qui prennent en compte le caractère transnational ainsi que les besoins en compétences des entreprises. L'UE pourrait davantage soutenir et rendre visibles les diplômes européens, développés en coopération étroite entre des établissements d'enseignement.

Quant au deuxième degré d'action, nous suggérons de réfléchir à la pertinence de cartes professionnelles européennes, généralisées à de nombreuses professions, créées sur la base d'un volontariat et faisant l'objet d'un référentiel (outil de bonnes pratiques) voire d'un label (démarche plus coûteuse que le référentiel mais marque collective garantissant la qualité. Les cartes professionnelles existent pour certaines professions.

Nous estimons que tous ces dispositifs manquent de visibilité et d'un cadre les organisant de manière plus claire.

Conclusion de la partie : Le premier pilier garantissant l'unicité d'un marché du travail est relatif aux preuves de qualité en termes de niveau de productivité d'un individu. A l'échelle européenne en cas de mobilité transnationale, la diversité des systèmes d'enseignement et de formation est source d'incertitude marquée pour les employeurs. L'UE intervient massivement sur trois niveaux : les nomenclatures des cursus et des formations ; la production de preuves telles que les certifications, et insuffisamment sur le dernier, qui renvoie à l'appropriation par les employeurs de ces nouveaux référentiels. La reconnaissance des diplômes et des qualifications reste au final un problème majeur dans l'UE.

PROPOSITION N°3 : La reconnaissance de la qualité du facteur travail doit passer non seulement par la reconnaissance des qualifications des professions entre Etats membres mais aussi par l'émergence de labels européens, de cursus européens de formation. Cela implique la mobilisation des systèmes d'enseignement supérieur et de formation au niveau transnational. La réflexion sur les diplômes pertinents à cet égard ainsi que de leurs contenus, devra être engagée avec les territoires et les entreprises.

2 Transparence du marché : information quantitative et amélioration du processus de compensation

La transparence du marché est la deuxième condition d'existence d'un marché du travail unique. La correction des imperfections informationnelles sur le marché du travail européen est l'un des objectifs de l'UE.

2.1 Pour une information transparente, accessible, gratuite et immédiate

2.1.1 Pour une information accessible sans entrave, sans délai et sans coûts

Pour qu'un marché du travail fonctionne efficacement, l'information doit être transparente et sa diffusion et son accès gratuits. Les agents sur le marché doivent ainsi pouvoir prendre parfaitement connaissance des offres et demandes d'emploi et des conditions de réalisation des échanges, notamment des salaires (Leclercq, 1999). Dans le cadre d'un marché du travail, l'enjeu principal est de pouvoir informer toutes les parties prenantes, autorités publiques, entreprises, partenaires sociaux, individus, des offres et demandes d'emploi.

Pour une opérabilité du système d'information, la centralisation des procédures de diffusion doit être effective et réalisée par un agent tiers. Cet agent a pour mission de mettre en relation les offres et demandes de transaction exprimées conditionnellement aux différents niveaux de salaire considérés (Leclercq, 1999).

Au niveau national, il existe des services publics de l'emploi (SPE) qui ont cette mission. Pour l'OIT, ce sont des « bureaux publics de placement gratuit placés sous le contrôle d'une autorité centrale » (art. 2, convention n°2 de l'OIT de 1921). L'OCDE (1984) les définit comme un moyen propre à faire circuler l'information entre les demandeurs d'emploi et les entreprises et à assurer par le placement, un redéploiement efficace et sans heurts, de la population active dans un contexte de changement structurel, ainsi que l'insertion des nouveaux arrivants sur le marché du travail. En 1998, la Commission européenne a identifié trois fonctions principales aux SPE : (i) fournisseur d'informations sur le marché du travail (collecte de données sur les offres d'emplois et les candidats potentiels, fourniture d'informations sur les possibilités de formation ou de recyclage) ; (ii) courtage (activité permettant un affichage public des offres d'emplois à pourvoir et favorisant un rapprochement rapide de l'offre et de la demande) ; (iii) ajustement du marché (associés à la mise en œuvre des politiques du marché de l'emploi, les SPE contribuent à l'amélioration de l'ajustement de

l'offre et de la demande d'emploi). Mais cette liste n'inclut pas les missions complémentaires telles que l'indemnisation, la formation, le recrutement que certains Etats assignent à leurs SPE.

Il peut coexister également des structures privées de l'emploi, que les pouvoirs publics doivent coordonner avec les SPE, selon l'art. 2 de la convention n°2 de l'OIT. Au niveau transnational, ces structures informationnelles n'existent pas. Cependant, l'UE a marqué sa volonté d'agir dans ce domaine.

2.1.2 L'interface européenne EURES

L'UE a manifesté très tôt son souci de diffuser l'information relative à l'échange d'offres d'emploi entre Etats membres. Elle n'a cependant pas souhaité instaurer un SPE européen tel que défini par l'OIT mais mettre en place une plate-forme regroupant les offres et demandes d'emplois issues des SPE nationaux. Pourquoi ? Selon la Commission européenne, la création d'un SPE à l'échelle européenne n'est pas souhaitable, en raison notamment de la dimension territoriale du sujet (Commission européenne, 2009). Le SEDOC, système européen de diffusion des offres et des demandes d'emploi enregistrées en compensation internationale, instauré de 1972 à 1992 a ensuite été remplacé par l'interface EURES⁴⁵ (*European Employment Services*) en 1993.

La Commission dans son plan d'action pour la mobilité de l'emploi de 2007⁴⁶ définit EURES comme suit : « EURES est un outil communautaire centralisé qui combine un réseau humain de 750 conseillers qualifiés et un portail qui permet d'accéder à plus d'un million d'offres d'emplois. » En d'autres termes, c'est un réseau européen chargé de développer des échanges d'informations et la coopération au niveau du marché du travail, prévus par le règlement européen 1612/68 relatif à la libre circulation des travailleurs. Il fonctionne en coopération avec d'autres structures communautaires : Eulisses en matière de sécurité sociale, le portail PLOTEUS sur les possibilités de formation, le réseau Eurodesk⁴⁷, ERYICA⁴⁸, Europass, etc.

⁴⁵ Par Décision (CEE) n° 8/2003 de la Commission, du 23 décembre 2002, mettant en œuvre le règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil en ce qui concerne la compensation des offres et des demandes d'emploi.

⁴⁶ COM (2007) 773 final.

⁴⁷ Ce réseau européen Eurodesk regroupe des centres d'information sur l'Europe nationaux, régionaux et locaux destinés aux jeunes et à ceux qui travaillent auprès des jeunes.

⁴⁸ ERYICA acronyme de the *European Youth Information and Counselling Agency* (ERYICA) est une association internationale à but non lucrative basée au Luxembourg.

EURES informe également les demandeurs d'emploi des conditions de vie et de travail dans les Etats membres : ces informations permettent de comparer la situation dans différents pays. En 2002, EURES a subi une première réforme aboutissant à l'adoption d'une charte EURES en avril 2003 qui fournit des points d'intervention relatifs à la composition et aux fonctions assignées au réseau. EURES constitue « l'instrument commun des services publics de l'emploi pour soutenir la libre circulation des personnes et pour réaliser le marché du travail européen⁴⁹ ». En ce sens, EURES tout comme son prédécesseur le SEDOC remplissent surtout la troisième fonction identifiée par la Commission européenne en 1998, celle d'amélioration du processus de compensation.

Cependant, EURES n'est qu'une plate-forme passive de mise en commun des offres d'emplois issues des SPE. Son action jusqu'en 2012 est fort limitée. En effet, du fait de l'absence de missions traditionnellement assignées à un SPE (placement, recrutement notamment) à EURES, la Commission européenne (2012) reconnaît le faible rôle de la plate-forme dans l'amélioration de l'adéquation des emplois et des demandeurs d'emplois avec 25 000 employeurs inscrits et 150 000 placements et recrutements par an réalisés en moyenne. De plus, la plate-forme est peu connue des citoyens européens, travailleurs, employeurs, partenaires sociaux, qui ne bénéficient pas d'une information précise de la part des conseillers nationaux, des SPE ou autres services publics dédiés à l'emploi et/ou à l'Europe.

2.2 Vers la mutation d'EURES en véritable SPE ? Réalisations et défis

2.2.1 Réforme de décembre 2012 : de nouvelles missions pour EURES

Pour pallier ce problème et pour répondre aux enjeux d'une mobilité croissante des travailleurs dans l'UE, la Commission européenne (2012) a proposé une réforme d'envergure d'EURES en 2012 en proposant de lui assigner trois fonctions principales dès 2014, qui le rapproche encore un peu plus d'un SPE original au niveau européen : placement, recrutement et adéquation entre offres et demandes d'emplois. L'UE distingue le placement du recrutement, en ce sens que le premier est une prestation de services par un intermédiaire entre l'offre et la demande sur le marché du travail, alors que le second correspond au pourvoi d'un poste vacant. Ces missions rendent la plate-forme davantage pro-active. envisage de

⁴⁹ Communication de la Commission européenne, du 13 novembre 1998.

davantage s'appuyer sur les analyses l'Observatoire européen des postes vacants et le Bulletin européen sur la mobilité de l'emploi⁵⁰.

2.2.2 *Un triple défi*

Nous saluons la réforme de 2012 sur EURES, mais nous avons identifié trois défis majeurs qu'il faudra relever afin que le potentiel d'EURES soit pleinement exploité : (i) la langue ; (ii) l'implication de toutes les parties prenantes et (iii) la territorialisation.

Les offres d'emploi issues des services de l'emploi nationaux sont fournies en général dans la ou les langue(s) officielles. Nous savons que la principale difficulté pour le marché unique est la gestion des langues différentes. Pour une plate-forme comme EURES il s'agit non seulement de gérer la diversité des langues utilisées pour les offres d'emplois, mais aussi de gérer la sémantique : les définitions des emplois par pays peuvent être hétérogènes. Une taxonomie européenne, agissant comme un « dictionnaire comparatif » des professions et des compétences et comme le propose la Commission européenne, fournira une meilleure visibilité aux acteurs à condition que les opérateurs nationaux se forment à la lecture du contenu en formations, en compétences, en capacités de chacun des emplois traités. Un premier projet dresse en 1965 une liste alphabétique des emplois les plus courants dans les quatre langues des six Etats membres (Allemagne, Belgique, France, Italie, Luxembourg et Pays-Bas) et en flamand. Depuis 2009, une taxonomie multilingue (22 langues) des professions et des compétences, appelée ESCO (*European Skills, Competencies and Occupations*) Fondé sur la dernière classification internationale standard des professions (ISCO), ESCO devrait être mis à la disposition des institutions du marché du travail et de l'éducation.

Pour une pleine exploitation du potentiel d'EURES, une implication et une coopération étroite de tous les acteurs, que sont les SPE, les services privés (désormais inclus dans le dispositif dans la réforme de 2012), les demandeurs d'emploi, les pouvoirs publics et surtout les employeurs. L'exploitation du potentiel d'EURES ne sera toutefois possible que si une publicité et des formations adéquates seront développées, ce qui n'est pas évoqué pour le moment dans la réforme proposée par la Commission européenne.

⁵⁰ Il analyse les emplois vacants publiés sur le portail européen EURES par les services publics nationaux pour l'emploi et est destiné aux personnes à la recherche d'un emploi en dehors de leur région, ainsi qu'aux conseillers EURES.

Enfin, le troisième défi à relever pour EURES est le processus de régionalisation ou de territorialisation des SPE dans certains Etats membres comme en Italie ou en Espagne. Cette territorialisation décuple les efforts à fournir pour faire circuler l'information. Cette problématique n'est pas abordée dans l'actuelle réforme.

Conclusion de la partie : Cette partie a abordé le deuxième pilier conditionnant l'existence d'un marché du travail unique. Il s'agit de la diffusion d'une information gratuite, accessible, transparente. La théorie économique insiste sur le fait que l'information doit permettre à toutes les parties prenantes de connaître toutes les conditions relatives à l'offre et à la demande. La centralisation par un agent tiers de ces informations est indispensable. Au niveau européen, l'Union a instauré la plate-forme EURES. En actuelle refonte (finalisée pour 2014), EURES est une interface à l'échelle de l'UE qui évolue lentement vers un véritable service public de l'emploi.

PROPOSITION N°4 : Les infrastructures de services sont indispensables à l'organisation du marché du travail européen. Elles permettent de mutualiser la main d'œuvre disponible à l'échelle européenne et de mettre en relation une demande de travail avec une offre de travail. Il faut mobiliser EURES pour en faire un service public européen de l'information et de la sécurisation des transitions pour la formation et l'emploi, en partenariat avec les services nationaux, publics et privés. La formation des conseillers, la création de la rencontre entre offre et demande de compétences, l'offre de services pour l'accès aux langues étrangères et aux compétences numériques, ainsi que la bascule des fonds structurels en soutien sont autant de dispositifs à envisager.

3 Systèmes de protection sociale et fiscaux : des entraves structurelles à la mobilité

La troisième condition d'unicité d'un marché du travail est la continuité des droits sociaux et fiscaux dans l'espace transnational étudié.

3.1 La fragmentation des droits en matière de protection sociale, un frein à la circulation des travailleurs

Les systèmes de protection sociale se sont construits sur une base nationale. Dès lors, il est nécessaire de traiter la question de la dimension extérieure des systèmes et de leurs liens entre eux lorsque les travailleurs migrent d'un pays à un autre. Pour avoir un marché du travail unique, les risques de discontinuité de ces droits sociaux doivent être limités, sinon absents.

3.1.1 *L'impact de la diversité des régimes de sécurité sociale sur les droits des migrants : des risques de traitement différencié*

Les niveaux de protection sociale sont hétérogènes dans l'UE liés à une diversité des régimes de protection sociale fortement territorialisés, ancrés dans la sphère nationale. Ils sont le résultat d'une évolution historique nationale. Ils désignent l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective qui permettent aux individus ou aux ménages de faire face financièrement aux conséquences des risques sociaux. Ces risques sociaux (ou « éventualités sociales ») sont des événements susceptibles de remettre en cause la sécurité économique de l'individu ou de la famille en provoquant une baisse des ressources ou une augmentation des dépenses. La littérature classique distingue cinq grands risques : la maladie et l'invalidité, la retraite, le chômage et les accidents de travail, la famille, la dépendance.

En Europe, deux principaux types de système se distinguent⁵¹ : le système bismarckien et le système beveridgien, auxquels se greffent des systèmes hybrides, mis en place par les pays méditerranéens d'une part, et par les pays d'Europe centrale et orientale d'autre part.

Le modèle bismarckien, qui concerne l'Allemagne, le Bénélux, la France et l'Autriche, est un système de solidarité professionnelle, fondé sur cinq caractéristiques : limitation exclusive à ceux qui s'ouvrent des droits à prestation par leur travail, obligatoire uniquement pour les travailleurs dont les revenus sont inférieurs à un plafond, financement par des cotisations sociales proportionnelles aux salaires, fondement sur le principe de proportionnalité entre cotisations et prestations, et enfin, gestion paritaire par les employeurs et les salariés.

Le modèle scandinave, qui concerne la Suède, le Danemark et la Finlande est quant à lui, un système de solidarité nationale. Cinq éléments le caractérisent également : généralisation à toute la population, uniforme pour tous les individus correspondant à des besoins jugés normaux, financement par l'impôt, sans lien proportionnel avec les cotisations sociales, fondement sur le droit inconditionnel à la protection ouvert à tous les individus, enfin, gestion par un service public unifié sous la responsabilité d'un ministère.

Les systèmes hybrides mêlent les deux types de modèle : ainsi les pays d'Europe du Sud (Italie, Espagne, Portugal et Grèce) ont un système avec une base étatique, un ensemble

⁵¹ Distinction faite sur la base des critères de différenciation traditionnels : organisation, structures de financement, couverture des risques et conditions d'éligibilité, type de prestations.

préexistant de régimes de sécurité sociale ajouté à des anciens réseaux de mutuelles constitués sur des bases socioprofessionnelles. Il s'agit d'une « mosaïque de systèmes hybrides complexes, à la fois étatiques et basés sur une régionalisation » (Arcis, 2010). Des systèmes hybrides sont également proposés par les nouveaux Etats membres d'Europe centrale et orientale. Historiquement dotés de systèmes hyper-centralisés des régimes communistes, ces systèmes dit de Siemaszko, ont été rapidement réformés. Les pays se sont inspirés principalement du modèle bismarckien allemand, en instaurant des caisses et en privatisant partiellement le secteur de la santé.

Enfin, le Royaume-Uni et l'Irlande disposent d'éléments relevant de la tradition beveridgienne, avec l'existence de systèmes nationaux de santé. Leurs modèles se distinguent par un montant des prestations plus faible et une couverture moins importante que les deux principaux modèles, et par l'existence de contrôles des ressources rigoureux (Bailly et Maurau, 2000).

Les systèmes de sécurité sociale sont le reflet du patrimoine économique, politique, social, géographique et culturel de chaque territoire ; aucun système n'est identique parmi les Etats membres (Nickless et Siedl, 2003). Cette diversité au niveau européen implique le fait que l'octroi des prestations est généralement subordonné à des conditions de nationalité, de durée d'assurance, de résidence et conduit finalement à une discontinuité des droits à la protection sociale pour les travailleurs mobiles transnationaux.

Aujourd'hui tous les systèmes quels qu'ils soient sont concernés par les enjeux liés au développement de la mobilité transnationale des travailleurs et des soins transfrontaliers (Arcis, 2010). Leur dimension extérieure doit être traitée avec l'intention de limiter les risques de traitement différencié des migrants par rapport aux non-ressortissants. D'un pays à l'autre, en cas de mobilité transnationale, certains droits peuvent être perdus (en matière de pensions de vieillesse ou d'invalidité, de prestation, par exemple), notamment s'ils sont liés aux périodes reconnues de résidence, d'emploi ou d'activité acquises dans l'Etat d'origine (Nickless et Siedl, 2003). L'absence de coordination fiscale et de cotisations de sécurité sociale entre Etats augmente les risques de double-exonération ou de double-imposition.

La réduction de ces risques passe par une meilleure coordination – une harmonisation des législations nationales n'étant pas envisageable –, quatre principes fondamentaux sont définis par la théorie :

- L'égalité de traitement : qui interdit toute forme de discrimination à l'égard des migrants ;
- La détermination de la législation applicable : il s'agit de définir des règles qui permettent qu'une seule législation s'applique pour une même personne, un même emploi ou activité économique ;
- Le maintien des droits acquis : les périodes de résidence, d'emploi ou d'autre activité effectuées dans un pays doivent être reconnues dans les autres pays ;
- Enfin, l'exportation des prestations : cela concerne surtout les prestations structurelles (pensions de vieillesse ou d'invalidité par exemple). Il s'agit de garantir à un bénéficiaire de l'une des prestations couvertes par l'outil de coordination, la prestation en cas de mobilité transnationale ; cette prestation devant continuer d'être versée par le pays d'origine.

L'UE a pris des mesures de coordination des systèmes de sécurité sociale via le recours à la législation supranationale.

3.1.2 Protection sociale, mobilité transnationale et législation européenne

La coordination des systèmes de sécurité sociale européens est enclenchée depuis 1971, mais les risques pour les migrants et les régimes eux-mêmes ne sont pas encore supprimés. Les Etats membres restent souverains en matière de financement et d'organisation de leurs systèmes de protection sociale. L'UE a compétence pour coordonner les systèmes de sécurité sociale nationaux, notamment en ce qui concerne la mobilité transnationale. Elle prévoit des règles communes pour assurer une continuité des droits dans l'UE en cas de mobilité transnationale.

La coordination des systèmes de sécurité sociale a débuté dès 1957, et jusqu'en avril 2010, le principal outil de coordination était le règlement 1408/71 (auquel se greffe le règlement 574/72) qui applique les quatre principes énoncés ci-avant, principes d'égalité de traitement, de détermination de la législation applicable, de maintien des droits acquis et d'exportation des prestations à tous les régimes de sécurité sociale couverts par la Convention européenne et la Convention 102 de l'OIT. Ce système permettait ainsi de conserver ses droits y compris après une période de mobilité, en matière de retraite, santé, assurance-chômage, etc. Toutes les branches traditionnelles sont concernées (maladie, maternité, prestation de chômage ou de retraite, allocation de décès, etc.) et tous les régimes de sécurité sociale également. Il

s'appliquait aux salariés ressortissants des Etats membres et à leur famille, aux travailleurs indépendants, aux régimes spéciaux des étudiants et fonctionnaires et aux ressortissants de pays tiers. Depuis le 1^{er} mai 2010, deux règlements 883/2004 et 987/2009 coordonnent les systèmes de protection sociale en apportant des changements substantiels par rapport à la législation précédente :

- Un cinquième principe est intégré : celui de l'assimilation de prestations, de revenus, de faits ou d'évènements ;
- Le principe de totalisation des périodes d'assurance est devenu un principe général de large portée, sauf dérogations ;
- Le principe d'exportation des prestations : les clauses de résidence relatives aux prestations en espèces sont levées par rapport au règlement 1408/71 ;
- Le principe d'unicité de la législation applicable : aucune situation de double assujettissement n'est possible désormais.

Malgré ces initiatives, il est encore difficile de parler d'un travailleur européen bénéficiant d'une assurance sociale homogène et fiable, tant les parcours demeurent risqués. Tel est le cas des prestations de chômage des travailleurs transfrontaliers et des retraites complémentaires.

Les travailleurs transfrontaliers sont affiliés à l'organisme de l'Etat membre dans lequel ils travaillent, tout en résidant dans un autre EM et en ayant accès aux soins de santé des deux Etats membres. Or en cas de chômage, des pertes substantielles liées à une mobilité sont constatées.

En cas de chômage, partiel, accidentel ou involontaire⁵² le travailleur frontalier au chômage bénéficie des prestations selon la législation de l'Etat d'emploi, c'est-à-dire la législation de l'Etat membre dans lequel il travaille, comme s'il y résidait.

Lorsqu'il s'agit d'un chômage complet⁵³, l'ancien travailleur frontalier en matière de placement dépend des services publics de l'emploi de son lieu de résidence, et en matière de prestations, il bénéficie des prestations selon la législation de l'Etat de résidence. Ainsi, les prestations sont versées par l'organisme compétent du lieu de résidence et sont à sa charge.

⁵² Suspension totale ou partielle de la relation de travail due à une interruption ou une diminution de l'activité de l'entreprise causée par des difficultés économiques ou des circonstances exceptionnelles

⁵³ Arrêt involontaire et prolongé du travail dû à l'impossibilité de trouver un emploi, causé principalement par un licenciement ou l'arrivée du terme d'un CDD.

Les règles de l'Etat de résidence concernant les conditions d'ouverture des droits, la durée de versement de l'indemnité, le mode de calcul de l'indemnité et les règles de plafonnement sont ainsi applicables. Ainsi un ancien frontalier ayant travaillé au Luxembourg et résidant en France devra s'inscrire auprès du SPE français. Il est possible que les prestations soient calculées sur la base des salaires luxembourgeois, mais leur montant dépendra des règles nationales françaises, provoquant des risques de pertes notables.

De même, en matière de droits à pension complémentaire, l'UE éprouve également des difficultés à améliorer la situation des travailleurs mobiles. Les régimes complémentaires de pension sont des régimes de pension de retraite professionnelle établis conformément à la législation et à la pratique nationales, liés à une relation de travail et destiné à servir une pension complémentaire à des travailleurs salariés ou non. Or les entraves fiscales à la continuité des droits à pension complémentaire restent prégnantes : la diversité des systèmes nationaux d'imposition ou d'exonération des cotisations de retraite, des revenus des investissements et des plus-values de l'institution de retraite, et des prestations de retraite fait courir un risque de double-imposition ou de double exonération au travailleur mobile (Patterson et Martinez Serrano, 2000). Cependant, cette garantie ne s'applique qu'aux domaines obligatoires au titre de la législation européenne ; c'est pour cette raison que les droits acquis pour la retraite complémentaire ne font pas l'objet d'un transfert, ce qui engendre une perte de droits très substantiels pour le travailleur.

La viabilité des systèmes de protection sociale devrait être remise en cause –entre autre- par une forte mobilité des travailleurs : des ajustements fiscaux au niveau européen pourraient permettre de les rendre viables (Cazes, 1993).

3.2 Fiscalité, protection sociale et mobilité des travailleurs : des distorsions profondes

Face à une augmentation de la mobilité des travailleurs, les besoins en matière de coordination fiscale s'intensifient.

3.2.1 Des risques fiscaux et fiscaux-sociaux associés à une mobilité transnationale

Les interactions entre les systèmes fiscaux nationaux sur le Grand Marché augmentent avec la mobilité transfrontalière. Or les législations fiscales nationales dans l'UE sont extrêmement diverses, spécifiques à chaque Etat et complexes (Patterson et Martinez Serrano, 2000).

Comme le précise Barbier-Gauchard (2008), les taux de pression fiscale sont très différenciés et les pratiques fiscales très diverses entre Etats membres.

Ainsi des différences nationales en matière de fiscalité directe peuvent être la cause de distorsions de la concurrence sur le marché de l'emploi et notamment dans le choix du lieu de travail par les travailleurs. La fiscalité directe regroupe l'ensemble des impôts sur le revenu des particuliers et sur les profits des sociétés (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, taxes locales, impôt sur la fortune). Parce que les régimes fiscaux nationaux dans l'UE ne sont pas compatibles entre eux, des risques fiscaux apparaissent en cas de mobilité transfrontalière et constituent des entraves à la libre circulation des travailleurs dans l'espace européen que les citoyens européens ne manquent pas de dénoncer : 3 à 4% du volume total des plaintes et demandes adressées aux services de conseil aux citoyens concernent la fiscalité.

Ces risques fiscaux sont bien identifiés : double-imposition des revenus et du capital, discrimination, difficultés à obtenir des remboursements d'impôts, difficultés à obtenir des informations sur les dispositions fiscales étrangères (Commission européenne, 2010). Certaines règles fiscales nationales sont d'ailleurs incompatibles avec les traités : les propriétés étrangères, les pensions et les dividendes en sont des exemples.

A ces risques fiscaux, s'ajoutent des risques fiscaux-sociaux, liés à l'interaction en cas de mobilité transfrontalière aux systèmes de protection sociale et fiscaux. Ainsi pour les travailleurs frontaliers, les interférences entre leur statut social et leur statut fiscal interrogent sur la compatibilité des régimes nationaux de protection sociale et fiscaux. Les cotisations sont en effet payées dans le pays de travail et les impôts dans le pays de résidence.

3.2.2 Concurrence, coordination, harmonisation ou convergence fiscale ? Une coordination difficile

Le traité actuel de l'UE (TUE) n'a pas repris l'article 293 du traité CE qui stipulait le fait que les Etats membres doivent entamer des négociations pour éliminer la double imposition dans l'UE. En l'absence de législation européenne, les Etats membres qui ont la compétence exclusive en matière de fiscalité directe, ont multiplié les accords bilatéraux pour éviter ces risques fiscaux, notamment sur les modèles proposés par l'OCDE (CES, 2011). Ces régimes spécifiques aux expatriés, sont notamment réservés aux cadres et instaurent par exemple un abattement forfaitaire d'impôt, la non-imposition des revenus perçus à l'étranger, un taux spécial unique d'imposition ou une tranche marginale supérieure spécifique aux impatriés.

Ces dispositifs sont assujettis au TUE et au règlement 1612/68 sur la non-discrimination entre travailleurs. Ils ne suffisent néanmoins pas à éliminer tous les risques fiscaux.

Entre concurrence fiscale et convergence fiscale, l'UE et les Etats membres doivent donc trouver un équilibre. Précisons les choses : alors que la concurrence fiscale est une compétition non coopérative entre plusieurs acteurs publics qui cherchent à améliorer l'attractivité de leur territoire pour les acteurs économiques par une fiscalité avantageuse et dont le produit doit leur permettre néanmoins de financer leurs politiques (Brachet et Verdier, 2006), la convergence fiscale, qui renvoie à l'idée de fédéralisme européen implique un rapprochement des bases, des taux et des règles applicables aux principaux impôts d'une part, et de systèmes d'imposition d'autre part. Ces deux extrêmes ne sont donc pas envisageables, pour des raisons qui leur sont propres et que nous n'évoquons pas ici. Or certains chercheurs avancent, certes avec prudence, l'idée que la concurrence fiscale entre Etats membres soit aujourd'hui plus vive (Marini, 1999 ; Barbier-Gauchard, 2008).

La Commission européenne a pris position en 2001, puis en 2010 : la fiscalité reste de compétence nationale et n'a pas vocation à faire l'objet d'une harmonisation totale au niveau européen (contrairement à la fiscalité indirecte). Toutefois, une coordination fiscale, degré intermédiaire entre concurrence et convergence fiscales reste nécessaire pour régler les problèmes transnationaux (Commission européenne, 2010). L'avantage est que la coordination fiscale n'impose pas d'action communautaire autonome tout en permettant de rendre les régimes fiscaux nationaux compatibles entre eux mais aussi avec les objectifs du Traité. Deux points en 2006 sont développés sur la base de cette communication de 2001 en matière de fiscalité directe : la compensation transfrontalière des pertes⁵⁴ et l'imposition à la sortie⁵⁵. Pour 2011-2012, des mesures sont prévues sur la base d'analyses d'impact en matière de double imposition (2012), de droits de succession (2011) et de taxes frappant les paiements transfrontaliers des dividendes (2012). La communication de la Commission (2012) mentionne l'existence de ces entraves fiscales en se focalisant notamment sur la situation des travailleurs frontaliers. Cependant, elle n'envisage pas d'orientations concrètes d'autant plus qu'elle n'évoque pas la situation des travailleurs mobiles au sein de l'UE.

⁵⁴ COM (2006) 824 final.

⁵⁵ COM (2006) 825 final.

Ces initiatives, dont le lancement d'un débat en 2011 sur le sujet au niveau européen, sont cependant peu ambitieuses et très spécifiques. La Cour de Justice de l'UE se prononce dans le sens d'une harmonisation fiscale en matière de fiscalité directe pouvant être développée sur la base des dispositions relatives au rapprochement des législations. Mais le principe de l'unanimité limite d'autant les ambitions que la volonté politique d'une harmonisation est limitée.

L'harmonisation devrait également être envisagée en matière de prélèvements obligatoires destinés à financer les systèmes nationaux de protection sociale. En effet, en cas d'augmentation de la mobilité intra-européenne des travailleurs, deux types de mouvements migratoires, en réaction à la concurrence entre les systèmes fiscal-socials nationaux pourraient émerger (Marini, 1999) : d'une part, les personnes sans ressources pourraient être tentées d'établir leur résidence dans les pays où les prestations à caractère universel sont les plus généreuses⁵⁶, tandis que les personnes à revenus élevés s'établiraient dans les pays leur offrant les meilleures conditions en termes de prélèvements directs sur les revenus ; d'autre part, les individus les plus mobiles pourraient être tentés par le nomadisme fiscal-social, changeant de résidence selon les coûts et bénéfices offerts par chacun des systèmes nationaux aux différentes étapes de la vie. En d'autres termes, l'imposition des assiettes des bases les plus mobiles – qui sont en général des travailleurs hautement qualifiés – diminue au détriment des bases les moins mobiles (Fauve, 2008). Il s'agit finalement d'une remise en question de l'équité horizontale et verticale des systèmes, équité entendue comme une répartition de la pression fiscale en fonction de la capacité contributive des agents économiques, puisque la concurrence fiscale peut conduire à une mauvaise allocation des ressources, et à une déformation de la répartition de la charge fiscale ou de l'offre de biens publics (Marini, 1999).

L'ambition de coordination est d'autant plus décevante, qu'elle en est en réalité au point mort (Aujean, 2007). Brachet et Verdier (2006) estiment que, pour limiter les entraves fiscales à la mobilité des travailleurs voire encourager la mobilité, l'objectif à long terme est celui d'une augmentation uniforme de la fiscalité sur les revenus et le patrimoine, la concurrence fiscale se traduisant alors par une augmentation de la fiscalité sur la consommation (Brachet et Verdier, 2006).

⁵⁶ Dans les prestations sociales (revenu minimum, assurance-maladie) et dans l'allocation aux consommations collectives (éducation, etc.).

Conclusion de la partie : La continuité des droits sociaux et fiscaux est le troisième pilier garantissant l'unicité d'un marché du travail. Tout comme les systèmes d'enseignement et de formation, les systèmes de protection sociale et les fiscaux sont nés dans un contexte national. La mobilité transnationale remet en cause leurs principes fondamentaux. Cependant, même si les premières initiatives européennes pour sécuriser les mobilités géographiques intra-européennes ont porté sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, les avancées sur ces deux points sont chaotiques et timides. En matière fiscale, au-delà de l'absence de garantie de continuité des droits fiscaux, l'absence de clarté et de formation des agents nationaux complexifie encore plus la situation.

PROPOSITION N°5 : Il faut traiter le *dumping* social et fiscal en établissant au niveau européen un salaire *minima* et contrôler le rapport salaire/productivité. La portabilité des droits, qui correspond au maintien des prestations au-delà des frontières nationales, mais qui se restreint à l'espace européen doit pouvoir être assurée. Or le débat en Europe sur le sujet a cessé. L'harmonisation fiscale dans l'UE doit être élargie à celle des régimes des aides publiques. Ceci nécessitera un cadre supranational qui prenne en compte la diversité des situations nationales notamment en termes de productivité et visant une convergence économique et sociale.

Conclusion

Il n'existe pas de marché du travail européen. Les indicateurs de sa situation en termes d'activité, d'emploi et de chômage révèlent non seulement une diversité des situations entre les Etats membres, mais également une divergence croissante inquiétante. La coordination au niveau européen semble insuffisante voire inexistante sur ces aspects.

Au niveau de l'analyse institutionnelle et de l'économie du travail, les conclusions sont les mêmes : les conditions d'unicité d'un marché du travail à l'échelle européenne avec transparence de l'information, libre circulation et reconnaissance des qualifications ne sont pas encore réunies simultanément. Pour chacune de ces dimensions, des efforts sont fournis, mais ils sont épars et insuffisamment ambitieux par rapport à l'impératif de construction d'un marché du travail européen.

Nous avons formulé à cet égard des propositions d'activation de la réalisation des trois conditions d'un marché du travail européen :

PROPOSITION N°3 : La reconnaissance de la qualité du facteur travail doit passer non seulement par la reconnaissance des qualifications des professions entre Etats membres mais aussi par l'émergence de labels européens, de cursus européens de formation, en particulier pour les ingénieurs et techniciens, afin d'impulser la relance industrielle et l'innovation dans l'Union. Cela implique la mobilisation des systèmes d'enseignement supérieur et de formation au niveau transnational. La réflexion sur les diplômes pertinents à cet égard ainsi que de leurs contenus, devra être engagée avec les territoires et les entreprises.

PROPOSITION N°4 : Les infrastructures de services sont indispensables à l'organisation du marché du travail européen. Elles permettraient de mutualiser la main d'œuvre disponible à l'échelle européenne et de mettre en relation une demande de travail avec une offre de travail. Il faut mobiliser EURES pour en faire un service public européen de l'information et de la sécurisation des transitions pour la formation et l'emploi, en partenariat avec les services nationaux. La formation des conseillers, la création de la rencontre entre offre et demande de compétences, l'offre de services pour l'accès aux langues étrangères et aux compétences numériques, ainsi que la bascule des fonds structurels en soutiens ont autant de dispositifs envisageables.

PROPOSITION N°5 : Il faut traiter le dumping salarial et fiscal en établissant au niveau européen un salaire minimum et contrôler le rapport salaire/productivité. La portabilité des droits doit pouvoir être assurée. L'harmonisation fiscale dans l'UE doit être élargie à celle des régimes des aides publiques. Ceci nécessitera un cadre supranational qui prenne en compte la diversité des situations nationales notamment en termes de productivité et visant une convergence économique et sociale.

**Chapitre VI – Marché du travail européen : pour une mise à contribution du régime
communautaire d’immigration légale**

INTRODUCTION

1 – EVOLUTION DU CADRE JURIDIQUE COMMUNAUTAIRE

1.1 – Le traité de Maastricht

1.2 – Le traité d’Amsterdam

1.3 – Le traité de Lisbonne : des enjeux sur la prise de décision et substantiels

**2 – REVUE DE LITTERATURE CRITIQUE SUR UN PROCESSUS DE
COMMUNAUTARISATION ARDU**

**2.1 – A la croisée des chemins : entre compétences européenne et nationale, le cœur
balance**

2.2 – Un équilibre sous-efficient : l’Europe forteresse

**3 – LEVER LES INCOHERENCES : POUR UNE ARTICULATION ENTRE
POLITIQUE D’IMMIGRATION ET POLITIQUE DE MOBILITE INTRA-
EUROPEENNE**

3.1 – Impliquer la politique d’immigration dans les stratégies structurelles de l’UE

3.2 – Les jeunes étrangers diplômés en Europe

3.3 – La mobilisation de la politique d’immigration dans la stratégie Europe2020

CONCLUSION

Introduction

Nous l'avons vu, l'UE est en position bien inconfortable concernant sa capacité à attirer les talents. Sa position dans le système migratoire international est particulière, puisqu'elle parvient à attirer en volume des millions de personnes, mais dont le niveau de qualification est en moyenne relativement faible, notamment par comparaison avec les flux entrants des pays neufs, Etats-Unis en tête. Or nous estimons que l'UE ne parvient pas à saisir sa chance : celle d'utiliser la politique d'immigration, communautarisée il y a une quinzaine d'années.

Le processus de communautarisation n'a pas été évident. Il consiste à transférer un domaine relevant, dans le cadre institutionnel de l'UE, de la méthode intergouvernementale (deuxième et troisième piliers) à la méthode communautaire (premier pilier). Comment a évolué le cadre juridique communautaire depuis le traité de Maastricht en 1993 ?

La question de l'immigration attise les passions du fait de son lien étroit avec l'emploi, le marché du travail ou la protection sociale. Malgré un cadre juridique clair, la gouvernance de la politique migratoire au niveau de l'UE n'est pas évidente : comment s'articulent l'intérêt général européen avec les préférences parfois hétérogènes des Etats membres ? Par quel processus la politique d'immigration européenne prend-elle la forme d'une politique sécuritaire défendant l'idée d'une Europe forteresse ?

Nous plaçons pour une évolution de l'approche de la politique migratoire. Une réorientation vers une politique de marché du travail doit être entamée en dépassant les positions nationales arc-boutées sur leurs rivalités en termes de compétitivité. Comment l'approche globale européenne lancée en 2005 peut-elle constituer une piste pour réorienter la politique d'immigration ? Quels sont les aspects fondamentaux sur lesquels l'UE pourrait avancer en accord avec les Etats membres ? Comment celle-ci peut-elle contribuer à améliorer la compétitivité de l'UE et à approfondir le marché unique ?

Ce chapitre vise à répondre à deux questions :

- Comment la politique d'immigration est-elle devenue une politique restrictive défendant l'idée d'une Europe forteresse ?
- Comment faire de la politique d'immigration une politique du marché du travail en cohérence articulée à une politique de mobilité intra-européenne ?

L'évolution du cadre juridique communautaire est retracée dans un premier temps, puis la gouvernance difficile de la politique d'immigration est évoquée dans une seconde partie. La dernière partie a pour enjeu de définir les perspectives de réorientation de la politique d'immigration vers une politique du marché du travail articulée à une politique de mobilité intra-européenne.

1 Evolution du cadre juridique communautaire

Le cadre juridique de la politique d'immigration a évolué en trois temps : d'abord par le traité de Maastricht, puis le traité d'Amsterdam et enfin, le traité de Lisbonne.

1.1 Le traité de Maastricht

Entré en vigueur en novembre 1993, le traité de Maastricht constitue une première étape vers la communautarisation des questions relatives à l'asile et à l'immigration. Le renforcement de l'Acte Unique (1986) s'opère à travers la proposition d'une « suppression immédiate des contrôles aux frontières intérieures », une consolidation de la coopération entre la police, la justice et la douane, ainsi que l'institution de mesures communes d'accès et de traitement des demandes d'asile (encadré VI.1).

Encadré VI.1 Compétences dans le cadre du traité de Maastricht

Les Etats membres considèrent les domaines suivants – et qui nous concernent – comme des questions d'intérêt commun (titre VI « La coopération dans les domaines de la justice et des affaires intérieures », article KI) :

- la politique d'asile ;

-les règles régissant le franchissement des frontières extérieures des Etats membres par des personnes et l'exercice du contrôle de ce franchissement ;

- la politique d'immigration et la politique à l'égard des ressortissants des pays tiers :

o les conditions d'entrée et circulation des ressortissants des pays tiers sur le territoire des Etats membres ;

o les conditions de séjour des ressortissants des pays tiers sur le territoire des Etats membres, y compris le regroupement familial et l'accès à l'emploi ;

o la lutte contre l'immigration, le séjour et le travail irréguliers de ressortissants des pays tiers sur le territoire des Etats membres.

Le Traité de Maastricht célèbre l'Union européenne fondée sur trois piliers. Les domaines concernant la justice et les affaires intérieures (JAI), dans lesquels les thèmes de

l'immigration et de l'asile s'insèrent, appartiennent au troisième pilier (ou titre VI du traité). En relevant du troisième pilier, la procédure de décision est la coopération intergouvernementale⁵⁷ et les textes sont adoptés à l'unanimité. La politique de visa relève quant à elle du premier pilier. Le Traité Unique fournit les outils techniques et juridiques. La volonté des Etats membres détermine désormais le rythme d'avancée vers la communautarisation.

1.2 Le traité d'Amsterdam : la marche vers la communautarisation

Entré en vigueur en 1999, le traité d'Amsterdam attribue les compétences de l'Union européenne en matière d'immigration, dans les domaines spécifiques des visas, d'asile et de libre circulation des personnes dans l'espace européen (titre IV du traité, intitulé « Visa, asile, immigration et autres politiques liées à la circulation des personnes », articles 61 à 69) (encadré VI.2). Ces domaines communautaires, liés à la mise en œuvre progressive d'un Espace de liberté, de sécurité et de justice, couvrent : la libre circulation des personnes ; le contrôle des frontières extérieures ; l'asile, l'immigration et la protection des droits de ressortissants de pays tiers ; enfin, la coopération judiciaire en matière civile.

Encadré VI.2 Compétences dans le cadre du traité d'Amsterdam (art. 63)

En particulier l'article 63 spécifie :

« Le Conseil arrête dans les cinq ans qui suivent l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam :

- Des mesures relatives à l'asile, conformes à la Convention de Genève du 28/07/1951 et au Protocole du 31/01/1967 relatifs au statut des réfugiés ainsi qu'aux autres traités pertinents dans les domaines suivants :

- o Critères et mécanismes de détermination de l'Etat membre responsable de l'examen d'une demande d'asile présentée dans l'un des Etats membres par un ressortissant d'un pays tiers ;*
- o Normes minimales régissant l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats membres ;*
- o Normes minimales concernant les conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers pour pouvoir prétendre au statut de réfugié ;*
- o Normes minimales concernant la procédure d'octroi ou de retrait du statut de réfugié dans les Etats membres ;*

⁵⁷ La coopération intergouvernementale correspond à des structures de concertation non intégrées au dispositif communautaire, donc non soumises aux mécanismes de contrôle parlementaire et juridictionnel.

- **Des mesures relatives aux réfugiés et aux personnes déplacées, dans les domaines suivants :**
 - o Normes minimales relatives à l'octroi d'une protection temporaire aux personnes déplacées en provenance de pays tiers qui ne peuvent rentrer dans leur pays d'origine et aux personnes qui, pour d'autres raisons, ont besoin d'une protection internationale ;
 - o Mesures tendant à assurer un équilibre entre les efforts consentis par les Etats membres pour accueillir des réfugiés et des personnes déplacées et supporter les conséquences de cet accueil ;

- **Des mesures relatives à la politique d'immigration, dans les domaines suivants :**
 - o Conditions d'entrée et de séjour, ainsi que normes concernant les procédures de délivrance par les Etats membres de visas et de titres de séjour de longue durée, y compris aux fins du regroupement familial ;
 - o Immigration clandestine et séjour irrégulier, y compris le rapatriement des personnes en séjour irrégulier ;

- **Des mesures définissant les droits des ressortissants des pays tiers en situation régulière de séjour dans un Etat membre de séjourner dans les autres Etats membres et les conditions dans lesquelles ils peuvent le faire. »**

Ces mesures partagées appartiennent au premier pilier (hormis la coopération judiciaire et policière en matière pénale). L'harmonisation n'est pas envisagée à cette époque. Le traité de Maastricht régit donc toujours ces domaines. Ainsi, seules des « mesures » peuvent être prises en matière de conditions d'entrée et de séjour des migrants, d'immigration clandestine et irrégulière, ou encore de droits des ressortissants des pays tiers.

Il est décidé que la communautarisation sera partielle et progressive : un plan sur cinq années pour parvenir à communautariser ces politiques est établi, à partir de l'entrée en vigueur du traité. A l'issue de cette période transitoire, la Commission dispose d'un droit d'initiative exclusif et la procédure de codécision s'applique. Plus précisément, si la communautarisation est décidée unanimement en 2004, alors les décisions en matière d'immigration et d'asile seront soumises à la règle de codécision traduisant la mise en place d'une coopération renforcée.

1.3 Le traité de Lisbonne : des enjeux sur la prise de décision (codécision) et substantiels (Charte des droits fondamentaux)

L'adoption du traité de Lisbonne a deux conséquences dans le domaine JAI : dans le processus de décision d'une part, et en substance, avec l'adoption d'une Charte des droits fondamentaux désormais contraignante, d'autre part.

Tout d'abord, la ratification du traité permet de réaliser des progrès dans la prise de décision, puisqu'il implique le transfert de l'ensemble du domaine de liberté, sécurité et justice dans les compétences partagées. L'Union et les Etats membres peuvent légiférer et adopter des actes juridiquement contraignants. Les Etats membres exercent leur compétence dans la mesure où l'Union n'a pas exercé la sienne. Ils exercent à nouveau leur compétence dans la mesure où l'UE a décidé de cesser d'exercer la sienne. Le Conseil des ministres vote à la majorité qualifiée, et non plus à l'unanimité⁵⁸. Les blocages résultant du troisième pilier intergouvernemental devraient donc être levés.

De plus, le Parlement européen, qui ne jouait avant qu'un rôle consultatif –notamment en matière de coopération judiciaire pénale, de coopération policière et d'immigration légale-, devient un co-législateur, grâce à l'extension de la procédure de codécision à tous les domaines de l'espace de liberté, de sécurité et de justice⁵⁹. En outre, le système de consultation s'intensifie : la formule de l'article 51 du règlement du Parlement européen peut désormais être utilisée. Elle donne la possibilité d'avoir des discussions conjointes avec plusieurs commissions parlementaires et des représentants des parlements nationaux.

A ces évolutions du processus de décision, s'ajoute une évolution substantielle liée à la ratification du traité de Lisbonne : la Charte des Droits fondamentaux a désormais une valeur juridique contraignante, malgré les *opt-outs* du Royaume-Uni, de la Pologne et de la République Tchèque. Toutes les politiques et décisions prises au niveau européen devront s'y conformer. Or la création de l'espace européen de liberté, de sécurité et de justice s'est faite jusqu'à présent de façon déséquilibrée, au détriment de la protection des valeurs

⁵⁸ La règle de la majorité qualifiée s'appliquera par exemple au contrôle des frontières extérieures et à l'asile.

⁵⁹ Les enjeux au niveau du Parlement européen sont donc évidents, et afin qu'il devienne un véritable organe de codécision, les parlementaires ont réclamé davantage de coopération dans l'espace de justice, sans toutefois que cela ne se fasse au détriment des traditions nationales et des droits fondamentaux. Ils espèrent que les principes de subsidiarité et de proportionnalité seront respectés par la Commission.

démocratiques. A propos d'immigration, les politiques et la législation seront par conséquent, amenées à respecter en particulier, les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Le Traité prévoit par ailleurs, la mise en place d'un système intégré de gestion des frontières extérieures et le renforcement des pouvoirs de Frontex, et de renforcer les moyens de lutte de l'UE contre l'immigration illégale et la traite des êtres humains.

Conclusion de la partie : L'évolution du cadre juridique de la politique d'immigration est lente. Son lien étroit avec l'emploi, le marché du travail ou la protection sociale en fait une question sensible pour lesquels les Etats membres restent farouchement attachés.

2 Le processus de communautarisation

La politique d'immigration est certes communautarisée, mais son lien étroit avec l'emploi, le marché du travail et la protection sociale, relevant de la compétence des Etats membres conditionne ses avancées.

2.1 Les contours de la politique d'immigration européenne : l'Europe forteresse

Malgré les efforts, la politique d'immigration européenne revêt principalement une dimension sécuritaire, partie intégrante des politiques des frontières extérieures de l'UE (Guiraudon, 2011). Celle-ci s'est développée dès 1990 avec la convention d'exécution de Schengen. L'implication initiale des fonctionnaires des ministères nationaux de l'Intérieur et de la Justice conduit à une approche biaisée de l'immigration fondée sur la l'aspect sécuritaire et policier. Pour Bribosa et Rea (2002), la politique d'immigration a pris la forme d'une ouverture conditionnée, d'une hospitalité calculée.

Plus précisément les contours de la politique d'immigration se sont progressivement dessinés par les plans quinquennaux successifs (Tampere, La Haye, Stockholm). Le Conseil européen de Tampere en 1999 propose un premier plan quinquennal dans le domaine de la JAI relativement ambitieux. Il définit les priorités et les orientations politiques pour la réalisation de la mise en œuvre d'un espace de liberté, de sécurité et de justice. Des éléments d'une politique d'immigration commune sont formulés :

- Un partenariat avec les pays d'origine : le besoin d'une approche globale des migrations est reconnu. Il suggère une amélioration de la cohérence des politiques intérieures et extérieures de l'Union en vue de favoriser le co-développement ;

- Un traitement équitable pour les ressortissants des pays tiers : la politique d'intégration devrait appuyer la non-discrimination dans la vie économique, sociale et culturelle, et des mesures de lutte contre le racisme et la xénophobie ; les législations nationales relatives aux conditions d'admission et de séjour des ressortissants de pays tiers doivent être rapprochées ; le statut juridique de ces derniers doit être rapproché de celui des citoyens européens ;
- Une gestion des flux migratoires : il s'agit de lutter à la source contre l'immigration clandestine, de demander l'aide aux pays d'origine et de transit afin de faciliter les retours volontaires, de conclure des accords de réadmission avec ces pays.

Les ambitions sont élevées dans le programme de Tampere. Les retards vont vite s'accumuler. Les Conseils européens de Laeken (2001) et de Thessalonique (2003) l'attestent. En 2001, le Conseil européen de Laeken contraint de voir des ambitions à la baisse, définit une politique d'immigration « qui respecte l'équilibre nécessaire entre la protection de réfugiés, l'aspiration légitime à une vie meilleure et la capacité d'accueil de l'Union et de ses États membres. » Des mesures d'action sont également proposées : intégrer la politique d'immigration dans la politique extérieure européenne, instituer une clause de réadmission, pour conserver une relation avec les pays d'origine. En 2003, le Conseil européen de Thessalonique est marqué par la volonté de relancer le processus d'harmonisation des politiques d'immigration. Le thème de l'immigration légale est discuté mais il n'y aura pas d'accord.

L'absence de réalisation d'une partie des objectifs ambitieux du plan de Tampere (1999/2004) conduit à un programme de La Haye (2005/09) moins innovant. Il confirme la nécessité de définir une approche équilibrée de la gestion de la migration, qui investisse à la fois dans la migration légale et illégale. Quelle analyse peut-on faire des éléments qui structurent le programme de La Haye ?

- Une logique du plus petit dénominateur commun semble être privilégiée à la logique de l'intérêt général européen. La clause du « *stand still* » permettant aux États membres de déroger aux garanties minimales communes ainsi que les pressions nationalistes au sein de quelques États membres, conduisent à des initiatives gouvernementales modérées ;
- L'urgence des sujets traités s'impose, mais les ambitions doivent porter sur des thèmes épineux comme l'attraction des élites, alors même que les États membres sont en compétition ;
- Les États membres cherchent à préserver les pratiques nationales par l'insertion de clauses dérogatoires. Finalement, l'harmonisation est difficile, même lorsque sont traitées

les questions *a priori* les plus consensuelles de répression et de sécurité. Au final, on aboutit à une situation « de coopération renforcée à la carte » : décision de zone de sécurité prise par la France, l'Italie, l'Espagne avec les pays du Maghreb ; organisation d'expulsion par charters pour l'Allemagne, la France, l'Espagne ou le Royaume-Uni ; G5 pour l'harmonisation (France, Allemagne, Italie, Royaume-Uni, Espagne).

La Commission européenne a soumis un livre vert suggérant une approche horizontale des migrations (Commission européenne, 2005) et tenté au Conseil européen de décembre 2005 suite au sommet informel de Hampton Court, de défendre une approche « équilibrée, globale et cohérente ». A nouveau, les échecs sont patents : les Etats membres refusent d'accepter la proposition en l'état et parviennent au compromis d'une approche par catégories de migrants ressortissants de pays tiers. Si l'évaluation du programme de La Haye donne des résultats mitigés, des initiatives ont été lancées, avec du retard : communication relative aux migrations circulaires et aux partenariats pour la mobilité entre l'UE et les pays tiers, des propositions législatives ont été présentées le 23 octobre dont la proposition d'instauration d'une *blue card*, directive prévoyant des sanctions à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, renforcement du rôle de l'agence FRONTEX et entrée en vigueur d'accords de réadmission au 1er janvier 2008.

Le plan quinquennal de Stockholm souligne le retard pris dans l'agenda du livre vert et tient à renforcer la responsabilité et la solidarité de l'UE. Il propose notamment :

- la création d'un observatoire des flux permettant la diffusion et l'exploitation systématique des travaux et des sources disponibles et la mise à disposition de données comparables sur la migration ;
- un code de l'immigration, destinés à assurer aux immigrants légaux un niveau de droits uniforme et comparable aux citoyens européens ;
- des règles communes afin de gérer efficacement le regroupement familial ;
- un mécanisme conjoint de coordination pour soutenir les efforts des Etats membres en matière d'intégration ;
- la proposition de deux textes relatifs aux travailleurs saisonniers et aux stagiaires, sur la même base que le texte sur les travailleurs qualifiés (*blue card*) ;
- de soutenir le dialogue avec les pays tiers.

Tout cela n'est pas nouveau, même si la présidence suédoise en charge de l'élaboration du plan se veut ambitieuse : la Suède recommande, dans le respect du principe de subsidiarité,

l'instauration de systèmes d'admission flexibles guidés par la demande de main d'œuvre sur les marchés du travail. Pour ce faire, la transparence de l'information et la reconnaissance des qualifications des migrants doivent être améliorées.

2.2 A la croisée des chemins : quelle gouvernance pour une approche globale ?

Comme nous l'avons vu, la communautarisation de la politique d'immigration est progressive et dépend du domaine (lutte contre l'immigration illégale, immigration légale, asile, etc.). La question de l'immigration de travail est particulière : les Etats membres sont les seuls compétents en la matière. Or les positions des Etats membres dans le cycle migratoire nous l'avons vu dans les chapitres II et IV sont diverses : certains d'entre eux sont des terres d'immigration, d'autres d'émigration, certains attirent surtout les plus qualifiés, d'autres attirent davantage les moins qualifiés. Les situations nationales démographiques et sur les marchés du travail sont différentes aussi nourrissant cette diversité des préférences. Or des préférences hétérogènes conduisent à des politiques différentes parfois divergentes entre Etats membres : certains Etats membres développent des politiques sélectives, d'autres des politiques non-sélectives. Aujourd'hui, l'Allemagne a adopté une position offensive en matière d'immigration et de recrutement à l'étranger depuis le milieu de la crise (vers 2010), alors que l'Espagne ou l'Italie en récession, cherchent à retenir sa population et à limiter l'immigration. La diversité des politiques migratoires nationales issues de cette hétérogénéité des préférences soulève la question des effets de retour. Brücker et Von Weizsäcker (2007) évoquent à titre d'exemple, le cas de la France qui a adopté un système d'avantage fiscal en réponse à la Belgique, qui a mis en place, la période précédente des politiques d'encouragement des travailleurs qualifiés.

Finalement, cela complique l'instauration d'une politique commune au niveau européen. Selon ces auteurs (2007) deux options s'offrent à l'UE : (i) harmoniser malgré l'hétérogénéité des préférences ; (ii) décentraliser, malgré les effets de retour. L'internationalisation des effets de retour permettrait d'éviter la multiplication des mesures restrictives, fruit d'un manque de coordination entre les politiques nationales et de la faible mobilité intra-européenne. L'UE avance pour l'instant à tâtons tirillée par les positions des Etats membres, parfois divergentes, la Commission européenne et le Parlement européen. Néanmoins, pour Straubhaar (2002) notamment, il existe un consensus sur la nécessité d'une politique européenne d'immigration.

Quelles sont les perspectives discutées par les experts ? Il apparaît nécessaire d'énoncer explicitement des critères, sur les exemples du Canada ou de l'Australie. Que penser alors d'une politique fondée sur les quotas ? Les quotas se définissent comme la fixation de plafonds ou de niveaux-cibles par année, pour l'accueil des immigrants. En d'autres termes, il s'agit d'attribuer un quote-part à un groupe particulier de migrants. Ces quotas peuvent se fonder sur le critère de la nationalité ou celui de la catégorie (travailleur, réfugié, famille).

Les avantages d'une politique fondée sur les quotas sont généralement triples (Von Weizsäcker, 2006) : tout d'abord, ils permettent de passer d'une immigration subie à une immigration choisie. Ensuite, des accords bilatéraux peuvent être facilement mis en place. Enfin, la lisibilité permet à la société civile, d'être en confiance.

Cependant, les quotas présentent des inconvénients non négligeables, qui impliquent, aujourd'hui un débat sur la pertinence de tels dispositifs de gestion des migrations. En premier lieu, la mise en place de quotas n'influe pas sur l'immigration clandestine, d'autant les procédures administratives autour des quotas sont relativement lourdes. De plus, ils conduisent de façon indiscutable, à une bureaucratisation et une politisation nationales du débat sur les migrations mondiales, alors que ce sont les entreprises qui ont besoin de main d'œuvre (Katseli, Lucas et Xenogiani, 2006).

L'Italie avait émis l'idée d'un paquet UE, à l'intérieur duquel chaque Etat membre ferait son marché en proposant un nombre plafond de migrants nécessaires. L'UE se chargerait ensuite de la gestion du panier et des négociations avec les pays tiers. Si l'Autriche et l'Espagne avaient estimé cette idée potentiellement recevable, elle a été refusée catégoriquement par le reste des Etats membres, dont la France et l'Allemagne. Les pays réfractaires comparaient le système de quotas au système par points, dont la souplesse permet la levée du droit à l'opposabilité de l'emploi par secteur d'activité en fonction des besoins économiques en attribuant des autorisations de travail sur critères individuels.

Quoi qu'il en soit, une politique de quotas sous-entend que le statut de ressortissant de pays tiers soit harmonisé, qu'il soit possible d'établir des prévisions de besoins en main d'œuvre pour les années à venir et qu'il faille faire accepter l'opinion publique de telles mesures. De telles conditions seraient difficilement remplies par l'ensemble des Etats membres. Von Weizsäcker (2006), en estimant que le nombre de migrants dans un pays n'est pas fixe, refuse un arbitrage entre les besoins en qualifiés et en autres, un biais en faveur des premiers serait

totale­ment inefficace. Sa position est étayée par l'exemple des États-Unis, qui n'ont pas, contrairement à ce que l'on pourrait croire, de biais en faveur des plus qualifiés, du fait de l'afflux massif de migrants mexicains, dont le niveau d'éducation est relativement faible. Il en est de même pour le Canada ou l'Australie. Lucas, Katselis et Xanogiani (2006) vont plus loin en proposant un système européen de sélection articulée à une méthode ouverte de coordination sur les quotas. Leurs projections indiquent que l'UE a de fortes chances de renforcer sa position de première terre d'accueil des demandeurs d'asile ainsi que des migrants peu ou pas qualifiés, en situation régulière ou non, et en provenance, de pays en voie de développement de l'Est européen ou d'Afrique. Enfin, pour Boillot (2010), il faut adopter une stratégie de *bottom-up*, c'est-à-dire partir des réflexions au niveau national pour que l'on puisse espérer ensuite trouver des débouchés au niveau européen. Selon lui, le co-développement, contrepied à une « gestion des flux à l'américaine », constitue une opportunité à saisir dans le cadre d'une réflexion sur une gestion structurelle des flux migratoires en Europe.

Conclusion de la partie : La politique d'immigration menée n'est pas efficiente. Elle se solde par un compromis reposant sur le plus petit dénominateur commun et aboutit à une prédominance de la dimension sécuritaire et policière sur les autres dimensions. Les propositions pour une politique d'immigration plus ouverte davantage orientée vers les marchés du travail ne manquent pas mais peinent à trouver un écho positif au sein des classes politiques.

3 Lever les incohérences : pour une articulation entre politique d'immigration et politique de mobilité intra-européenne

Nous estimons que ce tiraillement n'a pas permis de mobiliser la politique d'immigration au service de l'économie et de la compétitivité européenne. Nous estimons que son articulation avec la politique de mobilité intra-européenne est indispensable pour espérer augmenter l'attractivité de l'UE, approfondir le marché unique et augmenter la compétitivité de l'UE dans le monde. Nous dessinons dans cette troisième partie, les traits d'une politique d'immigration du marché du travail élargi à l'espace européen.

3.1 Impliquer la politique d'immigration dans les stratégies structurelles de l'UE

A chaque début de décennie, la Commission européenne présente la stratégie sur dix ans de l'UE en définissant des axes d'action prioritaires et des objectifs chiffrés. La stratégie

Europe2020 de la période 2010/20 succède à la stratégie de Lisbonne de la période 2000/10. Nous ne revenons pas sur le bilan mitigé de la stratégie de Lisbonne par rapport aux objectifs fixés. La stratégie Europe2020 intitulée « Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » définit cinq objectifs quantitatifs à réaliser d'ici à 2020 : (i) atteindre un taux d'emploi moyen au niveau de l'UE27 de 75% ; (ii) consacrer 3% du PIB européen à la recherche et au développement ; (iii) réaliser le triple 20 en matière de lutte contre le changement climatique ; (iv) faire sortir 20 millions de personnes de la pauvreté ; (v) enfin, réduire le taux d'abandon scolaire à moins de 10% d'une classe d'âge et atteindre 40% de la classe d'âge des 30-34 ans diplômés de l'enseignement supérieur ou équivalent.

Pour atteindre ces objectifs, sept initiatives-phares ont été définies. Elles concernent des domaines identifiées par la Commission européenne comme principaux : (i) plate-forme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale ; (ii) jeunesse en mouvement ; (iii) politique industrielle ; (iv) une stratégie numérique pour l'Europe ; (v) une union de l'innovation ; (vi) une stratégie pour les nouvelles compétences et les emplois ; (vii) enfin, une Europe efficace dans l'utilisation des ressources.

Nous constatons de prime abord que la politique d'immigration européenne n'est pas un domaine prioritaire de la Commission européenne. Comment alors l'intègre-t-elle dans la stratégie Europe2020 ? Elle est en fait fractionnée dans plusieurs initiatives-phares qui exploitent l'une ou l'autre dimension de la politique d'immigration. Ainsi concernant les objectifs de réduction de la pauvreté en Europe, de baisse du taux de décrochage scolaire ou d'augmentation du ratio de 30-34 ans diplômés de l'enseignement secondaire, la référence à l'immigration se fait par le biais d'un défaut d'intégration des individus dans les économies nationales. Les élèves d'origine immigrée sont en effet surreprésentés dans la population en abandon scolaire et sont en moyenne moins éduqués que la population d'origine non-immigrée. C'est en ce sens qu'intervient la politique d'immigration au niveau de la stratégie Europe2020. Cela est insuffisant. Comment inciter à promouvoir la politique d'immigration européenne comme facteur de compétitivité ? Sans doute en passant par les plans quinquennaux car fixer la politique d'immigration comme grand domaine n'est pas envisageable étant donné le spectre moins large qu'implique l'immigration dans une stratégie à l'échelle de l'Union.

Nous pensons que les programmes quinquennaux successifs évoqués dans la partie précédente, ne sont pas suffisamment connectés aux objectifs de la stratégie Europe2020. Les deux initiatives sont parallèles. Une mise en cohérence du contenu du programme quinquennal avec les objectifs de la stratégie Europe2020 serait bienvenue. Comme l'explique Collett (2013), les plans quinquennaux ne sont plus à la hauteur. Pour l'auteur, nous avons atteint un palier qui n'est pas soutenable car le contexte a changé.

Depuis la crise de 2008, de nouveaux flux de migration apparaissent, sans que pour l'instant les données soient fiables, mais qui indiquent non seulement une recrudescence des mobilités intra-européennes, mais surtout une augmentation des flux d'émigration extra-européens en provenance des pays d'Europe du Sud (Allemagne, Portugal, Italie) vers les pays d'Amérique latine dont les relations historiques et le partage d'une langue commune facilitent la migration.

L'UE doit intégrer la réflexion sur les conditions d'attractivité de son territoire de manière urgente et en cohérence avec les stratégies européennes et nationales. Les plans quinquennaux sont une base à développer en étroite coopération avec ces enjeux.

Au final, l'absence de gestion de la politique d'immigration par les services de la Commission en charge de l'emploi et des affaires sociales, ou de l'éducation et de la culture, car accaparée par les services des affaires intérieures et de la justice, bloque les ambitions que nous pourrions allouer à la politique d'immigration. Celle-ci s'inscrit dans un contexte européen économique et démographique particulier qui contraint à repenser la politique d'immigration davantage en lien avec le marché du travail et l'attractivité du territoire.

PROPOSITION N°6 : Nous pensons que la politique d'immigration par le biais des plans quinquennaux doit être mobilisée pour réaliser les objectifs de la stratégie Europe 2020. Elle doit être un domaine privilégié d'action. Les réflexions devront intégrer à la fois les flux d'immigration, mais aussi les flux d'émigration et pousser davantage les Etats membres sur la notion de mobilité circulaire.

3.2 Lever le critère de résidence : pour un permis du travail européen

Les ressortissants de pays tiers immigrant dans un Etat membre doivent, pour y travailler et en complément du titre de séjour, disposer d'un permis de travail. Le permis de travail est régi par les législations nationales. Chaque Etat membre a donc une procédure spécifique.

Or aujourd'hui ce système apparaît peu souple et insuffisant face à l'augmentation de la mobilité pendulaire transfrontalière notamment. Les couples parviennent moins à trouver un emploi dans la même ville. Certains travailleurs sont amenés à résider dans un Etat membre et à travailler dans un autre, frontalier, et à exercer une mobilité quotidienne entre lieu de résidence et lieu de travail. Pour les ressortissants de pays tiers, cette mobilité transfrontalière pendulaire est très compliquée à engager. Pour bénéficier d'un permis de travail, ils doivent résider dans le pays en question. Le fait de devoir avoir une seconde adresse de résidence dans un autre pays est notablement coûteux à la fois pour le travailleur, mais aussi pour l'entreprise qui embauche.

De plus, il n'existe aucune procédure facilitant le passage d'un Etat membre à un autre en termes de permis de travail. Le coût et la procédure est la même que pour un ressortissant de pays tiers en provenance directe d'un pays tiers. Le fait de résider et/ou travailler dans un Etat membre n'a pas d'impact sur la procédure de demande de permis de travail dans un autre Etat membre.

Nous pensons pourtant qu'il y a un intérêt stratégique à soutenir la mobilité intra-européenne des ressortissants de pays tiers. Ce soutien pourrait passer notamment par la mise en place, par les Etats membres volontaires, d'un permis de travail qui permette grâce à une procédure simplifiée de circuler librement dans l'espace géographique correspondant aux pays volontaires et d'y travailler.

L'UE a déjà fait un pas en avant dans le cadre de la procédure de permis unique votée en décembre 2011 en codécision entre le Conseil et le Parlement européen, qui permet de simplifier les procédures d'obtention d'un permis de séjour et de travail pour les migrants en situation régulière et d'accorder l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux. La directive devrait entrer en application dans les Etats membres au plus tard deux ans après son adoption. Grâce à une démarche unique, les migrants peuvent désormais obtenir leur permis de travail et leur permis de résidence. Cela constitue un premier pas vers une politique d'immigration de marché du travail (Mahieu, 2011). Cependant, la démarche varie d'un Etat membre à l'autre et nécessite selon l'Etat membre, que l'employeur fasse lui-même la demande. En France, lorsqu'un employeur souhaite recruter un travailleur ne résidant pas en France, une procédure d'introduction doit être respectée : il s'agit d'une procédure de demande d'autorisation de travail. L'employeur n'est pas en mesure de recruter directement le

travailleur. Or ceci est un facteur de désincitation à embaucher un travailleur ressortissant de pays tiers puisqu'il engage des coûts supplémentaires de recrutement.

Nous soutenons finalement la mise en place d'un cadre harmonisé au niveau européen en matière de permis du travail européen qui permette au moins pour certaines catégories de travailleurs dans un premier temps (travailleurs hautement qualifiés, travailleurs occupant un emploi souffrant d'une pénurie de main d'œuvre dans un ou plusieurs Etats membres) et qui soit assorti d'un droit à la mobilité intra-européenne immédiat.

PROPOSITION N°7 : Nous pensons que l'absence de possibilité de mobilité intra-européenne est un véritable frein à l'immigration, notamment qualifiée des ressortissants de pays tiers en Europe. Nous suggérons de mettre en place un permis de travail européen pour les Etats volontaires, qui permette de faciliter les passages d'un Etat membre à un autre pour le travail. La prise en compte des nouvelles mobilités, régionales transfrontières, permettra de renouveler les droits des travailleurs migrants.

3.3 Les jeunes étrangers diplômés en Europe

Une incohérence réside aussi entre la stratégie européenne et les stratégies nationales concernant l'attraction des étudiants étrangers. Au niveau européen, la stratégie est développée dans le cadre de la stratégie de Bologne, de l'application de la directive 2004/114/CE du Conseil (Conseil, 2004) et des sous-programmes de mobilité des programmes quinquennaux Education et formation tout au long de la vie de la période 2007/13 et Erasmus pour tous de la période 2014/20. L'UE souhaite internationaliser les établissements d'enseignement notamment en attirant des étudiants étrangers, dont la valeur ajoutée est bien reconnue par l'UE (European Migration Network, 2012). La directive 2004/114/CE traite des conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de volontariat et vise à mettre en place des conditions harmonisées et favorables à l'attraction et à l'intégration de ces étudiants. De manière complémentaire, les Etats membres ont développé des stratégies nationales d'attraction des étudiants étrangers concernant leur admission, leur séjour, leur droit en matière de travail. La majorité des stratégies visent à attirer surtout les étudiants étrangers des niveaux secondaire et tertiaire (European Migration Network, 2012).

Quelles sont les dispositions concernant le passage du statut d'étudiant étranger à celui de travailleur étranger ? Quelles sont les possibilités pour un étudiant étranger diplômé de rester

dans le pays d'études pour y rechercher un emploi ? L'incohérence avec la politique européenne se situe là : les Etats membres ont des stratégies diverses qui majoritairement, limitent les possibilités de rester dans le pays après le diplôme. Le rapport du European Migration Network (2012) distingue deux groupes de pays : (i) le premier est constitué de onze pays qui n'autorise un diplômé étranger à rester dans le pays qu'en cas d'emploi obtenu. Il s'agit de la Belgique, de Chypre, de l'Espagne, Estonie, Italie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République Tchèque, Suède et Royaume-Uni ; (ii) le second groupe est constitué de 11 pays qui autorisent la recherche d'un emploi après la fin des études. Il s'agit de l'Allemagne, la France, l'Autriche, Finlande, l'Irlande, du Luxembourg, des Pays-Bas, du Portugal et la Slovénie. Les systèmes nationaux du second groupe sont variés concernant la durée de séjour autorisée dans le pays en tant que chercheur d'emploi. Celle-ci n'excède pas 18 mois. De plus, les conditions d'obtention des permis de travail une fois un emploi trouvé sont strictes et diverses selon les Etats membres. Ces conditions peuvent porter sur la relation entre l'emploi et les études accomplies, le niveau de salaire, le capital investi en cas d'auto-entrepreneuriat, la relation avec les dispositions nationales en matière de quotas (European Migration Network, 2012).

Il existe ainsi une véritable rupture entre le statut d'étudiant étranger et le statut de travailleur étranger dans les Etats membres de l'UE.

Or que nous dit la théorie économique sur les choix de destination des étudiants et jeunes diplômés une fois dans la vie active ? Peu d'études empiriques ont été réalisées du fait du manque de données. Les travaux se focalisent soit sur les mobilités des étudiants dans le cadre des sous-programmes européens de mobilité (Maiworm et Teichler, 1996 ; Teichler, 2002 ; Murphy-Lejeune, 2002 ; King et Ruiz-Gelice, 2003 ; Parey et Waldinger, 2008 ; Cammelli, Ghiselli et Mignoli, 2008 ; Oostenbeek et Webbink, 2009), soit sur les facteurs de mobilité à l'international des travailleurs qualifiés (Iredale, 1999 ; Kahanec et Kralikova, 2011 ; Felbermayr et Reczkowski, 2012). Tous les travaux présentent des résultats convergents : le fait d'étudier à l'étranger augmente la probabilité de travailler à l'étranger. Pour Parey et Waldinger (2008), cette probabilité est augmentée de 15 à 20 points dans le cadre du programme de mobilité Erasmus, tandis qu'elle est augmentée de 110 points selon les conclusions d'Oostenbeek et Webbink (2009). Ces derniers complètent en précisant que plus le temps passé en études à l'étranger, plus la probabilité de travailler et vivre à l'étranger est grande. Ces résultats renvoient à l'existence d'un capital de mobilité dont nous parlerons plus

précisément dans le chapitre VIII de notre thèse, sur la mobilité étudiante. Les travaux de Felbermayr et Reczkowski (2012) investissent un autre aspect de cette problématique en s'interrogeant sur le lien entre stock d'étudiants et stock de travailleurs étrangers. Ils montrent grâce à un modèle de gravité estimé à partir des données des Nations Unies qu'une augmentation de 10% du stock d'étudiants étrangers augmente de 0,9% en moyenne le stock de travailleurs étrangers qualifiés dans un pays donné, qui sont surtout les pays anglo-saxons.

Le lien entre stratégie d'attraction des étudiants étrangers et politique d'immigration est donc étroit. L'UE et les Etats membres ont tout intérêt à développer une stratégie cohérente qui allie programmes européens de mobilité ouverts aux étudiants étrangers et stratégies nationales convergentes, voire fournissant les mêmes droits en matière d'accès au marché du travail pendant et après la fin des études, et de libre circulation dans l'espace européen. Il s'agit de limiter la rupture des droits entre la fin des études et l'entrée sur le marché du travail. Que proposons-nous ? Tout d'abord, nous pensons qu'un accès au marché du travail durant les études est doublement bénéfique pour les parties prenantes (pays d'accueil, étudiant, pays d'origine) : (i) d'une part, les étudiants disposent d'un revenu complémentaire qui leur permettra de se libérer des contraintes financières et de ne pas être une charge pour leur pays d'accueil ou d'origine ; (ii) d'autre part, en intégrant le marché du travail du pays d'accueil, ils en auront une connaissance approfondie susceptible d'augmenter leur propension à rester dans ce pays et de favoriser leur insertion professionnelle à la fin des études.

Au niveau européen, nous pensons qu'une harmonisation concernant les conditions d'accès au marché du travail pendant les études sera bienvenue car elle permettrait de donner une visibilité au niveau européen bénéfique pour l'attractivité de l'UE. Il s'agit ainsi de prolonger les dispositions de la directive 2004/114/CE actuellement en place.

PROPOSITION n°8 : La rupture entre le statut d'étudiants étrangers et le statut de travailleurs étrangers est trop importante pour inciter les jeunes diplômés à rester dans le pays d'accueil ou dans un autre Etat membre de l'UE. Les politiques nationales sont diverses, parfois en contradiction. Le manque de cohérence verticale (entre les politiques nationales et européennes) et horizontales (entre les politiques nationales) fragilise la position de l'UE dans la compétition mondiale pour les talents. Nous estimons que la transition entre statut étudiant et statut travailleur doit être facilitée et homogénéisée au niveau européen. Des droits à la libre circulation doivent pouvoir être fournis au diplômé par les Etats membres.

Conclusion de la partie : Les incohérences entre la politique d’immigration et la politique de mobilité intra-européenne sont importantes. La stratégie Europe2020 n’utilise pas la politique d’immigration comme une politique au service des objectifs en matière d’emploi en tant que telle, mais la compartimente selon les grands domaines identifiés dans le cadre des initiatives-phares. Nous suggérons de mettre en place une véritable politique d’immigration de marché du travail en prêtant également l’attention à la situation des étudiants étrangers attirés en Europe. Ces derniers ne disposent pas de droits étendus une fois diplômés et font face à une kyrielle de dispositions nationales différentes selon l’Etat membre pour passer du statut d’étudiant étranger à celui de travailleur étranger. Envisager une mobilité favorisée entre les Etats membres pour un diplômé étranger serait également bienvenu, mais à l’heure actuelle bien encore trop tôt.

Conclusion

Le processus de transfert du domaine de l’immigration des deuxième et troisième piliers vers le premier pilier est progressif. L’évolution du cadre juridique est marquée par trois étapes : le traité de Maastricht, le traité d’Amsterdam et le traité de Lisbonne. Les tiraillements entre compétence communautaire et inter-gouvernementalisme n’ont pas servi la politique d’immigration. Celle-ci est caractérisée par une succession d’échecs de la Commission européenne volontaire pour orienter la politique d’immigration vers une politique de marché du travail : les Etats membres restent rivaux et arcbutés sur leurs compétences en matière d’emploi et de marché du travail. La politique d’immigration au niveau communautaire s’est finalement développée sous un angle répressif et sécuritaire laissant aux Etats membres le soin d’organiser leurs politiques d’immigration légales au niveau national sans coopération et malgré les effets de retour possibles. L’hétérogénéité des préférences en matière d’immigration est patente. Pourtant dans le cadre de la promotion de la mobilité intra-européenne des travailleurs il nous apparaît indispensable de mobiliser les travailleurs ressortissants de pays tiers.

L’articulation d’une politique d’immigration avec une politique de mobilité intra-européenne est ce que nous proposons. Comme les Etats membres ne sont pas prêts à céder en faveur d’une politique de mutualisation de la main d’œuvre, nous suggérons d’avancer par catégories de travailleurs avec les pays volontaires. Une politique d’immigration à la carte ne pourra

émerger que dans un premier temps, nuisant aux intérêts européens et à la visibilité d'un tel système à l'égard des pays tiers.

Les propositions que nous formulons dans ce chapitre sont réunies ci-après.

PROPOSITION N°6 : Nous pensons que la politique d'immigration par le biais des plans quinquennaux doit être mobilisée pour réaliser les objectifs de la stratégie Europe 2020. Elle doit être un domaine privilégié d'action. Les réflexions devront intégrer à la fois les flux d'immigration, mais aussi les flux d'émigration et pousser davantage les Etats membres sur la notion de mobilité circulaire.

PROPOSITION N°7 : Nous pensons que l'absence de possibilité de mobilité intra-européenne est un véritable frein à l'immigration, notamment qualifiée des ressortissants de pays tiers en Europe. Nous suggérons de mettre en place un permis de travail européen pour les Etats volontaires, qui permette de faciliter les passages d'un Etat membre à un autre pour le travail. La prise en compte des nouvelles mobilités, régionales transfrontières, permettra de renouveler les droits des travailleurs migrants.

PROPOSITION n°8 : La rupture entre le statut d'étudiants étrangers et le statut de travailleurs étrangers est trop importante pour inciter les jeunes diplômés à rester dans le pays d'accueil ou dans un autre Etat membre de l'UE. Les politiques nationales sont diverses, parfois en contradiction. Le manque de cohérence verticale (entre les politiques nationales et européennes) et horizontales (entre les politiques nationales) fragilise la position de l'UE dans la compétition mondiale pour les talents. Nous estimons que la transition entre statut étudiant et statut travailleur doit être facilitée et homogénéisée au niveau européen. Des droits à la libre circulation doivent pouvoir être fournis au diplômé par les Etats membres.

Conclusion de la deuxième partie

Cette deuxième partie à dominante analytique a permis en deux chapitres de mettre en avant les perspectives d'évolution que nous pensons favorables à la construction concrète d'un marché du travail européen et à la mobilité intra-européenne.

La connaissance des trois piliers facteurs d'unicité de tout marché du travail est indispensable pour que la construction d'un marché du travail européen soit satisfaisante. Nous avons identifié de sérieuses insuffisances sur les trois points : en matière de reconnaissance de la qualité du capital humain, malgré les efforts d'harmonisation des systèmes d'enseignement nationaux européens, le développement de cursus européens, les programmes de mobilité tels qu'Erasmus, le manque de reconnaissance des diplômes et des certifications est patent, les demandes d'équivalence de diplômes sont exigés d'un Etat membre à l'autre. La confiance entre les établissements d'enseignement n'est pas suffisante. Quant aux employeurs, il s'agit du même problème : leur confiance à l'égard de travailleurs diplômés dans un autre Etat membre est encore insuffisante. Le travail d'appropriation est en cours mais mérite que nous nous y attardions. Le deuxième pilier relatif à l'information pêche également. Bien qu'il existe un service de placement et de recrutement européen, EURES, actuellement en profonde réforme, la diffusion de l'information n'est pas satisfaisante. Nous défendons l'idée de mettre en place un véritable service public de l'emploi coopérant avec les services publics nationaux et les services privés volontaires. Nous estimons que la réforme en cours est bienvenue, même si le chemin est encore laborieux. Enfin, le troisième pilier relatif à la continuité des droits sociaux et fiscaux est le moins abouti. Le fait est que les deux domaines, fiscalité et protection sociale relèvent de la compétence nationale. Ils sont des outils de compétitivité des Etats membres. Les avancées destinées à rapprocher les systèmes ou à proposer des solutions supranationales sont insatisfaisantes.

Le second chapitre (chapitre VI) s'est focalisé sur la politique d'immigration communautaire. Le processus de communautarisation a été laborieux et aujourd'hui la gouvernance des migrations au niveau européen n'est pas claire. Les Etats membres ont des préférences très hétérogènes ce qui conduit à un équilibre sous-optimal de la politique d'immigration européenne : celle-ci est surtout répressive, nourrissant la notion d'Europe forteresse.

Cependant, nous considérons qu'il existe des fenêtres d'opportunité pour améliorer l'approche de l'UE en matière d'immigration. La volonté de la Commission européenne d'aller vers une démarche globale est louable, mais les Etats membres restent rivaux et ne parviennent pas à dépasser ces rivalités. Nous défendons l'idée qu'elle doit être étroitement articulée à une politique de mobilité intraeuropéenne des ressortissants de pays tiers. Nous proposons d'avancer sur plusieurs points : un permis de travail européen, un permis de travail pour les étudiants étrangers diplômés dans un Etat membre, la possibilité pour les ressortissants de pays tiers de travailler dans un Etat membre et de vivre dans un autre sans difficultés administratives superflues.

Partie 3

Etudes de composantes de la mobilité intra-européenne : pour un bon ciblage

Chapitre VII – Recrutement international – Exploitation empirique des enquêtes Emploi de l'INSEE 1990-2002

Chapitre VIII – Où se trouve l'efficacité théorique de la *blue card* européenne ?

Chapitre IX – Mobilité étudiante : profil-type et impact sur les performances

La deuxième partie de cette thèse a mis en perspective les possibilités au niveau européen d'amélioration de la conduite des initiatives destinées à créer un marché du travail européen unique où la mobilité des travailleurs, de toute nationalité, y serait sécurisée.

Cette troisième partie traite de trois dimensions de la mobilité intra-européenne. Elle présente une dimension théorique et empirique forte. Le premier chapitre aborde empiriquement la question des facteurs de recrutement à l'étranger des entreprises qui ont un poste à pourvoir. Quels sont les déterminants caractéristiques de l'emploi à pourvoir et de l'entreprise employeur favorisant un recrutement à l'étranger ? S'agit-il principalement d'emplois hautement qualifiés ? Y a-t-il un secteur d'activité plus enclin à recruter à l'étranger que les autres ? Quant à l'entreprise, est-elle nécessairement un groupe multinational privé, comme la laisserait présager l'intuition ? Pour répondre à ces interrogations, nous étudions le cas d'emplois à pourvoir en France entre 1990 et 2002 recensés dans les enquêtes Emploi de l'INSEE. Nos données sont utilisées dans le cadre d'une estimation d'un modèle logistique binomial. Les résultats obtenus soulignent l'importance des flux qualifiés et la nécessité de focaliser notre attention sur cet aspect de la mobilité intra-européenne des travailleurs.

La question de l'attraction des migrants ressortissants de pays tiers hautement qualifiés est abordée dans le deuxième chapitre. Au-delà de la mobilisation d'une politique d'immigration communautarisée en cohérence avec nos objectifs européens de compétitivité et de croissance intelligente, soutenable et inclusive et répondant aux enjeux de mobilité intra-européenne, nous pensons qu'il est primordial pour l'UE d'offrir des conditions particulières d'attraction et de séjour des migrants hautement qualifiés. Ce chapitre théorique revient dans un premier temps sur le dispositif récent de *blue card* européenne en mettant en avant le processus décisionnel qui a donné naissance à cette initiative, ses avantages, ses objectifs mais aussi ses limites. Quel est l'impact théorique du dispositif en termes d'attraction de la main d'œuvre étrangère hautement qualifiée ? Conduira-t-il à une meilleure répartition des migrants dans l'espace européen, sachant que la majorité des petits pays (de par leur superficie, leur population et la faible capacité d'exportation de leur langue nationale) manquent de visibilité pour pouvoir davantage attirer des migrants hautement qualifiés ? Pour répondre à ces

interrogations, nous élaborons un modèle théorique de sélection sur la base du modèle de Roy (1951) élargi à trois pays. Ce modèle permet d'évaluer l'impact théorique de la *blue card* mais aussi de formuler des pistes d'amélioration selon une approche normative.

Enfin, le troisième chapitre de cette partie aborde la question de la mobilité intra-européenne des étudiants. La littérature théorique et empirique est claire : la mobilité est un processus cumulatif : plus l'individu dispose tôt d'expériences de mobilité, plus celui-ci serait enclin à poursuivre les expériences de mobilité. Ce chapitre empirique propose dans un premier temps une revue de littérature axée sur l'évaluation de l'impact de la mobilité étudiante sur la qualité d'insertion professionnelle et le profil des emplois occupés après l'obtention d'un diplôme. Ces études sont cependant davantage qualitatives que quantitatives. Nous proposons d'aborder empiriquement deux problématiques : la première renvoie à la problématique du profil des étudiants plus susceptibles que d'autres d'être intéressés par la mobilité durant les études. La forte mobilité des travailleurs qualifiés provient-elle d'une préférence à la mobilité chez les étudiants les plus brillants, les plus favorisés socialement ? Parce que les données n'existent pas de manière centralisée, nous avons réalisé une enquête auprès des étudiants de sciences économiques de l'université de Lille1 en France. Les données recueillies nous permettent de réaliser une description socio-économique du profil des étudiants intéressés par la mobilité et d'estimer un modèle logistique binomial visant à mesurer le rôle des facteurs capital de mobilité, capital socio-économique, capital linguistique et qualité de l'étudiant en termes de résultats universitaires moyens. La seconde problématique abordée empiriquement porte sur l'impact de la mobilité Erasmus sur les performances des étudiants, en termes de résultats universitaires moyens. A l'aide d'une base de données originale portant également sur les étudiants en sciences économiques et de l'IAE sur la période 2004/11, nous proposons une analyse en double-différences.

INTRODUCTION

**1 – LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL, UN PHENOMENE STRATEGIQUE –
EXPLOITATION DES ENQUETES EMPLOI DE L'INSEE**

1.1 – Le recrutement international dans les enquêtes Emploi de l'INSEE

1.2 – Caractéristiques du recrutement à l'étranger

1.3 – Caractéristiques individuelles

1.4 – Caractéristiques de l'emploi

1.5 – Caractéristiques de l'entreprise

2 – REVUE DE LITTERATURE

2.1 – Des stratégies de gestion internationale des ressources humaines

2.2 – Stratégie de mobilité internationale au sein d'entreprises multinationales : des marchés du travail internes internationalisés

2.3 – Des enjeux stratégiques pour la politique d'immigration européenne : focus sur la mobilité intra-groupe

**3 – MESURER LES DETERMINANTS D'UN RECRUTEMENT A L'ETRANGER :
UNE ESTIMATION LOGISTIQUE BINOMIALE**

3.1 – Spécification du modèle économétrique

3.2 – Résultats économétriques

CONCLUSION

Introduction

Faisant encore l'objet de nombreuses entraves notamment institutionnelles, le marché du travail européen n'est pas encore une réalité. Cependant, malgré ces limites, les firmes multinationales ainsi que la fonction publique internationale contribuent à organiser la mobilité de certains groupes de travailleurs, notamment hautement qualifiés au-delà d'un marché du travail national. Les dynamiques de recrutement de certaines entreprises, certains secteurs d'activités, pour certains types d'emploi sont désormais internationalisées. Les recrutements, et ici pour ce qui nous intéresse les recrutements à l'étranger peuvent s'effectuer dans le cadre d'une mobilité interne, c'est-à-dire au sein d'un même groupe disposant de plusieurs filiales, ou d'une mobilité externe. La littérature s'intéressant aux déterminants d'une mobilité interne à l'entreprise est relativement pauvre, bien qu'elle soit devenue une réalité économique incontournable aux entreprises (Aubry et Chevallereau, 2007). Le processus d'internationalisation des entreprises leur permet d'être de véritables sous-systèmes du marché du travail mondial, qui offrent un grand choix d'emplois possibles aux salariés et des opportunités d'optimisation de la main d'œuvre aux équipes dirigeantes, tout cela en interne (Abraham, 2004). De même, la fonction publique internationale, ancrée depuis plusieurs décennies dans une dynamique de recrutement à l'étranger, est peu étudiée dans la littérature économique.

Quoi qu'il en soit, nous supposons le fait que les recrutements à l'étranger ne sont pas réalisés par hasard : tous les emplois de toutes les entreprises n'ont pas la même probabilité de pouvoir être pourvus par un actif résidant à l'étranger. Nous pensons qu'il existe un certain type d'emploi et un certain type d'entreprise qui augmentent les chances d'un recrutement à l'étranger par rapport à d'autres. La littérature à ce sujet est peu complète et nous essayons dans ce chapitre de dessiner les contours de l'emploi et de l'entreprise qui augmentent la probabilité d'un recrutement à l'étranger. Pour ce faire, nous utilisons les données issues des enquêtes Emploi de l'INSEE sur la période 1990-2002 qui fournissent des données sur les professions, l'activité, les emplois et les salaires et qui permettent de connaître la situation d'un actif l'année précédant le recrutement (notamment le pays de résidence). L'exploitation des données dans un modèle logistique binomial permet de répondre à plusieurs questions :

- Pourquoi les entreprises, quand elles recrutent, le font parfois à l'étranger ?
- Quelles sont les caractéristiques de l'emploi qui favorisent un recrutement à l'étranger ?

- Quelles sont les caractéristiques de l'entreprise qui favorisent un recrutement à l'étranger ?

Ainsi nous consacrons la première partie de ce chapitre à la présentation des statistiques descriptives et à la caractérisation du recrutement à l'étranger par rapport à un recrutement d'un travailleur déjà installé en France. La deuxième partie est dédiée à un survol de la littérature économique et des ressources humaines afin de discuter des déterminants du recrutement à l'étranger. Enfin, dans la troisième partie, nous présentons la spécification du modèle économétrique, un modèle logistique binomial ainsi que les principaux résultats de la régression sur les déterminants d'un recrutement à l'étranger.

1 Le recrutement à l'étranger : un phénomène important – exploitation des enquêtes Emploi de l'INSEE

Cette partie est consacrée à la présentation des statistiques descriptives concernant le recrutement à l'étranger donc les données sont issues des enquêtes Emploi de l'INSEE.

1.1 Le recrutement à l'étranger dans les enquêtes Emploi de l'INSEE : une origine géographique polarisée

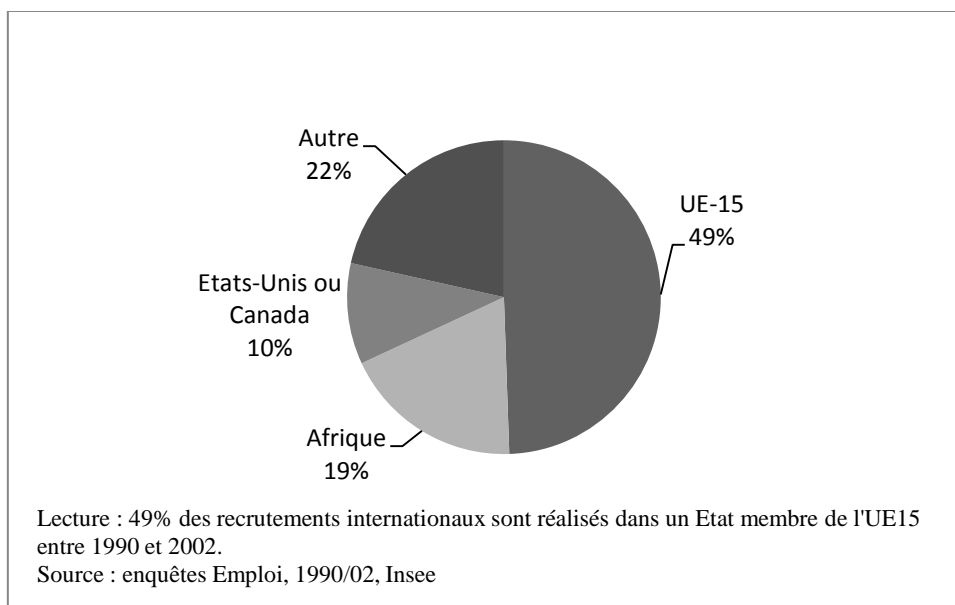
Dans notre recherche, un recrutement international correspond à un recrutement effectué par une entreprise en interne ou en externe d'un actif occupé résidant dans un pays étranger l'année précédant le recrutement et s'étant installé en France l'année du recrutement. Pour étudier ce phénomène, nous utilisons la série des enquêtes Emploi de l'INSEE 1990-2002. Ces enquêtes fournissent des données sur les professions, l'activité des femmes et des jeunes, la durée du travail, les emplois précaires et les salaires. Il s'agit d'enquêtes annuelles mais certaines variables portent sur l'année précédant l'enquête.

Nous avons choisi de sélectionner les actifs occupés recrutés entre l'année précédant l'enquête et l'année de l'enquête sur la période 1990-2002.

Sur cette période, 1% en moyenne des recrutements effectués par les entreprises sont réalisés à une échelle internationale (soit 730 sur 74200 recrutements en France sur la période). Cependant, le phénomène est polarisé à quelques grandes régions du monde et à des caractéristiques liées à l'individu, à l'emploi et à l'entreprise.

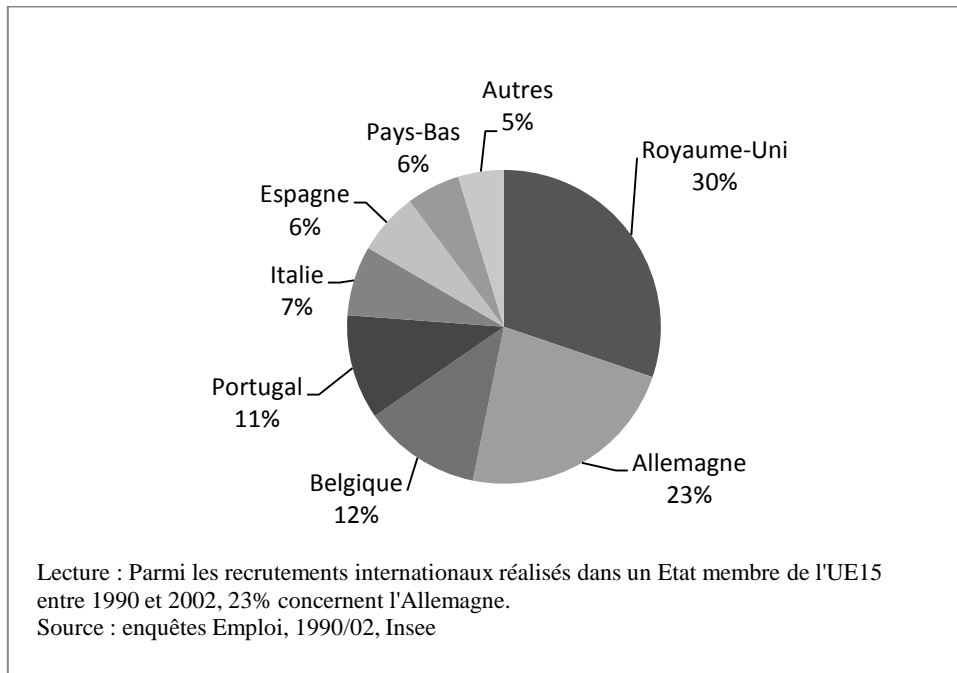
Près de la moitié des recrutements à l'international se fait dans l'UE15 (49,5%), avec de fortes disparités entre Etats membres (graphique VII.1). Le poids de l'Afrique n'est pas négligeable (18,6% des recrutements internationaux) avec une polarisation sur le Maroc, l'Algérie et la Tunisie. Les Etats-Unis et le Canada représentent 10,4% des recrutements internationaux sur la période.

Graphique VII.1 Répartition des recrutements par pays d'origine de résidence, 1990/02



Si le poids de l'UE15 dans les recrutements internationaux est significatif, la contribution de chaque Etat membre diffère (graphique VII.2). Deux se distinguent par leur forte contribution : le Royaume-Uni et l'Allemagne qui concentrent à eux deux plus de 50% des recrutements internationaux opérés dans l'UE15 sur la période 1990/02 (30% pour le Royaume-Uni et 23% pour l'Allemagne). Concernant la Belgique, le Portugal, l'Italie, l'Espagne et les Pays-Bas les flux d'actifs recrutés représentent, sur la période et en moyenne, respectivement 12%, 11%, 7%, 6% et 6%.

Graphique VII.2 Répartition des recrutements par pays d'origine de résidence de l'UE15, 1990/02



1.2 Caractéristiques du recrutement international

Nous caractérisons le recrutement international par deux éléments : (i) recrutement interne ou externe à l'entreprise ; (ii) retour ou départ d'expatriation. La dimension interne ou externe à l'entreprise du recrutement est appréhendée par la variable CHET de l'enquête Emploi de l'Insee. Il y a recrutement interne si l'individu change d'emploi en changeant seulement d'établissement dans l'entreprise. La dimension retour ou départ d'expatriation est étudiée à travers la variable nationalité de l'individu. Nous considérons le fait qu'un individu de nationalité française résidant à l'étranger l'année précédant le recrutement et immigrant en France lors du recrutement est concerné par un retour d'expatriation, notamment si cela est réalisé de façon interne à l'entreprise.

Nous constatons le fait que les recrutements en mobilité interne à l'entreprise sont sous-représentés dans le cas d'un recrutement international par rapport à l'ensemble des recrutements (20% par rapport à 30%), alors que le recours à des individus actifs de nationalité étrangère est plus systématique dans le cas d'un recrutement international (42% par rapport à 6,1%) (tableau VII.1). En croisant les deux dimensions, nous obtenons le fait que, parmi les recrutements effectués à l'étranger, la proportion des individus recrutés en mobilité interne à l'entreprise et de nationalité étrangère est de 5,3% (soit 39 individus sur

730). Cette proportion passe à 37% en mobilité externe à l'entreprise pour des individus de nationalité étrangère (soit 270 individus sur 730).

Tableau VII.1 Caractéristiques des recrutements, 1990/02

Caractéristiques du recrutement	Recrutements	
	à l'international (730 individus)	total (74200 individus)
Mobilité interne à l'entreprise	20% (145 individus)	30% (22316 individus)
Nationalité étrangère de l'individu	42,3% (309 individus)	6,1% (4508 individus)

Lecture : 42,3% des recrutements internationaux concernent des individus de nationalité étrangère.

Source : manipulation de l'enquête Emploi 1990/02.

1.3 Caractéristiques individuelles

Les recrutements internationaux mettent en évidence un certain profil individuel (tableau VII.2). Ainsi le recrutement international est davantage une affaire d'hommes, nettement surreprésentés par rapport à leur proportion dans les recrutements totaux (+4 points de base par rapport à la population de référence, avec 61,2% des recrutements internationaux réalisés). Il concerne davantage les individus de moins de 50 ans notamment la tranche d'âge 25-49 ans (77% des recrutements internationaux, soit 2,5 points de base de plus que leur proportion dans la population de référence). Le fait de vivre ou non en couple semble jouer en faveur des individus célibataires même s'ils ne sont pas la population majoritaire (37,5% des recrutements internationaux concernent un individu célibataire, soit 7 points de base de plus que sa proportion dans la population de référence). En lien avec cette dimension, il semble que plus le nombre d'enfants est important, moins la probabilité d'un recrutement à l'international est forte : ainsi près de 67% des recrutements internationaux concernent des individus sans enfants (15 points de base de plus que leur proportion dans la population de référence).

Enfin, il semble que le niveau d'éducation joue un rôle essentiel dans la dimension internationale ou non du recrutement : les individus diplômés du supérieur sont surreprésentés

(25 points de base de plus que leur proportion dans la population de référence) et représentent un tiers des recrutements internationaux. Les titulaires d'un baccalauréat et d'une licence 2 sont également surreprésentés (1,2 point de base et 4,1 points de base de plus que leur proportion dans la population de référence) et représentent respectivement 15,2% et 16,8% des recrutements internationaux.

Enfin, les nouveaux recrutés venant de l'étranger résident et travaillent beaucoup plus que les autres dans l'agglomération parisienne ou dans une agglomération de plus de 200 000 habitants : près de 30% des recrutements internationaux concernent des individus installés dans l'agglomération parisienne (soit 15 points de base de plus que leur proportion dans la population de référence), près de 27,5% dans une agglomération de plus de 200 000 habitants hors région parisienne.

1.4 Caractéristiques de l'emploi

Lorsque nous nous intéressons à la catégorie socio-professionnelle de l'individu recruté, nous constatons le fait que les cadres et professions intermédiaires supérieures sont nettement surreprésentées dans le cas d'un recrutement international : cette catégorie représente un tiers des recrutements internationaux (soit 20 points de base de plus que sa proportion dans la population de référence sur la période 1990/02). Les professions intermédiaires ainsi que les employés contribuent à hauteur de 20% chacune aux recrutements internationaux, mais ces deux catégories sont sous-représentées par rapport à leurs poids dans la population de référence (respectivement de 22,1% et 27,7% en moyenne sur la période 1990/02). De façon prévisible, les agriculteurs ainsi que les artisans et commerçants recrutés le sont peu à l'international (respectivement 1,5% et 5,3% en moyenne sur la période 1990/02).

Indéniablement et en lien avec la catégorie socio-professionnelle, ce sont parmi les fonctions de recherche et d'études que les recrutements internationaux sont le plus fréquents (14,4% des recrutements internationaux, une contribution trois fois supérieure à sa contribution dans la population de référence sur la période 1990/02). Les fonctions occupées dans la santé et l'enseignement représentent un quart des recrutements internationaux et sont surreprésentés par rapport à leur poids dans la population de référence (5 points de base de plus sur la période). La troisième fonction surreprésentée lorsqu'il s'agit de recrutement international est celle de directeur général (deux fois plus de recrutements internationaux que leur poids dans

la population de référence) même si la contribution est minime (2,9% des recrutements internationaux sur la période).

Pour affiner ce constat, nous utilisons également la position professionnelle de l'emploi. Les ingénieurs et cadres constituent les positions professionnelles les plus surreprésentées dans le cas d'un recrutement international (14 points de base en plus rapport à leur poids dans la population de référence) et leur contribution est la deuxième plus importante avec 23,3% des recrutements internationaux, après les employés (24,5% des recrutements internationaux sur la période). Notons cependant le fait que les employés sont sous-représentés (7 points de base en moins par rapport à leur poids dans la population de référence). Les ouvriers qualifiés, les agents de maîtrise et non cadres sont très peu recrutés à l'international (respectivement 5,9% et 5,8% des recrutements internationaux).

Les autres caractéristiques de l'emploi suggèrent que le recrutement international touche davantage les emplois qui exigent un fort investissement en temps de travail, à la fois le soir, le samedi et/ou la nuit. Les recrutements sont davantage internationaux lorsque le recrutement porte sur un emploi exigeant de travailler la nuit, même si cela est loin d'être majoritaire (16% des recrutements internationaux) et/ou le soir (40% des recrutements internationaux). Le fait de travailler le samedi, occasionnellement ou plus souvent est davantage représenté quand il s'agit d'un recrutement international que national.

1.5 Caractéristiques des entreprises

Concernant les caractéristiques de l'entreprise, les analyses des tableaux comparatifs sont instructives. Nous notons le fait que le recrutement international est réalisé dans les trois quarts par une entreprise du secteur privé, mais les administrations nationales constituent non seulement la deuxième contribution (12,7% des recrutements internationaux sur la période), mais sont surreprésentées par rapport à leur poids dans la population de référence (5 points de base en plus sur la période).

Ajoutons que plus l'entreprise est de petite taille, plus il semble que le recrutement international soit favorisé : 34,4% des recrutements internationaux sont réalisés par des entreprises n'ayant aucun salarié (10 points de base de plus par rapport à leur poids dans la population de référence) et 27,1% des recrutements internationaux sont réalisés par des entreprises de moins de 50 salariés (mais elles sont sous-représentées par rapport à leur poids dans la population de référence).

Concernant enfin, le secteur d'activité économique, les données manquent. Cependant, sur un faible échantillon (350 recrutements), nous constatons le fait que le secteur tertiaire recrute davantage à l'international que les autres secteurs : près de 30% des recrutements internationaux sont réalisés dans le secteur tertiaire, soit 8 points de base de plus que son poids dans la population de référence.

Tableau VII.2 Comparaison des profils des actifs recrutés à l'international par rapport à l'ensemble des actifs occupés au sens du BIT, moyenne sur la période 1990/02 (effectifs : 74200 actifs occupés au sens du BIT et 730 en recrutement international)

En %		Actifs recrutés à l'international	Actifs recrutés
Caractéristiques individuelles			
Genre	Homme	61,2	57,5
	Femme	38,8	42,5
Age	15-24 ans	16,4	14,5
	25- 49 ans	77,4	74,9
	50 ans et plus	6,2	10,6
Vie en couple	Vit en couple	62,5	69,5
	Ne vit pas en couple	37,5	30,5
Nombre d'enfants de moins de 18 ans	Aucun	67,4	52,4
	1	14,2	22,9
	2	14,2	17,3
	3 et plus	4,1	7,5
Nationalité	Française UE-15 hormis	57,6	93,9
	Française Africaine	23,1	2,6
		5,5	1,9
	Nord-américaine (Etats-Unis, Canada)	3	0,1
	Autre	10,8	1,5
Niveau d'éducation	Diplôme supérieur	37,1	12,8
	Baccalauréat + 2 ans	16,8	12,7
	Baccalauréat ou brevet professionnel	15,2	14
	CAP ou BEP	11,2	29,9
	BEPC	5,3	7,2
	Autre ou aucun diplôme	14,2	23,5
Tranche d'unité urbaine	Commune rurale	13,2	25,5
	UU < 20 000 hab.	12,2	15,8
	UU < 200000 hab.	18,1	21,3
	UU > 200 000 hab.	27,5	21,7
	Agglo. Parisienne	29	15,7
Caractéristiques de l'emploi			
Travail de nuit	Oui	16	14,3

	Non	84	85,7
Travail du soir	Oui	40	33
	Non	60	67
Travail du samedi	Oui	53	51
	Non	47	49
Travail du dimanche	Oui	34	25
	Non	66	75
Nombre d'heures de travail/semaine	< 35h	30,5	30
	entre 35h et 40h	34	47
	> 40h	35,5	23
Fonction principale	Enseignement, santé	24,5	19,1
	Production	13	18,3
	Installation, entretien	3,7	7
	Nettoyage	5,1	7,2
	Manutention	2,6	6,8
	Standard, guichet	3,6	5,5
	Gestion/compta.	8,9	8,7
	Commerce, vente	13,4	13,2
	Recherche, études	14,4	4,8
	Directeur général	2,9	1,5
	Autre	7,9	7,8
Temps complet ou partiel	Temps complet	86,2	83,5
	Temps partiel	13,8	16,5
Catégorie socio-professionnelle	Agriculteurs	1,5	1,4
	Artisans,		
	Commerçants	5,3	4,7
	Cadres et PIS	33,3	13,7
	Prof. Intermédiaires	20,7	22,1
	Employés	21,9	27,7
	Ouvriers	17,3	30,5
Position professionnelle de l'emploi actuel	Ouvrier spécialisé	10,5	13,2
	Ouvrier qualifié	5,9	15,6
	Agent de maîtrise, technicien, non cadre		
	Personnel de catégorie B de la fonction publique	5,8	9,5
	Personnel de catégorie A de la fonction publique	7	5,2
	Ingénieur ou Cadre	10,5	4,8
	Employé	23,3	9,2
		24,5	31,5
		Autre	7,9
Caractéristiques entreprises			
Taille de l'entreprise	Aucun salarié	34,4	24,1
	Entre 1 et 49 salariés	27,1	33,3
	Entre 50 et 499 salariés	13,6	16,9
	Plus de 500 salariés	16,3	19,6

Caractère public	Administrations nationales	12,7	7,8
	Entreprises du secteur privé	75,2	75,7
	Collectivités locales	10,1	13,2
	Entreprises publiques ou nationales	1,6	2,7
	Autres	0,4	0,6
Activité économique	Agriculture	0,8	1,1
	Industrie	3,8	5,8
	BTP	2,9	2,6
	Tertiaire	29,7	21,9
	NSP	62,7	68,6

Lecture : entre 1990 et 2002, parmi les actifs occupés recrutés l'année précédant l'enquête, 37,1% des recrutements internationaux concernent des actifs occupés diplômé du supérieur.

Champ : actifs occupés au sens du BIT au moment de l'enquête recrutés l'année précédant l'enquête.

Source : enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee.

Les caractéristiques d'emplois dont la main d'œuvre est recrutée à l'international en France entre 1990 et 2002 sont marquées et relatives à des emplois fortement qualifiés, dans les entreprises privées multinationales, ainsi que les collectivités publiques.

Conclusion de la partie : L'étude des statistiques descriptives révèle des profils d'emploi et d'entreprise bien marqués lorsqu'il s'agit de comparer le recrutement à l'étranger de l'ensemble des recrutements. La plupart de ces caractéristiques sont plutôt traditionnelles et bien connues : l'actif recruté à l'étranger est plutôt jeune, célibataire sans enfant, européen diplômé de l'enseignement supérieur et en provenance d'une zone urbaine dense. L'emploi concerné par un recrutement à l'étranger est plus enclin à nécessiter un fort investissement en temps de travail (soir et week-end). La fonction principale est dédiée à la recherche, à l'enseignement, à la santé et la CSP concernée est celle des cadres et des professions intermédiaires. La position professionnelle concernée est celle des cadres et ingénieurs et des catégories A de la fonction publique dans une entreprise travaillant dans le secteur tertiaire.

Deux éléments surprenant peuvent être mis en exergue selon nous : (i) tout d'abord le fait que les administrations nationales autant que les entreprises du secteur privé sont surreprésentées lorsqu'il s'agit de recrutement à l'étranger par rapport à l'ensemble des recrutements ; (ii) ensuite, le fait que les entreprises de plus de 500 salariés ainsi que les entreprises n'ayant aucun salarié (et correspondant sans doute à une création d'entreprise en France) sont

surreprésentées lorsqu'il s'agit de recrutement à l'étranger par rapport à l'ensemble des recrutements.

2 Revue de littérature

Nous distinguons la littérature sur le recrutement international de la littérature sur le recrutement international interne à l'entreprise, puis évoquons les enjeux pour la politique d'immigration européenne.

2.1 Des stratégies de gestion internationale des ressources humaines

2.1.1 Deux facteurs conduisant à un recrutement à l'étranger

Le recrutement participe à la stratégie de gestion des ressources humaines des entreprises. Aujourd'hui, avec l'internationalisation des entreprises, cette stratégie s'est aussi élargie. Pourquoi recruter un travailleur étranger plutôt qu'un travailleur national pour un poste vacant ?

D'après la littérature, les facteurs explicatifs d'un recrutement à l'étranger sont doubles : (i) pénuries de main d'œuvre locale ; (ii) volonté d'une continuité au niveau international au sein d'une même entreprise. Les pénuries de main d'œuvre constituent le défi le plus important des entreprises : 20% des entreprises en Europe estiment avoir des difficultés à recruter (Manpower, 2012). Ces pénuries de main d'œuvre sont liées à trois facteurs selon les entreprises : manque de postulants, manque d'expérience professionnelle et manque de compétences techniques. Or les compétences sont la clé de la compétitivité d'un pays et la clé des performances d'une entreprise au-delà des enjeux sociétaux (liés à la baisse de la criminalité, à la citoyenneté, etc.). Les raisons sont donc profondes et liées en partie à l'échec des pays dans l'éducation et la formation des individus d'une part, et/ou dans la rétention de la main d'œuvre sur le territoire national d'autre part. Le recrutement international fait donc partie des réponses des employeurs face à des pénuries de main d'œuvre et à des vacances d'emploi (Evans *et al.*, 2006). Il est un moyen de rétablir un équilibre territorial dans la distribution des compétences.

Le deuxième facteur explicatif du recrutement à l'étranger est la volonté par les entreprises multinationales d'avoir une classe de managers dirigeants capables de diffuser la philosophie du groupe concerné à travers le monde. Dans ce cadre, les recrutements à l'étranger sont

surtout effectués de manière interne à l'entreprise, sur un marché interne et internationalisé du travail. Ils concernent également en grande majorité les actifs hautement qualifiés.

Cependant, les coûts du recrutement à l'étranger ne sont pas négligeables, notamment lorsqu'il s'agit de flux de main d'œuvre dans des secteurs liés aux services publics nationaux. Ainsi la littérature s'est-elle majoritairement penchée sur les implications des recrutements internationaux des professionnels du secteur de la santé, et notamment des infirmières (Polsky et Sochalski, 2005 ; Dussault et Franceschini, 2006). Le recrutement à l'étranger des personnels de santé impacte la qualité des systèmes nationaux de santé, une polarisation des personnels dans les espaces urbains, une perte d'efficacité du système d'éducation du pays source.

Enfin, les défis liés aux recrutements internationaux sont bien identifiés (Pullen-Sansfaçon *et al.*, 2012) : politique de recrutement éthique, transférabilité des qualifications et des compétences, et différences culturelles.

Les auteurs avertissent cependant : le recrutement à l'étranger n'est qu'une solution de court terme, qui ne doit pas obérer la nécessité d'investir dans les compétences nationales.

2.1.2 *Le cas particulier des recrutements dans la fonction publique internationale*

Comme le révèlent les statistiques issues des enquêtes Emploi, le poids dans la mobilité interne internationale des employés de l'Etat et des collectivités locales n'est pas négligeable. Or la littérature sur la mobilité internationale des fonctionnaires d'Etat et des fonctionnaires internationaux est peu fournie et très ancienne (Palthey, 1948 ; Amerasinghe, 1983 ; Coicaud, 2007). Pourtant, leur mobilité à l'international relève d'une stratégie différente de la mobilité internationale au sein des FMN.

Nous pouvons penser que deux types de mobilité internationale au sein de la fonction publique se distinguent : des fonctionnaires de l'Etat national, qui sont détachés dans une organisation publique à l'étranger ou de retour ; des fonctionnaires internationaux, qui n'appartiennent à aucune fonction publique nationale. La littérature est davantage centrée sur le phénomène de fonctionnaires internationaux. Nous y revenons même si nous ne pouvons distinguer les deux types de mobilité internationale au sein de la fonction publique.

Les fonctionnaires internationaux sont, d'après la définition officielle, « tout individu chargé par les représentants de plusieurs Etats ou par un organisme agissant en leur nom, à la suite

d'un accord interétatique et sous le contrôle des uns ou de l'autre, d'exercer, en étant soumis à des règles juridiques spéciales, d'une façon continue et exclusive, des fonctions dans l'intérêt de l'ensemble des Etats en question ».

Ils appartiennent en fait, à des organisations internationales telles que le système des nations Unies, les institutions, les organes, les agences et les délégations de l'Union européenne, les institutions financières internationales (Banque mondiale, FMI), les organisations dites coordonnées (OTAN, OCDE) ou autres organisations internationales (OMC).

Ces fonctionnaires internationaux peuvent être des fonctionnaires en détachement, mais également des experts nationaux détachés, agents de la fonction publique mis à disposition des institutions européennes par leur Etat membre afin de développer une expertise spécifique, pour une période plus ou moins longue.

Quels sont les enjeux autour du recrutement international dans la fonction publique ? Vraisemblablement, ils sont substantiellement différents de ceux de la mobilité internationale au sein des FMN. Les profils de ces fonctionnaires relèvent de la haute qualification et l'intérêt de les intégrer dans une organisation à l'étranger ou internationale est de pouvoir signifier la présence du pays et exercer un pouvoir de pression sur les négociations et d'échanges d'informations avec le pays d'appartenance (Palthey, 1948). Il s'agit plus précisément, de concevoir et de mettre en œuvre la stratégie d'amélioration de la présence française dans les organisations internationales. Ces caractéristiques s'inscrivent dans la pratique d'un multilatéralisme en renouvellement dans lequel les Etats cherchent à se positionner de façon stratégique (Placidi, 2007).

2.2 Stratégie de mobilité internationale au sein d'entreprises multinationales : des marchés du travail internes internationalisés

2.2.1 Marchés du travail internes

Avec le développement des FMN, les marchés internes du travail se sont élargis et internationalisés. Par définition, les FMN contrôlent un ensemble d'établissements ou filiales à travers le monde. Le transfert du personnel est alors géré par de nouvelles structures organisationnelles internes à l'entreprise qui s'investissent à l'échelle de la planète.

Ces plateformes de gestion de la main d'œuvre en interne sont décrites par la théorie économique comme des marchés internes du travail. Les pionniers de la théorie du dualisme

du marché du travail, Doeringer et Piore (1971) segmentent en effet, le marché du travail en deux, distinguant le marché interne du marché externe du travail : si ce dernier regroupe les emplois précaires, aux contrats atypiques, soumis à la concurrence et au libre fonctionnement du marché du travail, tels que la théorie néoclassique l'explique, le marché interne du travail propose des perspectives de carrière à ses salariés à l'intérieur même de l'entreprise. Le marché interne du travail se réfère alors à un mode d'organisation de l'entreprise typique qui comble les emplois vacants en recourant d'abord à la promotion interne, puis au recrutement externe. Ces règles de fonctionnement dépendent de la structure de l'entreprise. Le développement des marchés internes du travail suppose un investissement important dans la relation d'emploi, tant du côté de l'entreprise que du salarié et repose sur l'accumulation d'un capital humain spécifique. Le degré de spécificité du capital humain dépend du profil de l'entreprise et de la carrière du salarié au sein de celle-ci (capital acquis sur le tas ou « *on the job training* »). Il se distingue du capital humain dit général et caractérisé par le diplôme (approximé par la catégorie socioprofessionnelle par exemple) et l'expérience professionnelle sur le marché du travail (approximé par l'âge par exemple). Selon le modèle de base de Becker (1964) sur le capital humain, plus le capital humain est spécifique, moins il est normalisé, moins il est valorisable en-dehors de l'entreprise. En termes économiques, en accumulant du capital humain spécifique, le salarié augmente sa productivité marginale dans l'entreprise, mais à un moindre degré sur le marché externe du travail. De façon classique, le capital humain spécifique augmente avec l'ancienneté de l'entreprise. La spécificité du capital humain favorise alors la stabilisation de la relation d'emploi. Lorsqu'un emploi est vacant, l'entreprise est amenée à privilégier le recours à la main d'œuvre en interne, quitte à la déplacer, plutôt qu'à une main d'œuvre externe à l'entreprise du fait de l'accumulation de capital humain spécifique par ses salariés –précisons le fait que les pénuries de compétences jouent également un rôle dans la gestion interne transnationale de la main d'œuvre.

2.2.2 *Un double-impact sur les flux de migration*

L'entreprise a différents intérêts à développer son marché interne à l'échelle transnationale. Tout d'abord, parce qu'il y a un poste à pourvoir à l'étranger et que le salarié de l'entreprise est connu : son profil de compétences par rapport au profil du poste à pourvoir peut être mis en parallèle avec un faible niveau de risque. De plus, le recrutement en interne est un gain de temps pour l'entreprise : lors d'un recrutement externe, les délais d'embauche sont liés aux délais de préavis de fin de contrat notamment. Or, en général, le poste à pourvoir à l'étranger

est considéré par une FMN, comme une urgence. Troisièmement, du point de vue de la gestion des compétences dans l'entreprise, la compétence transnationale est utile pour les futurs membres de comités de direction. De même, la formation d'un petit noyau dur à la culture du pays étranger, mais aussi à la culture de l'entreprise, permet d'éviter les risques de l'impérialisme et de comprendre le comportement des syndicats, la place du gouvernement, les valeurs structurantes, etc. Enfin, la mobilité interne internationale est un élément qui facilite les changements de structure, comme les fusions par exemple.

Le premier intérêt des salariés à une mobilité interne transnationale est l'ouverture du champ des opportunités de carrière et la montée en poste qui s'accompagne le plus souvent d'une promotion salariale. Un processus de promotions en chaîne s'instaure dans l'entreprise et permet à cette dernière d'être davantage attractive pour les candidats à l'embauche.

Cependant le recrutement en interne peut être source d'inconvénients tant pour l'entreprise que pour le salarié. Du côté de l'entreprise, les promotions internes privent de « sang neuf » susceptible d'innover. Par ailleurs, lorsque la mobilité interne est trop importante, elle peut être mal gérée et source d'une perte d'efficacité caractérisée par des périodes de flottement dans les groupes de direction. En d'autres termes, une période de déstabilisation du travailleur si sa spécialisation est modifiée, est possible. Enfin, le coût d'une mobilité interne est deux à trois fois plus élevé qu'un recrutement externe local. Quant aux salariés, la gestion des retours leur est souvent difficile : les risques de mise au placard peuvent être élevés. De plus, le changement du lieu de résidence implique des frais (de déménagement, de scolarisation des enfants, d'intégration, etc.) qui sont partiellement pris en charge par l'entreprise.

Face à un poste à pourvoir à l'étranger, une entreprise privilégie le recrutement en interne lorsqu'elle y est nouvellement implantée ou lorsque les systèmes de formation locaux ne sont pas adaptés à la demande.

Ainsi les FMN jouent un double rôle sur les flux migratoires (Redor, 1994) : d'une part, elles envoient certains de leurs spécialistes participer à l'implantation de nouvelles filiales ou à la restructuration de filiales existantes. D'autre part, elles recrutent des cadres locaux pour travailler dans d'autres pays que leur pays d'origine, les intégrant ainsi à leur gestion transnationale des cadres.

2.3 Des enjeux stratégiques pour la politique d'immigration européenne : focus sur la mobilité intra-groupe

Face aux défis démographiques et aux pénuries de main d'œuvre ressenties par quelques 20% des entreprises en Europe, l'UE prend la mesure des enjeux et tente de faciliter le recrutement international de main d'œuvre, notamment de main d'œuvre hautement qualifiée. Nous évoquons l'initiative relative au détachement intragroupe et la directive sur la *blue card* européenne sera étudiée au chapitre suivant.

2.3.1 La proposition de directive sur le détachement intragroupe

Les difficultés de la mobilité interne transnationale d'un pays tiers vers l'UE, notamment administratives, sont actuellement notables. Les FMN qui s'appuient sur les mobilités internes transnationales peinent à maîtriser les conditions juridiques, sociales et fiscales liées aux séjours de courte durée entre les différents Etats membres de l'UE-15 et du monde. Bartholmé (2011) dénonce « l'immense complexité dans la gestion de l'immigration de jeunes ingénieurs russes ou chinois que les groupes souhaitent faire tourner dans plusieurs pays » et regrette l'absence de coordination des politiques fiscales nationales qui conduit à des risques élevés de double-imposition. A cela s'ajoute la question de la limitation de la sécurité sociale pour les travailleurs ressortissants de pays tiers. Tout ceci nuit à l'attractivité de l'UE et à son dynamisme.

La Commission européenne s'est alors partiellement emparée de la question de la mobilité interne transnationale par le biais du détachement intragroupe. Elle a présenté le 13 juillet 2010 une proposition de directive établissant les conditions d'entrées et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe. L'objectif est de faciliter les détachements intragroupes grâce à l' « instauration d'une procédure transparente et simplifiée pour l'admission des personnes en détachement intragroupe, qui repose sur une définition commune et des critères harmonisés. » Cette proposition concerne ainsi les travailleurs ressortissants de pays tiers détachés par une entreprise dont le siège est situé en dehors de l'UE et envoyés dans un de ses établissements établi au sein de l'UE. Un travailleur est considéré comme « détaché » s'il travaille dans un Etat membre de l'UE parce que son employeur l'envoie provisoirement poursuivre ses fonctions dans cet Etat membre. Il s'agit en général, d'une prestation de services transnationale.

Dans sa communication, la Commission suggère le fait que la personne détachée doit occuper un poste de cadre, d'expert ou de stagiaire diplômé et qu'elle doit avoir travaillé dans le même groupe d'entreprises pendant au moins 12 mois. De même, dans sa recherche permanente de l'équilibre entre garanties des droits sociaux et du travail et libertés économiques, la Commission mentionne l'importance du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination concernant les salaires et les conditions de travail. La durée maximale d'un tel détachement est de trois ans. Le dispositif devrait s'accompagner d'une procédure d'admission accélérée et d'un permis de séjour et de travail unique.

Tableau VII.3 Calendrier de la proposition de directive COM(2010) 378 final

13/07/2010	Publication de la proposition législative
07/09/2010	Annonce en plénière de la session de la commission, 1 ^{ère} lecture/lecture unique
07/10/2010	Débat au Conseil
06/12/2010	Débat au Conseil
12/05/2011	Annonce en plénière de la session des commissions associées
09/06/2011	Débat au Conseil

Source : Commission européenne de l'UE

Comme le montre le tableau VII.3, la proposition est en cours de discussion dans les institutions européennes. Elle n'est pas encore adoptée. Elle entre dans une préoccupation plus large de l'UE sur la mobilité temporaire.

2.3.2 *Le prolongement de la mobilité circulaire internationale promu*

Pour Röpke (2011), cette approche concernant le détachement transnational constitue en partie le prolongement du concept de migration temporaire. Celle-ci définit des migrants qui n'ont pas vocation à s'installer durablement dans le pays de destination. La théorie économique évoque la dimension « triple gagnant » de la mobilité temporaire. En effet, elle est envisagée comme bénéfique à la fois pour le pays d'origine, par un retour de compétences et la limitation de l'exode des talents, pour le pays d'accueil, par le ciblage des besoins en compétences sur le marché du travail national, enfin pour le migrant lui-même, par un séjour légal et une entière prise en charge, notamment en termes de protection sociale et de conditions de retour dans le pays d'origine.

Depuis 2007, l'UE s'est véritablement intéressée à cette forme de mobilité et a proposé d'en promouvoir une forme plus complexe, à laquelle appartient la mobilité interne transnationale, qu'est la migration circulaire. La communication de la Commission européenne de 2007 propose en effet de soutenir ce type de migration « gérée de façon à permettre un certain degré de mobilité licite, dans les deux sens, entre deux pays » (Commission européenne, 2007). L'UE distingue deux formes de migration circulaire réalisée par les ressortissants de pays tiers : l'une réalisée par ceux dont la résidence principale appartient à l'un des Etats membres de l'UE ; l'autre réalisée par ceux dont la résidence principale appartient aux pays tiers. La communication évoque aussi l'objectif de construire un cadre législatif européen en faveur de partenariats pour la mobilité.

Par la mobilité circulaire, la Commission vise à répondre aux enjeux suivants : réduction de la pénurie de main d'œuvre qualifiée en servant les besoins des marchés du travail, lutte contre le phénomène d'immigration clandestine et partage des bénéfices avec les pays tiers. Il semble que la mobilité interne transnationale ne réponde qu'au premier et au troisième de ces enjeux. Néanmoins, la Commission espère gagner en attractivité dans la compétition mondiale pour les talents en se focalisant sur ces dimensions.

Dans une approche plus globale, la Commission en 2007 souhaite développer les partenariats pour la mobilité avec les pays tiers, qui « constituent un cadre flexible, juridiquement non contraignant pour la bonne gestion de la circulation des personnes entre l'UE et un pays tiers. Ils visent grâce au dialogue et à une coopération concrète, à une gestion commune et responsable des flux migratoires. » Depuis 2007, quatre partenariats sont noués : en 2008, la République de Moldavie et le Cap-Vert, en 2009, la Géorgie et en 2011, l'Arménie.

Ces dispositifs européens visent à gagner en visibilité et en attractivité, notamment pour les personnes les plus qualifiées. La mobilité internationale répond tout à fait à ses enjeux.

Conclusion de la partie : L'étude de la littérature confirme les statistiques descriptives : les emplois hautement qualifiés et/ou en pénurie de main d'œuvre sont deux motivations à un recrutement à l'étranger lorsqu'il s'agit d'une entreprise. Le fait de recourir au marché interne est justifié par la nécessité d'une continuité de la culture de l'entreprise entre filiales par des cadres et hauts managers, et par le fait que l'actif et son profil de compétences sont connus. Par contre, l'enjeu est différent lorsqu'il s'agit d'une entreprise de la fonction publique, dont la mobilité circulaire des fonctionnaires internationaux est ancienne. Enfin, le fait que des

recrutements à l'étranger par des entreprises n'ayant aucun salarié est un point qui reste peu étudié par la littérature économique.

La section 3 vise à estimer parmi ces caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise mises en exergue dans les statistiques descriptives et la revue de littérature, celles qui sont des déterminants significatifs du recrutement à l'étranger par rapport à un recrutement national.

3 Mesurer les déterminants d'un recrutement à l'étranger : une approche logistique binomiale

Cette partie vise à mesurer les déterminants caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise d'un recrutement à l'étranger grâce à un modèle logistique binomial.

3.1 Spécification du modèle économétrique

Nous considérons le fait que recruter un candidat pour un poste vacant par une entreprise prend deux modalités : recruter sur le marché du travail domestique ou recruter à l'étranger (E). Nous cherchons à estimer la probabilité de réalisation de l'évènement « recruter à l'étranger » conditionnellement à une série de variables explicatives. Nous écrivons cette probabilité d'occurrence estimée grâce à un modèle logit binomial :

$$p_i = \text{prob}(Y = 1|X = x) = F(x\beta') \quad (\text{VII.1})$$

Avec Y la variable expliquée dichotomique, qui prend la valeur 1 lorsque le recrutement est réalisé à l'étranger et la valeur 0 sinon. Le vecteur X représente les m variables explicatives et le vecteur β' représente les m coefficients associés aux m variables explicatives. Enfin, la fonction $F(\cdot)$ représente la fonction de répartition logistique de forme :

$$F(a) = \frac{1}{1+e^{-a}} \quad (\text{VII.2})$$

La valeur de la fonction de répartition de la loi logistique au point $x\beta'$ fournit la probabilité associée à la réalisation de l'évènement recrutement à l'étranger ($y = 1$). Cette valeur s'écrit :

$$F(x\beta') = \frac{1}{1+e^{-x\beta'}} \quad (\text{VII.3})$$

Le tableau VII.4 présente la liste des variables explicatives du modèle.

Tableau VII.4 Définition et code des variables du modèle

Définition des variables

Variable dépendante

pra2 1 si le recrutement est effectué à l'international, 0 sinon

Caractéristiques de l'emploi

fonct Fonction principale avec 1 si enseignement et santé, 2 si production et chantiers, 3 si installation, entretien et réglage, 4 si manutention et transports, 5 si guichet et standard, 6 si gestion et comptabilité, 7 si commerce et vente, 8 si recherche, étude et informatique, 9 si directeur général ou adjoint direct, et 0 sinon

q Position professionnelle de l'emploi actuel avec 1 si manœuvre ou ouvrier spécialisé, 2 si ouvrier qualifié, 3 si agent de maîtrise, 4 si technicien, dessinateur, ou VRP, 5 si instituteur ou assistante sociale, 6 si ingénieur ou cadre, 7 si professeur ou personnel de catégorie A de la fonction publique, 8 si employé de bureau ou employé de commerce, et 0 sinon.

ht3 Nombre d'heures travaillées effectivement, avec 1 si inférieur à 35H/semaine, 2 si entre 35 et 40 heures par semaine, et 3 si plus de 40 heures par semaine

tp Temps partiel ou temps complet avec 1 si temps complet et 2 si temps partiel

nuit Travail de nuit, variable dichotomique prenant la valeur 1 si oui, 0 sinon

Caractéristiques de l'entreprise

pub Caractère public ou privé de l'entreprise, avec 1 si entreprise nationale, 2 si collectivité locale et sécurité sociale, 3 si entreprise nationale et 4 si entreprise du secteur privé

tn Taille en effectifs de l'entreprise, avec 1 si aucun salarié ou autre cas, 2 si effectif compris entre 1 et 49 salariés, 3 si entre 50 et 499 salariés et 4 si supérieur ou égal à 500 salariés

sect4 Secteur d'activité de l'entreprise, avec 1 si secteur de l'agriculture, 2 si secteur de l'industrie, 3 si secteur du BTP, 4 si secteur tertiaire et 0

sinon

tur5 Tranche d'unité urbaine avec 1 si commune rurale, 2 si commune de moins de 20 000 habitants, 3 si commune de 20 000 à 200 000 habitants, 4 si commune de plus de 200 000 habitants et 5 si agglomération parisienne

Afin d'estimer de façon satisfaisante le modèle, nous adoptons une démarche en deux étapes :

- (i) Nous estimons tout d'abord le modèle logit binomial par la méthode du maximum de vraisemblance décrit par l'équation (3) avec l'ensemble des variables explicatives retenues ;
- (ii) Ensuite, nous estimons le même modèle avec une technique de sélection progressive des variables explicatives les plus pertinentes. Cette méthode permet de sélectionner une série de variables explicatives restreinte dont la contribution à expliquer l'évènement est assurée.

3.2 Résultats économétriques

Nous présentons les deux séries de résultats : le modèle logit binomial complet, incluant toutes les variables explicatives retenues initialement (annexe), ainsi que le modèle logit binomial ajusté, qui n'intègre que les variables retenues par le logiciel économétrique jugées les plus pertinentes statistiquement (tableau VII.5).

Tableau VII.5 Résultats de la régression logistique binomiale de la probabilité de recrutement à l'étranger sur les caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise, en France, 1990/02 (modèle ajusté)

	β	S.E.	Wald	df	exp β	95,0% C.I. for exp β	
						L wer	U per
Fonction principale			39,3				
Enseignement, santé, autre	0,693 *	0,149	1,787	1	0, 00	0 374	0,669
Production, fabrication	-0,457*	0,193	5,6 6	1	0,633	0,433	0,924
Installation, ent etien	-0,6 4***	0,245	7,331	1	0 515	0,318	0,832
Gardiennage, nettoyage	-0,854***	0,216	15,623	1	0,425	0,278	0,65
Manutention, transports	-1,227***	0,277	19,638	1	0,293	0,170	0,504
Guichet, standard	-0,847***	0,242	12,247	1	0,428	0,266	0,689
Gestion, comptabilité	-0,662***	0,166	15,976	1	0,515	0,372	0,713
Commerce, vente (réf. recherche, études, directeur)	-0,619***	0,151	16,743	1	0,538	0,400	0,724
Secteur d'activité			18,312	4			
Nsp	-0,300***	0,085	12,577	1	0,740	0,627	0,874
Primaire	-0,37	0,426	0,753	1	0,691	0,299	1,593
Industrie	-0,554***	0,207	7,164	1	0,574	0,383	0,86
BTP (réf. tertiaire)	0,133	0,240	0,310	1	1,143	0,714	1,83
Qualification			105,179	9			
Autre	0,125	0,159	0,624	1	1,134	0,831	1,547
Ouvrier spé.	0,152	0,184	0,679	1	1,164	0,811	1,671
Ouvrier qualifié	-0,722***	0,215	11,318	1	0,486	0,319	0,74
Agent de maîtrise	-0,655**	0,332	3,901	1	0,519	0,271	0,995
Agent de maîtrise qualifié	0,244	0,423	0,334	1	1,277	0,557	2,926
Technicien, VRP	-0,486**	0,223	4,764	1	0,615	0,398	0,952
Instituteur	0,663***	0,186	12,788	1	1,943	1,350	2,795
Ingénieur, cadre	0,698***	0,133	27,767	1	2,011	1,551	2,6
Personnel cat.A fonc. pu. (réf. employés)	1,037***	0,174	35,361	1	2,822	2,005	3,972
Caractère public			25,885	4			
Nsp	-0,219	1,015	0,047	1	0,803	0,110	5,868
Admini. Nationale	-0,099	0,140	0,507	1	0,905	0,688	1,191
Collectivité locale, S.S.	-0,711***	0,152	21,801	1	0,491	0,364	0,662
Entreprise nationale ou publique (réf. secteur privé)	-0,551*	0,300	3,370	1	0,576	0,320	1,038
Taille de l'entreprise			27,837	3			
Aucun salarié	0,502***	0,115	18,993	1	1,653	1,319	2,072
Entre 1 et 49 salariés	0,146	0,121	1,468	1	1,158	0,913	1,469
Entre 50 et 499 salariés (réf. plus de 500 salariés)	0,044	0,139	0,102	1	1,045	0,796	1,373
Zone urbaine			77,778	4			

Commune rurale	-1,057***	0,130	66,259	1	0,347	0,269	0,448
Commune de moins de 20000 hab.	-0,622***	0,132	22,353	1	0,537	0,415	0,695
Commune entre 20 et 200 000 hab.	-0,571***	0,115	24,494	1	0,565	0,451	0,708
Commune de plus de 200 000 hab.	-0,237**	0,102	5,459	1	0,788	0,646	0,962
(réf. agglo. Parisienne)							
dimanche non	-0,414***	0,084	24,208	1	0,661	0,560	0,779
(réf. oui)							
Constante	-3,300***	0,202	268,081	1	0,037		

Les résultats du test de Hosmer et Lemeshow révèlent l'absence de différences significatives entre les valeurs prédites et les valeurs observées pour chaque individu (tableau VII.6). La probabilité 0,017 est en effet supérieure à 1%.

Tableau VII.6 Test de Hosmer and Lemeshow

Step	Chi-square	df	Sig.
7	18,637	8	0,017

Comme le montre le tableau de résultats VII.5, le modèle retenu contient sept variables explicatives significativement pertinentes : fonction actuelle, tranche d'unité urbaine, taille de l'entreprise, secteur d'activité, caractère public ou privé de l'entreprise, travail ou non du dimanche et position professionnelle. Les variables soir, samedi et nuit ne sont pas retenues dans le modèle ajusté.

Il est possible d'interpréter les coefficients des variables explicatives comme une régression simple où ils représenteraient l'impact d'une unité de plus sur le log des chances (ratio de probabilités représenté dans le tableau par β). Cependant, il semble plus intéressant d'utiliser les *odds ratio* fourni par $\exp(\beta)$. Il indique un changement de proportion lorsque le prédicteur augmente d'une unité. Lorsque la valeur de l'*odds ratio* est supérieure à 1, la probabilité augmente avec le changement.

Ainsi le modèle démontre que plus l'agglomération de résidence est importante plus les chances que le recrutement se fasse à l'étranger sont importantes. Ainsi un emploi localisé en région parisienne a une probabilité nettement plus élevée de faire un recrutement à l'étranger qu'un emploi en zone rurale.

Trois variables explicatives jugées pertinentes sont relatives au profil de l'entreprise. Il s'agit tout d'abord du secteur d'activité économique : le fait que l'entreprise appartienne au secteur primaire ou au secteur de l'industrie diminue les chances que le recrutement soit international (les coefficients valent respectivement $-0,37$ et $-0,55$ ($p < 0,01$) par rapport au secteur tertiaire. Les *odds ratios* sont respectivement de $0,67$ et de $0,57$. Ces résultats sont conformes avec la littérature : le secteur de la construction et le secteur tertiaire sont des secteurs plus ouverts aux recrutements internationaux que les secteurs de l'agriculture et de l'industrie.

De même, nos résultats montrent que par rapport aux entreprises du secteur privé, les chances d'un recrutement à l'international diminuent lorsqu'il s'agit d'entreprises nationales ou publiques ($\beta = -0,55, p < 0,10$) et surtout de collectivités locales et organismes de la sécurité sociale ($\beta = -0,73, p < 0,01$). Les *odds ratios* valent respectivement $0,58$ et $0,49$. Le fait que l'entreprise soit une administration nationale, alors qu'elle est relativement concernée par les recrutements à l'étranger dans notre échantillon comme nous l'ont montré les statistiques descriptives, ne joue pas un rôle significatif dans notre modèle ajusté.

Concernant la taille de l'entreprise, par rapport aux entreprises de plus de 500 salariés, les chances d'un recrutement à l'étranger augmentent lorsqu'il s'agit d'une entreprise n'ayant aucun salarié ($\beta = 0,51, p < 0,01$), avec un *odds ratio* de $1,68$. Ce résultat mérite une attention particulière : s'agit-il de nationaux ou d'étrangers immigrant et ayant décidé de créer leur entreprise en France ? En croisant les informations sur le fait de recruter à l'étranger et la nationalité dans le cadre d'une entreprise sans salarié, nous constatons le fait que ce sont majoritairement des étrangers immigrant en France de nationalité principalement polonaise, africaine, asiatique, irlandaise, espagnole et d'Europe centrale ou orientale. Ces flux sont réalisés sous le statut d'indépendant et d'intérimaire et surtout dans les secteurs de l'industrie (36% alors que le secteur ne représente que 17% des recrutements totaux sur la période), du BTP (43% alors que le secteur ne représente que 27% des recrutements totaux sur la période) et du tertiaire (46% alors que le secteur représente 36% des recrutements totaux sur la période). Lorsque nous croisons les variables nationalité, pays d'origine et fonction principale de l'emploi à pourvoir, deux catégories se distinguent : la première est constituée de personnes recrutées pour effectuer des fonctions principales relatives au nettoyage, à l'installation, la réparation, et aux chantiers dont la nationalité est principalement portugaise, allemande et belge ; la deuxième catégorie est constituée de personnes recrutées pour effectuer des fonctions principales relatives à la gestion/comptabilité, au commerce et à la

recherche et études, dont les nationalités sont surtout françaises (il s'agit donc de retours d'expatriation), italiennes, anglaises et d'Europe centrale et orientale. Alors que les migrants proviennent surtout de l'UE15 dans le premier groupe, ils sont surtout français ou européens en provenance d'un pays de l'UE15 ou d'un pays africain (notamment en ce qui concerne la recherche, les études et la fonction de directeur général). Par ailleurs, les coefficients des autres modalités de la variable taille de l'effectif de l'entreprise ne sont pas significatifs.

Enfin, les variables position professionnelle, fonction principale et fait de travailler ou non le dimanche permettent de décrire le niveau de qualification du poste à pourvoir à l'étranger. Les résultats montrent que toutes les modalités concernant la fonction principale par rapport à la fonction de référence (recherche, étude, informatique) diminuent les chances d'un recrutement à l'étranger. Le fait d'occuper une fonction en guichet/standard, en manutention/transports et en gestion/comptabilité par rapport à la fonction de référence, sont les trois modalités qui diminuent le plus les chances d'un recrutement à l'étranger (les coefficients sont respectivement de -1,2, -0,8 et -0,8 avec $p < 0,01$). Les *odds ratios* sont inférieurs à 1. Les postes concernant une fonction principale hautement qualifiée augmentent donc les chances d'un recrutement international, en conformité avec la littérature et les statistiques descriptives.

La variable sur la position professionnelle actuelle affine ces constats : le fait d'occuper des positions professionnelles relevant de la catégorie A de la fonction publique, de cadre, d'ingénieur, ou d'instituteur augmente les chances d'un recrutement à l'étranger par rapport au fait d'occuper une position professionnelle d'employé (les *odds ratios* ont en effet nettement supérieurs à un pour les trois positions, atteignant respectivement 2,82, 2,01 et 1,94). Les coefficients valent respectivement 1,05, 0,69 et 0,66, significatifs au seuil de 1%. Au contraire, le fait d'occuper une position d'ouvrier qualifié, d'agent de maîtrise ou de technicien diminue les chances d'un recrutement à l'étranger par rapport au fait d'occuper une position professionnelle d'employé. Les coefficients valent respectivement -0,73 ($p < 0,01$), -0,64 ($p < 0,05$) et -0,56 ($p < 0,05$). Cela confirme notre intuition : les positions professionnelles les plus qualifiées sont les positions qui augmentent le plus les chances d'un recrutement à l'étranger par rapport à une position d'employés.

Enfin la variable dichotomique sur le travail ou non du dimanche montre que par rapport à un emploi exigeant de travailler le dimanche, le fait qu'un emploi ne l'exige pas diminue les

chances d'un recrutement à l'international ($\beta = -0,4, p < 0,01$). L'*odds ratio* est de 0,66. Ce résultat est conforme à la littérature même si les variables temps partiel/complet, samedi, soir et nuit n'ont pas de rôle significatif dans le modèle ajusté.

Conclusion de la partie : Les estimations réalisées permettent de mettre en évidence une série de facteurs déterminant le fait de recruter à l'étranger pour pourvoir un poste vacant. Certains de ces facteurs sont ceux référencés dans la littérature et jouent un rôle traditionnellement mis en exergue dans la littérature : ainsi un poste à pourvoir en France entre 1990 et 2000 qualifié, voire hautement qualifié, nécessitant un contrat à temps plein, dans une grande entreprise ou une administration publique, installée en zone urbaine et travaillant dans l'industrie aura plus de chances de recruter un travailleur installé à l'étranger que tout autre type de poste à pourvoir en France sur la même période, toute chose égale par ailleurs.

Conclusion

Les enquêtes Emploi de l'INSEE permettent de distinguer les recrutements réalisés en France des recrutements réalisés à l'étranger, en considérant le pays de résidence du candidat recruté l'année précédant le recrutement. La revue de littérature met en exergue plusieurs caractéristiques liées à l'emploi et à l'entreprise susceptibles de favoriser le caractère international d'un recrutement : les grandes entreprises bénéficiant d'un marché interne internationalisé sont les plus enclines à recruter à l'étranger et les postes à pourvoir sont les plus souvent hautement qualifiés.

Grâce à un modèle logistique binomial, nous avons cherché à caractériser l'emploi et l'entreprise qui favorisent un recrutement à l'étranger en France sur la période 1990-2002 en mobilisant les données issues des enquêtes Emploi. Les résultats confirment les enseignements tirés de la littérature : les entreprises de grande taille (plus de 500 salariés), les entreprises du secteur privé et les entreprises travaillant dans les secteurs tertiaires et du BTP sont des facteurs favorisant un recrutement à l'étranger pour un poste à pourvoir. Concernant les caractéristiques de l'emploi, nous notons le rôle clé de la fonction principale de l'emploi à pourvoir : la santé, l'étude et la recherche augmentent les chances que le recrutement soit effectué à l'étranger. De même, la position professionnelle joue un rôle significatif : les positions d'ingénieur/cadre, celles relevant de la catégorie A de la fonction publique et celles d'instituteur augmentent les chances que le recrutement soit effectué à l'étranger. Le fait de

recruter sur un poste à pourvoir nécessitant de travailler le dimanche augmente les chances de trouver un actif à l'étranger.

Enfin, un résultat est particulièrement intéressant : les entreprises n'ayant aucun salarié sont concernées plus que les autres par un recrutement à l'étranger lorsqu'un emploi est à pourvoir. Cela signifie qu'un certain nombre de personnes, françaises ou non, immigrent en France et y créent leur entreprise en tant qu'indépendant ou employeur, principalement dans les secteurs des chantiers, de l'installation, du nettoyage, mais aussi du commerce, de la vente, de la recherche et études. Deux groupes se distinguent : un groupe réunissant les étrangers, notamment européens peu qualifiés, un autre regroupant les français de retour d'expatriation plutôt qualifiés et d'autres Européens, en provenance d'Afrique ou du reste du monde.

INTRODUCTION

1- EVOLUTION DE LA REFLEXION EUROPEENNE SUR L'ATTRACTION DES TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIES

1.1 – Evolution de la démarche européenne vers une politique d'immigration sélective

1.2 – Le dispositif de *blue card* : où se cache la dimension communautaire ?

2- REVUE DE LITTERATURE DES MODELES DE SELECTION TRADITIONNELS

2.1 – Les mécanismes de l'auto-sélection pour Borjas

2.2 – Un modèle de sélection empiriquement sujet à controverses

2.3 – Introduction de variables supplémentaires au modèle de sélection original

3- UN MODELE DE SELECTION REVISITE ET A TROIS PAYS

3.1 – Situation sans *blue card* : l'UE en processus d'éviction

3.2 – Situation avec *blue card* en première période

3.3 – Situation avec *blue card* en seconde période

CONCLUSION

Introduction

Comme nous l'avons étudié dans le chapitre sur le positionnement de l'Union dans le système migratoire international, l'UE peine à attirer et/ou à conserver des personnes hautement qualifiées sur son territoire. Ce déficit d'attractivité de l'UE à l'égard des travailleurs hautement qualifiés est lié en partie, à l'absence d'autorisation d'une mobilité immédiate sur un marché du travail élargi au niveau de l'UE (Mechtenberg et Strausz, 2009).

Face aux impératifs de compétitivité en lien avec les défis démographiques et de solidarité, l'UE prend des initiatives. Elle est notamment à l'origine de la création en 2008 d'un dispositif intitulé *blue card* européenne dont la date limite de transposition dans les législations nationales était fixée au 1^{er} juillet 2011⁶⁰. En fixant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins d'emploi hautement qualifié, l'objectif central de la directive⁶¹ est d'augmenter l'attractivité des marchés du travail nationaux aux travailleurs susceptibles d'occuper des emplois hautement qualifiés.

Une politique d'immigration sélective va au-delà d'une politique d'immigration de remplacement, qui vise à faire correspondre les flux d'immigration à un objectif démographique précis. Elle permet en d'autres termes, de réduire l'impact du vieillissement démographique sans modifier la structure par qualification de la population immigrante. Cependant, les concepts de migration sélective, comme migration de remplacement, varient selon le contexte ou l'objet d'étude.

Deux systèmes permettent d'attirer des travailleurs hautement qualifiés (Chaloff et Lemaitre, 2009) : le premier fournit à l'employeur tout ou partie de la responsabilité du processus de sélection des candidats à l'immigration ; le second est un système par points qui définit un certain nombre de critères (âge, niveau d'éducation, compétences linguistiques, etc.) rapportant plus ou moins de points que l'on met en rapport avec le seuil de points minimum à obtenir pour être admis. Chaque système offre des avantages et des inconvénients. Si les systèmes par points sont répandus mais ont déçu par le déficit d'insertion sur le marché du travail, les systèmes de recrutement direct se heurtent quant à eux, à la barrière de la langue (comme l'expliquent Chaloff et Lemaitre (2009), les pays ayant une langue peu parlée en dehors du territoire national sont désavantagés).

⁶⁰ En 2014 un rapport d'évaluation de l'application de la directive au niveau des Etats membres⁶⁰ est prévu.

⁶¹ Directive 2009/50/CE.

L'instauration d'une politique migratoire sélective peut voir son objectif central (augmentation de l'attractivité des marchés du travail) annulé par le poids de facteurs tels que l'autosélection et le déficit d'adéquation entre offre et demande de travail (Docquier, 2008). D'après Von Weizsäcker (2006), une initiative au niveau communautaire, permettrait aux Etats membres d'aller plus vite et sans doute plus loin dans leurs démarches respectives vers la sélection des migrants.

En effet, la répartition mondiale des talents tend à répondre davantage à des facteurs d'attraction que des facteurs de répulsion, mais les études montrent que l'effet-sélection est important en Europe, et qu'il domine largement l'effet-pays qui relèvent de facteurs de proximité (géographiques, culturels, historiques). En d'autres termes, l'auto-sélection n'est pas une variable discrétionnaire, elle s'exerce au-delà de toute initiative étatique et l'Europe n'est pas en position de force. La marge de manœuvre de l'UE est finalement faible comme l'expliquent notamment Chojnicki (2005), Docquier, Lohest et Marfouk⁶² (2006), Docquier et Rapoport (2007), Docquier (2008) et Grogger et Hanson (2011). Docquier, Lohest et Marfouk (2006) en analysant économétriquement les déterminants des choix de destination des migrants par niveau de qualification montrent que les migrants (hautement) qualifiés sont davantage sensibles à la distance géographique, au PIB par tête et à la nature de la politique migratoire des Etats-Unis, que les migrants non qualifiés. Par contre, la proximité linguistique, le taux de chômage du pays d'accueil, la nature de la politique d'immigration européenne et les dépenses en protection sociales sont des variables qui influencent moins le choix de migration des travailleurs qualifiés que des travailleurs non qualifiés.

Pour résumé, à long terme, une sélectivité accrue devrait modifier la structure de l'immigration par qualification, mais des forces contraires joueront, en l'occurrence les liens coloniaux, la taille du marché, la distance et les perspectives de rémunération offriront à l'UE une position différente de celle des Etats-Unis. Le fait est que les dépenses généreuses en protection sociale, les liens coloniaux et la proximité géographique conduisent nécessairement l'UE à attirer une part incompressible de migrants peu ou pas qualifiés en provenance de l'Afrique notamment.

Or l'autosélection des migrants est un processus affectant la demande comme l'offre sur le marché du travail (Liebig et Sousa-Poza, 2006) et dont la dimension non discrétionnaire rend

⁶² Voir Docquier F., Lohest O. et Marfouk A. (2006), « What determines migrants' destination choices », Manuscrit, IRES-UCL.

les études sur les déterminants de la migration internationale, selon le niveau de qualification des individus, davantage indispensables. La problématique de la sélection des migrants se pose d'autant plus qu'il en existe plusieurs types : on distingue la sélection positive de la sélection négative. La sélection appréhendée des deux côtés du marché est positive par rapport au pays d'origine, lorsque le niveau moyen d'éducation des migrants est supérieur au niveau moyen d'éducation de la population non migrante du pays d'origine et positive par rapport au pays d'accueil, si le niveau moyen d'éducation des migrants est supérieur à celui de la population locale. Et inversement pour la sélection négative.

Ce chapitre vise à répondre à trois questions :

- En quoi consiste le nouveau dispositif européen de *blue card* ? La dimension communautaire du dispositif existe-t-elle ?
- Que peut-on attendre de l'efficacité théorique d'un tel dispositif, en termes d'attraction et de répartition des travailleurs occupant des emplois hautement qualifiés ?
- Quelles recommandations pourraient-êtré formulées afin d'augmenter son efficacité théorique ?

La première partie de notre chapitre présente le dispositif de *blue card* européenne et le positionne dans la réflexion de l'Union sur la construction d'une politique d'immigration des travailleurs hautement qualifiés. A l'aide d'un modèle de sélection revisité à trois pays, il s'agit ensuite d'apprécier l'efficacité théorique de l'initiative et de discuter des aménagements possibles pour l'augmenter dans une troisième partie.

1 Evolution de la réflexion européenne sur l'attraction des travailleurs hautement qualifiés

Après avoir étudié la progression de la démarche de l'UE vers la mise en place d'un dispositif d'attraction des travailleurs ressortissants de pays tiers hautement qualifiés, nous discuterons de la pertinence des principes et de leur dimension communautaire relativement faible voire absente.

1.1 Evolution de la démarche européenne vers le dispositif de *blue card*

Les impératifs de compétitivité et de solidarité au niveau européen ont conduit à une démarche progressive vers l'instauration d'un dispositif d'attraction des travailleurs hautement qualifiés.

1.1.1 Défis communs et différenciation des Etats membres

Des impératifs de compétitivité au niveau européen : le rôle du capital humain

Face à la crise et aux défis de compétitivité auxquels l'UE et les Etats membres font face, l'investissement dans le capital humain et dans les compétences est un impératif. Pour espérer mettre en place une politique industrielle renouvelée, source d'une nouvelle croissance et fondée sur l'innovation, les hommes sont indispensables (Herzog, 2011). Or aujourd'hui, les entreprises font face à des problèmes d'attraction et de renouvellement des compétences. En interne, les options s'orientent vers les systèmes d'éducation et de formation, mais celles-ci sont coûteuses – un élément non négligeable en période de crise des finances publiques – et aux effets de moyen et long termes. Ainsi le recours à l'immigration s'avère un moyen d'augmenter le stock de compétences dans un Etat, au même titre que la fin de la formation initiale, l'amélioration des qualifications ou la réinsertion sur le marché du travail (OCDE, 2011). Frano Frattini (2007) déclarera même que « la capacité de l'Europe à attirer les migrants qualifiés est un indicateur de sa puissance internationale ». Pour Docquier (2008), au-delà de l'amélioration de la compétitivité européenne, une politique d'immigration sélective à l'échelle européenne, peut permettre d'améliorer la situation des finances publiques nationales, et une réduction des pénuries de main d'œuvre non qualifiée et qualifiée sur les marchés du travail nationaux.

Outre l'augmentation du stock du capital humain disponible dans une économie, les études montrent que l'apport de migrants hautement qualifiés stimule la capacité d'innovation et augmente la diffusion internationale du savoir (OCDE, 2010).

Avant l'initiative européenne amorcée en 2005, les Etats membres ont pour la plupart, mis en place des dispositifs d'attraction des ressortissants de pays tiers hautement qualifiés (une dizaine de dispositifs nationaux sont recensés en 2007). Pourquoi alors une initiative communautaire ?

Tout d'abord parce que le mandat européen l'autorise. Ensuite parce que les Etats membres font face à deux défis communs majeurs (Cerna, 2010) : défi démographique manifesté par une diminution et/ou un vieillissement de la population et défi sur le marché du travail avec ses difficultés en matière de recrutement et de renouvellement des compétences.

Par ailleurs, la démarche communautaire peut s'avérer pertinente parce que certains des dispositifs nationaux sont décevants et n'ont pas les effets escomptés notamment pour les petits pays ou les pays dont la langue nationale est peu parlée en dehors des frontières. Dès 2006, Von Weizsäcker (2006) estimait qu'une démarche communautaire permettrait aux Etats membres d'aller plus vite et sans doute plus loin, dans leurs démarches respectives vers la sélection des migrants. Il poursuit en affirmant qu'un système communautaire fournirait plus de visibilité, plus de prévisibilité et plus de transparence que 27 systèmes nationaux. Il s'agit en quelque sorte de relever le défi de la solidarité entre Etats membres. Boeri et Brücker (2005) précisent que des politiques d'immigration unilatérales (nationales) aboutissent à une concurrence entre Etats membres en faveur de davantage de restrictions qu'une politique harmonisée au niveau européen pourrait annuler.

Cependant, si l'UE s'est engagée dans la voie d'un dispositif pour les travailleurs hautement qualifiés, c'est aussi parce qu'il s'agit de la catégorie d'immigrants pour laquelle les citoyens européens sont les moins soucieux en termes d'impacts économiques, sociaux et/ou fiscaux. Les consultations réalisées par la Commission européenne au début des années 2000 le confirment (Guild, 2007 ; Luedtke, 2009 ; Cerna, 2010) : les immigrants hautement qualifiés s'intégreraient plus rapidement à la société d'accueil, leur maîtrise de la langue nationale serait plus rapide, leur contribution aux finances publiques serait plus importante, leur installation dans le territoire serait moins concentrée que celle des travailleurs peu qualifiés.

Des Etats membres réticents – enjeux de souveraineté et stratégies différentes : l'analyse de l'économie politique des politiques d'immigration

Si les défis sont les mêmes (démographiques, du marché du travail, etc.), les Etats membres ont des situations différentes en matière de marché du travail, de flux d'immigration, de pénuries de main d'œuvre, de structures politiques (Salt & Almeida, 2006). L'ampleur et le niveau de qualification des besoins en compétences étrangères diffèrent donc entre les Etats membres. Dès lors, les préférences pour l'immigration des travailleurs hautement qualifiés varient d'un Etat membre à l'autre (Cerna, 2010). Cependant, comme nous l'enseigne l'économie politique des politiques migratoires, les facteurs économiques (vieillesse démographique et financement des retraites, théorie du capital humain, rythme de la croissance économique) jouent sur le positionnement des Etats à l'égard de l'immigration, qu'elle soit non ou peu qualifiée, ou qualifiée (Card *et al.*, 2005 ; Hix et Noury, 2007 ; Rustenbach, 2010) mais n'en expliquent qu'une partie. Les facteurs individuels culturels et

sociaux liés à l'idéologie (affiliation politique, attachement à la société), les facteurs coloniaux et historiques (Mayda, 2006 ; Hainmueller et Hiscox, 2007 ; Malchow-Moller *et al.*, 2007 ; Russo, 2011) et le niveau de protection sociale (Boeri et Brücker, 2005) jouent également un rôle. Ces préférences exprimées par l'opinion publique prédisent plus ou moins fortement la prise de position des représentants élus (Powell, 2000 ; Kreppel, 2002 ; Lahav, 2004). Ce processus est d'autant plus complexe qu'il intervient à un niveau supranational, via les députés du Parlement européen.

Les divergences de vues nationales à l'égard du processus de communautarisation sont ainsi inévitables : plusieurs Etats membres se sont montrés réticents dès 2005 au dispositif de *blue card*. Le gouvernement fédéral allemand (*Die Bundesregierung*, 2007), à travers la voie de Maria Böhmer, ministre déléguée à la migration, aux réfugiés et à l'intégration en 2007, affirme qu'il n'est « pas judicieux d'instaurer une réglementation identique dans toute l'Europe pour la main d'œuvre étrangère, car les besoins diffèrent ». Si l'Espagne a besoin de main d'œuvre pour des activités simples, l'Allemagne, tout comme l'Italie et la Hongrie notamment, ont besoin d'une main d'œuvre qualifiée. Et Maria Böhmer de continuer, « chaque État doit définir sa propre politique d'immigration ». Le Royaume-Uni n'a pas adopté le dispositif, estimant qu'il s'agirait d'une contrainte supplémentaire, alors même que son dispositif par points national fonctionne bien. De même pour l'Irlande, qui dispose d'un système d'attraction des travailleurs qualifiés appelé *Irish Green Card* et pour les Pays-Bas. Quant à la République Tchèque, le pays estimait en 2007 qu'un recours à un dispositif européen est incongru.

Les Etats membres recevant positivement la proposition de dispositif européen sont soit des pays n'ayant pas de dispositif au niveau national, soit des pays dont l'efficacité du dispositif national est faible (France), soit des pays dont la structure des flux d'immigration par qualification est biaisée en faveur des travailleurs peu qualifiés (Espagne) ou des demandeurs d'asile (Suède) (Cerna, 2010).

1.1.2 L'approche communautaire de la politique d'immigration des travailleurs hautement qualifiés

Depuis le début des années 2000, dans le cadre du suivi de la stratégie de Lisbonne, l'évolution de la réflexion sur la pertinence d'une politique migratoire sélective transparaît dans les communications et les plans d'action de la Commission européenne. En 2003, la

communication relative à l'immigration, l'intégration et l'emploi⁶³ évoque pour la première fois la possibilité d'attirer à moyen et long termes plus de migrants, « notamment ceux qui sont qualifiés et capables de s'adapter ». Les préoccupations liées au vieillissement démographique conduisent également la Commission à parler du besoin d'étudier les rapports entre immigration et situation de l'emploi, d'une part, et immigration et évolution des besoins du marché du travail, d'autre part. Elle indique enfin les risques liés à une dépendance de l'économie européenne à l'immigration, pour certains types d'emplois.

La proposition de directive est annoncée dans la communication de la Commission en date de décembre 2005⁶⁴ qui établit un programme d'action pluriannuel relatif à l'immigration légale. L'intérêt porté à l'immigration légale économique est pour la première fois inscrite à l'ordre du jour des initiatives de la Commission qui annonce qu'une directive-cadre, destinée à garantir et à faire respecter des droits aux ressortissants de pays tiers, non-résidents permanents (reconnaissance des compétences) et que quatre directives spécifiques seront proposées d'ici à la fin 2009⁶⁵. Les quatre propositions législatives spécifiques relèvent des conditions d'entrée et de séjour :

- des travailleurs hautement qualifiés (dispositions du 24/10/2007) ;
- des travailleurs saisonniers dans les secteurs du tourisme, de l'agriculture et du bâtiment (2011) ;
- des personnes transférées au sein de leur entreprise (2011) ;
- des stagiaires rémunérés.

Notons le fait que l'UE, qui souhaite créer un *level playing field* dans le domaine, a été contrainte d'adopter une approche verticale de l'immigration car il n'existe pas de consensus sur une action communautaire en matière de politique d'immigration des travailleurs faiblement qualifiés. La décision a été prise en 2001 par le Conseil, les Etats membres ayant refusé l'approche horizontale de la politique d'immigration à l'échelle européenne. Le plan d'action de 2005 aborde donc les migrations légales par catégories de migrants (stagiaires, mobilité interne à l'entreprise, migration à des fins d'emploi hautement qualifié, etc.).

⁶³ COM (2003) 336 final de la Commission européenne.

⁶⁴ Voir COM [2005] 0669.

⁶⁵ Cette date n'a pas pu être respectée. Certaines initiatives ne sont pas encore discutées.

Le Conseil européen des 14 et 15 décembre 2006 confirme le caractère prioritaire d'une action communautaire en matière d'immigration des travailleurs hautement qualifiés ; le Commissaire européen chargé de la Justice et des Affaires intérieures, Franco Frattini (2006) signalant que « *la capacité de l'Europe à attirer les migrants hautement qualifiés est un indicateur de sa puissance internationale* ».

Le 23 octobre 2007 la proposition de directive du Conseil relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié est présentée⁶⁶ et sera adoptée en 2009. Après plusieurs consultations qui confirment le soutien à l'immigration de travailleurs hautement qualifiés plutôt que de travailleurs faiblement qualifiés, la Commission européenne a décidé que le premier champ d'intervention du plan de 2005 serait celui de la *blue card* (Cerna, 2010 ; Luedtke, 2009). De façon complémentaire, la communication de 2007⁶⁷ intitulée « Vers une politique commune en matière d'immigration » n'évoque pas particulièrement le cas de la migration sélective et se soucie davantage du retard pris dans le calendrier par rapport aux ambitions du programme quinquennal de Tampere (1999-2004).

Lors de la présidence française au Conseil en 2008, le Pacte sur l'immigration et l'asile est adopté. Imprégné des idées françaises, le Pacte souligne la nécessité de prendre en compte les besoins des marchés du travail nationaux dans la mise en œuvre des politiques d'immigration de main d'œuvre, et de rendre plus attractive l'UE pour les travailleurs hautement qualifiés. Selon l'approche française et donc celle du Pacte européen, une politique d'immigration sélective s'établit en trois temps : tout d'abord, distinguer les migrants réguliers des migrants en situation irrégulière, qu'il s'agit de reconduire massivement à la frontière⁶⁸ ; ensuite, parmi les migrants réguliers, privilégier les migrants à titre de travail aux migrants à titre de regroupement familial ; enfin, parmi les migrants à titre de travail, sélectionner ceux dont la valeur ajoutée pour l'économie nationale sera la plus élevée, au regard des besoins en main d'œuvre notamment. Le programme quinquennal de Stockholm (2010-2014) et son plan

⁶⁶ Voir COM [2007] 0637.

⁶⁷ COM (2007) 780 final de la Commission européenne.

⁶⁸ La directive Retour s'inscrit dans cette optique. Elle concerne la politique de retour dans le cadre de la lutte contre l'immigration clandestine, normes et procédures communes applicables dans les Etats membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

d'action⁶⁹ confirment les orientations prises dans le Pacte sur l'immigration et l'asile en mettant en avant le respect du triptyque solidarité/sécurité/responsabilité (Zwick, 2010).

Précisons le fait que les démarches au niveau européen ne se substituent pas à celle entreprises au niveau des Etats membres, mais se complètent voire se superposent. Pour Von Weizsäcker (2006), les Etats membres ne peuvent pas se permettre d'attendre, l'intérêt stratégique étant trop élevé. Au niveau national, la sélectivité des politiques migratoires n'est donc pas récente et demeure dynamique. Le Royaume-Uni a mis sur pied un programme par points (2010), l'Irlande a mis en place l'*Irish Green Card*, l'Allemagne a instauré entre 2000 et 2005 une *Green Card* pour favoriser l'immigration d'informaticiens, ainsi que le Danemark. Au final, entre 34 000 et 74 000 régimes spéciaux applicables aux travailleurs hautement qualifiés seraient recensés actuellement.

1.1.3 Le dispositif de blue card européenne

Le dispositif présente deux enjeux : (i) instaurer une procédure commune accélérée et fondée sur une définition et des critères communs ; (ii) instaurer un titre de séjour spécifique permettant de travailler et accompagné de droits pour le titulaire et sa famille.

La *blue card* européenne est une autorisation permettant à son titulaire de résider et travailler légalement sur le territoire de l'UE et de se rendre dans un autre Etat membre pour y occuper un emploi hautement qualifié, conformément aux dispositions définies par la directive. Elle détermine les conditions d'entrée et de séjour de plus de trois mois sur le territoire des Etats membres des ressortissants de pays tiers et des membres de leur famille à des fins d'un emploi hautement qualifié. La validité de la carte européenne est de trois ans (renouvelable une fois pour 2 ans). La *blue card* européenne présente l'avantage de concilier titre de séjour et autorisation de travail. Son adoption a fait l'objet de débats animés au sein du Parlement européen, sur les définitions à adopter. Nous en retraçons les grands traits.

La reconnaissance des compétences et des qualifications : critère de l'expérience professionnelle

La directive s'applique aux ressortissants de pays tiers qui demandent leur admission sur le territoire d'un Etat membre afin d'y occuper un emploi hautement qualifié et aux professionnels qui n'ont pas nécessairement besoin d'un diplôme d'études supérieures pour

⁶⁹ COM (2010) 171 final de la Commission européenne.

exercer leur activité mais qui peuvent justifier une qualification professionnelle élevée dans la profession en question.

Or le critère de « qualification professionnelle élevée » doit être précisé. Combien d'années d'expérience professionnelle conduisent-elles à une équivalence avec la sanction d'un diplôme de l'enseignement supérieur, *ceteris paribus* ? Alors que la Commission définit initialement le terme de « qualification professionnelle élevée » par trois années au moins dans la profession en question, la commission parlementaire Emploi et Affaires sociales (EMPL) a émis la proposition de cinq années d'expérience professionnelle qui témoignent de connaissances équivalentes à celles requises pour un diplôme de l'enseignement supérieur. Quant à la commission parlementaire des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures (LIBE), elle a recommandé six années minimum, dont au moins deux ans passés dans une fonction supérieure correspondant à une qualification sanctionnée par un diplôme de l'enseignement supérieur.

La frilosité des députés est ici patente : il semble difficile de faire accepter sur le territoire européen des travailleurs non diplômés mais qualifiés, voire hautement qualifiés.

La définition d'un seuil de revenu brut mensuel minimum : un critère salarial

La délivrance d'une *blue card* est soumise à un critère salarial. L'existence de ce seuil se justifie par deux éléments :

- dans l'optique d'éviter un traitement discriminatoire, une concurrence injuste et/ou un dumping social dans les Etats membres entre travailleurs immigrants et travailleurs autochtones ;
- car le niveau salarial est un indicateur essentiel du niveau de qualification d'un emploi et un bon moyen de régulation supplémentaire, selon la commission parlementaire LIBE.

Ainsi dans la disposition finale, la rémunération brute mensuelle prévue au contrat de travail doit-elle être au moins égale au seuil salarial national correspondant au moins à 1,7 fois la rémunération mensuelle brute ou la rémunération moyenne annuelle de l'Etat membre concerné. Si la législation des Etats membres ne fixe pas de salaire minimum, alors le seuil doit correspondre au minimum à 1,7 fois les rémunérations minimum en deçà desquelles un citoyen de l'Etat membre en question a droit à une aide sociale.

Les échanges ont été vifs sur le sujet. Initialement le Conseil proposait que ce seuil corresponde au minimum à 3 fois le revenu mensuel minimum brut fixé par le droit national.

Cette restriction fut jugée trop importante et aurait conduit à des effets contre-productifs selon les députés européens. Et comme le précise la commission parlementaire EMPL, dans tous les cas, le salaire mensuel brut indiqué dans le contrat de travail ne doit pas être inférieur au salaire que reçoit ou recevrait un travailleur comparable dans le pays d'accueil.

La focalisation sur le critère salarial souligne les différences entre Etats membres quant à l'appréhension du terme « hautement qualifié ». Certains Etats membres sont attachés au critère salarial, qui offre une approximation tangible. D'autres préfèrent se référer aux listes de métiers qui présentent une pénurie de main d'œuvre. Enfin, on peut trouver une conception la plus large, qui adopte la définition de formation tertiaire.

Par ailleurs, la définition d'un seuil salarial semble avoir peu de sens dans une Union où les niveaux de salaires sont aussi différents d'un Etat à un autre. L'ambition de la Commission reste par conséquent timide et nuancée, puisque les différences structurelles ne sont pas remises en cause. L'objectif étant d'établir des conditions d'entrée identiques des travailleurs (hautement) qualifiés dans chaque Etat membre.

La préoccupation de limiter les effets d'une fuite des cerveaux pour les pays d'origine

Dans un souci de limiter les effets d'une fuite des cerveaux, la *blue card* intègre la dimension de recrutement éthique dans les secteurs des pays tiers qui présentent une pénurie ou un risque de pénurie de main d'œuvre hautement qualifiée⁷⁰, en particulier les secteurs de la santé et de l'éducation, et mesures facilitant les migrations circulaire et temporaire. Mais la *blue card* européenne ne contient aucune mesure destinée à faciliter les transferts de compétences des migrants qualifiés vers leurs pays d'origine. L'insuffisante stabilité du statut juridique est en cause. Enfin, en matière de transferts de fonds, la *blue card* ne les évoque pas.

1.2 Le dispositif de *blue card* : où se cache la dimension communautaire ?

La *blue card* est le fruit d'un compromis difficile entre les Etats membres, l'unanimité étant nécessaire pour instaurer le dispositif. Si la démarche vers la mise en place de la *blue card* est communautaire, il est difficile de savoir si les principes mêmes de la *blue card* ont une dimension communautaire. Deux échecs en sont les témoignages : l'absence de mobilité

⁷⁰ Mais également les secteurs essentiels pour la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement des Nations unies et dans les secteurs où cela pourrait entraver la capacité des pays en développement à fournir les services sociaux de base.

immédiate accordée aux titulaires de la *blue card* et la superposition du dispositif européen avec les dispositifs nationaux.

1.2.1 *L'absence de mobilité immédiate ou l'utopie d'un accès au marché du travail européen*

A l'origine, le futur dispositif d'attraction des ressortissants de pays tiers hautement qualifiés devait permettre de limiter la segmentation du marché du travail européen, source d'un manque d'attractivité de l'UE, en garantissant la mobilité de ses titulaires. Franco Frattini, alors Commissaire européen chargé de la Justice et des Affaires intérieures en 2007 l'expliquait fort bien (Angenendt et Parkes, 2010). La segmentation du marché du travail européen correspond au fait que certains travailleurs ne peuvent pas travailler dans le secteur qui serait le plus intéressant pour lui et pour la société en termes d'utilité. Sur le marché du travail européen tel est le cas pour les ressortissants de pays tiers qui font face à 27 marchés du travail, chaque Etat étant compétent en la matière. Initialement, le projet de *blue card* visait à « favoriser une répartition et un redéploiement efficaces des travailleurs hautement qualifiés ressortissants de pays tiers sur le marché du travail de l'UE » (Commission européenne, 2007). Il aurait s'agit d'une sorte de permis de séjour qui permettait à son titulaire la recherche d'un emploi qualifié quel que soit le pays membre.

Or le dispositif de *blue card* n'autorise pas les ressortissants de pays tiers à une mobilité immédiate sur les différents marchés du travail nationaux européens. En effet, chaque Etat membre conserve la compétence de décider du nombre de *blue cards* qu'il attribuera chaque année, le dispositif n'instaurant pas de droit d'admission. La *blue card* autorise son titulaire « après 18 mois de séjour légal dans un Etat membre » de se rendre « sous certaines conditions » dans un autre Etat membre « aux fins d'un emploi hautement qualifié » (Commission européenne, 2009). Pour Von Weizsäcker (2006), le fait que la mobilité intra-européenne ne soit pas immédiate limite indubitablement l'intérêt du dispositif, puisque le marché du travail est beaucoup plus restreint qu'attendu et les opportunités limitées. Les perspectives d'une augmentation de la portabilité de la *blue card* sont faibles selon Von Weizsäcker (2006), du fait de l'absence de consensus entre les Etats membres. L'auteur précise : il est presque moins difficile de faire la demande d'une nouvelle *blue card* en cas de désir de mobilité intra-européenne que d'obtenir l'autorisation par le deuxième Etat membre d'un transfert de la *blue card* obtenue dans le premier Etat membre.

Pour limiter les risques d'abus, il est précisé que chaque Etat membre devra justifier sa décision selon que le demandeur de *blue card* respecte ou non les critères (salariaux notamment) et selon que des quotas ou que la situation sur le marché de l'emploi⁷¹ sont favorables ou non à son admission. Les prérogatives restent donc nationales et le principe de subsidiarité s'applique.

Malgré tout, les Etats membres et l'UE se défendent d'affirmer que la *blue card* offre une mobilité intra-européenne facilitée par rapport à d'autres dispositifs nationaux d'attraction des travailleurs hautement qualifiés : en effet, après 5 années de résidence sur le territoire de l'UE au titre de la *blue card* durant lesquelles les deux dernières années doivent être passées dans le pays où la demande sera effectuée, le titulaire peut obtenir le statut de résident de longue durée. Or le titre de séjour longue durée européen permet à son titulaire, depuis 2006, de circuler et de s'installer dans un autre Etat membre pour travailler, étudier ou à d'autres fins. Le système reste tout de même relativement rigide et le droit à la mobilité intra-européenne immédiate n'est conféré que par le biais du statut de résident de longue durée.

Cette limitation de la mobilité immédiate sur les marchés du travail nationaux européens pénalise l'intérêt de la *blue card* : Mechtenberg et Strausz (2009) démontrent théoriquement qu'il existe une interdépendance entre les flux migratoires qualifiés et la mobilité intra-communautaire. Plus cette mobilité est forte au sein d'une fédération donnée – en l'occurrence l'UE – plus les flux d'immigration qualifiés ont tendance à être importants.

1.2.2 Un dispositif rigide et discriminatoire au niveau communautaire

Pour être candidat à la *blue card*, les ressortissants de pays tiers doivent avoir trouvé un emploi dans un Etat membre qui propose la *blue card*, rendu effectif par un contrat d'une année au moins. Du côté de la demande de travail, les exigences dans le cadre du dispositif de *blue card* ne changent pas par rapport à un recrutement traditionnel d'un ressortissant de pays tiers : la préférence communautaire prime. La disposition de préférence communautaire à l'emploi transférée en 1994, stipule qu'un employeur ne peut embaucher un travailleur non communautaire que s'il fait la preuve de l'absence de concurrence loyale à qualification identique, avec un citoyen européen. Pour la Commission européenne, le principe est défini

⁷¹ Voir articles 7, 9 et 10 « Les dispositions de la proposition de *blue card* européenne énoncent les motifs de refus possibles et obligatoires en particulier le non-respect des critères, l'existence de quotas et la possibilité pour les Etats membres de procéder à un examen du marché de l'emploi. »

en ces termes : « Les États membres prendront en compte les demandes d'accès sur leur territoire en vue d'emploi seulement quand l'offre d'emploi proposée dans un État membre ne peut pas être pourvue par la main-d'œuvre nationale et communautaire ou par la main-d'œuvre non communautaire qui réside d'une façon permanente et légale dans cet État membre et qui appartient déjà au marché régulier du travail dans cet État membre » (Commission européenne, 2004). En d'autres termes, le dispositif n'accorde pas de droit subjectif d'admission.

Le dispositif est finalement relativement rigide et discriminatoire. L'application de la préférence communautaire à l'emploi conduit par ailleurs à s'interroger sur le statut des ressortissants des nouveaux États membres qui ont fait ou font encore aujourd'hui l'objet de restriction à la libre circulation des travailleurs sur les marchés du travail des anciens États membres. La République Tchèque, présidente du Conseil de l'UE au premier semestre 2009, avait émis des réserves quant à l'instauration de la *blue card* sous sa présidence. Prague dénonçait la prolongation de l'application des dispositions transitoires à l'égard des travailleurs ressortissants des nouveaux États membres qui voyaient leur mobilité dans l'espace européen limitée.

De plus, les restrictions transitoires aux marchés du travail des États membres, contenues dans le traité d'adhésion des NEM-8, constituent des dérogations au principe fondamental institué par l'UE de libre circulation des personnes dans l'espace européen. Enfin, le principe de préférence s'applique aussi entre ressortissants de pays tiers : c'est-à-dire entre ceux titulaires d'un permis de séjour « Résident de longue durée/titulaire de *blue card* européenne » et ceux qui en font la demande.

Une politique fondée sur un système par points aurait permis au système d'être plus souple par rapport à un système de quotas⁷², difficile à mettre en œuvre. Elle aurait également permis

⁷² Les quotas se définissent comme la fixation de plafonds ou de niveaux-cibles par année, pour l'accueil des immigrants. En d'autres termes, il s'agit d'attribuer un quote-part à un groupe particulier de migrants. Ces quotas peuvent se fonder sur le critère de la nationalité ou celui de la catégorie (travailleur, réfugié, famille).

Les avantages d'une politique fondée sur les quotas sont généralement triples : tout d'abord, ils permettent de passer d'une immigration subie à une immigration choisie. Ensuite, des accords bilatéraux peuvent être facilement mis en place. Enfin, la lisibilité permet à la société civile, d'être en confiance.

Cependant, les quotas présentent des inconvénients non négligeables, qui impliquent, aujourd'hui un débat sur la pertinence de tels dispositifs de gestion des migrations. En premier lieu, la mise en place de quotas n'influe pas sur l'immigration clandestine, d'autant les procédures administratives autour

de lever le droit à l'opposabilité de l'emploi par secteurs d'activité, en fonction des besoins économiques, en permettant d'attribuer des autorisations de travail sur critères individuels.

1.2.3 *La superposition à des systèmes nationaux : compétition interne et remise en cause de la conformité des dispositifs nationaux*

En octobre 2007, certains Etats membres manifestaient leur réticence à l'idée d'une action commune en la matière et annonçaient que leurs propres dispositions nationales demeureraient et resteraient même prioritaires (notamment pour l'Allemagne, la Slovaquie et l'Autriche). Dix Etats membres disposaient déjà d'un dispositif d'immigration des travailleurs hautement qualifiés en 2007. Trois pays ont déjà confirmé que la *blue card* ne les intéressait pas et qu'ils exerceraient leur *opt-out* : le Royaume-Uni, l'Irlande et le Danemark, notamment parce qu'ils disposent déjà d'un système national structuré et un marché du travail relativement ouvert par rapport à ceux des autres Etats membres.

Or à l'origine, la proposition de *blue card* supposait l'abandon des dispositifs nationaux grâce à un processus d'harmonisation des différentes procédures nationales. Ce n'est pas l'option qui a été retenue par les Etats membres : l'UE procède au contraire à l'ajout d'un échelon supplémentaire à la politique d'immigration des Etats membres, signifiant que les dispositifs nationaux peuvent coexister avec le dispositif de *blue card* et reposer sur des principes différents. Wihtol de Wenden (2010) parle de superposition de plusieurs espaces normatifs de référence et de sous-systèmes partiellement intégrés à l'UE qui tendent à créer une Europe à la carte.

La superposition des dispositifs pose la question de la conformité des systèmes nationaux au système européen. Les systèmes nationaux sont-ils conformes au dispositif de *blue card*, alors que cette dernière propose des critères d'attribution en moyenne plus restrictifs que les premiers ? Faut-il que certains programmes nationaux soient revus pour entrer en conformité avec l'initiative européenne ? Les discussions à ce propos ont émergé sur l'article 4 dans la directive selon lequel « la présente directive n'affecte pas le droit des Etats membres d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables pour les personnes auxquelles elle s'applique, en ce qui concerne le seuil salarial, les garanties procédurales (article 5), le nombre d'années requises pour l'octroi d'une égalité de traitement avec les citoyens

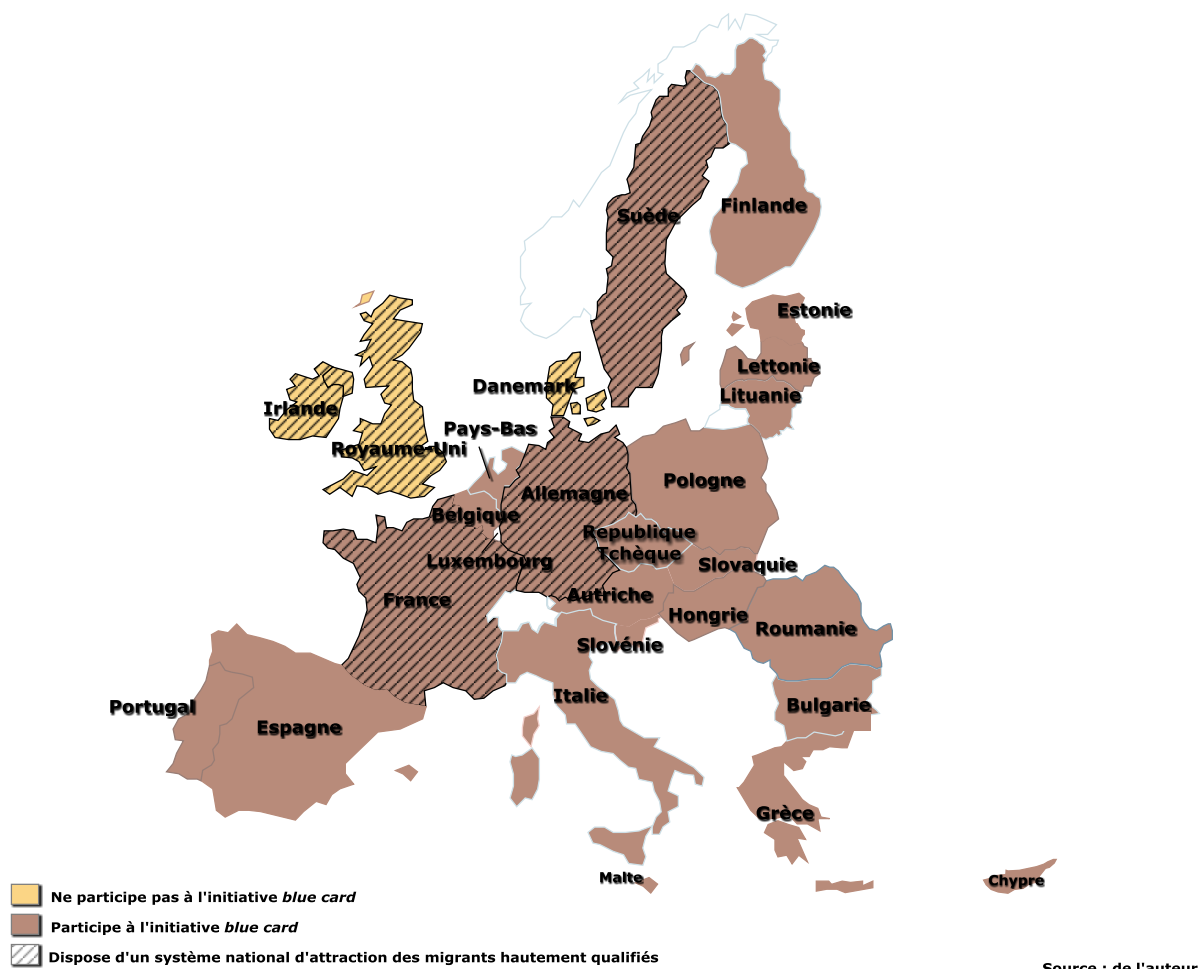
des quotas sont relativement lourdes. En dernier lieu, ils conduisent de façon indiscutable, à une bureaucratisation et une politisation nationales du débat sur les migrations mondiales, alors que ce sont les entreprises qui ont besoin de main d'œuvre.

nationaux (article 12, paragraphe 1), les conditions requises en cas de changement d'employeur (article 12, paragraphe 2), le chômage temporaire (article 13), l'égalité de traitement (article 14), les membres de la famille (article 15) et le statut des résidents de longue durée (article 16, paragraphe 4). Quel est alors l'intérêt pour les Etats membres de disposer d'un système européen ?

Prenons le cas belge, évoqué par Degryse (2008). En comparant les deux systèmes, l'on constate que la réglementation belge ne tient pas compte de l'expérience professionnelle et que le seuil salarial est assoupli par rapport à la disposition communautaire. L'auteur s'interroge donc sur la pertinence d'une *blue card* européenne dont les ambitions semblent insuffisantes par rapport à celles de la Belgique et préconise de conserver le dispositif national.

L'Allemagne, l'un des Etats membres les plus réticents au projet de *blue card*, freine le processus d'adoption en adoptant une loi de réglementation de l'immigration dont les critères sont plus restrictifs que ceux de la *blue card*. Sur la question du salaire-plancher par exemple, le seuil se situe entre 1,5 et 1,7 fois le salaire moyen du pays selon la position européenne, soit 43 000 € par an en Allemagne. Au niveau national, le seuil est actuellement de 84 000 € et sera réduit à 63 500 € avec la loi en cours d'adoption pour accéder à la carte. Le ministre de l'intérieur, *Wolfgang Schäuble* a bien précisé que la loi allemande qui doit être négociée avec les Länder aurait priorité sur la loi européenne souligne le *Hamburger Abendblatt*. Le recours aux chômeurs allemands est, selon lui, prioritaire sur tout arrivée de travailleurs étrangers. Pour lui, « il vaut mieux plus de formation que plus d'immigration ». Le contraste est frappant entre les freins mis à la venue en Allemagne d'immigrants et les vagues d'immigration dont un pays comme l'Allemagne aurait besoin pour tempérer son déclin démographique.

Carte VIII.1 Initiative blue card et politiques nationales d'attraction des migrants, UE27, 2011



Les limites du dispositif européen émettent des doutes sur son efficacité potentielle, à attirer et maintenir une main d'œuvre étrangère hautement qualifiée et à favoriser le déploiement sur le marché du travail européen de ces travailleurs. Ces doutes sont d'autant plus grands, que d'autres facteurs que ceux identifiés par la *blue card*, interviennent dans le processus de décision de migration des travailleurs hautement qualifiés : parmi eux, le processus d'autosélection des migrants qui dans le cas de l'UE, est très prégnant et pourrait limiter les perspectives de modifications de la structure par qualification des flux entrants.

2 Revue de littérature des modèles de sélection traditionnels

Les modèles économiques théoriques et empiriques sur l'immigration internationale étudiant la distribution des migrants par niveau de qualification sont multiples. La littérature a investi la problématique de la sélection des migrants avec Borjas (1987, 1991) à travers l'application

du modèle de Roy (1951). Borjas (1987, 1991) a ensuite impulsé toute une série d'articles discutant des hypothèses retenues, comme des résultats obtenus (Chiswick, 2000 ; Chiquiar et Hanson, 2005 ; McKenzie et Rapoport, 2006 ; Liebig et Sousa-Poza, 2006 ; Belot et Hatton, 2008).

Notre revue de la littérature s'articule comme suit : dans un premier temps nous revenons sur le débat autour des mécanismes de l'autosélection amorcé par le modèle de Borjas (1987, 1991) et poursuivi par Chiswick (2000) et Chiquiar et Hanson (2005). Puis nous discutons des différents modèles revisités via l'introduction de nouvelles variables.

2.1 Les mécanismes de l'autosélection pour Borjas

Cas particulier d'un modèle de capital humain (selon lequel la migration répond aux différentiels de salaires dans l'espace), l'application aux migrations internationales par Borjas (1987, 1991) du cadre théorique établi par Roy (1951), fournit des éclairages sur les processus de sélection des migrants pour des caractéristiques observables et non observables.

Nous présentons la structure théorique de son modèle : la distribution des salaires dans le pays d'origine 0 est représentée par le logarithme du salaire $\ln w_0$, somme des variables socio-économiques observables (interprété comme le revenu moyen) μ_0 et des variables non observables ε_0 qui suit une loi normale de moyenne nulle et de variance σ_0^2 :

$$\ln w_0 = \mu_0 + \varepsilon_0 \quad (\text{VIII.1})$$

De même pour la seconde région 1 :

$$\ln w_1 = \mu_1 + \varepsilon_1 \text{ avec } \varepsilon_1 \sim N(0, \sigma_1^2) \quad (\text{VIII.2})$$

Un individu originaire du pays 0 fait face à l'arbitrage suivant : rester dans son pays d'origine ou migrer dans la région 1. La prise de décision dépend du signe de la fonction suivante :

$$I = \ln \left(\frac{w_1}{w_0 + C} \right) \approx (\mu_1 - \mu_0 - \pi) + (\varepsilon_1 - \varepsilon_0) \quad (\text{VIII.3})$$

Où C représente les coûts de migration et π qui représente la mesure en équivalent-temps de ces coûts, est constant entre individus quel que soit le niveau d'éducation dans le pays d'origine.

Sous hypothèse de maximisation du revenu et considérant le fait que la corrélation entre les qualifications des pays d'origine et d'accueil est suffisamment élevée, Borjas (1987, 1991) aboutit à deux résultats centraux : il montre qu'il y a sélection positive (négative) si (i) la corrélation entre les salaires perçus dans les pays d'accueil et d'origine est suffisamment élevée; et (ii) si la distribution des revenus est supérieure (inférieure) dans le pays d'accueil par rapport au pays d'origine.

Les intuitions de Borjas sont confirmées empiriquement : si la dispersion des revenus est supérieure dans le pays d'accueil et si le degré de transférabilité des caractéristiques (non) observables est suffisamment élevé entre les deux marchés du travail, alors on assiste à une sélection positive.

2.2 Un modèle de sélection empiriquement sujet à controverses

Notons le fait que, dans le modèle de Borjas (1987, 1991), ni les différentiels de salaires moyens ni les coûts de transaction liés à la migration ne déterminent le type d'autosélection des migrants. Borjas (1987, 1991) reconnaît que la levée de l'hypothèse de coûts de migration constants dans le temps entre individus dans son modèle, peut conduire à une modification des résultats obtenus. Précurseurs, Chiswick (2000) et Chiquiar et Hanson (2005) ont introduit dans leurs modèles des coûts décroissants avec le niveau d'éducation. Précisons que le modèle de Roy (1951) n'introduit pas de coûts de transaction liés à la migration.

On peut en effet raisonnablement penser que les coûts de transaction liés à la migration, monétaires comme non monétaires, diminuent avec le niveau d'éducation. McKenzie et Rapoport (2006) listent de façon exhaustive les multiples canaux soutenant cette hypothèse : (i) le poids des coûts de migration dans le budget d'individus peu qualifiés peut être vraisemblablement supérieur à celui d'individus qualifiés ; (ii) la contrainte de pauvreté (Belot et Hatton, 2008) joue en défaveur des moins qualifiés qui, pour pouvoir assumer les coûts de migration, seront en moyenne davantage amenés que les plus qualifiés, à engager des procédures d'emprunt -le poids de la dette pesant sur le budget- (Chiquiar et Hanson, 2005) ; (iii) on peut également penser que les plus qualifiés disposent de connaissances sur le système administratif de leur pays d'origine qui leur permettent d'être plus efficaces que les moins qualifiés dans la gestion du processus administratif (Chiswick, 1997 ; Chiquiar et Hanson, 2005) ; (iv) par ailleurs, on peut aisément imaginer le fait que les coûts d'adaptation, coûts non monétaires correspondant aux coûts physiques, culturels ou linguistiques et aux possibles

perdes de réseaux sociaux (Belot et Ederveen, 2005), diminuent avec le niveau d'éducation d'un individu ; (v) ajoutons à la liste exhaustive de McKenzie et Rapoport (2006) l'impact de la politique d'immigration du pays d'accueil sur le niveau des coûts de migration. De Coulon et Wadsworth (2006) montrent qu'un système de visa/permis appliqué dans les pays potentiels d'accueil augmente les coûts pour les moins qualifiés. Précisons que l'on suppose implicitement que le niveau de salaire dépend positivement du niveau de qualification.

Le débat entre les résultats du modèle de Borjas (1989, 1991) d'une part et ceux de Chiswick (2000) et Chiquiar et Hanson (2005) d'autre part, est lancé depuis le début des années 2000. Les seconds démontrent qu'en présence de coûts de migration directs et décroissants avec le niveau d'éducation, une inégalité de salaires plus grande dans le pays d'origine par rapport au pays d'accueil n'implique pas nécessairement une sélection négative, comme le prédit le modèle de Borjas (1989, 1991), mais seulement affaiblit le caractère positif de la sélection. En d'autres termes, l'inégalité de revenus a effectivement un impact sur la sélection, mais ne conduit pas à une sélection négative, puisqu'elle ne relève que du second ordre (Liebig et Sousa-Poza, 2004). Le modèle de Chiswick (2000) est une extension de la théorie du capital humain, initiée par Sjaastad (1962), Becker (1964) et Taylor (1987). Il montre que la tendance est à la sélection positive des migrants et explique le processus : la sélection positive est d'autant plus intense que les coûts directs de la migration et de retour sont importants, que l'effet des compétences (« *ability* », p.16) à diminuer les coûts de migration est important, et que les différentiels de salaires par niveau de qualification entre le pays d'origine et le pays d'accueil sont faibles.

En examinant le profil des immigrants mexicains aux Etats-Unis et en comparant leurs niveaux de compétences avec ceux de leurs compatriotes non migrants, Chiquiar et Hanson (2005) confirment les résultats de Chiswick (2000) : en présence de coûts de migration élevés, la sélection des migrants est positive. L'hypothèse de sélection négative des migrants selon laquelle les individus les plus enclins à migrer vers les pays riches sont les individus relativement peu qualifiés saute. Plus précisément, Chiquiar et Hanson (2005) montrent par une approche non-paramétrique, que l'on assiste à une sélection intermédiaire pour les hommes nés au Mexique et à une sélection positive pour les femmes nées au Mexique. La migration vers les Etats-Unis peut réduire l'offre relative des individus situés en milieu et milieu élevé sur l'échelle des salaires au Mexique, contribuant ainsi à l'élargissement de l'inégalité des salaires dans le pays.

La formalisation de leur approche théorique est la suivante. Soit la présence de deux régions 0 et 1, respectivement région d'origine (Mexique) et région d'accueil (Etats-Unis). L'équation de salaire pour les résidents mexicains prend la forme :

$$\ln(w_0) = \mu_0 + \delta_0 \cdot s \quad (\text{VIII.4})$$

avec μ_0 le salaire minimum au Mexique, δ_0 le taux de retour sur éducation et s le niveau d'éducation.

Symétriquement, l'équation de salaire pour les migrants mexicains installés aux Etats-Unis prend la forme :

$$\ln(w_1) = \mu_1 + \delta_1 \cdot s \quad (\text{VIII.5})$$

Les auteurs posent raisonnablement : $\delta_0 > \delta_1$, soit les retours sur éducation sont supérieurs au Mexique par rapport aux Etats-Unis.

La décision de migrer est la différence représentée par I entre les gains espérés dans chacune des régions 0 et 1 nette des coûts de migration C :

$$I = \ln(w_1) - \ln(w_0 + C) \approx \ln(w_1) - \ln(w_0) - \pi \quad (\text{VIII.6})$$

Avec $\pi = C/w_0$ qui représente les coûts de migration en unités équivalent-temps qui décroissent avec le niveau d'éducation de la façon : $\ln(\pi) = \mu_\pi - \delta_\pi \cdot s$ (VIII.7)

La migration a lieu lorsque $I > 0$ et n'a pas lieu lorsque $I < 0$.

Graphiquement la différence est substantielle par rapport à l'approche de Borjas (1987) : Chiquiar et Hanson (2005) introduisent une sélection intermédiaire (i.e. les migrants appartiennent au niveau intermédiaire de l'échelle des qualifications) survenant lorsque la distribution des niveaux d'éducation est située dans l'intervalle $(s_L; s_U)$.

Notons cependant que les résultats obtenus ne sont valables qu'en termes de caractéristiques observables⁷³. Par ailleurs, les auteurs ont formulé deux hypothèses importantes. La première affirme que les migrants mexicains installés aux Etats-Unis ne sont pas systématiquement des Mexicains qui n'ont pas migré. De plus, les retours sur éducation sont supposés supérieurs quelle que soit la région du Mexique par rapport aux régions des Etats-Unis.

Brücker et Trübswetter (2004) obtiennent des résultats qui ne confirment pas les prédictions du modèle de Roy (1951) sur la base de l'étude de la migration Est-Ouest en Allemagne dès la réunification. Ils testent empiriquement une extension du modèle de sélection de Roy (1951) par l'introduction de coûts de migration décroissants avec le niveau de qualification. Les migrants ressortissants de l'Allemagne de l'Est sont positivement sélectionnés en termes de caractéristiques non observables. De plus, les migrants tendent à percevoir un salaire supérieur aux non-migrants, si la variable caractéristique observable est contrôlée. Enfin ces migrants restent positivement sélectionnés à travers le temps, même avec une distribution inégalitaire croissante des revenus en Allemagne de l'Est. Ces résultats contredisent vraisemblablement les prédictions du modèle standard de Roy (1951).

2.3 Introduction de variables supplémentaires au modèle de sélection originel

La littérature s'est étoffée par la suite de modèles de sélection introduisant de nouvelles variables, telles que les effets réseaux (networks) (McKenzie et Rapoport, 2006), la nature des politiques d'immigration appliquées dans les pays d'accueil (Belot et Hatton, 2008 ; Aydemir, 2003) et/ou la contrainte de pauvreté (Belot et Hatton, 2008). Les études empiriques enrichissent la compréhension du phénomène de sélection sur la base des mouvements de migration des Mexicains vers les Etats-Unis (Orrenius et Zavodny, 2004 ; McKenzie et Rapoport, 2006 ; Ibarraran et Lubotsky, 2005 ; Cuecuecha, 2005). Les résultats quoi qu'il en soit restent conformes aux prédictions de Chiswick (2000).

Du fait de l'existence de l'autosélection des migrants, toute politique d'immigration est seulement capable de sélectionner les individus en dehors de ce processus. Aydemir (2003) teste empiriquement le rôle des différentiels de salaires entre pays d'origine et pays potentiels d'accueil (plus précisément entre Etats-Unis et Canada) et introduit la variable « politique

⁷³ Si la corrélation entre les compétences observables et les compétences non observables est suffisamment élevée et positive, ces résultats peuvent être valables quelle que soit la nature observable ou non des compétences.

d'immigration sélective ». Deux étapes dans le processus de décision de migrer sont introduites dans le modèle : la première relève de la décision de l'individu de migrer ou non, la seconde traduit la sélection de la politique d'immigration à l'entrée du pays d'accueil. Les résultats sont conformes à la théorie du capital humain : les individus américains les plus éduqués sont ceux les plus enclins à être acceptés par le système par points canadien, bien qu'ils soient moins incités à faire une demande de migration vers le Canada. La politique d'immigration sélective canadienne permet une surreprésentation de cette population éduquée qui surcompense la sous-représentation de cette catégorie durant la première phase (la phase de demande). Les résultats de Bauer et al. (2002) confirment l'effectivité de la politique d'immigration sélective de l'Allemagne dans les années 1950-1960 dans l'attraction des migrants dont le niveau de qualification en termes de caractéristiques non observables, sont en adéquation avec les besoins de l'économie. Les travaux de Feliciano (2005) mettent également en évidence le rôle de la politique d'immigration, puisque Porto-Rico est le seul pays d'émigration vers les Etats-Unis pour lequel la sélection des migrants est négative.

McKenzie et Rapoport (2006) introduisent la variable « effet de réseaux » dans leur modèle de sélection des migrants mexicains aux Etats-Unis. Les résultats obtenus sont à la fois conformes à ceux de Borjas (1987), selon lesquels la sélection des migrants est négative lorsque les rendements de l'éducation sont inférieurs dans le pays d'accueil par rapport au pays d'origine, et à ceux de Chiquiar et Hanson (2005), selon lesquels la sélection des migrants est positive lorsque les coûts de transaction liés à la migration sont élevés.

Les conclusions de Liebig et Sousa-Poza (2004), qui proposent un modèle intégrant les intentions de migrer des individus, confortent les résultats de Chiswick (2000) et Chiquiar et Hanson (2005) : on observe une tendance générale à la sélection positive à l'échelle internationale de l'immigration d'une part, et une inégalité de revenus forte dans le pays d'origine est généralement associée à une forte propension à émigrer, mais la sélection tend à rester positive (contrairement aux résultats de Borjas, 1987, 1991). Plus récemment Brücker et Defoort (2006) ont montré la corrélation positive entre l'inégalité dans le pays d'origine et le degré de sélection des migrants. Ces résultats sont a priori en contradiction avec le modèle de Roy (1951). Dostie et Léger (2006) ont testé empiriquement les modèles de Borjas (1987) et Borjas, Bronas et Trejo (1992) en l'appliquant sur la migration interprovinciale des physiciens canadiens. Conformes aux prédictions des modèles de Borjas (1987, 1992), leurs résultats

montrent cependant qu'il n'y a aucune raison de différencier l'impact des caractéristiques individuelles observables de celles non observables⁷⁴.

Citons enfin les travaux de Belot et Hatton (2008), qui consistent en l'examen de la proportion d'individus hautement qualifiés dans chacun des 29 pays de l'OCDE en 2000/1. En appliquant une extension du modèle de Roy (1951) et en se plaçant dans la perspective des pays d'origine, les auteurs introduisent trois éléments expliquant la probabilité de migrer d'un individu : (i) le premier relève de la théorie du capital humain selon une comparaison coûts/avantages entre les options migrer et ne pas migrer, (ii) le deuxième élément est la politique d'immigration et enfin, (iii) la contrainte de pauvreté, qui conduit à une sélection en amont du processus de migration.

En formalisant on obtient dans le cadre d'une comparaison coûts/avantages représentées par les fonctions d'utilité suivantes : $U_{yi} = \ln w_{yi}$ pour le pays d'accueil et $U_{xi} = \ln w_{xi}$ pour le pays d'origine.

L'incitation à migrer dépend du signe de I_i (si $I_i > 0$ il y a incitation à migrer, si $I_i < 0$ il y a incitation à rester dans son pays d'origine) : $I_i = \ln w_{yi} - \ln(w_{xi} + c) - z_i$ (VIII.8)

Avec z_i une variable aléatoire de moyenne égale à 0 et reflétant la préférence d'un individu i à rester dans son pays d'origine et c le coût direct de transaction lié à la migration.

Intégrons les trois éléments à cette formule générale :

- (i) Les fonctions de gains prennent respectivement la forme pour le pays d'origine x et le pays d'accueil y :

$$\begin{aligned} \ln w_{xi} &= \alpha_0 + \alpha_0 \cdot s_i + \varepsilon_{xi} \\ \ln w_{yi} &= \beta_0 + \beta_1 \cdot s_i - u(\beta_2 - \beta_3 \cdot s_i) + \varepsilon_{yi} \end{aligned} \quad (\text{VIII.9})$$

Avec w_x et w_y le salaire perçu respectivement dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil, s_i le niveau d'éducation de l'individu i , ε_x et ε_y les caractéristiques non observables du salaires, u est la mesure de la distance culturelle qui affecte la transférabilité des compétences entre le pays d'origine et le pays d'accueil.

⁷⁴ Pour Borjas (1987, 1991) il n'y a aucune relation entre la nature de la sélection en matière de caractéristiques non observables et la nature de la sélection en matière de caractéristiques observables. Dans ce cas, une sélection négative pour des caractéristiques non observables peut coexister avec une sélection positive pour des caractéristiques observables (Rooth et Saarela, 2006).

- (ii) La politique d'immigration est supposée augmenter les coûts de transaction liés à la migration. Elle peut être sélective ou non sélective. Elle prend la forme $P_i = (\delta_0 - \delta_1 \cdot s_i)$. Lorsque la politique d'immigration n'est pas sélective, alors $\delta_1 = 0$.
- (iii) La contrainte de pauvreté est représentée par $R_i = C_i r(1 - s_i)$, où r représente le taux de pauvreté générale, C_i le coût total de la migration, incluant les coûts directs et le coût de la politique d'immigration.

La probabilité pour un individu i de migrer prend ainsi la forme :

$$\Pr(m = 1) = \Pr[\beta_0 - \alpha_0 - d - \delta_0 - \beta_2 \cdot u + (\beta_1 - \alpha_1 + \beta_3 \cdot u + d\gamma + \delta_1) \cdot s_i - (d + \delta_0 + (d\gamma + \delta_1)s_i)r(1 - s_i) > z_i + \varepsilon_{xi} - \varepsilon_{yi}] \quad (\text{VIII.10})$$

Ils obtiennent deux résultats clés vérifiés empiriquement dans le cadre de la migration dans 29 des pays de l'OCDE : (i) tout d'abord, la prime de qualification -au cœur du modèle de Roy (1951)-, peut être observée seulement après la prise en compte des contraintes de pauvreté opérant dans le pays d'origine, et (ii) les liens culturels et la distance sont souvent des déterminants cruciaux dans l'explication de la composition des flux par qualification, contrairement aux incitations salariales ou à la politique d'immigration.

3 Un modèle de sélection revisité et à trois pays

A l'aide d'un modèle simple de migration à trois pays, nous discutons de l'efficacité théorique de la *blue card*, mesurée par deux aspects : l'augmentation de l'attractivité de l'UE à l'égard des personnes hautement qualifiées et une meilleure distribution entre Etats membres des migrants hautement qualifiés. Nous reprenons la notation de Chiquiar et Hanson (2005).

3.1 Situation sans *blue card*

Soit trois régions notées 0, 1 et 2. La fonction de gains $\ln w_{n,k}$ d'un individu n dans la région k ($k = 0, 1, 2$) est notée :

$$\ln w_{n,k} = \mu_k + \delta_k \cdot s_n + \varepsilon_k \quad (\text{VIII.11})$$

Le salaire est la somme du salaire minimum μ , du produit du montant de chaque unité d'éducation valable dans le pays i noté δ (rendement de l'éducation) avec le niveau

d'éducation s et d'une perturbation ε_i normalement distribuée, de moyenne égale à 0 et de variance égale à σ_i^2 . Les modèles de sélection introduisent usuellement ce type de perturbation afin de représenter les caractéristiques non observables de l'individu, telles que la motivation ou les aptitudes innées. Soit le coefficient de corrélation ρ_{ij} entre les perturbations ε_i et ε_j avec $i = 0, 1, 2$, $j = 0, 1, 2$ et $j \neq i$. Lorsque ρ_{ij} est positif, les caractéristiques non observables d'un individu n sont récompensées dans la même direction dans les deux régions i et j .

La variation des salaires entre travailleurs dans une région est liée à la variation des niveaux d'éducation. De même, la variation de la moyenne des salaires des travailleurs entre régions est liée aux différences entre régions dans les niveaux moyens d'éducation s_n ou dans le rendement de l'éducation δ_i .

La région 1 se caractérise par une fonction de gains différente des pays 0 et 2 lorsque l'individu n a fait ses études à l'étranger en raison d'un défaut de reconnaissance et de transférabilité des qualifications.

$$\ln w_{n,1} = \mu_1 + \delta_1 \cdot \min(s_n, s^*) + \varepsilon_1 \quad (\text{VIII.12})$$

Contrairement aux fonctions de gains des régions 0 et 2, il existe une rupture dans la fonction de gains de la région 1 lorsque le niveau de qualification du travailleur s_n est supérieur à un niveau d'éducation seuil noté s^* . Lorsque $s_n < s^*$, la fonction de gains est similaire aux fonctions de gains des régions 0 et 2. Lorsque $s_n \geq s^*$, le salaire est constant, plafonné et ne dépend plus du niveau d'éducation de l'individu. Cette césure caractérise un problème de reconnaissance ou de transférabilité des qualifications obtenues à l'étranger dans cette région 1.

Les régions se distinguent par des niveaux de développement différents : nous considérons la région 0 comme la moins développée, la région 2 comme la région la plus développée et la région 1 comme une région intermédiaire. Nous supposons l'inégalité suivante : $\delta_0 < \delta_1 < \delta_2$. Nous considérons que l'effet de complémentarité domine l'effet de rareté lorsque le niveau de développement d'un pays est faible. Moins une région est développée, plus le nombre de personnes hautement qualifiées est rare, donc plus les rendements de l'éducation sont élevés (effet de rareté) mais moins les personnes hautement qualifiées bénéficient d'externalités liées à des biens publics rares (effet de complémentarité). Ainsi le rendement de

l'éducation de la région la moins développée est inférieur au rendement de l'éducation de la région 1 au niveau de développement intermédiaire, lui-même inférieur au rendement de l'éducation de la région 2 la plus développée.

L'individu n est rationnel : il observe et compare les conditions économiques proposées par chaque région de destination possible et opte pour la région de destination qui maximise ses gains futurs espérés. La propension à migrer notée I_{ij} pour un individu n résidant dans le pays d'origine i vers le pays de destination j ($j = 0, 1, 2$) prend la forme :

$$I_{ij} = \ln w_{n,j} - \ln w_{n,i} - C_{ij}^s \quad (\text{VIII.14})$$

Avec C_{ij}^s correspondant aux coûts de transaction monétaires liés à la migration. En équivalent-temps, ces coûts de migration peuvent être notés :

$$\pi_{ij} = \pi(s) = \frac{C_{ij}^s}{w_i} \quad (\text{VIII.15})$$

Ils contiennent les coûts de transport, les coûts d'installation et les coûts de gestion du processus migratoire. Il est de plus raisonnable de considérer ces coûts décroissants avec le niveau d'éducation s (Chiswick, 2000 ; Cuecuecha, 2005 ; Chiquiar et Hanson, 2005).

Nous supposons que l'individu cherche à maximiser ses revenus, il décidera de rester dans sa région d'origine i lorsque les revenus perçus sont supérieurs aux revenus qu'il pourrait percevoir dans les régions d'accueil j net des coûts de transaction liés à la migration. Plus précisément, l'individu est incité à migrer lorsque $I_{ij} > 0$ et à rester dans sa région d'origine lorsque $I_{ij} < 0$. Cette propension à migrer I_{ij} prend la forme décomposée suivante selon la région de destination :

$$I_{ij} = \ln w_{n,j} - (\ln w_{n,i} + C_{ij}^s) \cong \ln w_{n,j} - \ln w_{n,i} - \pi_{ij} \quad (\text{VIII.16})$$

Nous posons : $\ln(\pi_{ij}) = \mu_{\pi_{ij}} - \gamma_j s \Leftrightarrow \pi_{ij} = e^{\mu_{\pi_{ij}} - \gamma_j s}$, avec $\gamma_j > 0$.

Nous nous intéressons aux conditions d'immigration dans la région 1. Les graphiques VIII.1 nous indiquent que les fonctions de gains nettes des coûts de migration prennent la forme :

$$f(s, \mu, \delta, \gamma, \pi) = \begin{cases} \mu_j + \delta_j \cdot s_n - e^{\mu_{\pi_{ij}} - \gamma_j s}, & \text{lorsque } i = 0,1 \text{ et } j = 0,2 \\ \mu_1 + \delta_1 \cdot \min(s_n, s^*) - e^{\mu_{\pi_{i1}} - \gamma_1 s}, & \text{lorsque } i = 0,2 \text{ et } j = 1 \end{cases}$$

Avec $C_{ij}^s = 0$ lorsque $i = j$.

Supposons que l'individu originaire de 0 ait intérêt à migrer ($I_{0j} > 0 \forall j$), la probabilité qu'il choisisse la région 1 est de la forme $p(I_{01}) > p(I_{02})$ soit :

$$P(m_{01} | I_{0j} > 0) = P\{(\mu_1 - \mu_2) + \delta_1 \cdot \min(s_n, s^*) - \delta_2 s_n + (e^{\mu_{\pi_{02}} - \gamma_2 s} - e^{\mu_{\pi_{01}} - \gamma_1 s}) > 0\} \quad (8.15)$$

En opérant une différentiation du premier ordre de la fonction de probabilité avec des paramètres exogènes du modèle, on obtient :

$$\frac{\partial P}{\partial \delta_1} > 0, \quad \frac{\partial P}{\partial \delta_2} < 0, \quad \frac{\partial P}{\partial C_{02}} > 0, \quad \frac{\partial P}{\partial C_{01}} < 0$$

La probabilité qu'un individu i préfère migrer vers la région 1 plutôt que la région 2 diminue avec le niveau de salaire moyen de la région 2, augmente avec le niveau de salaire moyen de la région 1, diminue avec les coûts de transaction liés à la migration dans la région 2 tandis qu'elle augmente avec les coûts de transaction liés à la migration dans la région 1.

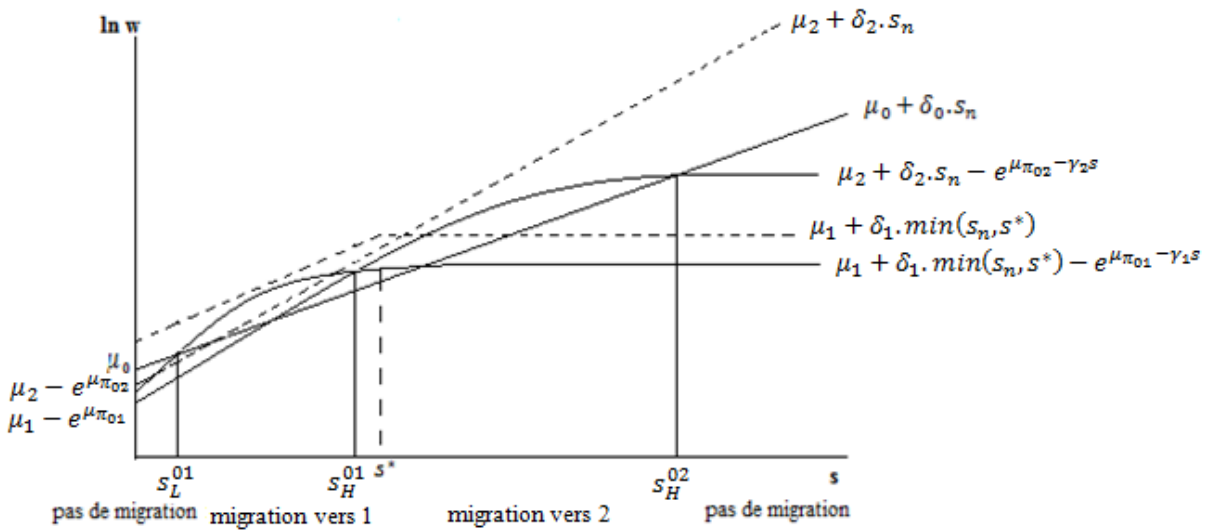
Nous pouvons différencier au premier ordre la fonction de probabilité par rapport à la variable rendement de l'éducation μ_j lorsque nous supposons que le niveau d'éducation de l'individu i est supérieur au niveau moyen d'éducation de la population de la région 1. Ainsi :

$$\frac{\partial P}{\partial \mu_1} < 0, \quad \frac{\partial P}{\partial \mu_2} > 0$$

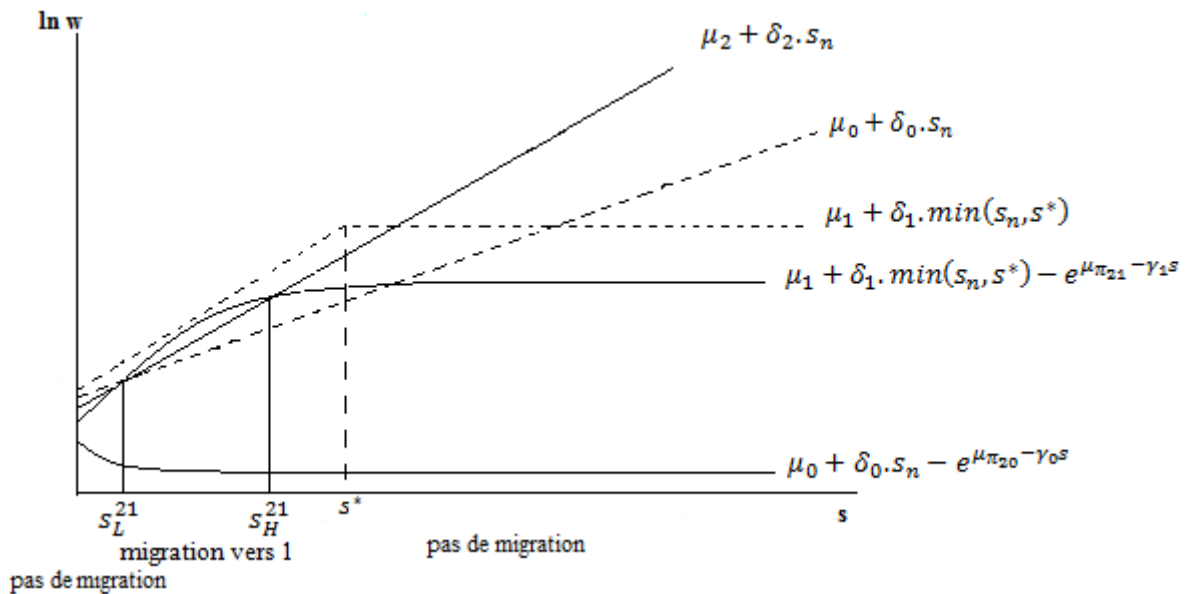
L'individu est d'autant plus incité à migrer vers la région 1 que le rendement de l'éducation dans la région 2 est faible et que le rendement de l'éducation dans la région 1 est élevé.

Graphique VIII.1 Conditions d'immigration vers la région 1 sans blue card

En provenance de la région 0 :



En provenance de la région 2 :



Les graphiques illustrent deux situations : (i) les termes aléatoires sont parfaitement corrélés donc ne sont pas sources de différence entre les régions, dans la mesure où les qualifications inobservables sont parfaitement transférables ou (ii) il n'y a pas de termes aléatoires.

Le graphique du haut représente l'arbitrage pour un individu originaire du pays 0 : le niveau d'éducation pour lequel il est incité à immigrer vers la région 1 est borné entre s_L^{01} et s_H^{01} . Le graphique du bas représente le même arbitrage pour un individu originaire du pays 2 : à

nouveau le niveau d'éducation pour lequel il est incité à immigrer vers le pays 1 est borné entre s_L^{21} et s_H^{21} . Il n'y a aucune incitation à immigrer vers le pays 0 pour un individu originaire du pays 2. Plus le niveau d'éducation de l'individu s_n est élevé, quel que soit son pays d'origine, plus la probabilité de migrer vers le pays 1 est faible.

3.2 Situation avec *blue card* en première période

Soit l'introduction d'un système d'attraction des migrants hautement qualifiés (système de *blue card*) dans la région 1. Tous les individus ne sont pas concernés : nous supposons qu'un individu est éligible à la *blue card* lorsque son niveau d'éducation s est supérieur ou égal au seuil fixé par le législateur, noté s'_L . Le système modifie partiellement la fonction de gains du pays 1 prenant ainsi la forme :

$$\ln w_1 = \begin{cases} \mu_1 + \delta_1 \min(s_n, s^*), & s < s'_L \\ \mu_1 + \delta_1 s_n, & s \geq s'_L \end{cases} \quad (\text{VIII.17})$$

Lorsque $s < s'_L$, l'individu n'est pas éligible à la *blue card*, et les conditions d'arbitrage ne sont pas modifiées par rapport à la situation initiale. Lorsque $s \geq s'_L$, l'individu est éligible à la *blue card*, et fait face à une fonction de gains croissante avec la qualification. Plus précisément, la *blue card* rétablit, grâce à la révélation du niveau d'éducation de ses titulaires, une rémunération croissante avec le niveau d'éducation. De plus, le système de *blue card* diminue les coûts de migration pour les individus dont le niveau d'éducation est supérieur à s'_L grâce à l'introduction de γ_1^{BC} :

$$\pi_{i1} = e^{\mu\pi_{i1} - \gamma_1^{BC}s}, \text{ avec } \gamma_1^{BC} > \gamma_1 > 0$$

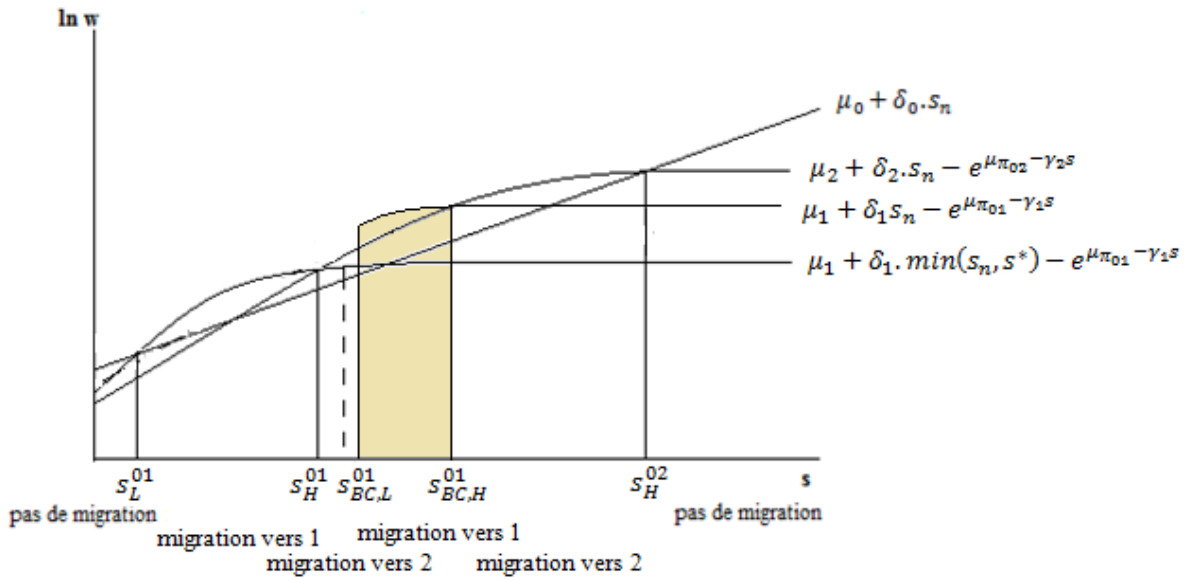
Les conditions de migration restent identiques concernant les régions 0 et 2.

Le graphique VIII.2 récapitule l'impact de l'introduction de la *blue card* sur les arbitrages d'un individu en provenance de la région 0. Avec la *blue card*, nous assistons à un élargissement de la base des qualifications pour la région 1 vers la droite. La région 2 continue d'attirer les migrants hautement qualifiés mais moins que sans la *blue card*. De plus, pour une partie des individus au niveau d'éducation supérieur ou égal à s_{BC} migrant vers la région 1 même sans *blue card*, grâce au système, ils bénéficient d'une meilleure reconnaissance de leur qualification et obtiennent un salaire supérieur à celui obtenu dans la région 1 sans système. Pour les individus dont le niveau d'éducation est inférieur à s^{BC} , les

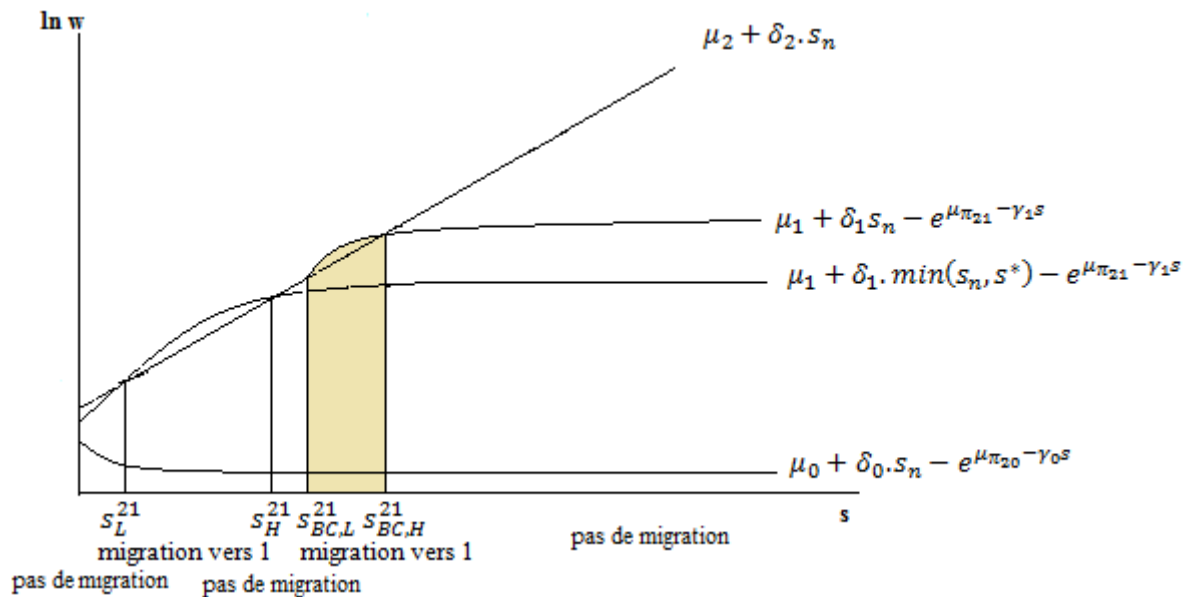
conditions d'arbitrage n'ont pas changé et ils sont davantage incités à migrer vers la région 1 que la région 2.

Graphique VIII.2 Conditions d'immigration vers la région 1 avec blue card

En provenance de la région 0 :



En provenance de la région 2 :



3.3 Situation avec *blue card* en seconde période

Nous considérons désormais la région 1 comme une région composée de deux pays différents : le premier noté g est un grand pays dont la langue est exportable à l'étranger, le second noté p est un petit pays dont la langue est peu parlée à l'étranger.

Nous introduisons une seconde période dans le modèle et focalisons notre attention sur un individu titulaire d'une *blue card* ayant immigré vers le petit pays de la région 1 en première période. En seconde période, son titre arrive à échéance et il doit quitter le pays. Il est face à plusieurs alternatives : (i) ne pas renouveler la *blue card* et rentrer dans son pays d'origine i ; (ii) ne pas renouveler la *blue card* et immigrer vers la région 2 ; ou (iii) renouveler la *blue card* pour immigrer vers le grand pays g de la région 1.

Les fonctions de gains nettes des coûts associées à chaque alternative pour la période 2 sont les suivantes :

$$\begin{aligned} \text{(i)} \quad & \ln w_{n,i} - e^{\mu\pi_{1i0} - \gamma_i^S} + z_i \\ \text{(ii)} \quad & \ln w_{n,2} - e^{\mu\pi_{12} - \gamma_2^S} + z_2 \\ \text{(iii)} \quad & \ln w_{n,1} - e^{\mu\pi_{i1} - \gamma_1^{BCS}} + z_1 \end{aligned}$$

Avec z une variable représentant les préférences de l'individu. Nous considérons que $z_i = 0$, $z_j < 0$ et $z_{1g} < z_{1p}$. L'individu préférera toujours son pays d'origine aux autres pays du monde et, au sein de la région 1, il préfère le grand pays au petit du fait de la transférabilité des compétences linguistiques notamment plus importante en cas d'émigration.

Même si l'individu est déjà installé dans la région 1, le coût d'un renouvellement de la *blue card* est constant, identique à celui de la première période : $e^{\mu\pi_{i1} - \gamma_1^{BCS}}$. L'individu ne retire pas de bénéfice d'avoir déjà été titulaire de la *blue card* en première période lorsqu'il décide de migrer vers le grand pays.

L'individu n'a donc aucun intérêt à immigrer dans le petit pays de la région 1 en période 1. Il peut avoir intérêt à immigrer dans le grand pays de la région 1 lorsqu'il est doté d'un niveau d'éducation compris entre s'_L et s'_U mais le rôle de la *blue card* en ce sens n'est pas distinct d'un système d'attraction des migrants qualifiés national que le grand pays aurait mis en place.

Conclusion de la partie : La *blue card* ne sera pas une réussite en l'état actuel. L'UE a besoin de renforcer sa place dans le système migratoire international des personnes hautement qualifiées grâce à ce genre de dispositif communautaire. Cependant, les caractéristiques actuelles de la *blue card*, et notamment ses coûts trop élevés de mobilité intra-européenne, ne permettront pas à l'UE de modifier significativement la situation. Les grands pays de l'UE comme le Royaume-Uni ou l'Allemagne parviennent à attirer les talents, avec ou sans *blue card* grâce à leur système national d'attraction. Celle-ci leur permet de disposer d'une meilleure visibilité au niveau mondial. Pour les petits pays, qui ont du mal à attirer les talents, même avec des dispositifs nationaux, l'instauration d'un système de *blue card* ne changera pas la donne.

Conclusion

Notre chapitre visait à étudier la pertinence théorique du système européen de *blue card* dans le cadre d'une politique d'immigration européenne sélective en gestation. Cette initiative peut-elle suffire à changer la distribution des migrations internationales de qualifiés et de peu qualifiés et à attirer plus d'immigrants hautement qualifiés ? Après avoir discuté de manière analytique le dispositif mis en place récemment et présenté la revue de littérature concernant les modèles de sélection, nous avons élaboré un modèle théorique de sélection à trois pays sur la base du modèle de Roy pour essayer de mesurer l'efficacité de la *blue card* sur deux points : tout d'abord en termes d'augmentation du nombre d'immigrants hautement qualifiés, puis en termes de meilleure répartition sur le territoire européen, entre les Etats membres de cette main d'œuvre immigrée hautement qualifiée.

Si l'initiative d'une *blue card* qui n'a pris effet que l'année passée est un signal fort, elle reste cependant loin des ambitions affichées par l'ex-commissaire européen chargé de la justice et des affaires intérieures, Franco Frattini d'instaurer un permis de séjour permettant la recherche d'un emploi qualifié sur tout le territoire européen. Il apparaît indispensable de changer les caractéristiques d'attribution de la *blue card* afin qu'elle favorise la mobilité intra-européenne en baissant les coûts d'entrée et de renouvellement de celle-ci.

INTRODUCTION

1 – MOBILITE ERASMUS DES ETUDIANTS ET VALEUR AJOUTEE, UNE REVUE DE LITTERATURE QUASIMENT ELOGIEUSE ?

1.1 – L’impact de la mobilité étudiante sur les choix en éducation et sur le marché du travail

1.2 – La prise en compte du processus d’auto-sélection : la rareté des études empiriques sur le profil des étudiants mobiles/non mobiles

2 – MODELISATION LOGISTIQUE BINAIRE DE L’INTERET POUR LA MOBILITE

2.1 – Une base de données issue d’un questionnaire

2.2 – Statistiques descriptives

2.3 – Modélisation et variables explicatives

2.4 – Présentation des résultats

3 – IMPACT DE LA MOBILITE SUR LES RESULTATS MOYENS DES ETUDIANTS : UNE ANALYSE EN DOUBLE-DIFFERENCES

3.1 – Une base de données issue d’un travail de recoupage

3.2 – La méthode en double-différences

3.3 – Base de données et statistiques descriptives

3.4 – Présentation des résultats

CONCLUSION

Introduction

De la mobilité des personnes à la mobilité estudiantine

Si la mobilité estudiantine s'insère dans le principe fondateur de la Communauté européenne qu'est la liberté de circulation des personnes dans l'espace européen, elle répond cependant à des enjeux spécifiques. En premier lieu, elle est un outil important de la modernisation des systèmes d'éducation et de formation (Commission européenne, 2009). Ensuite, elle préfigure la mobilité des travailleurs qui permet notamment la constitution d'un marché du travail européen unique. Plus précisément, à long terme, la mobilité étudiante peut être un vecteur de mobilité sur le marché du travail : la propension à être mobile pour les travailleurs qui disposent d'une expérience de mobilité avant leur entrée sur le marché du travail est supérieure aux autres.

L'accroissement quantitatif et qualitatif de la mobilité estudiantine est devenu un objectif officiel de l'UE. Il s'inscrit dans les initiatives structurelles et transversales de l'Union et notamment dans les programmes quinquennaux Socrates (2002/06), Education et formation tout au long de la vie ou *Lifelong Learning Programme* (période 2007/13) et Erasmus pour tous (période 2014/20). Ces grands programmes réunissent sous leur tutelle les programmes sectoriels de mobilité Comenius (pour les écoles), Erasmus (pour l'enseignement supérieur), Leonard da Vinci (pour la formation et l'enseignement professionnels) et Grundtvig (pour l'éducation des adultes). Une partie des fonds structurels européens est dédiée à ces sous-programmes de mobilité.

Le programme Erasmus : emblème de la mobilité estudiantine intra-européenne

Le programme Erasmus (*European Region Action Scheme for Mobility of University Students*) est aujourd'hui menacé. Les difficultés budgétaires des Etats membres remettent en cause son existence même, après 25 ans d'existence. Créé en 1987, il est pourtant devenu l'une des plus célèbres *success story* de l'UE. Il concerne l'enseignement supérieur formel et l'enseignement et la formation professionnels de niveau supérieur quelle que soit la durée du cursus ou diplôme, y compris les études doctorales.

Les deux objectifs poursuivis par Erasmus sont (i) le soutien à la réalisation d'un espace européen de l'enseignement supérieur, (ii) et le renforcement de l'enseignement supérieur et du perfectionnement professionnel au cours du processus d'innovation. L'amélioration, le renforcement et le développement de la mobilité estudiantine est l'objectif opérationnel

principal du programme Erasmus, dont il représente au minimum 80% du budget. 1,7 million d'étudiants ont bénéficié du programme depuis sa création en 1987.

Depuis sa création, des mesures ont été prises pour pallier certains obstacles. Depuis 1989, la reconnaissance de la formation effectuée dans un autre Etat membre est effective grâce au système ECTS (système européen de transfert et d'accumulation de crédits). Plus récemment, en 2006, les cursus ont été harmonisés selon la formule LMD (Licence, Master, Doctorat).

Malgré un cadre législatif dense et de nombreux programmes d'échanges communautaires, une désaffection des étudiants pour la mobilité semble se confirmer. L'objectif de Delors en 1987 était de voir 10% des étudiants européens en mobilité. Depuis le début des années 2000, Erasmus permet à environ 160 000 étudiants chaque année, de faire une partie de leurs études dans un autre établissement européen, ce qui représente seulement 3,5% de la population estudiantine.

Le Parlement européen et le Conseil se sont efforcés d'identifier les obstacles à la circulation des étudiants dès 2001 grâce à un rapport d'experts (Parlement européen et Conseil, 2001). En 2009, un livre vert relatif à la promotion de la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage poursuit ce travail de réflexion (Commission européenne, 2009). Les obstacles sont de caractère administratif, règlementaire et culturel et correspondent notamment au problème persistant de reconnaissance des connaissances acquises à l'étranger, au manque de transparence et de visibilité du programme, à la portabilité limitée des aides et prêts accordés par le pays d'origine.

Le rapport du Centre d'Analyse Stratégique (2008) identifie quant à lui trois causes principales : (i) une absence de désir de mobilité chez les citoyens européens, (ii) la superposition des échelons administratifs (européen, national, local) dans le versement des aides financières, (iii) enfin, les mauvaises conditions matérielles, en ce qui concerne notamment le logement.

Limites de la littérature et intérêt du sujet

Les études sur l'impact de la mobilité étudiante sont nombreuses. Sociologiques et/ou économiques, elles semblent converger vers un impact positif sur le marché du travail (Commission européenne, 2009) : la mobilité dans le cadre des études serait davantage un bien d'investissement que de consommation. En ce sens, sa demande dépendrait du résultat de la comparaison entre le taux de rendement –issu de la comparaison entre le coût privé et

les bénéfices futurs attendus- et le taux d'intérêt (Baril, Robidoux et Lemelin, 1987) et non principalement, du prix, de la contrainte de revenu et des préférences de l'agent.

Ainsi pour Baril, Robidoux et Lemelin (1987), la mobilité étudiante « *permettrait d'accéder à un emploi socialement plus estimé ou à l'exercice plus efficace d'une profession.* » (p. 5). Les étudiants mobiles présenteraient des caractéristiques spécifiques d'ouverture d'esprit, de maîtrise des langues, de compétences internationales et d'appétence pour la mobilité. Cependant, ne pourrions-nous pas raisonnablement penser que ces caractéristiques étaient présentes avant la décision de mobilité étudiante, voire même que ces caractéristiques déterminent cette préférence pour la mobilité ? Nous faisons ici référence à un processus d'auto-sélection, qui à notre connaissance est encore peu pris en compte dans les études d'impact de la mobilité sur la qualité d'insertion professionnelle. Nous suggérons ainsi qu'il existerait un profil-type d'étudiants susceptibles d'être plus mobiles que d'autres. Nous pensons même qu'il existerait un profil-type d'étudiants désintéressés par la mobilité rendant dès lors difficile toute évaluation des programmes de mobilité. A défaut de pouvoir étudier l'impact de la mobilité étudiante sur la qualité d'insertion professionnelle et les caractéristiques de l'emploi occupé par l'individu en prenant en compte un effet éventuel d'auto-sélection, nous avons décidé d'opérer en deux temps. Nous étudions d'abord les facteurs déterminant le degré d'intérêt d'un étudiant pour la mobilité durant les études à travers un modèle d'estimation logistique binaire exploitant une base de données constituée à partir d'un questionnaire distribué aux étudiants inscrits en sciences économiques à l'université de Lille1 en 2010/11. Nous étudions ensuite l'impact de la mobilité étudiante sur les performances en termes de résultats universitaires des étudiants en utilisant la méthode en double-différences. Les résultats obtenus permettront de fournir une première idée de l'impact de la mobilité durant les études avant l'entrée sur le marché du travail tout en prenant en compte le fait qu'il peut exister un effet d'auto-sélection.

Notre chapitre vise donc à répondre à deux questions :

- Quelles sont les caractéristiques favorisant l'intérêt pour la mobilité étudiante ? Quels rôles sont susceptibles de jouer le capital-mobilité, le capital linguistique et le capital socio-économique de l'étudiant dans le degré d'intérêt/de désintérêt pour la mobilité étudiante ?
- Quel est l'impact de la participation au programme de mobilité Erasmus sur les performances des étudiants (en termes de notes moyennes) ?

Ce chapitre commence par une analyse critique de la littérature. Celle-ci nous conduit à réaliser une étude en deux étapes : nous estimons d'abord un modèle logistique binaire dont la variable dépendante est l'intérêt pour la mobilité étudiante, exploitant une base de données issue d'un questionnaire distribué à des étudiants inscrits en sciences économiques et sociales de l'université de Lille1 en 2010/11. Ensuite, à l'aide d'une base de données issue du croisement des informations émanant de trois services universitaires différents, nous avons recours à une analyse en double-différences pour estimer l'impact de la mobilité sur les performances des étudiants en termes de résultats universitaires. Enfin, nous concluons.

1 Mobilité Erasmus des étudiants et valeur ajoutée, une revue de littérature quasiment élogieuse ?

La revue de littérature qui suit présente les travaux existants relatifs à la mobilité durant les études, au profil des étudiants mobiles/non mobiles et à l'impact de la mobilité sur le profil des emplois occupés ensuite sur le marché du travail.

1.1 L'impact de la mobilité étudiante sur les choix en éducation et sur le marché du travail

Peu d'études se sont penchées sur l'impact de la mobilité de retour dans l'établissement d'origine. D'après les résultats des études réalisées par Teichler (2001) et par Bracht, Engel, Janson, Over, Schomburg et Teichler (2006), les étudiants mobiles sont plus enclins à poursuivre des études une fois de retour et manifestent une évolution de leurs capacités (liées à la connaissance d'une langue, d'une culture, de valeurs nouvelles).

Les études se focalisant sur la valeur ajoutée de la mobilité Erasmus étudiante sur le marché du travail se sont multipliées ces dernières années (Teichler, 2001 ; Bracht *et al.*, 2006 ; Souto Otero et McCoshan, 2006 ; Parey et Waldinger, 2007 ; Wiers-Jenssen, 2008 ; Schomburg et Teichler, 2008). Davantage fondées sur des données issues d'enquêtes et de questionnaires, les résultats obtenus ne parviennent pas à un consensus sur l'impact de la mobilité sur l'employabilité (tableau 8.1).

En reprenant la définition de la « valeur professionnelle » proposée par Bracht *et al.* (2006), quatre éléments peuvent être appréciés pour mesurer l'impact d'une mobilité durant les études sur le marché du travail : la transition vers l'emploi, l'acquisition de compétences générales et internationales, le statut et le salaire, ainsi que la dimension internationale de l'emploi occupé.

Si la transition vers l'emploi semble être accélérée systématiquement pour les diplômés mobiles durant leur formation, il apparaît que la mobilité joue un rôle moins net sur les autres dimensions. La mobilité permettrait une acquisition de compétences générales et internationales plus fournies pour les étudiants mobiles que pour les non mobiles (Teichler, 2001 ; Souto Otero et McCoshan, 2006 ; Wiers-Jenssen, 2008). Néanmoins Bracht *et al.* (2006) précisent, en comparant la situation de la cohorte de 2000/01 avec d'anciennes cohortes, que cet écart entre les diplômés mobiles et les diplômés non mobiles diminue avec le temps :

« Plus l'internationalisation de l'emploi et du travail se normalise, plus les étudiants acquièrent des compétences internationales, plus la valeur professionnelle ajoutée d'Erasmus s'efface » (p. XXXVII).

De plus, Sahlin, Gordan, Emin, Libert, Berg et Persson (2005) expliquent que les nouvelles technologies sont capables de fournir une forme virtuelle de mobilité et d'augmenter les opportunités pour les étudiants non mobiles de bénéficier d'un enseignement délivré à distance. La Commission européenne dans sa communication Jeunesse en mouvement du 15 septembre 2010 y fait pour la première fois allusion en parlant de « mobilité virtuelle fondée sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) et l'apprentissage électronique (Commission européenne, 2010).

La dimension internationale est davantage présente dans les emplois occupés par les étudiants mobiles que par les étudiants non mobiles (Teichler, 2001 ; Parey et Waldinger, 2007 ; Wiers-Jenssen, 2008 ; rapport de la Commission européenne, 2008 ; Schomburg et Teichler, 2008). Cependant, cet écart est décroissant avec le temps (Bracht *et al.*, 2006).

L'impact de la mobilité sur le salaire et le statut de l'emploi est le moins consensuel des quatre éléments définissant la valeur professionnelle. Alors que certaines études révèlent une relation de causalité positive entre la mobilité encadrée et le niveau de rémunération (Messer et Wolter, 2005 ; Wiers-Jenssen, 2008), d'autres montrent que la mobilité n'a aucun impact significatif sur le salaire (Teichler, 2001 ; Bracht *et al.*, 2006 ; Commission européenne, 2008).

Si la mobilité semble agir sur le capital humain du diplômé, il apparaît qu'elle constitue également un signal positif pour les employeurs (Commission européenne, 2009). Notons le fait que le poids d'une mobilité dans les caractéristiques de l'emploi tend à diminuer : en

effet, « les avantages attendus par les étudiants mobiles pour leur future carrière comptent moins en ce qui concerne les priorités individuelles, mais ils demeurent un facteur important pour la plupart des étudiants » (Vossensteyn *et al.*, 2010). Schomburg et Teichler (2008) cherchent à savoir pourquoi l'impact des expériences à l'étranger sur la carrière semble s'affaiblir au fur et à mesure de leur expansion. Deux hypothèses sont formulées par les auteurs : la première explique que « les expériences à l'étranger avaient une valeur de signal lorsqu'elles étaient rares, mais leur capacité de signal s'affaiblirait avec leur diffusion » ; la seconde précise que les emplois à contenu international s'accroissent et perdent les avantages salariaux qu'ils procuraient lorsque l'offre de main d'œuvre appropriée était plus rare et lorsqu'il s'agissait de faire fonctionner une structure d'incitations appropriée.

Bracht *et al.* (2006) et Rivza et Teichler (2007) se sont par ailleurs intéressés à la répartition territoriale des bénéfices de la mobilité. Les résultats montrent que l'impact d'une mobilité Erasmus est plus fort pour les étudiants originaires d'un Etat membre de l'Europe de l'Est que ceux originaires d'Europe de l'Ouest.

Tableau IX.1 Mobilité Erasmus des étudiants : un impact incertain sur le marché du travail

Etudes	Transition vers l'emploi*	Compétences générales et internationales	Statut/Salaire	Aspects internationaux de l'emploi
Socrates (2000)	+			
Teichler (2001)		+	=	+
Jahr et Teichler (2002)	=		=	
Messer et Wolter (2005)			+	
Sahlin <i>et al.</i> (2005)		=		
Souto Otero et McCoshan (2006)		+		
Bracht <i>et al.</i> (2006)	+	+ (mais décroissant)	=	+ (mais décroissant)
Parey et Waldinger (2007)				+
Commission européenne (2008)			?	+
Wiers-Jenssen (2008)	+	+	+	+

Note : Un signe positif signifie que la transition vers l'emploi est plus rapide pour les diplômés mobiles que pour les diplômés non mobiles.

Si les résultats sont peu homogènes entre les études (tableau IX.1), une tendance à un affaiblissement de l'impact de la mobilité étudiante sur les carrières professionnelles se dessine.

Cependant la majorité de ces études omet le phénomène d'auto-sélection des étudiants dans le choix de participer ou non à un programme d'échange. En effet, qui peut dire que les compétences développées par les étudiants mobiles n'étaient déjà pas présentes avant la mobilité ?

En d'autres termes, il semble que les étudiants mobiles ne constituent pas une population représentative de la population étudiante totale. De même la population étudiante non mobile, désintéressée des programmes de mobilité et de la mobilité en général n'est pas représentative

de la population étudiante totale. Dès lors, les résultats des études ne prenant pas en compte ce phénomène doivent être relativisés.

1.2 La prise en compte du processus d’auto-sélection : la rareté des études empiriques sur le profil des étudiants mobiles/non mobiles

1.2.1 Profil étudiant issu d’études sociologiques

La prise en compte d’un processus d’auto-sélection dans les choix de mobilité des étudiants apparaît surtout dans les études sociologiques, alors que les études empiriques sur le sujet restent rares et non nécessairement appliquées au programme Erasmus.

Les travaux s’intéressant aux profils des étudiants mobiles et/ou non mobiles durant les études se sont multipliées cette décennie. Ils consistent principalement à déterminer le profil socioéconomique, voire sociodémographique des étudiants mobiles par comparaison aux étudiants non mobiles (Murphy-Lejeune, 1998 ; Commission européenne, 2000 ; Vaniscotte *et al.*, 2003 ; Souto Otero et McCoshan, 2006 ; Schomburg et Teichler, 2006 ; Souto Otero, 2008 ; Vossensteyn *et al.*, 2010). Ces travaux permettent de définir les contours d’un profil-type d’étudiant mobile.

Un capital de mobilité développé

Les travaux de Murphy-Lejeune (1998) portant sur la mobilité étudiante en France mettent en avant l’existence d’un « capital de mobilité. » Ce dernier est une composante du capital humain défini par Becker (1964). Vaniscotte *et al.* (2003) en recense quatre composantes : l’histoire familiale et personnelle, les expériences antérieures de mobilité à l’étranger, les expériences d’adaptation et certains traits de personnalités. La distribution du capital de mobilité n’est pas égale entre étudiants, et ceux qui participent à des programmes de mobilité ont en général un capital de mobilité initial déjà développé. Teichler et Jahr (2001), Dervin et Suomela-Salmi (2007), Ballatore (2010) et Ballatore et Blöss (2008) rejoignent ces résultats par une approche sociologique et confirment : les étudiants Erasmus se distinguent par un passé migratoire relativement riche et notamment international.

L’argumentation fournie par Dervin et Suomela-Salmi (2007) pour expliquer le lien entre expérience de mobilité et participation à un programme d’échange est double : (i) l’expérience se démocratise par le développement du tourisme de masse, ou (ii) un phénomène d’auto-sélection opère (Dervin et Suomela-Salmi, 2007, p. 49).

Un capital socio-économique favorisé

Souto Otero et McCoshan (2006) étudient le profil sociodémographique et la situation financière des étudiants qui participent au programme Erasmus durant l'année universitaire 2004/05. L'étude actualise les résultats obtenus par la Commission européenne en 2000 et par l'enquête REFLEX menée par Schomburg et Teichler (2006). Les résultats montrent que les deux tiers des répondants ont au moins un parent qui occupe un emploi à responsabilités, professionnel ou de technicien (plus que la moyenne de la population) et que plus de la moitié des étudiants (58%) ont au moins un parent de niveau d'éducation supérieur. En outre, la majorité des parents des étudiants mobiles gagnent au moins le revenu moyen du pays d'origine. Pour Eurostudent (2009), les chances d'effectuer un séjour à l'étranger dans le cadre des études sont trois fois moindres lorsqu'il s'agit d'étudiants issus de familles ayant un faible niveau d'éducation par rapport à des étudiants issus de milieux familiaux ayant un niveau d'études élevé.

En comparant avec les résultats de 2000 de la Commission européenne, les auteurs constatent que des progrès ont été réalisés dans l'attraction des étudiants d'origine modeste. En effet, les tendances reflètent moins la situation socioéconomique des parents par niveau d'éducation (en 2000, 60% des étudiants indiquent qu'ils ont au moins un parent de niveau d'éducation supérieur, alors qu'en 2006, cette proportion est de 58%).

Des étudiants jeunes et brillants

Pour affiner les résultats, Ballatore et Blöss (2008) ont conduit une enquête dans trois pays (France, Grande-Bretagne et Italie) dont les résultats confirment le fait que les étudiants Erasmus ont des caractéristiques académiques particulières : les étudiants français se rendant en Grande-Bretagne par exemple, ont un parcours scolaire rapide et brillant. Notons aussi le fait que la mobilité internationale est une composante de certains cursus, notamment dans les grandes écoles. Les auteurs ont constaté par ailleurs une surreprésentation des étudiants en mobilité Erasmus provenant des Grandes Ecoles et autres écoles d'ingénieurs, ce qui les pousse à penser qu'il y a effectivement une sélection sociale. L'existence d'une sélection sociale et scolaire est confirmée par les résultats des travaux de King, Findlay et Ahrens (2010) sur la population Erasmus au Royaume-Uni. L'enquête REFLEX (Schomburg et Teichler, 2006) montre que les personnes mobiles durant leurs études ou peu après l'obtention de leur diplôme ont souvent suivi des études supérieures longues (conduisant à des études

doctorales) sans pouvoir montrer si la mobilité a eu un impact sur leurs choix en éducation ou si ces dispositions individuelles ont déterminé le choix d'une mobilité durant les études.

Pour Vossensteyn *et al.* (2010), qui ont mené une enquête parmi les étudiants Erasmus et non Erasmus, « les étudiants Erasmus ont tendance à venir de catégories socio-économiques plus élevées » que les autres étudiants. Ces étudiants mobiles proviendraient également d'universités dites académiques traditionnelles plutôt que d'établissements d'enseignement supérieurs alternatifs. Par ailleurs, davantage d'étudiants Erasmus seraient issus de la capitale et d'autres villes et seraient plus jeunes que la moyenne des étudiants. Enfin, les taux de participation sont les plus élevés en sciences économiques et sociales, et les moins élevés dans le domaine scientifique. Schomburg et Teichler (2006) constatent enfin que les personnes mobiles durant leurs études sont plus souvent engagées.

Enfin, plus récemment, la Commission européenne (2009b) a publié une étude Eurobaromètre réalisée auprès d'étudiants en études supérieures dans trente-et-un pays (les 27 Etats membres, auxquels s'ajoutent la Croatie, l'Islande, la Norvège et la Turquie). Sur la base des réponses données par les étudiants interrogés, une analyse sociodémographique est proposée. Les étudiants les plus enclins à participer à des programmes de mobilité durant leurs études sont jeunes et sont ceux qui ont passé encore peu de temps dans le cycle de l'enseignement supérieur : 43 % des 18-20 ans sont intéressés par la mobilité, contre 30 % des 23-24 ans et 21 % au-delà de 25 ans. De même, 44 % des étudiants ayant suivi une année d'études supérieures sont intéressés par la mobilité, contre 27 % des étudiants ayant suivi quatre années d'études supérieures et 21 % pour ceux ayant validé au moins cinq années d'études supérieures.

Au final, la mobilité des étudiants serait étroitement liée aux caractéristiques sociales et biographiques de ces derniers.

1.2.2 Etudes empiriques exceptionnelles sur le processus d'auto-sélection

L'étude empirique réalisée par Messer et Wolter (2005) est, à notre connaissance, la seule étude approfondissant ce processus dans le cadre de la mobilité étudiante, bien que non inscrite dans le programme d'échange Erasmus. Il convient cependant de l'évoquer et d'en souligner les résultats.

Messer et Wolter (2005) s'intéressent à la valeur ajoutée académique et professionnelle de la mobilité des étudiants dans le cadre de programmes d'échange en Suisse pour les années 1999 et 2001. Ils s'interrogent dans un premier temps sur l'impact d'une mobilité durant un semestre sur le parcours académique de l'étudiant. En utilisant la méthode des moindres

carrés ordinaires (MCO), ils régressent le nombre de semestres étudiés jusqu'au diplôme sur plusieurs variables explicatives : le genre, la nationalité, l'âge et le carré de l'âge du début des études, la proximité de la résidence par rapport à l'université, le niveau d'éducation de la mère, l'apprentissage par vocation avant les études, l'acquisition de l'employabilité durant les études, un diplôme qualifiant pour l'enseignement secondaire, et le nombre de semestres en mobilité. Les résultats montrent que la mobilité augmente d'une année en moyenne la durée totale des études *ceteris paribus*.

Dès lors la question de la valeur ajoutée d'une année supplémentaire d'études se pose. Au-delà des intérêts personnels (apprentissage de langues étrangères, ouverture d'esprit, etc.), des gains professionnels peuvent-ils être attendus de la mobilité ? Pour tester cette hypothèse, deux variables dépendantes sont régressées : la première variable est le salaire initial lors de l'entrée sur le marché du travail, la seconde est la probabilité d'occuper un emploi dans la recherche après le diplôme.

Intéressons-nous tout d'abord à la régression de la variable salaire. La population de référence correspond aux diplômés entrant directement sur le marché du travail, les chômeurs, les stagiaires ou ceux encore en formation étant omis. Les variables explicatives sont nombreuses : le genre, la nationalité, l'âge et l'âge au carré de début des études, le nombre de semestres, validés ou d'échange, la proximité géographique avec l'université, le temps de travail, le caractère temporaire de l'emploi, la nécessité d'avoir un diplôme dans la même filière que l'emploi, le travail dans la recherche, l'acquisition de l'employabilité durant les études, un diplôme qualifiant pour l'enseignement secondaire. Les résultats révèlent que la mobilité procure un avantage salarial léger (+3,3% par rapport aux salaires des diplômés non mobiles). Le rôle des autres variables est conforme aux résultats traditionnels de la littérature : la discrimination des femmes ou les emplois temporaires diminuent le salaire initial.

Les auteurs s'interrogent sur un éventuel phénomène de sélection des étudiants. Les caractéristiques non observables des étudiants peuvent-ils expliquer les différences de salaires, mieux que la mobilité ? Si c'est le cas, alors les étudiants ayant participé à un programme d'échange gagneraient davantage même sans mobilité. De même, les étudiants non mobiles n'auraient pas un salaire supérieur aux mobiles, même en participant à un programme d'échange.

Pour étudier ainsi la causalité entre salaire et nombre de semestres en mobilité, les auteurs instrumentent la variable « nombre de semestres » en utilisant -comme instrument- le niveau

d'éducation de la mère. Cela signifie qu'ils considèrent que la variable « niveau d'éducation de la mère » influence le fait que les étudiants décident de participer ou non à un programme d'échange et qu'elle n'influence pas le niveau de salaire. Les résultats des estimations par variables instrumentales montrent que la mobilité en études n'impacte pas le niveau de salaire à l'entrée sur le marché du travail.

Pour tester l'existence de gains professionnels de la mobilité, les auteurs testent une seconde variable dépendante, après le salaire, qui est la probabilité d'écrire une dissertation de recherche après le diplôme en utilisant une simple estimation probit. Les semestres de mobilité augmenteraient de 20% le nombre d'étudiants travaillant sur une dissertation lors de leur entrée sur le marché du travail. Les auteurs utilisent ensuite la variable « proximité de résidence avec l'université » en tant qu'instrument. Les nouveaux résultats soulignent que la probabilité de recherche est élevée pour les étudiants mobiles, même si ces derniers n'avaient pas participé à un programme d'échange. Mais la causalité est difficile à étayer.

En conclusion, Messer et Wolter (2005) relativisent l'impact de la mobilité : l'avantage des diplômés sur le marché du travail et sur leur carrière scientifique ou académique est davantage attribuable à de meilleures compétences de ces diplômés, qu'au fait qu'ils aient participé à un programme de mobilité.

Conclusion de la partie : Si les études sur la mobilité des étudiants Erasmus sont abondantes, elles souffrent cependant de plusieurs limites.

- La première limite a trait au relatif manque de rigueur des études majoritairement fondées sur des enquêtes et des approches sociologiques. Nous pensons que la principale raison à cela est le manque de disponibilité de données permettant de distinguer dans la population globale, la population mobile et une population non mobile. En disposant d'une base de données adéquate, nous estimons qu'une application économétrique permet d'introduire une force dans les résultats obtenus que les études sociologiques ne fournissent pas.

- De plus, à notre connaissance, les études focalisent leur attention principalement sur l'impact de la mobilité étudiante sur la qualité d'insertion professionnelle et sur les caractéristiques de l'emploi occupé. Or le fait de participer à un programme de mobilité durant les études est susceptible d'impacter d'abord les performances des étudiants en termes de résultats universitaires.

Notre chapitre vise à répondre à deux questions :

- Quels sont les facteurs de désintérêt pour la mobilité étudiante ? Existe-t-il un profil-type d'étudiant désintéressé par la mobilité étudiante ? Quels sont les rôles joués par les capital-mobilité, capital-socio-économique et capital linguistique de l'étudiant dans son degré d'intérêt pour la mobilité durant les études ?
- Quel est l'impact d'une mobilité étudiante sur les performances des étudiants en termes de résultats ?

2 Estimation logistique binomiale de l'intérêt pour la mobilité

Cette partie vise à étudier les facteurs déterminant le degré d'intérêt d'une population étudiante pour la mobilité étudiante. Les données sont issues d'un questionnaire distribué à des étudiants inscrits en sciences économiques en 2010/11 à l'université de Lille¹. Dans notre modèle logistique binomial, nous distinguons quatre groupes de facteurs : le capital-mobilité, le capital linguistique, le capital socio-économique et la qualité (en termes de résultats universitaires) de l'individu.

2.1 Une base de données issue d'un questionnaire

Notre base de données est composée de 247 individus, étudiants en 2010/11 à l'université de Lille¹ en licence de sciences économiques. Le questionnaire a été distribué durant les cours et représente donc les réponses des étudiants présents le jour de la distribution (voir annexe 8.1).

Le questionnaire en annexe comporte 32 questions réparties en deux parties : la première comprend les renseignements pratiques et permet de cerner le profil de l'étudiant tandis que la deuxième porte sur le projet de mobilité Erasmus. Parmi les 32 questions posées, 26 questions sont des questions fermées.

La première partie vise à caractériser le profil des étudiants mobiles et le profil des étudiants non mobiles. Pour cela, nous avons défini quatre dimensions caractéristiques pour lesquelles plusieurs questions sont posées : capital socio-économique ; capital de mobilité ; capital linguistique et qualité de l'étudiant. Le tableau IX.2 regroupe les questions afférant à chaque dimension.

Le capital socio-économique permet d'apprécier le profil socio-économique de l'étudiant grâce aux variables professions du père et de la mère, niveaux d'étude du père et de la mère et le fait d'être boursier ou non, et si oui, à quel échelon. Le capital de mobilité vise à évaluer l'expérience de mobilité géographique de l'étudiant. Les variables permettant d'estimer ce

capital sont le lieu de résidence en tant qu'étudiant (parent, location, autre), le fait d'avoir effectué ou non un séjour linguistique, un stage à l'étranger et/ou le fait d'avoir ou non une expérience professionnelle à l'étranger. Le capital linguistique permet de considérer le niveau en langues étrangères de l'étudiant. Le niveau d'anglais, d'allemand, d'espagnol ainsi qu'une ou deux autre(s) langues étrangères est auto-évalué par l'étudiant sur une échelle allant du niveau débutant/élémentaire, intermédiaire/moyen, confirmé/à l'aise et expert/bilingue. Plus la maîtrise de langues étrangères est importante et plus le nombre de langues étrangères est grand, plus le capital linguistique augmente. Enfin, la dernière dimension est relative à la qualité de l'étudiant, en termes de résultats universitaires. Les moyennes semestrielles fournissent une indication précise.

Tableau IX.2 Un profil d'étudiant cerné en quatre dimensions

Dimensions	Types de questions	N°
Capital socio-économique	- Niveau d'éducation du père et de la mère - Profession du père et de la mère - Fait d'être boursier ou non, si oui, à quel échelon	Q11+Q12 Q9+Q10 Q14+Q15
Capital de mobilité	- Lieu de résidence en tant qu'étudiant - Fait d'avoir réalisé ou non un séjour linguistique - Fait d'avoir réalisé ou non un stage à l'étranger - Fait d'avoir ou non une expérience professionnelle à l'étranger	Q13 Q18a) Q18b) Q18c)
Capital linguistique	- Auto-évaluation du niveau en anglais, en allemand, en espagnol et autre	Q19a,b,c,d,e
Qualité	- Validation ou non de semestres durant la Licence - Notes moyennes par semestre	Q16 Q17
Source : de l'auteur, organisation du questionnaire		

Une étude davantage socio-économique complète ces questions : raisons socioprofessionnelles (Q28) et raisons personnelles (Q29) poussant à la participation Erasmus, et principales craintes d'un séjour à l'étranger (Q30). Les répondants sont invités à classer les propositions que nous leur soumettons par ordre de préférence. Ainsi concernant les raisons socioprofessionnelles (Q28), nous avons formulé trois propositions : bénéficier d'un autre type d'enseignement, valoriser le CV et apprendre/se perfectionner dans une langue étrangère. Six propositions sont avancées concernant les raisons personnelles (Q29) : nouvelles expériences, nouveaux contacts, influence de la famille, attraction du lieu, recherche d'autonomie et amélioration de la confiance en soi. Enfin, six propositions reflétant d'après nous les craintes d'un séjour à l'étranger sont énoncées (Q30) : difficultés d'étudier

dans une langue étrangère, difficultés financières, ne pas se faire d'amis, éloignement familial, organisation de la vie courante et logement.

Pour les étudiants ne souhaitant pas participer au programme Erasmus au courant de l'année universitaire, une question spécifique est posée afin de connaître les raisons de ce choix (Q31). Enfin, parmi les étudiants ne souhaitant pas participer à de programmes de mobilité à l'étranger durant les études, une question spécifique est posée sur les raisons motivant ce choix.

La seconde partie du questionnaire est dédiée au projet de mobilité Erasmus ou non. Pour les étudiants ayant l'intention au cours du second semestre d'effectuer une mobilité Erasmus, des questions sur la durée souhaitée de mobilité (Q21), les trois choix de pays de destination (Q22, Q24 et Q26) ainsi que les motivations conduisant à chacun de ces choix de destination (Q23, Q25 et Q27) sont posées. Les questions sur les choix de pays de destination souhaitée sont ouvertes, il n'y a pas de suggestion. Quant à l'identification des motivations conduisant à tel choix de destination, les questions sont fermées. Six motivations sont proposées : bénéficier d'un autre type d'enseignement, proximité géographique avec la France, climat, langue, culture/tourisme, et réseaux sociaux (famille, amis, connaissances). Un classement par ordre de préférence (décroissant) est demandé aux répondants.

2.2 Statistiques descriptives

Nous présentons dans un premier temps les statistiques descriptives permettant de décrire les profils d'étudiants selon leur intérêt pour la mobilité

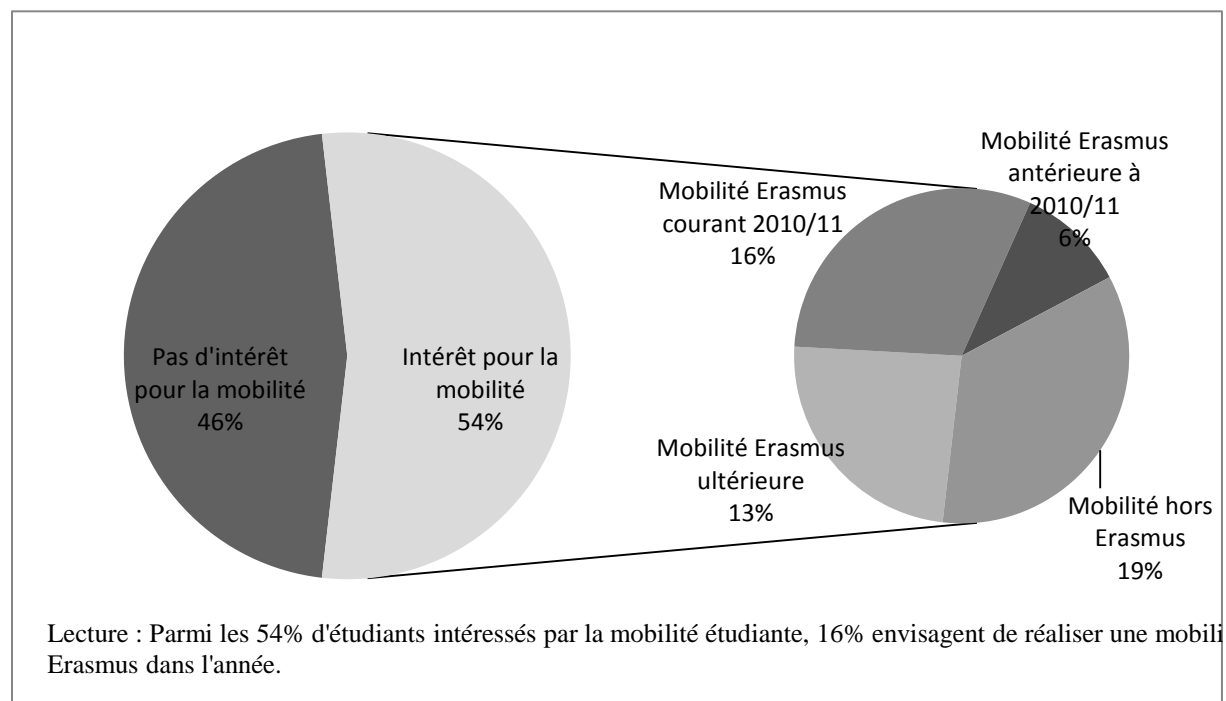
2.2.1 Tableau comparatif des profils d'étudiants selon leur intérêt pour la mobilité : des différences bien marquées

Parmi les 247 étudiants ayant répondu au questionnaire, nous distinguons les étudiants intéressés de ceux non intéressés par les programmes de mobilité. Seulement 54% des étudiants répondants sont intéressés ou ont manifesté leur intérêt par un programme de mobilité, Erasmus ou hors Erasmus.

Notons le fait que 35% des étudiants intéressés par un programme de mobilité durant les études, souhaitent participer à un programme hors Erasmus (mobilité étudiante externe, Erasmus Mundus par exemple). Parmi l'ensemble des étudiants interrogés, 1,6% a déjà participé au programme Erasmus. Les étudiants souhaitant partir l'année universitaire en

cours représentent 16% de la population totale de l'échantillon, tandis que ceux souhaitant partir ultérieurement représentent 13% (graphique IX.1).

Graphique IX.1 Distribution des étudiants selon leur intérêt relatif à la mobilité



Tous les étudiants n'ont pas le même profil. Le tableau IX.3 fournit un comparatif des profils moyens caractérisés par les quatre dimensions que nous avons établies de la population en Erasmus l'année 2009/10, de la population Erasmus précédente et de la population totale.

Tableau IX.3 Profils comparatifs des étudiants selon leur intérêt pour la mobilité

En % (effectifs)		Population Erasmus en 2010/11	Population hors Erasmus	Population désintéressée	Population totale
Age moyen (en années)		20,6 (21)	22,1 (47)	21,7 (115)	21,6 (241)
Niveau d'étude	L1	2,5	0	1,7	1,5
	L2	88	51	44,3	57
	L3	2,5	11	32,2	18,5
	M1	7 (41)	36,2 (47)	21,7 (113)	23 (247)
Type de baccalauréat	S	32	38	30,1	33
	ES	63	46,6	57,5	56
	L	0	4,4	2,7	2,5
	Autre	5 (41)	11 (47)	9,7 (113)	8,5 (243)
Première inscription	Université	93	83	87,4	87,5
	Etudes hors	7	10,8	11,7	11,7

post-bac	université	0	6,2	0,9	0,8
	Marché du travail	(41)	(47)	(111)	(240)
Capital socio-économique					
Niveau d'étude du père	Niveau BAC ou inférieur	36	34	62	47
	BAC +1 à BAC +5	54	45	32	43
	BAC +8	10	21	6	10
		(39)	(46)	(100)	(213)
Niveau d'étude de la mère	Niveau BAC ou inférieur	37	23	64	47
	BAC +1 à BAC +5	55	72	35	50
	BAC +8	8	5	1	3
		(38)	(46)	(102)	(220)
Bourse	Non	61	55	56,6	56
	Echelon 0	7.4	5	9,7	9
	Echelon 1	4.8	5	7,9	6
	Echelon 2	2.4	5	5,3	3.5
	Echelon 3	9.8	0	5,3	6
	Echelon 4	2.4	15	8,8	6.2
	Echelon 5	7.4	15	7	6.3
	Echelon 6	4.8	0	8	7
		(41)	(20)	(113)	(227)
Capital mobilité					
Lieu de vie	Parents	51	35	41	42
	Location	44	56	52,6	50.5
	Autre	5	9	6,4	7.5
		(41)	(46)	(112)	(244)
Expériences diverses	Séjour linguistique	56	54	31	45.5
	Stage à l'étranger	19.5	26	8,7	13.5
	Expérience professionnelle à l'étranger	15	19,5	6	9.5
Expérience à l'étranger totale	Aucune expérience à l'étranger	40	30	63	49.4
	Au moins un type d'expérience à l'étranger	37.5	22	29,5	38
	Au moins deux types d'expérience à l'étranger	15	34	4,3	7.7
	Trois types d'expérience à l'étranger	7.5	14	2,2	4.9
		(40)	(45)	(115)	(243)
Capital linguistique					
Anglais	Débutant	5.5	15	22	16
	Intermédiaire	56	50	58,7	55
	Confirmé	36	26	18,4	26

	Expert	2.5 (41)	9 (46)	0,9 (114)	3 (246)
Allemand	Débutant	68	83	88,2	83
	Intermédiaire	28	17	8,8	14
	Confirmé	4	0	2,9	3
	Expert	0 (25)	0 (33)	0 (68)	0 (142)
Espagnol	Débutant	28.6	35	55,4	45.3
	Intermédiaire	51.4	54	37,3	43.7
	Confirmé	17	11	6	10
	Expert	3 (35)	0 (37)	1,3 (83)	1 (192)
Qualité de l'étudiant					
Notes	Faible (inf. 10/20)	2.5	2,2	5,6	4.5
	Moyen (10-12/20)	47.5	66,7	57	55
	Bon (12-14/20)	30	20	25	27.3
	Très bon (sup.14/20)	20 (40)	11,1 (45)	12,4 (106)	13.2 (241)
Lecture : 31% des étudiants désintéressés par la mobilité durant les études ont déjà effectué un séjour linguistique à l'étranger, alors que ce taux est de 45,5% pour la population totale de notre échantillon. Source : Données issues du questionnaire					

Les statistiques descriptives issues du tableau comparatif des profils d'étudiants selon leur degré d'intérêt pour la mobilité durant les études mettent en exergue des groupes de population aux caractéristiques plutôt bien définies. Plus l'âge moyen est important, plus la population étudiante semble éloignée du projet de mobilité Erasmus et se désintéresser même de la mobilité. Le fait d'être en L3 diminue en moyenne l'intérêt pour la mobilité. La première inscription après le baccalauréat ne semble pas avoir d'impact sur l'intérêt pour la mobilité. Qu'en est-il des quatre dimensions qui nous intéressent ?

Concernant le capital socio-économique, les différences sont marquées entre les trois profils par rapport à la population totale de notre échantillon. En effet, plus le niveau d'éducation des parents augmente, plus l'intérêt pour la mobilité est important et s'écarte du seul programme Erasmus. Les étudiants dont les parents sont faiblement diplômés sont nettement surreprésentés par rapport à la population totale de référence lorsqu'il s'agit du profil des étudiants désintéressés par la mobilité. Par contre, le fait d'être ou non boursier, et parmi les boursiers le fait d'être boursier à un échelon important ne semble pas avoir d'impact sur l'intérêt porté à la mobilité.

Concernant le capital de mobilité, à nouveau les différences sont significatives et reflètent bien chacun des trois groupes de profils étudiants même s'il semble que le fait de ne plus

vivre chez ses parents n'implique pas d'être davantage intéressé par une mobilité étudiante, contrairement à ce que la littérature laisse penser : par contre, plus les expériences de mobilité sont nombreuses, plus l'intérêt pour la mobilité est important. Comparés à la population totale enquêtée, les étudiants désintéressés par la mobilité, ont nettement moins voire pas d'expérience de mobilité. A l'opposé, les étudiants intéressés par une mobilité hors Erasmus disposent d'un capital de mobilité très développé, 48% d'entre eux ayant eu au moins deux expériences de mobilité. Les étudiants intéressés par la mobilité Erasmus sont en position intermédiaire, 23% d'entre eux ayant eu au moins deux expériences de mobilité.

Concernant le capital linguistique, le niveau faible des étudiants désintéressés par la mobilité est frappant, quelle que soit la langue étrangère considérée, anglais, allemand ou espagnol. Ainsi, en moyenne, les étudiants jugeant avoir un niveau débutant en anglais représentent 22% des étudiants désintéressés par la mobilité, tandis qu'ils ne représentent que 5,5% des étudiants intéressés par une mobilité Erasmus, par rapport à 16% dans la population totale de référence. Comparé à la population totale de référence, le capital linguistique est davantage développé pour les étudiants Erasmus quelle que soit la langue étrangère considérée (anglais, allemand, espagnol) : 38,5% en moyenne d'entre eux estiment avoir un niveau d'anglais au minimum confirmé, par rapport à 29% pour la population totale. De même, pour l'espagnol ce taux est de 20% en moyenne, contre 11% pour la population totale.

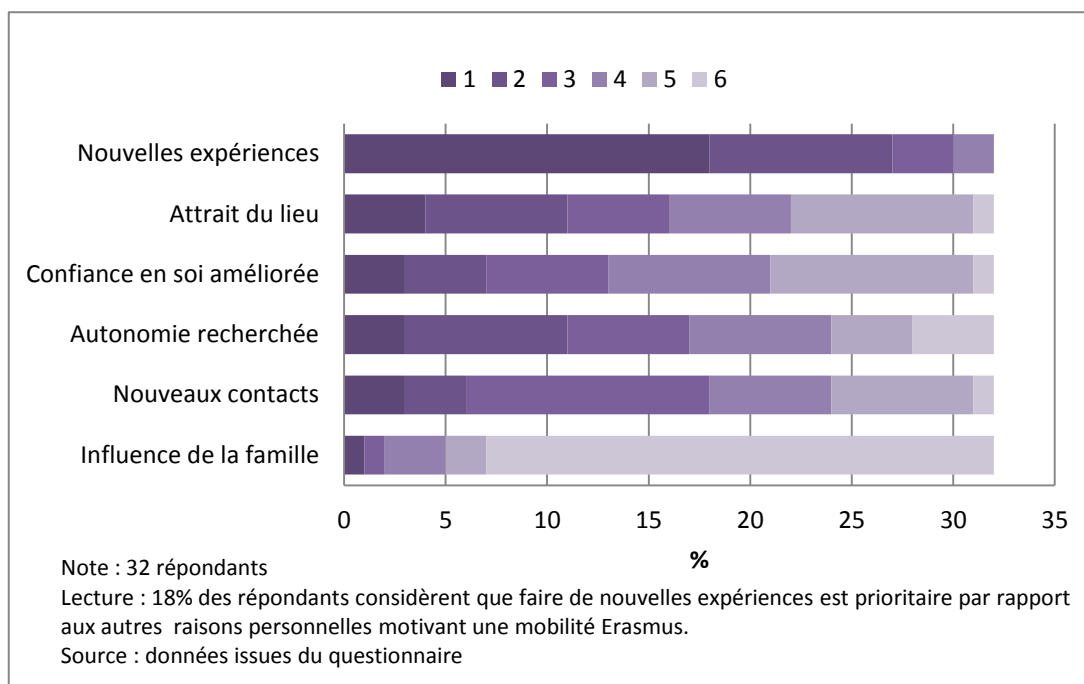
Enfin, concernant la qualité de l'étudiant, le niveau moyen s'avère inférieur lorsqu'il s'agit du profil d'étudiants désintéressés par la mobilité par rapport à la population de référence : 5,6% des étudiants désintéressés par la mobilité ont un niveau moins que passable, alors que ce taux représente 4,5% en moyenne dans la population totale.

2.2.2 Une analyse socio-économique complémentaire

Afin de compléter ces différences entre les profils d'étudiants selon leur degré d'intérêt pour la mobilité, nous mettons en avant certaines caractéristiques du projet de mobilité Erasmus des étudiants.

- *Les facteurs personnels d'un projet de mobilité : la priorité à de nouvelles expériences*
Pour 56% des étudiants ayant répondu, la priorité parmi les facteurs personnels proposés dans le questionnaire, est de faire de nouvelles expériences. Ils sont également nombreux (78% d'entre eux) à estimer que l'influence familiale joue peu ou pas de rôle dans leur décision de mobilité durant les études (graphique IX.2).

Graphique IX.2 Les raisons personnelles d'une mobilité Erasmus

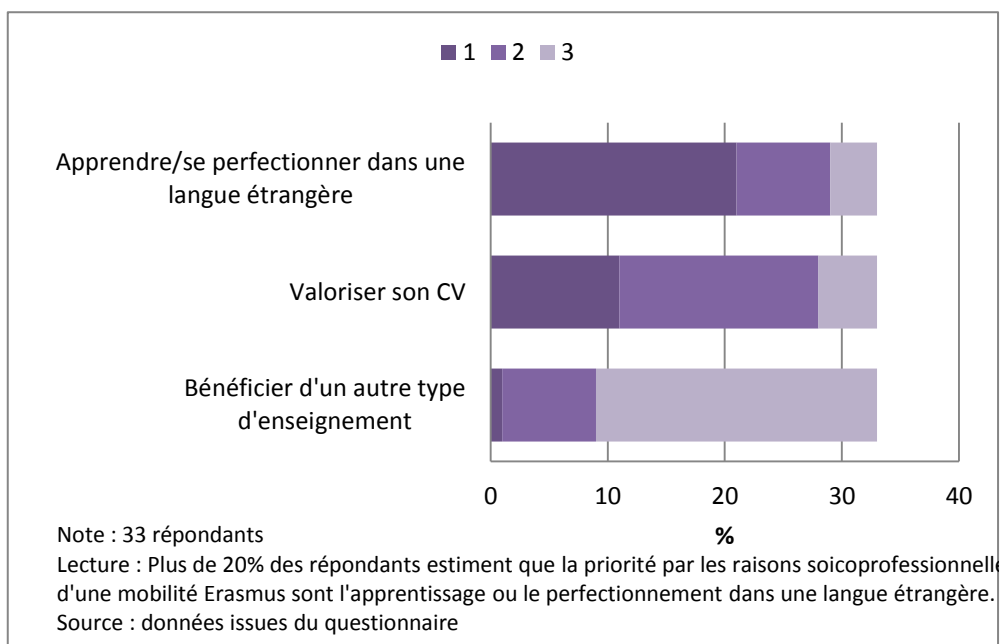


- *Les facteurs socioprofessionnels d'un projet de mobilité : la priorité au perfectionnement d'une langue étrangère*

Pour 66% des étudiants interrogés, l'apprentissage ou le perfectionnement d'une langue étrangère est le principal atout d'une mobilité Erasmus. Ils sont 72% à estimer que bénéficier d'un enseignement différent de l'enseignement français est moins important que l'enrichissement du CV (graphique IX.3).

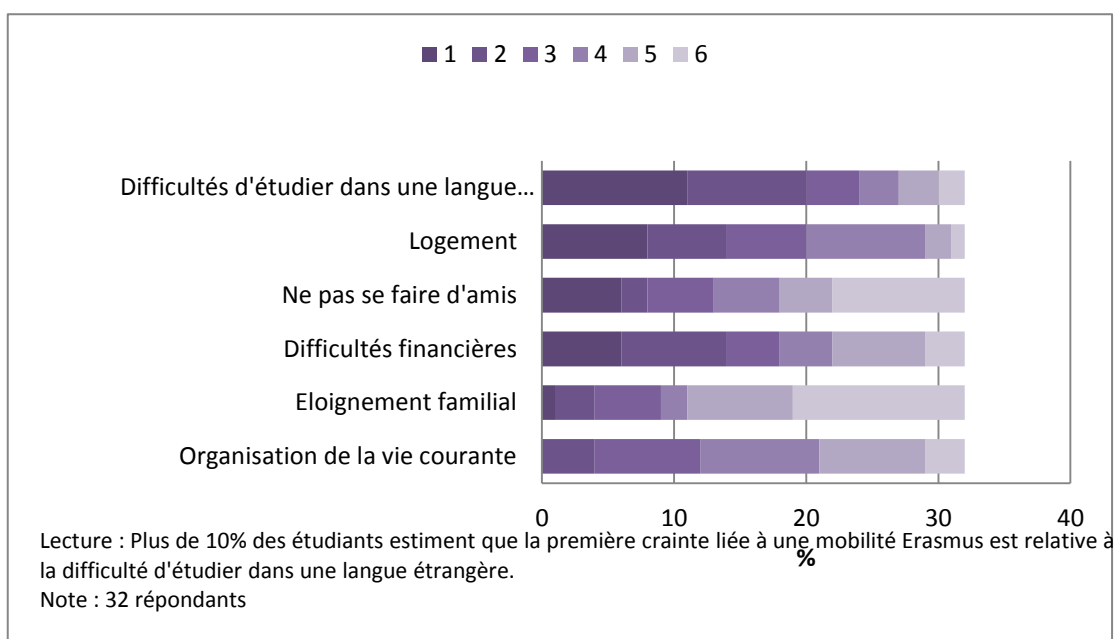
Ce résultat peut paraître surprenant lorsque l'on sait que la plupart des étudiants qui ont un projet Erasmus ont un niveau en langues étrangères supérieur à celui de la population étudiante moyenne.

Graphique IX.3 Les raisons socioprofessionnelles d'une mobilité Erasmus



- *Les craintes liées à un départ en mobilité : le rôle ambivalent de la langue étrangère*
Le rôle de la langue étrangère est ambigu : alors qu'elle est l'une des principales motivations d'un départ Erasmus, elle est aussi la principale crainte des étudiants désireux de partir (pour 75% d'entre eux, ce facteur fait partie des trois premières préoccupations liées à une mobilité Erasmus). Viennent ensuite les craintes liées au logement, notamment au retour du séjour Erasmus (62% des étudiants placent ce facteur parmi les trois premières préoccupations) et les difficultés financières (56% d'entre eux). L'éloignement familial et la crainte de ne pas se faire d'amis ne font pas partie des préoccupations prioritaires des étudiants désireux de partir (resp. 65% et 44% les placent dans les deux dernières positions) (graphique IX.4).

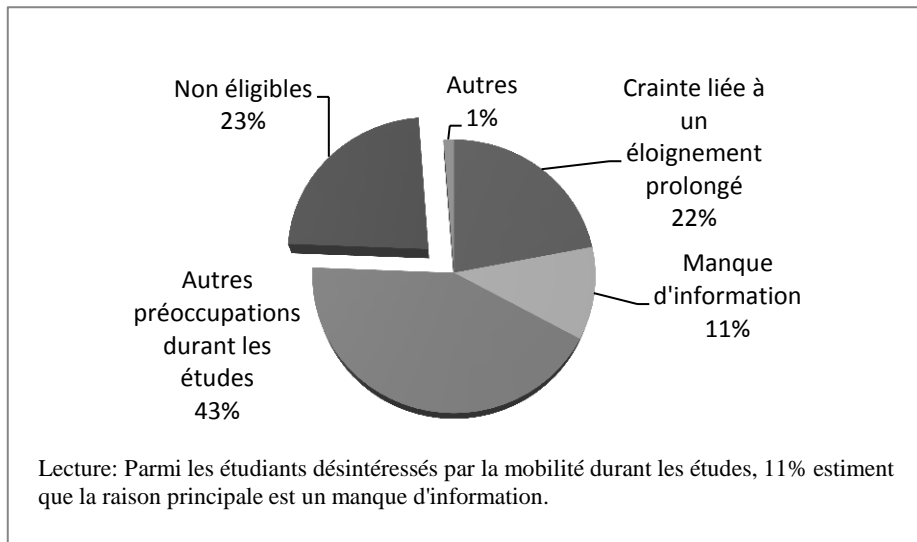
Graphique IX.4 Les craintes liées à une mobilité Erasmus



- *Les raisons d'un désintérêt pour la mobilité*

Alors que 46% de répondants affirment être totalement désintéressés par la mobilité durant les études, les raisons liées à ce désintérêt varient : un tiers estime avoir des préoccupations différentes de celles d'une mobilité durant les études, 18% estiment que les difficultés financières sont un frein à toute la mobilité, 18% craignent l'éloignement prolongé lié à une mobilité et 9% considèrent qu'il n'y a pas suffisamment d'information sur le sujet. Il est intéressant de voir que parmi les autres raisons évoquées (pour 20% d'entre eux), le fait de ne pas être éligible aux programmes de mobilité représente 95% des réponses (graphique IX.5).

Graphique IX.5 Les raisons d'une absence d'intérêt à la mobilité



2.3 Modélisation : variable dépendante et variables indépendantes

Nous estimons la probabilité de désintérêt pour la mobilité d'un étudiant. Pour ce faire nous utilisons un modèle logistique binomial dont la variable dépendante y prend la valeur 1 lorsque l'étudiant est désintéressé par toute forme de mobilité durant les études et 0 sinon.

Nous écrivons cette probabilité d'occurrence estimée de la façon suivante :

$$p_i = \text{prob}(Y = 1|X = x) = F(x\beta') \quad (\text{IX.1})$$

Avec Y la variable expliquée dichotomique, le vecteur X représentant les m variables explicatives et le vecteur β' représentant les m coefficients associés aux m variables explicatives. La fonction F est la cumulative d'une distribution de probabilité. Nous faisons le choix usuel d'une distribution logistique, nous conduisant à un modèle logit binomial.

Afin d'estimer de façon satisfaisante le modèle, nous adoptons une démarche en deux séquences :

- (iii) Nous estimons tout d'abord le modèle logit binomial décrit par l'équation (IX.1) par la méthode du maximum de vraisemblance avec l'ensemble des variables explicatives retenues ;
- (iv) Ensuite, nous estimons le même modèle avec une technique de sélection progressive des variables explicatives les plus pertinentes (régression logistique

pas à pas ascendante). Cette méthode permet de sélectionner une série de variables explicatives restreinte dont la contribution à expliquer l'évènement est assurée.

La liste des variables indépendantes retenues dans la modélisation est récapitulée dans le tableau IX.4. Nous avons cinq dimensions prises en compte :

- **Caractéristiques individuelles** : elles regroupent l'âge de l'étudiant en 2010 en années ainsi que deux variables catégorielles, son pays de naissance et sa nationalité prenant toutes deux la valeur 1 lorsque l'étudiant est Français ou né en France, 2 lorsque l'étudiant a la citoyenneté européenne ou est né dans un pays de l'UE27 et 3 dans les autres cas.
- **Capital socio-économique de l'étudiant** : Trois variables catégorielles représentent le capital socio-économique de l'étudiant : le niveau d'études du père et celui de la mère, prenant la valeur 1 si ce niveau est inférieur ou égal au niveau Baccalauréat, 2 si ce niveau est compris entre bac+1 et bac+4 et 3 si ce niveau est supérieur ou égal à bac+5.
- **Capital mobilité de l'étudiant** : Quatre variables représentent le capital-mobilité de l'étudiant. Il s'agit de la mobilité du logement (*mob_l*), variable dichotomique valant 1 lorsque l'étudiant n'habite pas chez ses parents et 0 sinon ; le fait d'avoir ou non effectué un séjour linguistique à l'étranger (*mob_sej*), variable dichotomique valant 1 lorsque c'est le cas et 0 sinon ; le fait d'avoir ou non effectué un stage à l'étranger (*mob_sta*), variable dichotomique valant 1 lorsque c'est la cas et 0 sinon ; enfin, le fait d'avoir ou non une expérience professionnelle à l'étranger (*mob_exp*), variable dichotomique prenant la valeur 1 lorsque c'est le cas et 0 sinon.
- **Capital linguistique de l'étudiant** : Trois variables catégorielles permettent d'apprécier le niveau moyen linguistique de l'étudiant. Le niveau d'anglais, d'allemand et d'espagnol est auto-évalué par l'étudiant. Les variables ont quatre modalités : 1 si le niveau est jugé débutant, 2 si le niveau est jugé intermédiaire, 3 si le niveau est jugé confirmé et 4 si le niveau est jugé expert.
- **Qualité de l'étudiant** : la note moyenne des semestres validés par l'étudiant permet d'apprécier son niveau moyen.

Tableau IX.4 Définition et code des variables du modèle

Définition des variables	
Variable dépendante	
<i>no_nul</i>	0 si l'étudiant manifeste un intérêt pour la mobilité, 1 sinon
Caractéristiques individuelles	
<i>age</i>	Age de l'étudiant en 2010, en années (variable continue)
<i>n</i>	0 si la nationalité de l'étudiant est française, 1 sinon
<i>naiss</i>	Pays de naissance de l'étudiant avec 1 si France, 2 sinon
Capital socio-économique de l'étudiant	
<i>niv_p</i>	Niveau d'études du père de l'étudiant avec 1 si ce niveau est inférieur ou égal au niveau baccalauréat, 2 si ce niveau est compris entre bac+1 et bac+4 et 3 si ce niveau est supérieur ou égal au niveau bac+5
<i>niv_m</i>	Niveau d'études de la mère de l'étudiant avec 1 si ce niveau est inférieur ou égal au niveau baccalauréat, 2 si ce niveau est compris entre bac+1 et bac+4 et 3 si ce niveau est supérieur ou égal au niveau bac+5
<i>niv_b</i>	Niveau de bourse de l'étudiant avec 0 si étudiant non boursier, 1 si étudiant boursier et 2 sinon
Capital mobilité de l'étudiant	
<i>mob_l</i>	Lieu de vie de l'étudiant avec 1 si l'étudiant ne vit pas chez ses parents, 0 sinon
<i>mob_sej</i>	Séjour linguistique à l'étranger avec 1 si l'étudiant a déjà réalisé un séjour linguistique à l'étranger, 0 sinon
<i>mob_sta</i>	Stage à l'étranger avec 1 si l'étudiant a déjà réalisé un stage à l'étranger, 0 sinon
<i>mob_exp</i>	Expérience professionnelle à l'étranger avec 1 si l'étudiant dispose d'une expérience professionnelle à l'étranger, 0 sinon
Capital linguistique de l'étudiant	
<i>niv_ANG</i>	Niveau (évalué par l'étudiant) de maîtrise de l'anglais, avec 1 niveau débutant, 2 niveau intermédiaire, 3 niveau confirmé et 4 niveau expert
<i>niv_ALL</i>	Niveau (évalué par l'étudiant) de maîtrise de l'allemand, avec 1 niveau débutant, 2 niveau intermédiaire, 3 niveau confirmé et 4 niveau expert
<i>niv_ES</i>	Niveau (évalué par l'étudiant) de maîtrise de l'espagnol, avec 1 niveau

débutant, 2 niveau intermédiaire, 3 niveau confirmé et 4 niveau expert

Qualité de l'étudiant

notes_m Note moyenne des semestres validés par l'étudiant, comprise entre 0 et 20
(variable continue)

La matrice des corrélations entre les variables explicatives montre qu'aucune paire de variables ne présente d'indice de corrélation supérieur à 0,38 (corrélation maximum obtenue entre le niveau d'anglais et le fait d'avoir effectué un séjour linguistique à l'étranger (tableau IX.5).

Tableau IX.5 Matrice de corrélations de Spearman des variables explicatives

	Niv_all	Niv_ang	Niv_es	Niv_m	Niv_p	Notes_m
Niv_all	1					
Niv_ang	-0,01	1				
Niv_ES	0,11	0,05	1			
Niv_m	0,15	0,15	0,00	1		
Niv_p	0,07	0,12	0,01	0,64	1	
Notes_m	-0,02	0,15	-0,06	0,02	-0,03	1

2.4 Présentation des résultats

Nous présentons les résultats de l'estimation logistique binaire en commençant par le modèle complet, qui retient l'ensemble des variables explicatives que nous avons définies (tableau IX.6), et puis en nous intéressant au modèle ajusté, qui n'intègre que les variables jugées pertinentes après estimation (tableau IX.9).

Tableau IX.6 Résultats de régression logistique binomiale de la probabilité de désintérêt pour la mobilité par un étudiant sur les caractéristiques individuelles, le capital-mobilité, le capital socio-économique, le capital linguistique et la qualité de l'étudiant (modèle complet)

	B	S.E.	Wald	df	Exp(B)	95,0% C.I.for EXP(B)	
						Lower	Upper
Nationalité							
Etrangère (réf. Française)	-1,553***	0,503	9,552	1	0,211	0,079	0,566
Niveau d'éducation du père**			8,717	3			
Nsp	0,103	0,818	0,016	1	1,109	0,223	5,515
Niveau Bac ou moins	1,067*	0,628	2,890	1	2,909	0,849	9,964
Bac+1 à Bac+4	-0,207	0,631	0,107	1	0,813	0,236	2,802

<i>(réf. Bac+5 ou plus)</i>							
Niveau d'éducation de la mère			1,496	3			
Nsp	0,956	0,968	0,974	1	2,601	0,390	17,300
Niveau Bac ou inférieur	0,717	0,741	0,937	1	2,049	0,479	8,762
Bac+1 à Bac+4	0,809	0,692	1,367	1	2,247	0,578	8,725
<i>(réf. Bac+5 ou plus)</i>							
Boursier ou non boursier							
Non	-1,094***	0,367	8,869	1	0,335	0,163	0,688
<i>(réf. Oui)</i>							
Mobilité de logement							
Non	-0,220	0,336	0,429	1	0,802	0,415	1,551
<i>(réf. Oui)</i>							
Séjour linguistique							
Non	0,624*	0,365	2,924	1	1,868	0,913	3,821
<i>(réf. Oui)</i>							
Stage à l'étranger							
Non	1,086	0,692	2,464	1	2,963	0,763	11,501
<i>(réf. Oui)</i>							
Expérience professionnelle							
Non	0,166	0,756	0,048	1	1,180	0,268	5,199
<i>(réf. Oui)</i>							
Notes moyennes							
notes_m	-0,040	0,096	0,171	1	0,961	0,796	1,160
Niveau d'anglais			0,422	3			
Débutant	19,509	17590,138	0,000	1	0,000	0,000	
Intermédiaire	19,510	17590,138	0,000	1	0,000	0,000	
Confirmé	19,235	17590,138	0,000	1	0,000	0,000	
<i>(réf. Expert)</i>							
Niveau d'allemand			4,197	3			
Nsp	-0,441	1,474	0,089	1	0,644	0,036	11,560
Débutant	0,222	1,464	0,023	1	1,249	0,071	22,028
Intermédiaire	-0,629	1,543	0,166	1	0,533	0,026	10,977
<i>(réf. Expert)</i>							
Niveau d'espagnol			3,028	4			
Nsp	0,344	2,093	0,027	1	1,410	0,023	85,306
Débutant	-0,101	2,087	0,002	1	0,904	0,015	54,053
Intermédiaire	-0,406	2,095	0,038	1	0,666	0,011	40,423
Confirmé	-0,727	2,170	0,112	1	0,483	0,007	33,976
<i>(réf. Expert)</i>							
Constante	-19,662	17590,138	0,000	1	0,000		

Le modèle complet explique 36% de la variance du désintérêt d'un étudiant pour la mobilité durant les études et la statistique de Hosmer et Lemeshow confirme l'absence de différences significatives entre les valeurs prédites et les valeurs observées pour chaque individu ($p =$

0,93 > 0,01). Seulement trois variables sont significatives : le fait d’être ou non boursier, la nationalité et le fait d’avoir ou non effectué un séjour linguistique à l’étranger.

Quant au modèle ajusté, il explique 31% de la variance du désintérêt d’un étudiant pour la mobilité durant les études. Le tableau IX.7 nous indique que le modèle prédit globalement avec succès 71,3% des fois. Lorsque nous décomposons ce taux, nous constatons que le désintérêt pour la mobilité est prédit avec succès 71,1% des fois, alors qu’un intérêt pour la mobilité est prédit avec succès 71,4% des fois.

Tableau IX.7 Table de classification du modèle ajusté

		Valeurs prédites		% correct
		Intérêt pour la mobilité pendant les études	Absence d’intérêt pour la mobilité pendant les études	
Valeurs observées	Intérêt pour la mobilité pendant les études	95	38	71,4
	Absence d’intérêt pour la mobilité pendant les études	28	69	71,1
% total moyen				71,3

Les résultats du test de Hosmer et Lemeshow révèlent l’absence de différences significatives entre les valeurs prédites et les valeurs observées pour chaque individu (tableau IX.8). La probabilité critique de 0,145 est en effet largement supérieure à 1%. Les résultats confirment la validité du modèle ajusté retenu.

Tableau IX.8 Test de Hosmer et Lemeshow

Chi-square	df	Sign.
12,1407330	8	0,145

Enfin, afin de nous assurer que les résultats sont recevables, nous testons leur validité par l’examen des résidus afin de savoir s’il existe des observations ayant perturbé les estimations. Nous étudions la liste des observations ayant une valeur résiduelle standardisée plus ou moins supérieure à 2 mais accordons une attention particulière aux valeurs résiduelles de plus de 3 écarts-types. D’après la liste produite, une observation sur 247 au total est concernée. Quant aux observations présentant une valeur résiduelle standardisée plus ou moins supérieure à 2, elles sont au nombre de cinq. Après avoir estimé le modèle en supprimant ces observations,

nous avons constaté que les coefficients estimés varient peu⁷⁵. Nous conservons donc le modèle ajusté et les résultats qui en découlent.

Comme le montre le tableau de résultats IX.9, le modèle ajusté retient cinq variables explicatives significativement pertinentes au seuil de 1% : il s'agit des variables nationalité, niveau d'éducation du père, le fait d'être boursier ou non et le fait d'avoir ou non effectué un séjour linguistique à l'étranger : en passant à un seuil de 5% nous ajoutons la variable précisant le fait d'avoir ou non effectué un stage à l'étranger. L'impact des variables suivantes non incluses dans le modèle ajusté n'est donc pas significatif : niveau d'éducation de la mère, mobilité de logement, capital linguistique (anglais, allemand et espagnole), expérience professionnelle à l'étranger et niveau moyen de l'étudiant.

Il est possible d'interpréter les coefficients des variables explicatives comme une régression simple où ils représenteraient l'impact d'une unité de plus sur le log des chances (ratio de probabilités). Cependant, il semble plus intéressant de transformer mathématiquement ces coefficients afin de rendre l'analyse plus concrète en utilisant les *odds ratios* égaux à $\exp \beta$.

Tableau IX.9 Résultats de régression logistique binomiale de la probabilité de désintérêt pour la mobilité par un étudiant sur les caractéristiques individuelles, le capital-mobilité, le capital socio-économique, le capital linguistique et la qualité de l'étudiant (modèle ajusté)

	β	S.E.	Wald	df	$\exp \beta$	95,0% C.I. for $\exp \beta$	
						Lower	Upper
Nationalité							
Etrangère (réf. Française)	-1,648***	0,468	12,413	1	0,192	0,077	0,481
Niveau d'éducation du père***							
Nsp	0,625	0,615	1,033	1	1,868	0,560	6,234
Niveau Bac ou moins	1,612***	0,505	10,207	1	5,015	1,865	13,484
Bac+1 à Bac+4 (réf. Bac+5 ou plus)	0,412	0,515	0,638	1	1,509	0,550	4,145
Boursier ou non boursier							
Non (réf. Oui)	-0,977***	0,327	8,948	1,000	0,376	0,198	0,714
Séjour linguistique							
Non (réf. Oui)	0,822***	0,321	6,553	1,000	2,275	1,212	4,27
Stage à l'étranger							
Non	1,382**	0,573	5,825	1,000	3,986	1,297	12,254

⁷⁵ Voir les résultats en annexe.

(réf. Oui)					
Constante	-1,070	0,705	2,304	1,000	0,343

Ainsi le modèle démontre que les étudiants de nationalité étrangère sont plus susceptibles de faire partie du groupe d'étudiants intéressés par toute forme de mobilité durant les études ($\beta = -1,64, p < 0,01$), l'odds ratio étant de 0,19. Sans doute, cela est-il lié au fait qu'ils participent déjà à une mobilité en étudiant en France.

De plus, nous notons le fait que les résultats mettent en avant les rôles significatifs du capital socio-économique et du capital de mobilité dans l'explication du désintérêt ou non des étudiants pour la mobilité durant les études. Plus le niveau d'éducation du père est élevé, plus les chances de s'intéresser à la mobilité durant les études par l'étudiant sont importantes : lorsque le père dispose d'un niveau d'études inférieur ou égal au baccalauréat, les chances de désintérêt pour la mobilité augmentent significativement ($\beta = 1,61, p < 0,01$), l'odds ratio étant de 5,01 par rapport à un père dont le niveau d'études est égal ou supérieur à bac+5. De plus, le fait d'être non boursier diminue significativement les chances d'un désintérêt pour la mobilité ($\beta = -0,97, p < 0,01$). L'odds ratio est de 0,37. Ces résultats sont conformes à la littérature : plus le niveau social de l'étudiant est élevé, plus il a de chances d'exercer une mobilité durant les études. De même, les étudiants favorisés socialement représentent la majorité de la population étudiante mobile (Souto Otero et McCoshan, 2006 ; Schomburg et Teichler, 2006 ; Eurostudents, 2009).

Concernant le capital de mobilité, le fait de ne pas avoir effectué auparavant un séjour linguistique à l'étranger ($\beta = 0,82, p < 0,01$) ou un stage à l'étranger ($\beta = 1,38, p < 0,05$) augmente les chances d'un désintérêt pour la mobilité durant les études. Les odds ratio sont respectivement de 2,27 et de 3,98. En d'autres termes, un étudiant n'ayant pas réalisé de stage à l'étranger a près de quatre fois plus de chances de manifester un désintérêt pour la mobilité durant les études. Les chances d'un désintérêt pour la mobilité sont doublées lorsque l'étudiant n'a pas effectué encore de séjour linguistique à l'étranger par rapport à un étudiant ayant cette expérience. Cela confirme le caractère cumulatif de la mobilité mis en avant dans notre revue de littérature : plus on est mobile, plus l'appétence pour la mobilité est importante (Teichler et Jahr, 2001 ; Dervin et Suomela-Salmi, 2007 ; Ballatore, 2010 ; Ballatore et Blöss, 2008 ; Vaniscotte *et al.*, 2003).

Conclusion de la partie : D'après nos résultats issus de l'estimation d'un modèle logistique binomial sur des données en provenance d'un questionnaire distribué à des étudiants, nous pouvons raisonnablement penser qu'il existe un profil-type d'étudiants désintéressés par la mobilité durant les études concernant notre échantillon (d'étudiants en sciences économiques de l'université Lille1 en 2010/11). Ce profil-type est caractérisé d'une part, par un faible capital-mobilité mesuré par le séjour ou non à l'étranger et par le séjour linguistique ou non et d'autre part, par un capital socio-économique fondé sur un faible niveau d'éducation du père et sur le fait d'être boursier. Ceci renforce les conclusions obtenues dans la littérature et que nous avons mise en avant dans une première partie. La qualité de l'étudiant en termes de résultats universitaires par contre, ne joue pas un rôle significatif dans le degré d'intérêt pour la mobilité durant les études, alors que la revue de littérature montre que la mobilité étudiante concerne principalement des étudiants brillants.

Nos résultats sont complétés par une étude d'impact de la mobilité sur les performances des étudiants en termes de résultats universitaires, en utilisant la méthode en double-différences.

3 Impact de la mobilité sur les résultats moyens des étudiants : une analyse en double-différences

Cette partie vise à étudier l'impact de la mobilité Erasmus sur les résultats moyens des étudiants. La participation au programme de mobilité à un moment donné du cycle universitaire conduit-elle à une convergence des performances des étudiants en termes de résultats universitaires (notes moyennes) ? Pour répondre à cette interrogation, nous avons construit une base de données originale à laquelle nous avons appliqué une méthode en double-différences (DD).

3.1 Base de données

Afin d'étudier l'impact de la participation au programme de mobilité Erasmus sur les performances des étudiants en termes de résultats, nous avons construit une base de données originale issue d'un travail de regroupement des données en provenance de plusieurs services d'une même université (Lille1). Nous avons en effet constaté que le service scolarité de l'université, qui centralise l'ensemble des informations sur le parcours post-baccalauréat et universitaire de tous les étudiants inscrits dans son université, n'intègre pas la variable mobilité étudiante dans sa base de données. Cette lacune ne permet pas de distinguer les étudiants mobiles durant les études des autres.

Pour constituer une base de données qui permette de faire cette distinction tout en ayant des informations pertinentes en termes de profil étudiant et de résultats universitaires, nous avons utilisé les données des services des relations internationales. Nous n'avons pas considéré toutes les composantes d'enseignement. Nous nous sommes intéressés aux étudiants de la faculté des sciences économiques et sociales (SES) et de l'IAE de Lille⁷⁶ inscrits durant les années universitaires allant de 2004/05 à 2010/11. La base de données croise donc des informations sur ces étudiants issues de trois services universitaires différents : le service scolarité, le service des relations internationales central et le service des relations internationales de la faculté des sciences économiques et sociales. Les deux premiers services ont fourni des bases de données informatiques, tandis que le troisième a mis à notre disposition les dossiers en version papier des étudiants désireux de participer au programme de mobilité Erasmus. Nous avons croisé les données grâce aux identifiants étudiants. Les variables dont nous disposons et que nous utilisons pour notre étude sont listées dans le tableau IX.10.

Tableau IX.10 Répartition des données recueillies selon le service universitaire

	Données
Service central des Relations Internationales	<ul style="list-style-type: none"> - Identifiant de l'étudiant - Date de naissance - Niveau de mobilité (licence 1, licence 2, licence 3, master 1 ou master 2)
Service Scolarité	<ul style="list-style-type: none"> - Identifiant de l'étudiant - Date de naissance - Nationalité - Composante (SES ou IAE) - Notes moyennes par semestre passé à l'université de Lille1
Service des Relations Internationales de SES	<ul style="list-style-type: none"> - Identifiant de l'étudiant - Genre (féminin ou masculin) - Notes moyennes des semestres précédents la mobilité Erasmus - Note moyenne convertie lors du séjour Erasmus

3.2 Statistiques descriptives

Nous distinguons trois cas suivant l'année de participation au programme Erasmus : Licence 2 (cas n°1), Licence 3 (cas n°2) et Master 1 (cas n°3). Nous ne retenons pas les mobilités Erasmus en Licence 1, ceci n'étant pas autorisé pour les étudiants, ni en Master 2 car le

⁷⁶ Le choix de ces deux composantes de l'université tient au fait que ce sont, de loin, les deux composantes qui envoient le plus d'étudiants en mobilité Erasmus.

nombre d'étudiants mobiles à ce niveau d'études est insuffisant pour effectuer une étude robuste. Pour chaque niveau d'étude considéré, nous éliminons les étudiants dont la note de l'année précédente n'est pas connue et nous prenons en compte pour le groupe de contrôle la note moyenne de l'année correspondant à l'année de mobilité des étudiants appartenant au groupe de traitement. Par exemple, pour le cas n°1, nous retenons les étudiants dont la note moyenne de L1 et la note moyenne de L2 sont connues. Nos effectifs sont les suivants : 982 individus pour le cas n°1 dont 92 sont mobiles ; 926 individus pour le cas n°2 dont 48 sont mobiles ; enfin, 2667 individus pour le cas n°3 dont 224 sont mobiles.

Nous trouvons dans les tableaux IX.11, IX.12 et IX.13 les notes moyennes des deux populations (mobiles et non mobiles) avant et après la période où la mobilité est possible, ainsi que les différences entre les populations et entre les périodes. Parmi ces dernières, la plus importante est le terme d'interaction qui mesure l'évolution entre les deux périodes de la différence entre mobiles et non mobiles. Nous verrons plus loin que c'est ce terme qui mesure l'impact effectif de la mobilité. Ces tableaux sont complétés par les graphiques 8.6 qui présentent les distributions de fréquence des notes.

A partir de ces tableaux, nous constatons que, pour les trois cas étudiés, la note moyenne de la population mobile est supérieure à la note moyenne de la population de contrôle avant le traitement. Les étudiants mobiles sont donc meilleurs que les étudiants non mobiles. Cependant, cet écart varie selon le niveau d'études : il est supérieur à un point lorsqu'il s'agit du cas d'une mobilité considérée en L2, égal à 0,7 point lorsqu'il s'agit du cas d'une mobilité considérée en M1 et minime (0,1 point) lorsqu'il s'agit du cas d'une mobilité considérée en L3. Cet écart après traitement évolue différemment selon le cas. Il diminue significativement pour le cas d'une mobilité considérée en L2 : les notes moyennes baissent pour les deux groupes, mais plus fortement pour les étudiants mobiles. D'où une convergence de performance entre les deux populations et qui s'opère vers le bas (d'où un terme d'interaction négatif).

Tableau IX.11 Cas d'une mobilité considérée en L2

	Note moyenne		Différences entre les périodes
	Avant	Après	
Population mobile	13,01	11,9	- 1,11
Population non mobile	11,95	11,3	- 0,65

Différence entre les populations	+ 1,06	+ 0,6	- 0,46 (terme d'interaction)
----------------------------------	--------	-------	-------------------------------------

Calculs de l'auteur

Au contraire dans le cas d'une mobilité considérée en L3, l'écart de performance entre les deux populations augmente après traitement (de +0,14 à +0,91). Les deux groupes voient leur note augmenter, mais plus fortement pour les mobiles que pour les non mobiles.

Tableau IX.12 Cas d'une mobilité considérée en L3

	Changement de note moyenne		Différences entre les périodes
	Avant	Après	
Population mobile	11,65	12,84	+ 1,19
Population non mobile	11,51	11,93	+ 0,42
Différence entre les populations	+ 0,14	+ 0,91	+ 0,76 (terme d'interaction)

Calculs de l'auteur

Enfin, concernant le cas d'une mobilité considérée en M1, l'écart de performance entre les deux populations évolue peu (+0,08). Les performances moyennes évoluent positivement et au même rythme pour les deux populations : il n'y a donc ni convergence, ni divergence.

Tableau IX.13 Cas d'une mobilité considérée en M1

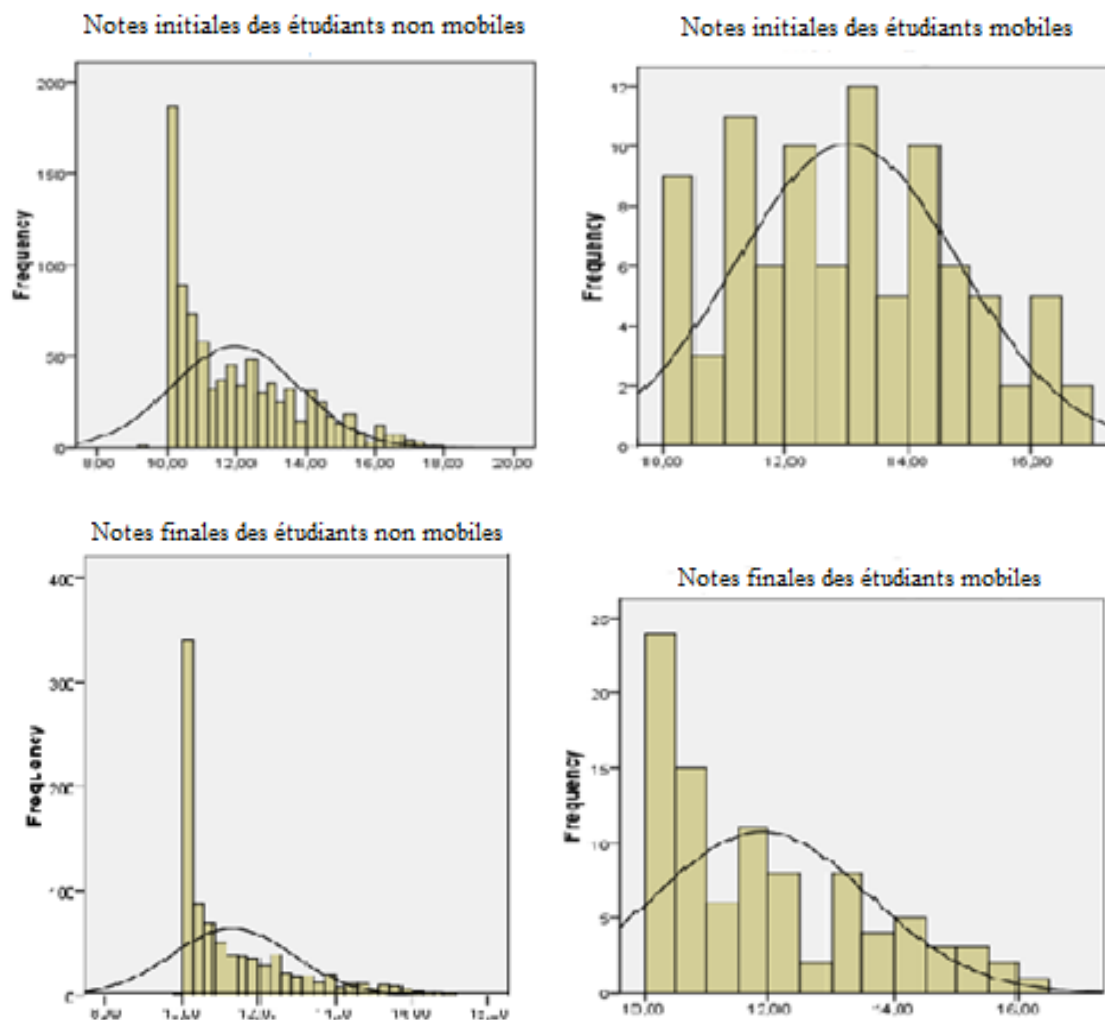
	Changement de note moyenne		Différences entre les périodes
	Avant	Après	
Population mobile	12,80	13,40	+ 0,60
Population non mobile	12,10	12,62	+ 0,52
Différence entre les populations	+ 0,70	+ 0,78	+ 0,08 (terme d'interaction)

Calculs de l'auteur

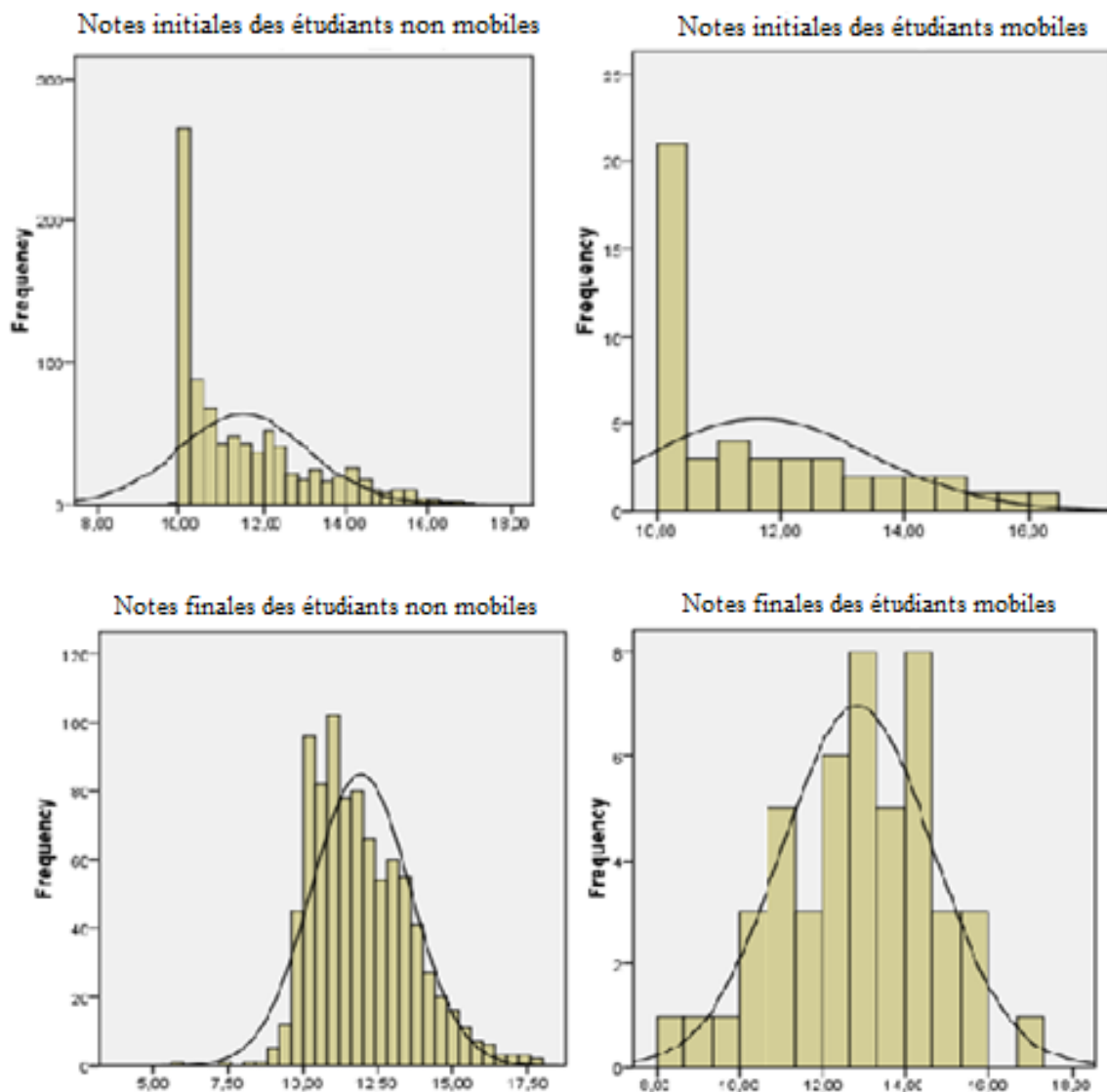
Finalement, nous constatons que les notes moyennes en fin d'année sont plus élevées pour les étudiants mobiles, mais cela peut provenir du fait que les étudiants mobiles sont de meilleurs étudiants ; leurs notes moyennes étant meilleures l'année précédant la mobilité que les notes moyennes des étudiants non mobiles.

Les graphiques sur la distribution des notes complètent nos constats (graphique IX.6).

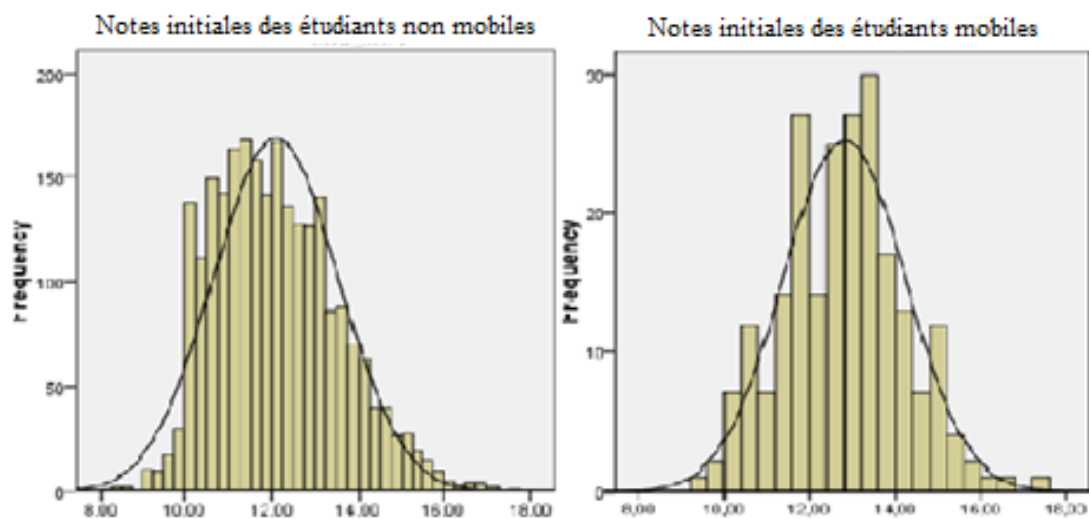
Graphique IX.6 Fréquences des notes initiales et finales selon le niveau d'études des étudiants mobiles et non mobiles
Cas n°1 Mobilité considérée en L2

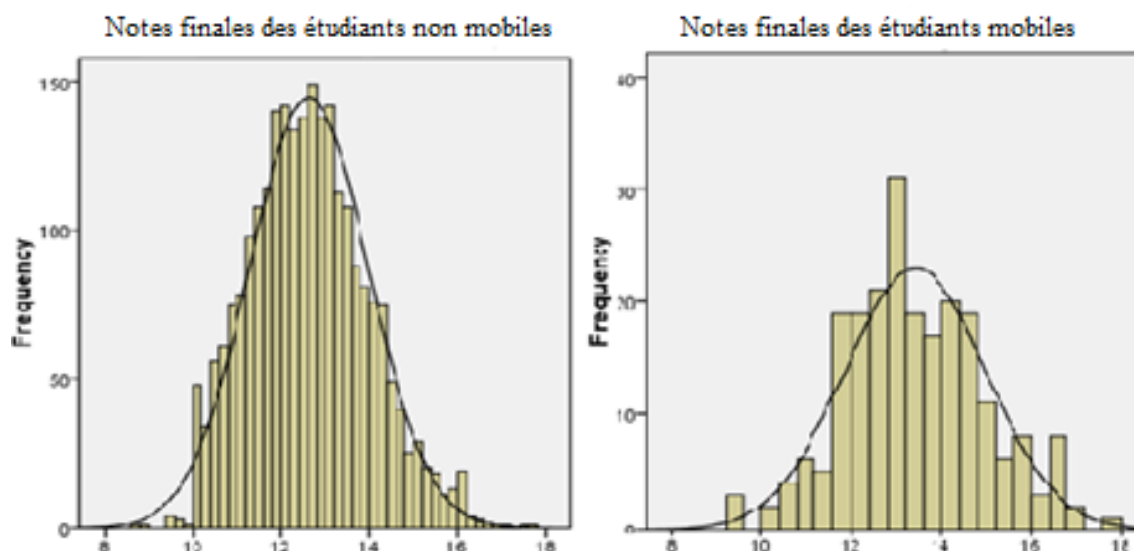


Cas n°2 Mobilité considérée en L3



Cas n°3 Mobilité considérée en M1





Une analyse en double-différences est donc intéressante à engager pour préciser ces descriptions.

3.3 La méthode en double-différences (DD)

Pour étudier l'impact de la mobilité Erasmus sur les résultats moyens des étudiants, nous utilisons la méthode des différences en différences appelée aussi méthode des doubles-différences (DD). Introduite par Ashenfelter et Card (1985), cette méthode permet d'évaluer *ex post* des programmes de politique publique. Elle produit des estimations d'impact qui sont en principe plus plausibles et plus robustes que celles fondées sur une différence simple (dans le temps ou entre plusieurs groupes) puisqu'elle combine les deux différences, dans le temps et entre plusieurs groupes.

En effet, si nous avons recours à une méthode en différence simple consistant à comparer le résultat final entre le groupe de contrôle et le groupe de traitement, nous ne serions pas en mesure de savoir si les différences de niveaux sont dues à l'impact de la mobilité ou au fait que les étudiants mobiles soient meilleurs dès le départ en termes de résultats moyens que les étudiants non mobiles. La méthode en double-différences permet de pallier cette lacune.

Cette méthode consiste à étudier l'impact d'un traitement en comparant la performance du groupe dit de traitement avant et après l'application de ce traitement avec la performance du groupe dit de contrôle avant et après la période d'application de ce traitement au premier groupe (le groupe de contrôle ne subissant pas le traitement). Dans notre cas, le traitement correspond à la participation d'un étudiant au programme de mobilité Erasmus à un moment donné de ses études universitaires. Pour étudier l'impact du programme sur les résultats, la

méthode permet d'estimer le contrefactuel, qui correspond au niveau moyen en termes de notes des étudiants mobiles s'ils n'avaient pas participé au programme de mobilité. En effet, nous ne pouvons pas observer pour les deux populations en même temps, les deux états (mobile et non mobile). Notre évaluation d'impact détermine ainsi si le programme de mobilité a des effets en termes de performances sur les étudiants participant au programme, et si ces effets sont imputables au programme.

Grâce à notre base de données, nous distinguons deux populations étudiantes : celle participant à la mobilité Erasmus durant sa scolarisation à l'université de Lille1, celle ne participant pas à Erasmus durant sa scolarisation à l'université de Lille1. La première population correspond au groupe dit de traitement, tandis que la seconde population correspond au groupe de contrôle. Nous distinguons également deux périodes, l'une correspondant à l'année d'études universitaires précédant la participation au programme Erasmus ($t = 0$) et l'autre correspondant à l'année d'études universitaires de participation au programme Erasmus ($t = 1$). Notre variable dépendante $y_{t,i}$ correspond aux notes moyennes (moyennes des deux semestres de chaque année universitaire passée à l'université de Lille1 en SES ou en IAE).

La méthode en DD fournit une réponse à notre question : la participation au programme Erasmus à un moment donné des études a-t-elle un impact positif sur les résultats moyens des étudiants en termes de notes ?

Elle repose sur une équation de régression qui prend la forme suivante :

$$y_{t,i} = \beta_0 + \beta_1 * mob_i + \beta_2 * period_t + \beta_3 * mob_i * period_t + \varepsilon_{i,t} \quad (IX.2)$$

où $y_{t,i}$ représente la note moyenne d'un étudiant i ($i = 1, \dots, N$) à la période t ($t = 0$ ou 1); mob_i est une variable dichotomique prenant la valeur 1 si l'étudiant i appartient au groupe de traitement (mobile) et 0 sinon ; $period_t$ représente une variable dichotomique prenant la valeur 1 lorsque $t = 1$ et 0 lorsque $t = 0$; $mob_i * period_t$ représente une variable dichotomique prenant la valeur 1 lorsqu'il s'agit des observations du groupe de traitement dans la seconde période et 0 sinon ; $\varepsilon_{i,t}$ représente le terme d'erreur. $\beta_0, \beta_1, \beta_2$ et β_3 sont les coefficients à estimer. β_3 correspond au terme d'interaction.

Nous focaliserons notre attention sur la valeur prise par le terme d'interaction β_3 . En effet, c'est lui qui mesure l'évolution moyenne de la note attribuable à la mobilité Erasmus. Plus

précisément, l'évolution moyenne de la note d'un étudiant est l'espérance de $y_{1,i} - y_{0,i}$. Pour un étudiant non mobile, elle est égale à $E(y_{1,i} - y_{0,i} | mob_i = 0) = \beta_2$, alors que pour un étudiant mobile, elle est égale à $E(y_{1,i} - y_{0,i} | mob_i = 1) = \beta_2 + \beta_3$. La différence attribuable à la mobilité correspond donc à $E(y_{1,i} - y_{0,i} | mob_i = 1) - E(y_{1,i} - y_{0,i} | mob_i = 0) = \beta_3$.

3.4 Présentation des résultats

Les résultats de la régression en fonction du niveau d'études de la mobilité sont présentés dans le tableau IX.14.

Tableau IX.14 Résultats des estimations en double différences

Cas	β_0	β_1	β_2	β_3	N
Mobilité en L2	11,95***	+1,056***	-0,65***	-0,47*	19 4
o ilité en L3	11,5***	+0,145	+0,425***	+0,76**	1852
Mobilité en M1	12,09***	+0,71***	+0,536***	+0,08	5334
Lecture : *, ** et *** représentent les seuils de significativité à 0,1, 0,05 et 0,01.					

Nous nous intéressons principalement à la significativité et à la valeur des coefficients β_1 et β_3 . Précisons le fait que le coefficient β_0 représente la note moyenne initiale de la population non mobile. Le coefficient estimé est significatif pour les trois niveaux d'études, valant environ 12 pour les cas n°1 et n°3, et 11,5 pour le cas n°2. Les niveaux moyens initiaux sont relativement constants avec le niveau d'études.

β_1 correspond à la différence entre les deux groupes. Il nous permet de comparer les niveaux moyens des élèves mobiles et non mobiles juste avant l'année de mobilité considérée. Pour les trois cas, ce coefficient est positif. Il nous confirme ainsi que les étudiants mobiles sont, au vu des notes moyennes, meilleurs que les étudiants non mobiles l'année précédant l'année de mobilité considérée. Une partie de la différence finale entre les deux groupes est donc la conséquence d'une différence de qualité initiale. Cette différence est toutefois plus faible et non significative pour les étudiants de L3.

Quant au coefficient d'interaction β_3 , il nous apprend que la mobilité ne paye en termes de résultats qu'en L3, sa valeur étant significativement positive (+0,76, $p < 0,05$). En L2, la

mobilité se fait au détriment des notes ($-0,47$, $p < 0,10$) et en M1, elle n'a pas d'effet significatif. Nous pouvons penser que plus on est jeune pour participer à Erasmus, plus il est difficile de s'adapter en retour de mobilité au rythme universitaire. Le manque de maturité peut être l'une des raisons de cet impact négatif, tout en sachant que cet impact a une valeur très proche de zéro. Par ailleurs, il est intéressant de constater le fait que l'avantage de la mobilité est le plus important lorsque les deux groupes de populations sont les plus homogènes en termes de notes ($+0,14$ dans le cas n°2, contre $+1,05$ dans le cas n°1 et $+0,71$ dans le cas n°3).

Nous faisons également des régressions en partitionnant la population selon le genre (fille ou garçon) d'une part, et selon la composante d'études (SES ou IAE) d'autre part. Les résultats sont donnés par le tableau 8.15 et montrent des différences significatives.

Tableau IX.15 Résultats des estimations en double-différence des sous-ensembles genre et composante

Cas	β_0	β_1	β_2	β_3
Mobilité en L2				
_Fille	12,16****	1,29****	- 0,68****	- 0,36
_Garçon	11,77****	0,83****	- 0,62****	- 0,57
_SES	11,83****	1,17****	- 0,63****	- 0,49*
_IAE	13,1****	- 0,08	- 0,87****	- 0,18
Mobilité en L3				
_Fille	11,7****	0,76**	0,39****	0,40
_Garçon	11,2****	- 0,47	0,43****	1,15**
_SES	11,34****	+ 0,07	0,45****	0,77**
_IAE	12,3****	1,07*	0,28*	0,58
Mobilité en M1				
_Fille	12,25****	0,79****	0,57****	- 0,20
_Garçon	11,89****	0,62****	0,48****	0,39**
_SES	11,87****	0,76****	0,71****	- 0,09
_IAE	12,3****	0,64****	0,34****	0,26
Lecture : *, ** et **** représentent les seuils de significativité à 0,1, 0,05 et 0,01.				

Les échantillons étant plus petits, il est plus difficile d’obtenir des coefficients significatifs. Les différences de comportement entre les filles et les garçons et celles entre les composantes SES et IAE ne sont pas systématiques. Nous pouvons néanmoins faire plusieurs constats. Tout d’abord, concernant le coefficient β_1 , il est significativement positif de manière homogène pour les trois niveaux de mobilité, pour les filles comme pour les garçons, pour la composante SES comme pour la composante IAE. Cela confirme le fait que les étudiants mobiles sont, en moyenne, meilleurs que les étudiants non mobiles. Par exemple, les filles mobiles en L2 sont meilleures en moyenne que les filles non mobiles en L2 (+1,29,

significatif à hauteur de 1%), les étudiants mobiles en L2 de SES sont meilleurs en moyenne que les étudiants non mobiles en L2 de SES (+1,17, significatif à hauteur de 1%), les garçons mobiles en M1 sont meilleurs en moyenne que les garçons non mobiles en M1 (+0,62, significatif à hauteur de 1%).

Quant aux valeurs prises par le terme d'interaction β_3 , elles montrent que, pour chaque niveau, l'effet de la mobilité Erasmus va dans le même sens. Plus précisément, pour les mobilités en L2, l'effet estimé est toujours négatif ; il n'est cependant significatif que pour les étudiants de SES. Pour les mobilités en M1, l'effet estimé est toujours positif, et significatif pour les garçons et pour les étudiants de SES. Enfin, pour les mobilités en M1, pour lesquelles l'effet global était proche de zéro, nous trouvons un effet significativement positif pour les garçons ; comme pour l'ensemble, l'effet estimé pour les filles et les effets estimés par composante (SES et IAE) ne sont pas significatifs.

Conclusion de la partie : Grâce à une base de données originale issue du recoupage de bases de données de trois services universitaires différents, nous avons étudié l'impact du programme de mobilité Erasmus sur les performances en termes de résultats universitaires des étudiants. Nos résultats inédits dans la littérature à notre connaissance, montrent que l'impact de la mobilité sur les notes est faible et différencié selon le niveau d'études, ainsi que par genre et par composante d'études (SES ou IAE). Les étudiants mobiles en L3 sont ceux bénéficiant d'un impact positif de la mobilité sur leurs performances par rapport aux étudiants non mobiles en L3, alors que les étudiants mobiles en L2 ne profitent guère de cette mobilité par rapport aux étudiants non mobiles en L2.

Conclusion

Ce chapitre se consacre à l'analyse du rôle de la mobilité durant les études universitaires, par le biais du programme européen Erasmus. Sur la base d'une revue de littérature axée sur les études d'impact de la mobilité étudiante sur la qualité d'insertion professionnelle des individus et sur les caractéristiques de l'emploi trouvé, nous avons identifié deux domaines que la recherche a peu investis à notre connaissance : les facteurs expliquant l'absence de goût pour la mobilité ; l'impact de la mobilité sur les performances universitaires en termes de notes des étudiants. Afin de réaliser ces travaux, nous avons élaboré deux bases de données originales : la première est issue d'un questionnaire distribué aux étudiants en sciences économiques en 2010/11 de l'université Lille1 de Lille en France; la seconde est

issue d'un recoupement d'informations détenues par trois services différents de la même université.

Concernant les facteurs d'intérêt/de désintérêt pour la mobilité, nos résultats sont conformes à la littérature : moins le capital de mobilité est étoffé et moins le capital socio-économique de l'étudiant est développé (niveau d'éducation du père et fait d'être boursier), plus le désintérêt pour la mobilité a des chances d'être important. Ces résultats peuvent interpeler : les efforts réalisés pour inciter ce profil d'étudiants à participer aux programmes de mobilité étudiante peuvent apparaître vains, l'absence d'intérêt pour la mobilité étant profonde. La pédagogie, l'augmentation du niveau de bourse, la multiplication des supports à la mobilité sont autant de mesures qui peuvent permettre de rendre les programmes de mobilité plus attractifs et finalement plus efficaces. Le rôle du capital de mobilité confirme que plus un individu est familiarisé avec la mobilité géographique, plus il sera enclin à être mobile sur un marché du travail transnational.

Concernant l'impact de la mobilité sur les performances universitaires des étudiants en termes de notes moyennes, nos résultats ne sont pas homogènes : si les étudiants mobiles sont meilleurs en moyenne que le reste de la population étudiante, l'impact de la mobilité diffère selon le niveau d'études durant lequel la mobilité est réalisée. Les bénéfices de la mobilité en termes de notes sont variables, et nous pouvons nous dire que la multiplication des supports à la mobilité, apprenante, professionnelle, linguistique, dans le cadre de programmes de mobilité européens sont bienvenus. En effet, tous les étudiants n'ont pas de gains à participer à une mobilité Erasmus. Nous soutenons ainsi les projets de l'UE de favoriser un Erasmus pour tous, stagiaires, apprenants, apprentis.

Nous pouvons raisonnablement penser que l'impact de la mobilité sur la qualité d'insertion professionnelle et sur les caractéristiques de l'emploi occupé par les jeunes diplômés est faible⁷⁷ en ce qui concerne notre champ d'étude : l'existence d'un profil-type d'individu intéressé par la mobilité comme celle d'un profil-type d'individu désintéressé par la mobilité confirme le fait que les constats sur le marché du travail ne sont pas imputables à la mobilité mais bien aux caractéristiques individuelles. Les programmes de mobilité du type Erasmus sont difficiles à évaluer de ce fait : si le programme Erasmus est un succès, il n'intéresse cependant qu'une partie homogène de la population étudiante déjà familière avec la mobilité.

⁷⁷ Nous n'omettons pas le fait que nos sources d'information ne permettent pas de mesurer d'autres sources éventuelles de bénéfices.

Précisons enfin le fait que nos résultats n'ont pas vocation à être généraliser. Ils ne concernent en effet qu'un faible échantillon de la population étudiante, en provenance d'un seul établissement localisé géographiquement et suivant une formation (sciences économiques) sans doute peu représentative de la population étudiante totale.

Conclusion de la troisième partie

Cette troisième partie visait à mettre en exergue trois dimensions de la mobilité intra-européenne, que ce soit des citoyens européens ou des ressortissants de pays tiers. Le premier chapitre, empirique, permet de définir un profil-type d'emploi et d'entreprise davantage enclins à pourvoir un poste en recourant à un travailleur résidant à l'étranger. Les résultats confirment la littérature sur le sujet et restent conformes à l'intuition : le recrutement à l'étranger concernant la France entre 1990 et 2002 d'après les données des enquêtes Emploi est favorisé lorsqu'il s'agit d'un emploi hautement qualifié, à temps plein, et que cet emploi est à pourvoir dans une entreprise privée de grande taille travaillant dans le secteur tertiaire ou de la construction. Les emplois susceptibles d'être internationalisés sont ainsi des emplois hautement qualifiés et peu d'entreprises multinationales recrutent à l'étranger en recourant à leur marché interne. La focalisation sur la mobilité de travailleurs hautement qualifiés trouve ainsi sa justification.

Le deuxième chapitre traite théoriquement de la question de l'attraction des migrants hautement qualifiés dans l'UE. Le dispositif de la *blue card* est évalué sur la base d'un modèle de sélection de Roy (1951) élargi à trois pays. Le constat est évident : ce dispositif est inefficace dans cette forme ; il est nécessaire de le repenser, le réformer, avec les Etats membres volontaires prêts à coopérer pour favoriser la mobilité intra-européenne des titulaires de la *blue card* en réduisant les coûts de déplacement intra-européens. Cela permettrait au dispositif de remplir ces deux fonctions : attirer davantage de migrants hautement qualifiés et permettre à des Etats membres trop petits pour avoir suffisamment de visibilité, d'attirer aussi des migrants hautement qualifiés en provenance de l'étranger. Or pour l'instant la valeur ajoutée du dispositif ne concerne que les grands Etats membres, qui bénéficient d'une tête d'affiche au niveau mondial pour poursuivre leur rivalité en interne avec les autres Etats membres.

Enfin, le troisième chapitre aborde empiriquement deux dimensions de la mobilité étudiante : la première met en avant le rôle significatif de facteurs caractérisant les étudiants intéressés par la mobilité durant les études : un haut niveau d'éducation du père, le fait de ne pas être boursier, un capital de mobilité dense en termes d'expériences professionnelles et de stages à l'étranger influent positivement sur la probabilité d'être intéressé par une mobilité durant les

études. Par contre, le rôle de la qualité de l'étudiant en termes de résultats moyens à l'université n'apparaît pas significatif. La seconde dimension de la mobilité étudiante est relative à l'impact de la mobilité Erasmus sur les performances moyennes des étudiants, en termes de résultats universitaires. Notre analyse fondée sur une étude en double-différences confirme les résultats de la littérature : les étudiants participant à Erasmus sont en moyenne initialement plus brillants que les autres. Nous constatons également qu'en fonction du niveau d'études pendant lequel la mobilité Erasmus est réalisée rend l'impact de la mobilité sur les notes des étudiants variables. Participer à Erasmus en L2 n'a pas le même impact qu'en L3 ou en M1.

Notre objectif dans cette thèse était de montrer en quoi la formation d'un marché du travail à l'échelle européenne nécessite une volonté politique qui permette de développer la mobilité intra-européenne des citoyens européens mais également des ressortissants de pays tiers. La politique d'immigration, communautarisée récemment, mérite d'être mieux articulée aux préoccupations de promotion d'une mobilité intra-européenne des travailleurs. Notre travail s'est articulé autour de trois axes de développement. Nous récapitulons pour chacun d'entre eux, les enjeux, notre contribution, les enseignements que nous tirons ainsi que les développements ultérieurs que nous jugeons en continuité avec ce qui a été fait ici.

Trois axes de développement : apports et prolongements

Le premier axe de développement était consacré à l'étude analytique, avec une dimension empirique à la marge, de la situation actuelle de la mobilité intra-européenne des travailleurs en lien avec la construction d'un marché du travail européen. Le premier chapitre a justifié l'intérêt porté à notre problématique et montré en quoi la promotion de la mobilité intra-européenne des travailleurs s'impose et constitue une priorité politique, non seulement en cohérence avec le projet d'intégration européenne, mais aussi pour des raisons économiques de meilleur fonctionnement du marché unique.

Si la mobilité intra-européenne des travailleurs est un fait, elle n'est cependant pas suffisante par rapport au potentiel que représente une région de 500 millions de personnes. Elle est structurellement faible, polarisée par quelques pays. L'étude des déterminants de la migration intra-européenne des citoyens européens faite avec un modèle de gravité augmenté dans le deuxième chapitre, confirme que les effets de réseaux jouent un rôle fondamental dans le choix de destination des migrants. Les variables économiques (le PIB et le taux de chômage du pays de destination) ainsi que les variables représentant les spécificités linguistiques jouent un rôle significatif mais variable selon le niveau de qualification et le couple pays d'origine/pays de destination. Les spécificités nationales en termes linguistiques (langue faiblement exportable au-delà des frontières) freinent l'immigration. Des relais de politiques publiques européennes pour attirer des travailleurs dans ces petits pays spécifiques doivent être trouvés. Depuis le début de la crise en 2008, nous avons constaté de nouvelles mobilités de travailleurs, notamment jeunes, qui changent sans doute la donne. Nous pensons que les

variables économiques jouent un rôle plus important que les années précédentes dans les décisions de migration et les choix des pays de destination car les écarts de PIB et de taux de chômage et d'emploi sont plus importants suite à la crise. Le manque de données ne permet pas pour l'instant d'étudier en détail ces flux, mais il y a ici une piste de recherche qui nous semble pertinente.

Cette faible mobilité intra-européenne des travailleurs se traduit par la persistance des déséquilibres entre les situations des marchés du travail nationaux. De hauts niveaux de chômage coexistent avec de hauts niveaux d'emploi et de fortes pénuries de main d'œuvre sur les marchés du travail nationaux. Une mobilité plus importante dans l'espace européen permettrait de rééquilibrer les situations nationales. Notre analyse des données par une ACP puis une CAH dans le troisième chapitre confirme cette hétérogénéité : elle aboutit à une typologie en trois groupes de pays dont les marchés du travail ont des caractéristiques très différentes. Un groupe de résistants composé de onze pays majoritairement de l'UE15 (Chypre, Royaume-Uni, Danemark, Pays-Bas, Finlande, Suède, Belgique, France, Malte, Allemagne et Autriche) est caractérisé par de belles résistances en moyenne en termes de taux de chômage, de taux d'emploi et de poids de l'emploi industriel dans l'emploi total. Les indicateurs ne sont pas tous « au vert » mais la situation des Etats membres de ce groupe relativement aux deux autres groupes est plutôt enviable. Pour le groupe des exclus, qui comprend l'Espagne, l'Irlande et la Grèce, les indicateurs de marché du travail décrivent une situation très préoccupante de leur marché du travail (explosion du taux de chômage, faible taux d'emploi, faible poids de l'emploi industriel) qui contraste avec la situation du groupe de pays fragilisés (Pologne, Roumanie, Slovénie, République Tchèque, Bulgarie, Portugal, Italie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Slovaquie, Estonie) qui présente certes des taux de chômage ou des taux d'emploi relativement élevés, mais intermédiaires entre le groupe des résistants et celui des fragilisés.

Cette hétérogénéité est à nouveau vérifiée avec l'étude du système migratoire européen : tous les Etats membres n'en sont pas au même stade dans le cycle de migration. Certains sont des terres d'immigration récente (comme l'Espagne) tandis que d'autres sont devenues des terres d'émigration (comme la Pologne, la Hongrie). L'attractivité des Etats membres à l'égard des ressortissants de pays tiers, notamment hautement qualifiés, varie considérablement, le Royaume-Uni et l'Allemagne étant ceux s'en sortant le mieux jusqu'en 2000. Considérée globalement, l'UE15 peine à attirer des travailleurs qualifiés en provenance de pays de l'OCDE par rapport à des terres d'immigration traditionnelles que sont les Etats-Unis, le

Canada et l'Australie. Or le capital humain est le facteur clé d'une compétitivité européenne menacée voire en déclin. L'émigration de travailleurs qualifiés européens n'est pas compensée en nombre par une immigration de travailleurs qualifiés venant d'autres régions, ce qui nous paraît préoccupant. En effet, le déficit d'attractivité de l'UE dans la crise se traduit non seulement par une diminution des flux d'immigration de travailleurs étrangers mais aussi par une augmentation des flux d'émigration des travailleurs européens, notamment de la frange de travailleurs les plus qualifiés. Ceci doit être une préoccupation majeure de l'UE. Une étude empirique poussée des déterminants de l'émigration des travailleurs européens qualifiés pourrait être menée par la suite afin de formuler des recommandations de politique publique au niveau européen afin de favoriser la rétention de la main d'œuvre.

Cette analyse de l'état des lieux a permis dans notre deuxième axe de développement de formuler des recommandations de politiques publiques au niveau européen, concernant la construction d'un marché du travail européen d'une part, et la politique d'immigration d'autre part. Les institutions posant les jalons d'un marché du travail européen sont encore très déficitaires, absentes voire défailtantes. A partir de l'analyse économique du marché du travail, nous avons identifié trois piliers nécessitant l'instauration d'institutions européennes du marché du travail : la reconnaissance des qualifications professionnelles, par l'europanisation des cursus et des diplômes ; la diffusion et la transparence de l'information via un service public de l'emploi paneuropéen ; la continuité des droits sociaux et fiscaux. Chacun de ces trois piliers est investi par l'UE avec plus ou moins de réussite, plus ou moins de volonté politique. Le processus étant dynamique, il sera nécessaire de suivre l'évolution et les choix des décideurs européens pour éliminer concrètement ces obstacles à la mobilité intra-européenne. Ainsi, nous saluons la réforme d'EURES annoncée en début d'année 2013, mais qui reste semée d'embûches tant à cause des incertitudes de financement, des problèmes de formation des conseillers et du manque de volonté des Etats membres. Le sixième chapitre de notre thèse concernant la politique d'immigration décline les étapes de communautarisation de la politique et met en avant les incohérences entre la volonté européenne de promotion de la mobilité intra-européenne et le régime d'immigration des ressortissants de pays tiers sans articulation avec cet objectif. Nous formulons ainsi plusieurs recommandations de politique publique qui apportent davantage de cohérence entre la politique de promotion de la mobilité intra-européenne et la politique d'immigration, qui a trop longtemps consisté en la formation d'une Europe forteresse. Nous proposons ainsi de mieux intégrer le futur programme quinquennal de la politique d'immigration à la stratégie

Europe2020 et d'identifier des priorités en lien avec les problématiques d'emploi et de compétences du marché du travail européen. Nous suggérons également de déconnecter pour les ressortissants des pays tiers les droits issus de leur lieu de résidence de ceux issus du marché du travail où ils opèrent. Davantage de mobilité et de souplesse du système concernant les ressortissants de pays tiers s'impose. Enfin, nous dénonçons la rupture trop forte entre le statut d'étudiant étranger et le statut de travailleur étranger et le manque de cohérence entre la promotion de l'attraction du territoire européen pour les apprenants étrangers et la politique stricte de passage du statut d'étudiant à celui de travailleur étranger. Nous proposons de formuler au niveau européen des principes facilitant cette transition et donnant la possibilité aux diplômés étrangers d'être mobiles dans l'espace européen et d'y chercher un emploi dans des conditions homogénéisées entre les Etats membres. A nouveau, le processus étant dynamique, il nous apparaît évident d'en suivre l'évolution.

Notre troisième axe de développement présente des dimensions théoriques et empiriques fortes sur des composantes particulières de la mobilité intra-européenne des travailleurs. Notre chapitre VI donne des réponses sur les facteurs conduisant un employeur à recruter un travailleur installé à l'étranger pour pourvoir un poste vacant. Un modèle logistique binaire fournit des réponses concernant les recrutements à l'étranger des entreprises installées en France et recensées par les enquêtes Emploi entre 1990 et 2000. Il permet de mieux cibler les politiques publiques : les grandes entreprises recrutent par exemple grâce à leur marché du travail interne. L'initiative de l'UE de renforcer cette dimension (directive sur les transferts intra-groupes des travailleurs ressortissants de pays tiers) est donc louable.

Le deuxième chapitre de cet axe de développement (chapitre VIII) est une approche théorique de l'efficacité de la *blue card* européenne, initiative récente destinée à attirer les ressortissants de pays tiers immigrant à des fins d'emploi hautement qualifié. L'efficacité est appréciée sous deux aspects : en matière d'augmentation du nombre de personnes hautement qualifiées immigrant dans un Etat membre de l'UE et en matière d'évolution de la répartition des immigrants hautement qualifiés entre les différents Etats membres. Notre modèle montre que la *blue card* peut permettre d'augmenter l'attractivité du territoire européen et le nombre de travailleurs hautement qualifiés immigrant dans un Etat membre de l'UE. Ceci est positif et entre dans le cadre des objectifs assignés à la *blue card*. Cependant, la *blue card* permet-elle aussi d'améliorer l'attractivité des petits pays et des pays ayant des spécificités nationales (notamment en termes linguistiques) ? La réponse d'après notre modèle théorique, est non. Les coûts associés à une mobilité intra-européenne sont trop importants pour favoriser les

petits pays. Le rôle de la *blue card* en l'état ne permet pas de se distinguer d'un système d'attraction national. Sa dimension européenne est trop faible. C'est pourquoi nous pensons qu'il est indispensable pour favoriser son attractivité, de repenser la *blue card* : nous suggérons de solliciter les Etats membres volontaires pour former un espace de mobilité immédiate pour les travailleurs ressortissants de pays tiers titulaires d'une *blue card*. L'intérêt pour des recherches ultérieures sera d'étudier les chiffres, une fois que ceux-ci seront mis à disposition par Eurostat, et de mettre en exergue les tendances liées à l'attribution de *blue cards*. Les conclusions de notre modèle théorique pourront alors être testées empiriquement.

Enfin, notre chapitre IX a investi empiriquement la question de la mobilité étudiante. Deux types d'analyses ont été mises en œuvre. La première a consisté à compiler les réponses issues d'un questionnaire que nous avons élaboré et distribué aux étudiants en sciences économiques en 2010/11 à l'université de Lille¹. La seconde a consisté à réunir en une base de données les informations sur la mobilité étudiante issues de trois services universitaires différents de Lille¹. Dans un premier temps, l'usage d'un modèle logistique permet de dégager les déterminants favorisant un intérêt marqué pour la mobilité durant les études : les facteurs traditionnellement identifiés par la littérature, notamment sociologique, sont retenus dans notre modèle. Le niveau socio-économique (niveau d'études du père, fait d'être boursier) et le capital de mobilité (fait d'avoir une expérience à l'étranger) sont des facteurs clés alors que la qualité de l'étudiant, en termes de résultats universitaires, ne joue pas de rôle significatif. Dans un second temps, l'usage d'un modèle en double-différences met en évidence l'impact de la participation au programme de mobilité Erasmus sur les performances des étudiants en termes de résultats. Ces deux études empiriques nous permettent de formuler des recommandations de politiques publiques : Erasmus n'est pas un programme suffisamment ouvert et démocratique. Le fait que les étudiants étrangers qui étudient en Europe ne soient pas éligibles à Erasmus est dommageable. Erasmus pourrait être ouvert à ce type de profil. De plus, étant donné le rôle important du capital de mobilité dans le degré d'intérêt porté à la mobilité durant les études, il est nécessaire de favoriser tous les types de mobilité le plus tôt possible en mettant en œuvre des financements appropriés. De plus, une réflexion sur la période du cursus universitaire la plus appropriée pour partir étudier à l'étranger doit être engagée ; les impacts d'une mobilité étudiante durant les études étant significativement différents entre niveaux d'étude.

Des enjeux méthodologiques

Notre travail a tenté de montrer l'intérêt d'une approche méthodologique plus systémique de la question de la mobilité intra-européenne des travailleurs. Comme nous l'avons expliqué au fil de nos démonstrations, la politique d'immigration européenne est sous-exploitée et son rôle est sous-estimé. Pourtant bien pensée, elle peut être clé dans la réalisation d'un marché du travail européen où la mobilité intra-européenne serait plus importante et permettrait d'améliorer le fonctionnement du marché unique. Nous avons mené notre recherche en partant de marché du travail européen et de la contribution de la mobilité intra-européenne à l'amélioration de la compétitivité de l'espace européen. Nous avons retenu le rôle d'un marché du travail européen dans l'amélioration du fonctionnement du marché unique, et notamment dans la zone euro. Notre approche est originale car elle vise à associer la politique liée à la mobilité intra-européenne avec la politique d'immigration des ressortissants de pays tiers. Cette approche méthodologique est encore peu abordée dans la littérature académique et cette articulation entre les deux politiques est évincée des débats politiques européens, les Etats membres étant les premiers réfractaires.

La crise est en ce sens une opportunité : elle permet de souligner les limites d'une fragmentation trop importante entre les marchés du travail nationaux, et d'une mobilité intra-européenne trop faible. A la crise, s'ajoute la problématique démographique : la croissance de la population de l'UE est faible et restera faible jusqu'en 2025, et devrait décliner ensuite d'après les études de la Commission européenne (2009). Lorsque nous focalisons notre attention sur la population d'âge actif, la situation est encore plus préoccupante : entre 2005 et 2030, elle devrait décliner de 20,8 millions de personnes.

Le contexte européen et mondial pousserait donc selon nous à aborder les questions de mobilité intra-européenne et d'immigration en étroite articulation. Notre thèse vise à fournir les pistes d'une telle réflexion.

Les implications en termes de politique publique européenne

Cette thèse voulait démontrer l'intérêt d'une approche cohérente de la mobilité intra-européenne, prenant en compte non seulement les conditions de mobilité des citoyens européens, mais également celles des ressortissants de pays tiers. L'UE ne peut plus se permettre d'omettre cette dernière dans sa stratégie de promotion de la mobilité intra-européenne des travailleurs. A la fois parce que les contraintes démographiques sont fortes pour une partie des Etats membres, et que les situations des marchés du travail (pénuries de main d'œuvre) l'imposent aujourd'hui pour espérer rester compétitifs dans la mondialisation.

Notre travail analytique, théorique et empirique a tenté de fournir des pistes de diagnostic et de réponse pour une articulation plus étroite entre politique d'immigration et politique de mobilité intra-européenne. Nous avons ainsi formulé quelques recommandations au fil de notre thèse que nous retrouvons ici.

PROPOSITION N°1 – La mobilité géographique intra-européenne doit permettre d'élargir le champ des opportunités. Nous défendons l'idée d'une articulation étroite entre éducation/formation et choix en production et de marché, associée à une mobilité géographique intra-européenne. Cette relation doit conduire à une adaptation dynamique des compétences des individus aux besoins de l'économie. L'UE s'empare de ces débats, mais les enseignements à tirer des initiatives sur les territoires doivent être faits pour repenser les orientations au niveau européen. C'est qui semble être entamé depuis avril 2012.

PROPOSITION N°2 – Afin de construire un système européen de relations industrielles viable, la mise en place d'agences publiques complétée par un renouveau du dialogue social paraît pertinente. Ces agences publiques plurinationales ou communautaires réuniraient les parties prenantes (partenaires sociaux, Etat, territoires, banques), seraient intégrées au territoire et constitueraient des interfaces ou des médiateurs permettant de fournir des informations idoines aux porteurs de projets. En ce sens, un dialogue social renouvelé y trouverait sa place.

PROPOSITION N°3 : La reconnaissance de la qualité du facteur travail doit passer non seulement par la reconnaissance des qualifications des professions entre Etats membres mais aussi par l'émergence de labels européens, de cursus européens de formation. Cela implique la mobilisation des systèmes d'enseignement supérieur et de formation au niveau transnational. La réflexion sur les diplômes pertinents à cet égard ainsi que de leurs contenus, devra être engagée avec les territoires et les entreprises.

PROPOSITION N°4 : Les infrastructures de services sont indispensables à l'organisation du marché du travail européen. Elles permettent de mutualiser la main d'œuvre disponible à l'échelle européenne et de mettre en relation une demande de travail avec une offre de travail. Il faut mobiliser EURES pour en faire un service public européen de l'information et de la sécurisation des transitions pour la formation et l'emploi, en partenariat avec les services nationaux, publics et privés. La formation des conseillers, la création de la rencontre entre offre et demande de compétences, l'offre de services pour l'accès aux langues étrangères et

aux compétences numériques, ainsi que la bascule des fonds structurels en soutien sont autant de dispositifs à envisager.

PROPOSITION N°5 : Il faut traiter le *dumping* social et fiscal en établissant au niveau européen un salaire minimum et contrôler le rapport salaire/productivité. La portabilité des droits, qui correspond au maintien des prestations au-delà des frontières nationales, mais qui se restreint à l'espace européen doit pouvoir être assurée. Or le débat en Europe sur le sujet a cessé. L'harmonisation fiscale dans l'UE doit être élargie à celle des régimes d'aides publiques. Ceci nécessitera un cadre supranational qui prenne en compte la diversité des situations nationales notamment en termes de productivité et visant une convergence économique et sociale.

PROPOSITION N°6 : Nous pensons que la politique d'immigration doit être mobilisée par le biais des plans quinquennaux pour réaliser les objectifs de la stratégie Europe 2020. Elle doit être un domaine privilégié d'action. Les réflexions devront intégrer à la fois les flux d'immigration, mais aussi les flux d'émigration et pousser davantage les Etats membres vers la notion de mobilité circulaire.

PROPOSITION N°7 : Nous pensons que l'absence de possibilité de mobilité intra-européenne est un véritable frein à l'immigration, des ressortissants de pays tiers en Europe, notamment pour les plus qualifiés. Nous suggérons de mettre en place un permis de travail européen pour les Etats volontaires, qui permette de faciliter les passages d'un Etat membre à un autre pour le travail. La prise en compte des nouvelles mobilités, régionales ou transfrontières, permettra de renouveler les droits des travailleurs migrants.

PROPOSITION n°8 : La rupture entre le statut d'étudiants étrangers et le statut de travailleurs étrangers est trop importante pour inciter les jeunes diplômés à rester dans le pays d'accueil ou dans un autre Etat membre de l'UE. Les politiques nationales sont diverses, parfois en contradiction. Le manque de cohérence verticale (entre les politiques nationales et européennes) et horizontales (entre les politiques nationales) fragilise la position de l'UE dans la compétition mondiale pour les talents. Nous estimons que la transition entre statut étudiant et statut travailleur doit être facilitée et homogénéisé au niveau européen. Des droits à la libre circulation doivent pouvoir être fournis au diplômé par les Etats membres.

L'enjeu aujourd'hui est de savoir à quel rythme ces évolutions qui s'imposent, feront l'objet d'une approche nouvelle basée sur les marchés du travail et le capital humain international.

Annexe 2.1 – Principaux partenaires européens de mobilité intra-européenne, UE15 en 2000

Annexe 3.1 – Evolution du taux de chômage total, 27 Etats membres, 2000-2011, en %

Annexe 3.2 – Evolution du taux de chômage des jeunes, 27 Etats membres, 2000-2011, en %

Annexe 3.3 – Evolution du taux de chômage structurel, 27 Etats membres, 2000-2011, en %

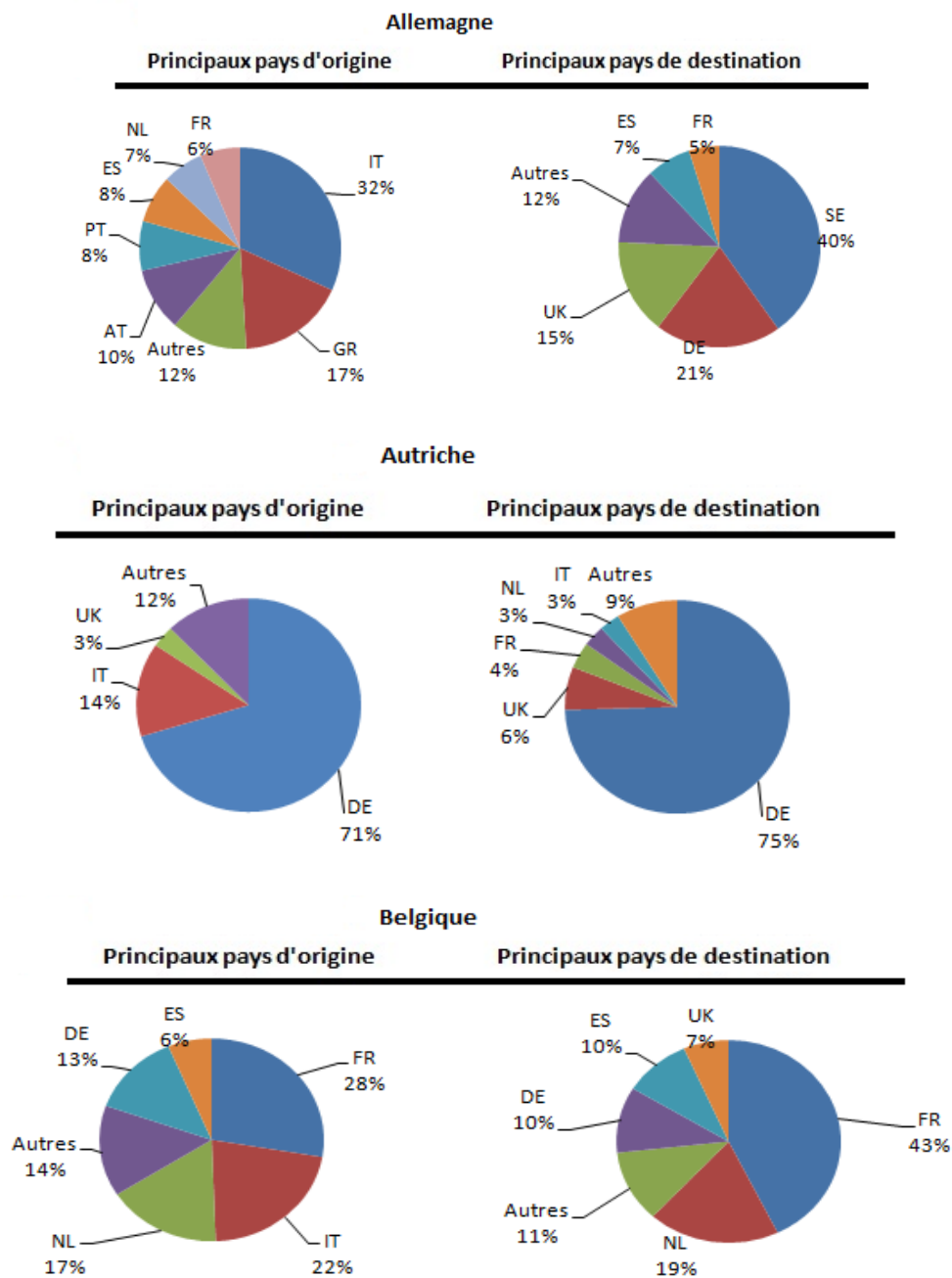
Annexe 4.1 – Ventilation des flux d’immigration selon la provenance (année 2008, source Eurostat)

Annexe 7.1 – Tableau de résultats de la régression logistique binomial (modèle complet)

Annexe 9.1 – Questionnaire distribué aux étudiants

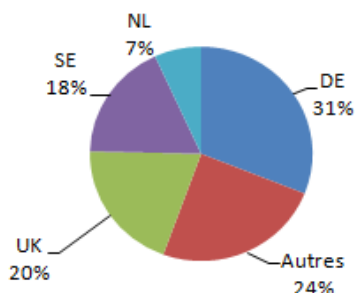
Annexe 9.2 – Résultats de la régression logistique binaire sur la probabilité d’un désintérêt pour la mobilité avec suppression d’une observation (n°139) perturbant les estimations du modèle

Annexe 2.1 – Principaux partenaires européens de mobilité intra-européennes, UE15, en 2000

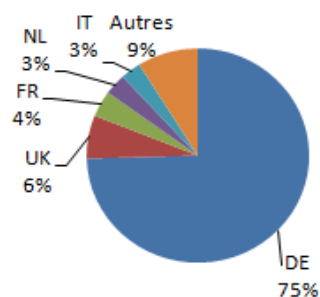


Danemark

Principaux pays d'origine

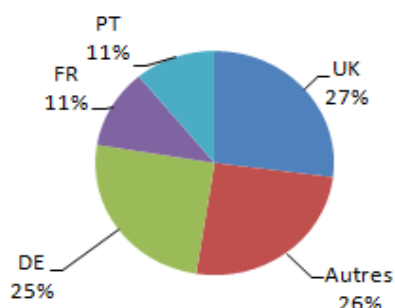


Principaux pays de destination

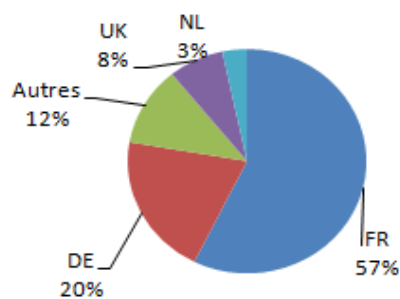


Espagne

Principaux pays d'origine

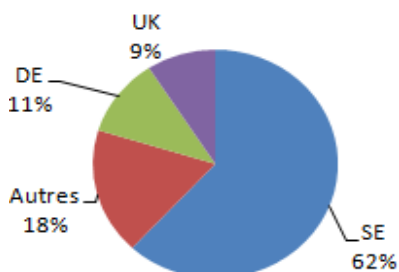


Principaux pays de destination

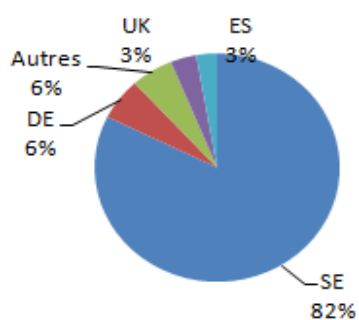


Finlande

Principaux pays d'origine

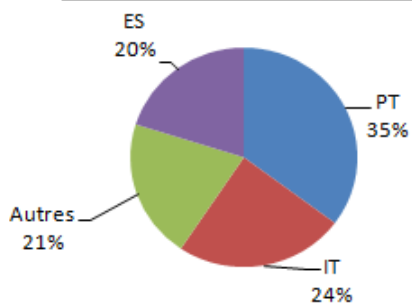


Principaux pays de destination

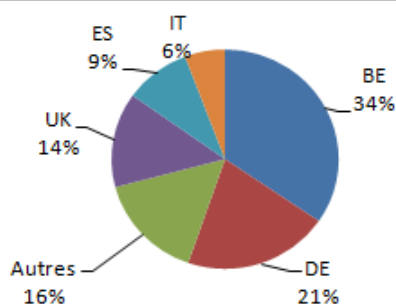


France

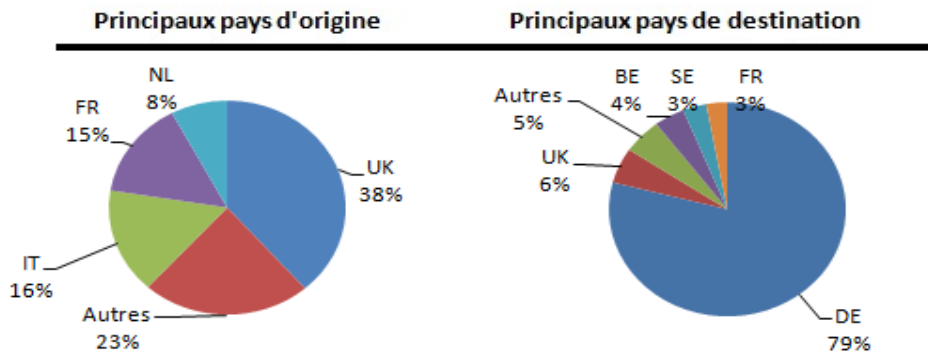
Principaux pays d'origine



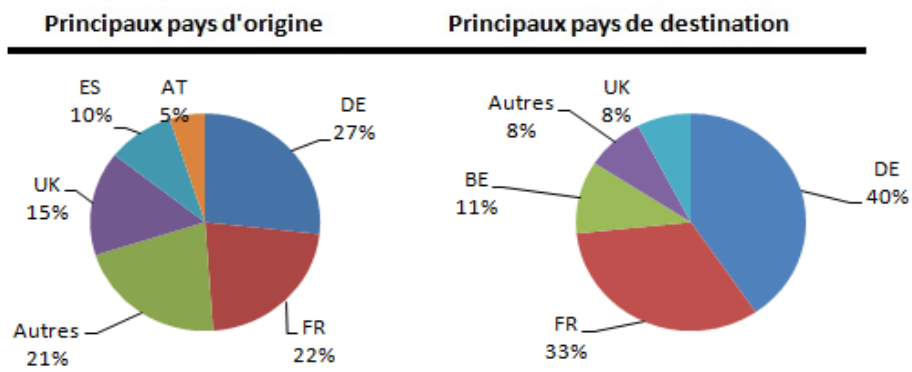
Principaux pays de destination



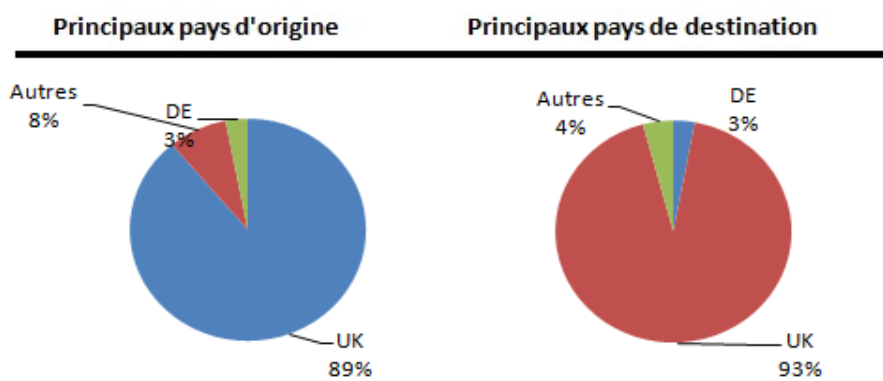
Grèce



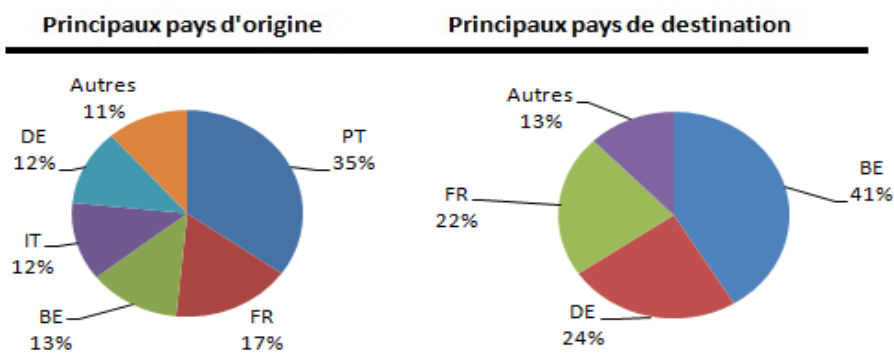
Italie



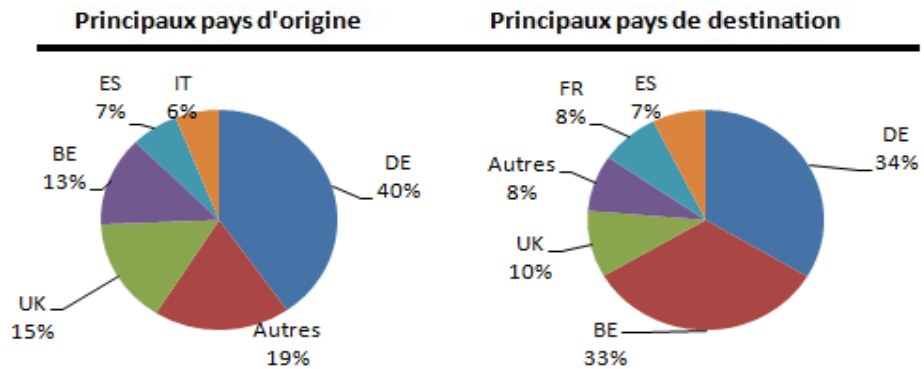
Irlande



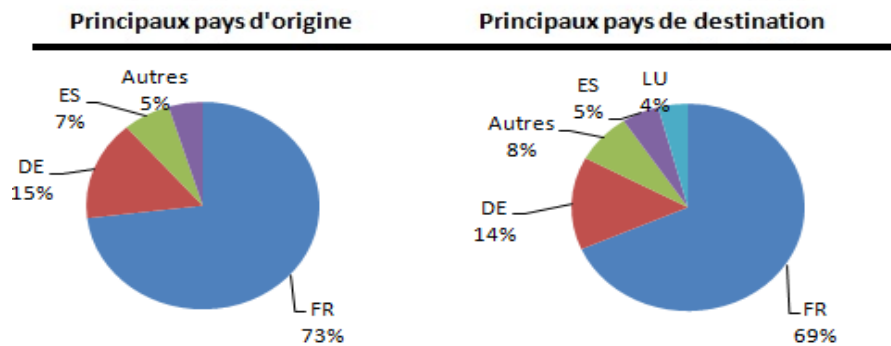
Luxembourg



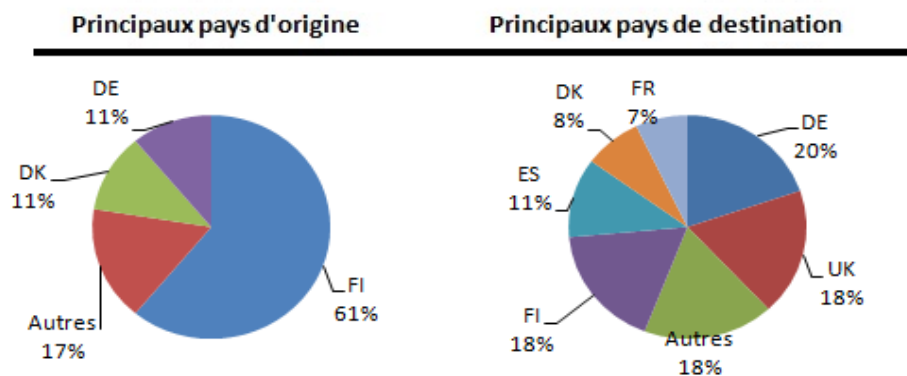
Pays-Bas



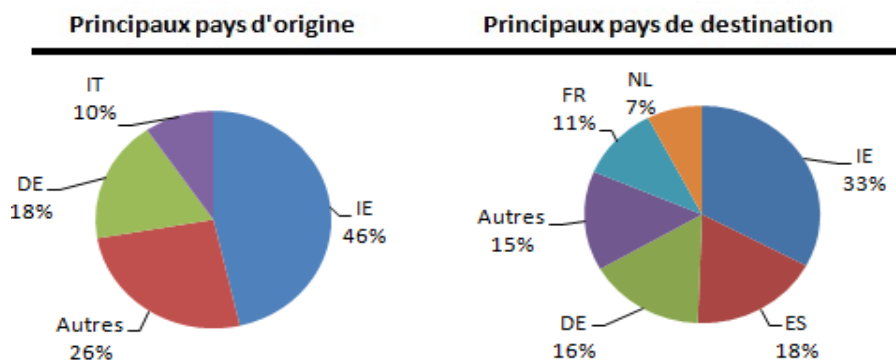
Portugal



Suède



Royaume-Uni



Annexe 3.1 – Taux de chômage total, 27 Etats membres, 2000-2011, en %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
AT	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2
BE	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2
BG	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2	11,2
CY	4,8	3,9	3,5	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,3	6,2	7,8
CZ	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7
DE	8,0	7,9	8,7	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9
DK	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6
EE	13,6	12,6	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5
ES	11,7	10,5	11,4	11,4	10,9	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7
FI	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8
FR	9,0	8,2	8,3	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,8	9,7
GR	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7
HU	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9
IE	4,2	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9	13,7	14,4
IT	10,0	9,0	8,5	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4
LT	16,4	16,5	13,5	12,5	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	15,4
LU	2,2	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8
LV	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5	17,1	18,7	15,4
MT	6,7	7,6	7,4	7,7	7,2	7,3	6,9	6,5	6,0	6,9	6,9	6,5
NL	3,1	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4
PL	16,1	18,3	20,0	19,7	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
PT	4,5	4,6	5,7	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9
RO	6,8	6,6	7,5	6,8	8,0	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4
SE	5,6	5,8	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
SI	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2
SK	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4	13,5
UK	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0
ZE17	7,9	7,5	7,7	8,0	8,2	8,0	7,3	6,5	6,5	8,7	9,7	9,9
UE27	8,8	8,6	8,9	9,1	9,2	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7
ET ZE17	4,2	4,2	3,8	3,4	3,3	2,8	2,4	2,1	2,1	3,6	4,4	4,8
ET UE27	4,62	5,04	4,66	3,94	3,68	3,16	2,50	1,99	1,90	3,58	4,38	4,30

Source : Eurostat et l'auteur

ET = Ecart-type

Annexe 3.2 – Evolution du taux de chômage des jeunes, 27 Etats membres, 2000-2011, en

%

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
AT	5,3	5,8	6,7	8,1	9,7	10,3	9,1	8,7	8,0	10,0	8,8	8,3
BE	16,7	16,8	17,7	21,8	21,2	21,5	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7
BG	33,7	38,8	37,0	28,2	25,8	22,3	19,5	15,1	12,7	16,2	23,2	26,6
CY	9,9	8,2	8,0	8,8	10,2	13,9	10,0	10,2	9,0	13,8	16,7	22,4
CZ	17,8	17,3	16,9	18,6	21,0	19,2	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,0
DE	8,7	8,4	9,9	11,6	13,8	15,6	13,8	11,9	10,6	11,2	9,9	8,6
DK	6,2	8,3	7,4	9,2	8,2	8,6	7,7	7,5	8,0	11,8	14,0	14,2
EE	24,4	23,2	17,6	20,6	21,7	15,9	12,0	10,0	12,0	27,5	32,9	22,3
ES	22,9	21,0	22,2	22,6	22,0	19,7	17,9	18,2	24,6	37,8	41,6	46,4
FI	21,4	19,8	21,0	21,8	20,7	20,1	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1
FR	19,6	16,3	17,2	19,1	20,7	21,3	22,4	19,8	19,3	23,9	23,6	22,9
GR	29,1	28,0	26,8	26,8	26,9	26,0	25,2	22,9	22,1	25,8	32,9	44,4
HU	12,4	11,3	12,7	13,4	15,5	19,4	19,1	18,0	19,9	26,5	26,6	26,1
IE	6,7	7,2	8,4	8,7	8,7	8,6	8,6	8,9	13,3	24,4	27,8	29,4
IT	26,2	23,1	22,0	23,6	23,5	24,0	21,6	20,3	21,3	25,4	27,8	29,1
LT	30,6	30,9	22,4	25,1	22,7	15,7	9,8	8,2	13,4	29,2	35,1	32,9
LU	6,6	6,2	7,0	11,2	16,4	14,6	15,5	15,6	17,3	16,5	15,8	15,6
LV	21,4	22,9	22,0	18,0	18,1	13,6	12,2	10,7	13,1	33,6	34,5	29,1
MT	13,7	18,8	17,1	17,4	16,6	16,8	15,9	13,9	12,2	14,4	13,1	13,7
NL	6,1	5,0	5,4	7,3	9,0	9,4	7,5	7,0	6,3	7,7	8,7	7,6
PL	35,1	39,5	42,5	41,9	39,6	36,9	29,8	21,7	17,3	20,6	23,7	25,8
PT	10,5	11,5	14,3	17,8	18,9	19,8	20,1	20,4	20,2	24,8	27,7	30,1
RO	17,2	17,6	21,0	19,5	21,0	19,7	21,0	20,1	18,6	20,8	22,1	23,7
SE	10,5	15,0	16,4	17,4	20,4	22,6	21,5	19,2	20,2	25,0	25,2	22,9
SI	16,3	17,8	16,5	17,3	16,1	15,9	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7
SK	36,9	39,2	37,7	33,4	33,1	30,1	26,6	20,3	19,0	27,3	33,6	33,2
UK	12,2	11,7	12,0	12,2	12,1	12,8	14,0	14,3	15,0	19,1	19,6	21,1
ZE17	16,5	16,3	16,2	17,5	18,2	17,9	16,4	14,9	15,3	20,4	22,3	22,9
UE27	17,5	17,2	17,9	18,6	19,0	18,8	17,5	15,7	15,8	20,1	21,1	21,4
ET ZE17	9,0	9,0	8,2	7,2	6,5	5,7	5,7	5,0	5,3	7,7	9,6	11,2
ET UE27	9,58	10,18	9,56	8,15	7,33	6,47	6,00	5,03	4,95	7,36	8,71	9,59

Source : Eurostat et l'auteur
ET = Ecart-type

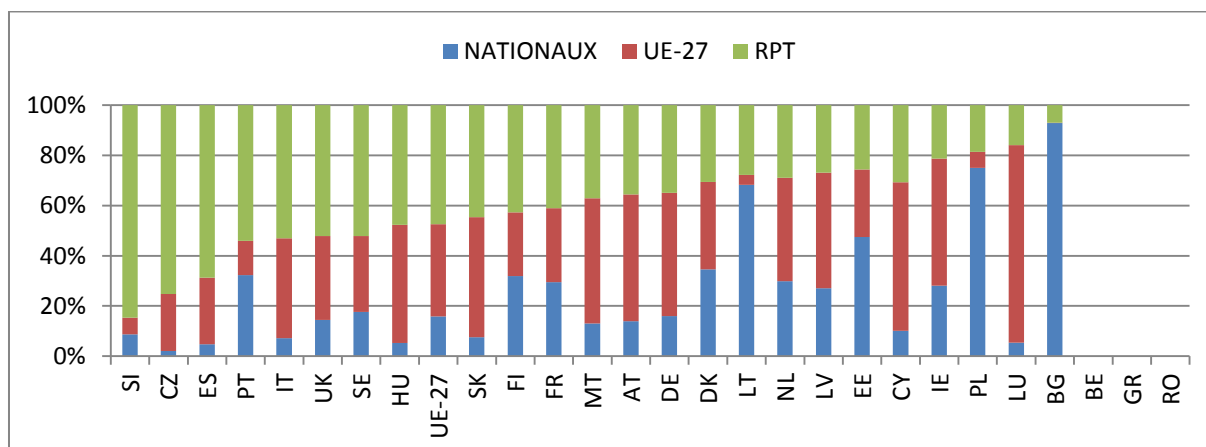
Annexe 3.3 – Evolution du taux de chômage structurel, 27 Etats membres, 2000-2011, en %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
AT	1,0	0,9	1,1	1,1	1,4	1,3	1,3	1,2	0,9	1,0	1,1	1,1
BE	3,7	3,2	3,7	3,7	4,1	4,4	4,2	3,8	3,3	3,5	4,1	3,5
BG	9,4	12,1	12,0	9,0	7,2	6,0	5,0	4,1	2,9	3,0	4,8	6,3
CY	1,2	0,8	0,7	1,0	1,2	1,3	0,9	0,7	0,5	0,6	1,3	1,6
CZ	4,2	4,2	3,7	3,8	4,2	4,2	3,9	2,8	2,2	2,0	3,0	2,7
DE	4,1	3,9	4,2	4,9	5,9	6,0	5,8	4,9	4,0	3,5	3,4	2,8
DK	0,9	0,9	0,9	1,1	1,2	1,1	0,8	0,6	0,5	0,6	1,5	1,8
EE	6,3	6,1	5,4	4,6	5,0	4,2	2,9	2,3	1,7	3,8	7,7	7,1
ES	4,9	3,8	3,8	3,8	3,5	2,2	1,8	1,7	2,0	4,3	7,3	9,0
FI	2,8	2,5	2,3	2,3	2,1	2,2	1,9	1,6	1,2	1,4	2,0	1,7
FR	3,5	2,9	2,9	3,5	3,8	3,8	3,9	3,4	2,9	3,4	3,9	4,0
GR	6,2	5,5	5,3	5,3	5,6	5,1	4,8	4,2	3,6	3,9	5,7	8,8
HU	3,1	2,6	2,5	2,4	2,7	3,2	3,4	3,4	3,6	4,2	5,5	5,2
IE	1,6	1,3	1,3	1,5	1,6	1,5	1,4	1,3	1,7	3,5	6,7	8,6
IT	6,2	5,6	5,0	4,9	4,0	3,9	3,4	2,9	3,1	3,5	4,1	4,4
LT	8,0	9,3	7,2	6,0	5,8	4,3	2,5	1,4	1,2	3,2	7,4	8,0
LU	0,5	0,5	0,7	1,0	1,0	1,2	1,4	1,2	1,6	1,2	1,3	1,4
LV	7,9	7,2	5,5	4,4	4,6	4,1	2,5	1,6	1,9	4,6	8,4	8,4
MT	4,5	3,7	3,3	3,2	3,4	3,5	2,9	2,7	2,5	3,0	3,2	3,0
NL	0,8	0,7	0,8	1,2	1,7	2,1	1,9	1,4	1,1	0,9	1,2	1,5
PL	7,4	9,2	10,9	11,0	10,3	10,3	7,8	4,9	2,4	2,5	3,0	3,6
PT	1,9	1,7	2,0	2,5	3,3	4,1	4,3	4,2	4,0	4,7	6,3	6,2
RO	3,5	3,2	4,0	4,2	4,7	4,0	4,2	3,2	2,4	2,2	2,5	3,1
SE	1,4	1,2	1,2	1,2	1,4	1,0	1,0	0,9	0,8	1,1	1,5	1,4
SI	4,1	3,7	3,5	3,5	3,2	3,1	2,9	2,2	1,9	1,8	3,2	3,6
SK	10,3	11,3	12,2	11,4	11,8	11,7	10,2	8,3	6,6	6,5	9,2	9,2
UK	1,4	1,3	1,1	1,1	1,0	1,0	1,2	1,3	1,4	1,9	2,5	2,7
ZE17	3,7	3,4	3,4	3,4	3,6	3,6	3,2	2,8	2,5	2,9	4,2	4,5
UE27	4,1	3,9	4,0	4,2	4,3	4,1	3,7	3,1	2,6	3,0	3,9	4,1
ET ZE17	2,5	2,6	2,7	2,4	2,5	2,5	2,2	1,8	1,5	1,5	2,5	2,9
ET UE27	2,79	3,29	3,29	2,84	2,68	2,58	2,18	1,72	1,35	1,47	2,45	2,76

Source : Eurostat et l'auteur

ET = Ecart-type

Annexe 4.1 – Ventilation des flux d’immigration selon la provenance (année 2008, source Eurostat)



La situation des Etats membres en termes de provenance des flux d’entrée est diverse (annexe 5.1)⁷⁸. En distinguant trois types (retour de nationaux, citoyen de l’UE-27, ressortissant de pays tiers), nous constatons que la proportion de ressortissants de pays tiers dans les flux d’entrée varie de 82% en Slovénie à 5% en Bulgarie. Nous pouvons regrouper en trois catégories les pays selon le poids relatif des RPT dans les flux d’entrée :

- Entre 82% et 70% : Slovénie, République Tchèque et Espagne ;
- Entre 50% et 30% : majorité des Etats membres ;
- Moins de 20% : Irlande, Pologne, Luxembourg, Bulgarie.

Le poids du retour des nationaux domine nettement dans les flux d’entrée de la Bulgarie (près de 90%), en Pologne (80%) et en Lituanie (70%), tandis que les autres flux sont intra-européens et nettement majoritaires au Luxembourg (85%), loin devant Chypre (55%), l’Allemagne (45%), l’Autriche (45%) ou Malte (45%).

⁷⁸ Nous ne disposons pas de toutes les informations pour la Belgique, la Grèce et la Roumanie.

Annexe 7.1 - Tableau de résultats de la régression logistique binomiale (modèle complet)

Annexe 7.1 : Résultats de la régression logistique binomiale de la probabilité de recrutement à l'étranger sur les caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise, en France, 1990/02 (modèle complet)							
	β	S.E.	Wald	df	exp β	95,0% C.I. for exp β	
						Lower	Upper
Fonction principale***			38,394	8			
Enseignement, santé, autre	-0,680***	0,149	20,808	1	0,507	0,378	0,678
Production, fabrication	-0,466**	0,194	5,792	1	0,627	0,429	0,917
Installation, entretien	-0,662***	0,246	7,277	1	0,515	0,318	0,834
Gardiennage, nettoyage	-0,835***	0,220	14,381	1	0,434	0,282	0,668
Manutention, transports	-1,227***	0,278	19,525	1	0,293	0,170	0,505
Guichet, standard	-0,863***	0,242	12,696	1	0,422	0,262	0,678
Gestion, comptabilité	-0,678***	0,166	16,647	1	0,507	0,366	0,703
Commerce, vente (réf. recherche, études, directeur)	-0,582***	0,152	14,618	1	0,559	0,414	0,753
samedi non (réf. oui)	0,185*	0,099	3,505	1	1,204	0,991	1,462
Secteur d'activité***			16,320	4			
Nsp	-0,296***	0,094	10,035	1	0,743	0,618	0,893
Primaire	-0,376	0,426	0,777	1	0,687	0,298	1,583
Industrie	-0,565***	0,207	7,433	1	0,568	0,378	0,853
BTP (réf. tertiaire)	0,131	0,241	0,295	1	1,140	0,711	1,826
soir (non) (réf. oui)	0,024	0,110	0,049	1	1,025	0,826	1,271
Qualification***			103,480	9			
Autre	0,140	0,159	0,766	1	1,150	0,841	1,572
Ouvrier spé.	0,144	0,185	0,605	1	1,155	0,804	1,66
Ouvrier qualifié	-0,729***	0,216	11,446	1	0,482	0,316	0,736
Agent de maîtrise	-0,663**	0,333	3,975	1	0,515	0,268	0,989
Agent de maîtrise qualifié	0,229	0,424	0,293	1	1,258	0,548	2,886
Technicien, VRP	-0,505**	0,224	5,112	1	0,603	0,389	0,935
Instituteur	0,670***	0,186	12,995	1	1,956	1,358	2,816
Ingénieur, cadre	0,688***	0,135	26,169	1	1,991	1,529	2,593
Personnel cat.A fonc. pu. (réf. employés)	1,041***	0,176	34,924	1	2,833	2,006	4,002
Caractère public***			25,961	4			
Nsp	-0,237	1,015	0,054	1	0,789	0,108	5,767
Admini. Nationale	-0,111	0,141	0,619	1	0,895	0,679	1,18
Collectivité locale, S.S.	-0,713***	0,152	21,990	1	0,490	0,363	0,66
Entreprise nationale ou publique	-0,561*	0,300	3,494	1	0,570	0,317	1,028

<i>(réf. secteur privé)</i>							
nuît (non)	-0,059	0,122	0,233	1	0,943	0,742	1,198
<i>(réf. oui)</i>							
Taille de l'entreprise***			27,648	3			
Aucun salarié	0,501***	0,115	18,886	1	1,652	1,317	2,071
Entre 1 et 49 salariés	0,152	0,121	1,558	1	1,164	0,917	1,476
Entre 50 et 499 salariés	0,040	0,139	0,083	1	1,041	0,792	1,368
<i>(réf. plus de 500 salariés)</i>							
Zone urbaine***			75,333	4			
Commune rurale	-1,043***	0,130	64,248	1	0,352	0,273	0,455
Commune de moins de 20000 hab.	-0,608***	0,132	21,319	1	0,544	0,420	0,704
Commune entre 20 et 200 000 hab.	-0,558***	0,116	23,304	1	0,572	0,456	0,718
Commune de plus de 200 000 hab.	-0,228**	0,102	5,006	1	0,796	0,652	0,972
<i>(réf. aggro. Parisienne)</i>							
Temps partiel	-0,038	0,116	0,108	1	0,963	0,767	1,209
<i>(réf. temps complet)</i>							
dimanche (non)	-0,510***	0,112	20,747	1	0,600	0,482	0,748
<i>(réf. oui)</i>							
Constante	-3,299**	0,226	213,663	1	0,037		

Annexe 9.1 – Questionnaire distribué aux étudiants

ENQUETE MOBILITE ERASMUS 2010/2011

I. Renseignements pratiques

1. NIP :
2. 2a. Année de naissance : 2b. Pays de naissance :
3. Nationalité :
- 4.

Mention de la Licence ou du Master	Spécialité

5. Niveau d'études : Licence 1 Licence 2 Licence 3 Master 1 Master 2
6. Type de baccalauréat obtenu : BAC S BAC ES BAC L Autre
7. 1^{ère} inscription après le baccalauréat : Université Etudes hors université Recherche d'un travail
8. Année de la 1^{ère} inscription à l'université :
9. Profession du père :
10. Profession de la mère :
11. Niveau de diplôme du père : Inférieur au bac Bac +1 Bac +2 Bac +3 Bac +4 Bac +5 Bac +8
12. Niveau de diplôme de la mère : Inférieur au bac Bac +1 Bac +2 Bac +3 Bac +4 Bac +5 Bac +8

II. Votre profil

13. Où vivez-vous normalement, en tant qu'étudiant ? Chez vos parents En location Autre
14. Bénéficiez-vous d'une bourse d'étude ? Oui Non
15. Si oui, de quel échelon ? 0 1 2 3 4 5 6
16. Cochez les semestres validés :

	Licence						Master	
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S1	S2
en 2010/2011								
en 2009/2010								
en 2008/2009								
en 2007/2008								

17. Quelle est environ votre moyenne générale par semestre validé ? La réponse doit être comprise entre 0 et 20.

	Licence						Master	
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S1	S2
Moyenne générale								

18. Avez-vous déjà....

- a) ... fait un séjour linguistique ? Oui Non
- b) ... fait un stage à l'étranger ? Oui Non
- c) ... eu une expérience professionnelle à l'étranger ? Oui Non

19. Comment considérez-vous votre niveau linguistique actuel ?

- a) En anglais : Débutant/élémentaire Intermédiaire/moyen Confirmé/à l'aise Expert/bilingue
- b) En allemand : Débutant/élémentaire Intermédiaire/moyen Confirmé/à l'aise Expert/bilingue
- c) En espagnol : Débutant/élémentaire Intermédiaire/moyen Confirmé/à l'aise Expert/bilingue
- d) Autre langue, précisez :
- Débutant/élémentaire Intermédiaire/moyen Confirmé/à l'aise Expert/bilingue
- e) Autre langue, précisez :
- Débutant/élémentaire Intermédiaire/moyen Confirmé/à l'aise Expert/bilingue

III. Un projet de mobilité Erasmus ?

20. Envisagez-vous de participer au programme Erasmus l'année 2011/2012 ? Oui Non

Si oui, reportez-vous aux questions n° 21 à 30. Si non, reportez-vous à la question 31.

Questions 21 à 30 - Vous souhaitez participer au programme Erasmus

21. Quelle est la durée souhaitée de votre mobilité ? O moins de 3 mois O 3 mois O 1 semestre O 2 semestres

22. Quel est votre premier choix de pays de destination ?

23. Selon quels critères faites-vous ce premier choix de destination de séjour Erasmus ? Numérotez ces critères de 1 à 6, du plus important au moins important.

Bénéficier d'un autre type d'enseignement Proximité géographique avec la France Climat Langue
 Culture/Tourisme Réseaux sociaux (connaissances, amis, famille)

24. Quel est votre deuxième choix de pays de destination ?

25. Selon quels critères faites-vous ce deuxième choix de destination de séjour Erasmus ? Numérotez ces critères de 1 à 6, du plus important au moins important.

Bénéficier d'un autre type d'enseignement Proximité géographique avec la France Climat Langue
 Culture/Tourisme Réseaux sociaux (connaissances, amis, famille)

26. Quel est votre troisième choix de pays de destination ?

27. Selon quels critères faites-vous ce troisième choix de destination de séjour Erasmus ? Numérotez ces critères de 1 à 6, du plus important au moins important.

Bénéficier d'un autre type d'enseignement Proximité géographique avec la France Climat Langue
 Culture/Tourisme Réseaux sociaux (connaissances, amis, famille)

28. Quelles sont les raisons socioprofessionnelles qui vous poussent à participer au programme Erasmus ? Numérotez ces réponses de 1 à 3, de la plus importante à la moins importante.

Bénéficier d'un autre type d'enseignement Valoriser le CV Apprendre/se perfectionner dans une langue étrangère

29. Quelles sont les raisons personnelles qui vous poussent à participer au programme Erasmus ? Numérotez ces réponses de 1 à 6, de la plus importante à la moins importante.

Nouvelles expériences Nouveaux contacts Influence de la famille Attrait du lieu
 Autonomie recherchée Confiance en soi améliorée

30. Quelles sont vos principales craintes dans l'optique de séjourner à l'étranger ? Numérotez ces réponses de 1 à 6, de la plus importante à la moins importante.

Difficultés d'étudier dans une langue étrangère Difficultés financières Ne pas se faire d'amis
 Eloignement familial Organisation de la vie courante Logement

Question 31 - Vous ne souhaitez pas participer au programme Erasmus

31. Pourquoi ne pas participer au programme Erasmus cette année ?

- O J'ai déjà participé au programme Erasmus
- O Je souhaite participer ultérieurement au programme Erasmus
- O Je souhaite partir à l'étranger durant mes études, en dehors du programme Erasmus
- O Je ne suis pas intéressé(e) par une mobilité durant les études (Reportez-vous à la question 32)

Question 32 - Pas d'intérêt pour la mobilité étudiante

32. Quelles sont vos principales raisons de ne pas du tout être intéressé par une mobilité étudiante ?

- O Difficultés financières
- O Manque d'information sur le sujet
- O Autres préoccupations durant les études
- O Crainte liée à un éloignement prolongé
- O Autre :

Formulaire de collecte de données personnelles - Hélène Syed. « Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à une étude économétrique dans le cadre d'une thèse. La destinataire des données est Hélène Syed. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant par mail à helene.syed@orange.fr. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

Annexe 9.2 – Résultats de la régression logistique binaire sur la probabilité d'un désintérêt pour la mobilité avec suppression d'une observation (n°139) perturbant les estimations

Le modèle est composé des mêmes observations hormis l'observation n°139 identifiée par le logiciel comme une observation susceptible de perturber les estimations. Le modèle ainsi estimé explique 36% de la variance. La table de classification a un pouvoir prédictif supérieur à celui du modèle ajusté : le modèle prédit globalement avec succès 71,6% des fois. Lorsque nous décomposons ce taux, nous constatons que le désintérêt pour la mobilité est mieux prédit avec succès (71,9% des fois) que le modèle ajusté précédent, alors qu'un intérêt pour la mobilité est prédit avec le même succès (71,4% des fois).

Quant aux coefficients estimés de nos variables explicatives pertinentes, nous constatons d'une part une amélioration en termes du seuil de significativité (passé pour toutes les variables hormis la constante à 0,01), et d'autre part, une amplification de leur rôle dans la détermination d'un désintérêt pour la mobilité (annexe 8.1).

Annexe 9.2 : Résultats de régression logistique binomiale de la probabilité de désintérêt pour la mobilité par un étudiant sur les caractéristiques individuelles, le capital-mobilité, le capital socio-économique, le capital linguistique et la qualité de l'étudiant (modèle ajusté avec suppression de l'observation 139)							
	β	S.E.	Wald	df	$\exp \beta$	95,0% C.I. for $\exp \beta$	
						Lower	Upper
Nationalité							
Etrangère (réf. Française)	-1,825***	0,487	14,048	1	0,192	0,077	0,481
Niveau d'éducation du père***			16,428	3			
Nsp	0,804	0,638	1,590	1	1,868	0,560	6,234
Niveau Bac ou moins	1,824***	0,532	11,749	1	5,015	1,865	13,484
Bac+1 à Bac+4 (réf. Bac+5 ou plus)	0,602	0,540	1,242	1	1,509	0,550	4,145
Boursier ou non boursier							
Non (réf. Oui)	-1,028***	0,332	9,559	1	0,376	0,198	0,714
Séjour linguistique							
Non (réf. Oui)	0,851***	0,327	6,783	1	2,275	1,212	4,27
Stage à l'étranger							
Non (réf. Oui)	1,715***	0,625	7,538	1	3,986	1,297	12,254
Constante	-1,419**	0,755	3,527	1	0,343		

-
- Abraham, J. (2001). Mobilité interne et polyvalence: efficience et création de ressources. *Cahiers du CERMAT n°88*, 131-146.
- Abraham, J. (2002). Gestion de la mobilité interne et création de valeur de croissance externe. *XIIIème congrès annuel de l'AGRH*, (pp. 9-18).
- Abraham, J. (2003). Marché interne du travail. Enjeux et limites de la mobilité. *CERMAT, document de travail, n°105*.
- Abraham, J. (2004). Gestion de la mobilité interne et création de valeur de croissance externe,. *Congrès annuel de l'AGRH*, (pp. 9-18). Paris.
- Albert, M. (1992). *Kapitalismus contra Kapitalismus*. Frankfurt am M/New York.
- Almeida, P., & Kogut, B. (1999). Localization of Knowledge and the Mobility of Engineers in Regional Networks. *Management Science*, 45(7), 905-917.
- Amerashinghe, C. (1983). Staff regulations and staff rules of selected international organizations. *Office of the Executive Secretary, World Bank Administrative Tribunal*.
- Amossé, T. (2003). Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle. *INSEE Première, n°921, septembre*.
- Arcis, I. (2010). *Les systèmes de santé en Europe*. Vivre Ensemble Education, Analyses .
- Aubry, E., & Chevallereau, J. (2007). *Analyse des difficultés rencontrées par les salariés et les entreprises au regard des textes régissant la mobilité internationale au sein d'un même groupe*. rapport RM 2007-06, IGAS.
- Aujean, L. (2013). Current intra-EU mobilities: a flow under stress? *YES-EU! working group*. Brussels: Confrontations Europe.
- Aujean, M. (2007). La politique fiscale européenne: Entre harmonisation, coordination et coopération renforcée. *Regards croisés sur l'économie*, 1(1), 36-47.
- Aydemir, A. B. (2003). *Are immigrants positively or negatively selected? The role of immigrant selection criteria and self-selection*. Montreal: Family and Labour Studies Division, Statistics Canada.
- Bailly, F., & Maurau, G. (2000). Mobilité du travail en Europe, capital humain et protection sociale . Dans & L. P. Lehmann, *Politiques économiques et construction communautaire. Le choc européen* (pp. 227-249). Paris.

- Ballatore, M. (2010). *Erasmus et la mobilité des jeunes européens*. Paris: Presses Universitaires de France, collection Education et société.
- Ballatore, M., & Blöss, T. (2008). L'autre réalité du programme Erasmus : affinité sélective entre établissements et reproduction sociale des étudiants. *Formation-emploi*, 53-74.
- Baraton, M. (2006). De la difficulté de devenir cadre par promotion. *INSEE Première*, n°1062, janvier.
- Barbier-Gauchard, A. (2008). *L'intégration budgétaire européenne-Enjeux et perspectives pour les finances publiques européennes*. De Boeck Edition: Paris.
- Baril, R., Robidoux, B., & Lemelin, C. (1987). La demande d'éducation des jeunes québécois. *L'Actualité Economique, Société Canadienne de Science Economique*, 63(1), 5-25.
- Bauer, T., Pereira, P., Vogler, M., & Zimmermann, K. (2002). Portuguese Migrants in the German Labor Market: Performance and Self-Selection. *International Migration Review*, 36(2), 467-491.
- Bayoumi, T., & Eichengreen, B. (1996). *Operationalizing the Theory of Optimum Currency Areas*. CEPR Discussion Paper.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirique Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Belot, M., & Ederveen, S. (2005). Indicators of cultural and institutional barriers in OECD countries. *CPB Memorandum*. The Hague.
- Belot, M., & Hatton, T. J. (2008). *Immigrant selection in the OECD*. Discussion paper n°571, Centre for Economic Policy Research, The Australian National University.
- Bernaciak, M. (2012). *Social dumping: political catchphrase or threat to labour standards*. Brussels: Working paper, ETUI.
- Bertola, G. (2009). *Inequality, Integration, and Policy: Issues and evidence from EMU*. CEPR Discussion Papers 7251.
- Blanchard, O., & Katz, L. (1992). Regional Evolutions. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1-75.
- Boeri, T., & Brücker, H. (2005a). *Migration, Co-ordination Failures and EU Enlargement*. IZA Discussion Papers 1600, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Boeri, T., & Brücker, H. (2005b). Why are Europeans so tough on migrants? *Economic Policy*, 20, 629-703.
- Bohlinger, S. (2007). Les compétences au coeur du cadre européen des certifications. *Revue européenne de formation professionnelle*, 42-43, 106-124.

- Bonin, H., Eichhorst, W., Florman, C., Hansen, M., Skiold, L., & Scuhler, J. (2008). *Geographic mobility: Optimising its Economic and Social Benefits*. IZA Report n°19.
- Borjas, G. J. (1987). Self-selection and the earnings of immigrants. *American Economic Review*, 77(4), 531-553.
- Borjas, G. J., Bronars, S. G., & Trejo, S. J. (1992). *Self-selection and Internal Migration in the United States*. Working Paper n°W4002.
- Bourcier, C. (2006). Enjeux et pratiques de la mobilité interne: une approche par les compétences. *Mémoire de master, Université Paris I - Panthéon Sorbonne*.
- Boyer, R. (1993). D'une série de National Labour Standards à un European Monetary Standard? Théorie et histoire économique face à l'intégration monétaire européenne. *Recherches économiques de Louvain*, 59(1/2), 119-153.
- Brachet, A., & Verdier, A. (2006). *Concurrence et convergence fiscale, quel projet européen ? Questions d'Europe*. Paris: Les policy papers de la fondation Robert Schuman.
- Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H., & Teichler, U. (2006). *The Professional Value of ERASMUS Mobility*. Brussels: International Centre for Higher Education Research, INCHER.
- Braun, S., & Singer, G. (2012). *Greasing the Wheels of the labor market? Immigration and Worker mobility*. Berlin: Kiel Policy Brief n°52.
- Broyer, S., Caffet, J., & Duivaine Martin, V. (2011). La faible mobilité du travail est plus que jamais un obstacle à la cohésion de la zone euro. *Flash Economie Recherche Economique*, 11.
- Brücker, H., & Defoort, C. (2006). The (Self-) Selection of International Migrants Reconsidered: Theory and New Evidence. *IZA Discussion Paper 2052*.
- Brücker, H., & Trübswetter, P. (2004). *Do the Best Go West? An Analysis of the Self-Selection of Employed East-West Migrants in Germany*. IZA Discussion Papers 986, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Brücker, H., & Von Weizsäcker, J. (2007). Migration policy: at the nexus of internal and external migration. Dans A. Sapir, *Fragmented power: Europe and global economy* (pp. 227-265). Brussels.
- Cammelli, A., Ghiselli, S., & Mignoli, G. (2008). Study experience abroad: Italian graduate characteristics and employment outcomes. Dans M. Byram, & F. Dervin, *Students, Staff and Academic mobility in Higher Education*. Bologna.
- Cassel, G. (1923). *The theory of Social Economy*. London: T.F.Union.
- Cazes, S. (1993). Protection sociale et intégration économique européenne. *Revue de l'OFCE*, 43, 135-167.

- Cedefop. (2010). *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. CEDEFOP.
- Cerna, L. (2010). The EU Blue Card: A bridge too far? *ECPR Pan-European Conference on EU Politics*. Porto.
- Chaloff, J., & Lemaître, G. (2009). *Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries*". Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
- Chiquiar, D., & Hanson, G. H. (2005). International migration, self-selection, and the distribution of wages: evidence from Mexico and the United States. *Journal of Political Economy*, 113, 239-281.
- Chiswick, B. R. (1999). Are immigrants favorably self-selected? *The American Economic Review*, 89(2), 181-185.
- Clark, X., Timothy, J., & Williamson, J. (2007). Explaining US Immigration 1971-1998. *The Review of Economics and Statistics*, 89(2), 359-373.
- Coates, D. (2000). *Models of capitalism – growth and stagnation in the modern era*. Policy press.
- Coicaud, J.-M. (2007). La fonction publique internationale en question. *Les Carnets du CAP*, 43-73.
- Collett, E. (2013). Facing 2020: Developing a new European agenda for immigration and asylum policy. *Policy Brief Series, MPI Europe, n°1*.
- Commission européenne. (1998). *Moderniser les services publics de l'emploi pour soutenir la stratégie européenne de l'emploi*. Bruxelles: COM (98) 641 final.
- Commission européenne. (2004). *Livre vert sur une approche communautaire de la gestion des migrations économiques, COM (2004) 811 final*. Bruxelles: Union européenne.
- Commission européenne. (2005). *Directive 2005/71/CE sur la procédure d'admission spécifique des RPT aux fins de recherche scientifique*. Bruxelles: Commission européenne.
- Commission européenne. (2006). *Mobilité géographique et professionnelle, Eurobaromètre*. Bruxelles: Commission européenne.
- Commission européenne. (2007). Communication relative aux migrations circulaires et aux partenariats pour la mobilité entre l'UE et les pays tiers. *COM(2007) 248 final*.
- Commission européenne. (2008a). *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux - Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail*. Bruxelles: SEC(2008)3058 Commission européenne.

Bibliographie

- Commission européenne. (2008b). *La mobilité géographique au sein de l'UE : optimiser ses avantages économiques et sociaux*. Bruxelles: Union européenne.
- Commission européenne. (2009a). *Livre vert pour promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage, COM (2009) 329 final*. Bruxelles: Union européenne.
- Commission européenne. (2009b). *Students and Higher Education Reform. Survey among students in higher education institutions, in the EU Member States, Croatia, Iceland, Norway and Turkey*. Brussels: Flash Eurobaromètre, Rapport analytique, Commission européenne.
- Commission européenne. (2010a). *Communication Jeunesse en mouvement. Une initiative pour libérer le potentiel des jeunes aux fins d'une croissance intelligente, durable et inclusive dans l'UE*. Bruxelles: Union européenne.
- Commission européenne. (2010b). *Lever les obstacles fiscaux transfrontaliers pour les citoyens de l'Union européenne*. Bruxelles: Union européenne.
- Commission européenne. (2010c). Proposition de directive établissant les conditions d'entrées et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe. *COM(2010) 378 final*.
- Commission européenne. (2010d). *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois : une contribution européenne au plein emploi*. Bruxelles: Union européenne.
- Commission européenne. (2012a). *Décision d'exécution relative à la compensation des offres et des demandes d'emploi et le rétablissement d'EURES*. Bruxelles: Union européenne.
- Commission européenne. (2012b). *Immigration of International Students to the EU*. Brussels: European Migration Network.
- Commission européenne. (2013). *Growth potential of EU human resources and policy implications for future economic growth*. Brussels.
- Confédération européenne des syndicats. (2010). Rapport sur le travail conjoint des partenaires sociaux européens sur les arrêts de la CJE dans les affaires Laval, Viking et Luxembourg.
- Confrontations Europe. (2005). *Pour un dialogue industriel européen*. Paris: L'Option n°21.
- Confrontations Europe. (2008). *A la recherche de l'intérêt européen*. Paris: Le manuscrit.
- Confrontations Europe. (2009). *Formation/emploi - choc démographique et sortie de crise*. Paris: L'Option.
- Conseil. (2003). *Directive 2003/109 relative au statut des ressortissants de pays tiers de longue durée*. Bruxelles: Union européenne.

- Conseil. (2004). *Directive 2004/114/CE du Conseil relative aux conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de volontariat*. Bruxelles: Journal Officiel de l'Union européenne.
- Conseil. (2009). *Directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié*. Bruxelles: Union européenne .
- Conseil d'Analyse stratégique. (2008). *Encourager la mobilité des jeunes en Europe : orientations stratégiques pour la France et l'Union européenne*. Paris: CAS.
- Coulombe, S., & Tremblay, J. (2004). *Literacy, Human Capital and Growth*. Ottawa: Working Papers 0407E, University of Ottawa, Department of Economics.
- Cuecuecha, A. (2005). *The Immigration of Educated Mexicans: The Role of Informal Social Insurance and Migration Costs*. ITAM mimeograph.
- Da Costa, I., & Rehfeld, R. (2012). Transnational negotiations and the Europeanization of industrial relations: Potential and obstacles. *European Journal of Industrial Relations*, 18(2), 123-137.
- Dayan, J. (2008). *Le régime français de formation professionnelle continue. Enjeux, acquis, voies de réforme*. Conseil d'analyse stratégique, document pour le Groupe de travail Formation professionnelle, Conseil d'orientation de l'emploi sur la formation.
- De Coulon, A., & Wadsworth, J. (2006). *On the relative gains to immigration: a comparison of the labour market position of Indians in the USA, the UK and India*. CEPDP, 851. Centre for Economic Performance. London: London School of Economics and Political Science.
- Deffayet, S., & Van Heems, F. (1995). Mobilité horizontale, itinéraire bis ou voie de garage? *Personnel, ANDCP*, 365, 36-41.
- Delarre, S., & Duhautois, R. (2003). La mobilité intra-groupe des salariés: le poids de la proximité géographique et structurale. *Economie et statistique*, 369-370.
- Dervin, F., & Suomela Salmi, D. (2007). *Academic Mobility - Blending Perspectives*. Turku: Publications du département d'études françaises, no. 9, Université de Turku.
- Diez Guardia, N., & Pichelmann, K. (2006). *Labour Migration Patterns in Europe: Recent Trends, Future Challenges*. Brussels: European Commission, DG for Economic and Financial Affairs.
- Docquier, F. (2008). *Is migration a good substitute for education subsidies?*. *J. Dev. Econ.* Louvain: Université catholique de Louvain.
- Docquier, F., & Marfouk, A. (2004). *Measuring the international mobility of skilled workers (1990-2000)*. World Bank Policy Research Working Paper No 3381.

- Docquier, F., & Rapoport, H. (2007). *Skilled migration: the perspective of developing countries*. CREAM.
- Docquier, F., Lohest, O., & Marfouk, A. (2005). *Brain Drain in Developing Regions (1990-2000)*. IZA Discussion Papers 1668, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Dostie, B., & Léger, P. T. (2006). *Self selection in migration and returns to unobservable skills*. IZA Discussion paper n°1942.
- Drewes. (1993). Internal and external labour Mobility in Canada. *Applied Economics*, 1355-1363.
- Dussault, G., & Franceschini, M. (2006). Not enough there, too many here: understanding geographical imbalances in the distribution of the health workforce. *Human Resources for Health*, 4(12).
- Emmanuel, L., Francisco, R., & Mathew, C. (2009). Revisiting the Migration-Development Nexus: a gravity model approach. *Human Development Research Paper*, 44.
- Erhel, C., & Palier, B. (2005a). Europe sociale et Europe de l'emploi : l'apport de Douglass North à l'explication des trajectoires nationales. *Economies et sociétés, série Socio-économie du travail*, 1531-1556.
- Erhel, C., & Palier, B. (2005b). L'Europe sociale : entre modèles nationaux et coordination européenne. *Revue d'Economie Politique*, 115(6), 677-704.
- Erkel-Rousse, H. (1997). Degré de flexibilité des marchés du travail, ajustement à des chocs asymétriques et union monétaire européenne. *Économie et Prévision, Programme National Persée*, 128(2), 79-100.
- Espina, A. (1990). La première étape de l'harmonisation des systèmes du travail de la CE. *Economie et Société*, 15(2), 211-225.
- Esping-Andersen, E. (1990). *Les trois mondes de l'État-providence*. Paris: PUF.
- Eurobaromètre. (2006). *Le marché intérieur : opinions et expériences des citoyens dans l'UE25, n°254*. Bruxelles: Commission européenne.
- Fauve, P. (2008). *La concurrence fiscale est-elle souhaitable?* Paris: Nouvelle Europe.
- Favell, A. (2010). Immigration, migration et libre circulation dans la construction de l'Europe. Dans V. Guiraudon, *Les effets de l'eupéanisation des politiques d'immigration* (pp. 33-64). L'Harmattan.
- Fawcett, J. T. (1989). Networks, Linkages, and Migration Systems. *International Migration Review*, 671-680.

- Fayolle, J. (2004). Deux ou trois idées non reçues sur les migrations. *RFAS*, 61-72.
- Fayolle, J. (2005). Les conditions de politiques migratoires et d'intégration réussies. *Les quatrièmes entretiens de l'emploi, Observatoire de l'ANPE*.
- Felbermayr, G., & Reczkowski, I. (2012). International Student Mobility and High-Skilled Migration: The Evidence. *IFO Working Paper n°132*.
- Feliciano, C. (2005). Educational Selectivity in U.S. Immigration: How do Immigrants Compare to Those Left Behind? *Demography*, 131-152.
- Fernandes, S., & Maslauskaitė, K. (2013). *Une dimension sociale pour l'UEM: pourquoi et comment?* Bruxelles: Policy Paper n°98, Notre Europe, Institut Jacques Delors.
- Freyssinet, J., & Seifert, H. (1999). *Negotiating Employment and Competitiveness : A Comparative Overview on Collective Agreements Dealing with the Relationship between Employment and Competitiveness*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Gonzales, C., Parkes, R., Sorroza, A., & Ette, A. (2013). The EU performance in the global competition for highly-skilled migrants. *Policy Paper, Think Global Act European*.
- Görlich, D., Stepanok, I., & Al Hussami, F. (2013). Youth unemployment in Europe and the world: causes, consequences and solutions. *Kiel Policy Brief, n°59*.
- Grabia, A., & S., G. (2010). La circulation migratoire. *MECI, Populations et mobilités*.
- Grass, E. (2013). *L'Europe sociale*. Paris: La documentation française.
- Grogger, J., & Hanson, G. (2011). *Substitution Between Immigrants, Natives, and Skill Groups*. New York: NBER Working Papers 17461, National Bureau of Economic Research.
- Guerrero, S. (2001). Quelle stratégie de carrière, pour quel salaire ? L'exemple des cadres français. *Gestion vol. 26, n°1*, 12-17.
- Guild, E. (2007). The Worst-case Scenario and the Man on the Clapham Omnibus. *Security and Human Rights*, 99-121.
- Guillot, Y., & Hamouche, S. (1999). Mobilité salariale : mobilité géographique et mobilité professionnelle sont-elles "payantes"? *XVIèmes Journées de Micro Economie Appliquée, 3-4 juin*. Lyon.
- Haines, V., & Saba, T. (1999). Understanding reactions to international mobility policies and practices. *Human Resource Planning*, 22(3), 40-52.
- Hainmueller, J., & Hiscox, M. (2007). Educated Preferences: Explaining Attitudes Toward Immigration in Europe. *International Organization*, 61, 399-442.

- Hall, P., & Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Herzog, P. (2010). *Une tâche infinie. Fragments d'un projet politique européen*. Paris: Editions du Rocher.
- Herzog, P. (2012). Contribution pour une stratégie industrielle européenne fondée sur la coopération. *Confrontations Europe, La Revue*, 6-27.
- Hilbert, C., & Schömann, K. (2004). The need for early identification of future skill requirements in the European Union. Dans Cedefop, *Identifying skill needs for the future: from research to policy and practice* (pp. 87-101). Cedefop.
- Hix, S., & Noury, A. (2007). Politics not Economic Interests: Determinants of Migration Policies in the European Union. *International Migration Review*, 41(1), 182-205.
- Hoeller, P., & Louppe, M.-O. (1994). Le marché intérieur de la CE: Mise en oeuvre et conséquences économiques. *Revue économique de l'OCDE*, 23, 60-112.
- Hoffmann, J., Hoffmann, R., Kirton-Darling, J., & Rampeltshammer, L. (2002). *The Europeanisation of industrial relations in a global perspective: A literature review*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Holland, D., Fic, T., Rincon-Aznar, A., Stokes, L., & Paluchowski, P. (2011). *Labour mobility within the EU - The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements*. Brussels: National Institute of Economic and Social Research.
- IRES. (2000). *Les marchés du travail en Europe*. Repères, La Découverte.
- Kahanec, M., & Kralikova, R. (2011). Pulls of International Students Mobility. *IZA Discussion Paper n°6233*.
- Karemera, P., & Oguledo, V. D. (2000). A gravity Model Analysis of International Migration to North America. *Applied Economics*, 92(3), 1745-1755.
- Katseli, L., Lucas, R., & Xenogiani, T. (2006). *Politiques migratoires et développement: une perspective européenne*. Paris: OCDE, Cahier de politique économique, n°30.
- Katz, E., & Stark, O. (1987). International Migration Under Asymmetric Information. *The Economic Journal*, 97(347), 718-726.
- King, R., Findlay, A., & Ahrens, J. (2010). *International student mobility literature review: final report*. Higher Education Funding Council for England.
- Kreppel, A. (2002). *Understanding the European Parliament from a Federalist Perspective: The Legislatures of the USA and EU Compared*. Brussels: Center for European Studies .

Bibliographie

- Kritz, M., Lim, L., & Zlotnik, M. (1992). *International Migration Systems: A Global Approach*. Oxford: Clarendon Press.
- Krugman, P. (1991). Increasing Returns and Economic Geography," *Journal of Political Economy*. *University of Chicago Press*, 99(3), 483-499.
- Leclercq, E. (1999). *Les théories du marché du travail*. Paris: La pensée économique contemporaine.
- Lemoine, M., & Wasmer, P. (2009). *Les mobilités des salariés*. Rapport, Conseil d'analyse économique.
- Léonard, E., & Dion, D. (2003). Globalisation versus relations industrielles à la belge ? *Reflets et perspectives de la vie économique*, 4(XLII), 59-69.
- Leonardi, S. (2012). European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations? *Euroacta, Discussion paper*.
- Lesueur, J., & Sabatier, M. (2008). *Microéconomie de l'emploi: théorie et applications*. France: De Boeck Université.
- Lewer, J., & den Berg, H. (2008). A gravity model of immigration. *Economics Letters*, 99(1), 164-167.
- Lhéritier, J. (1992). Les déterminants du salaire. *Economie et statistique*, 257, 9-32.
- Liebig, T., & Sousa-Poza, A. (2006). Migration, self-selection and income inequality: an international analysis. *KYKLOS*, 57(1), 125-146.
- Luedtke, A. (2009). Uncovering European Union Immigration Legislation: Policy Dynamics and Outcomes. *International Migration*, 47, 1-27.
- Mabogunje, A. (1970). Systems Approach to a Theory of Rural-Urban Migration. *Geographical Analysis*, 2(1), 1-18.
- Mahieu, V. (2011). *Rapport du Parlement européen sur la directive du permis unique*. Bruxelles: Parlement européen.
- Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters : mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, 30-1, 23-31.
- Malchow-Møller, N., Munch, J., Schroll, S., & Shaksen, J. (2008). Attitudes Towards Immigration-Perceived Consequences and Economic Self Interest. *Economic Letters*, 100, 254-257.
- Mallet, L. (1980). *Le marché local du travail. Critique d'un concept et propositions*. . Toulouse: CNRS.

- Mantel, S. (1993). Quelles perspectives pour la mobilité du travail dans l'UEM ? *Economie et Statistiques*, 262-263, 111-121.
- Mardsen, D. (1994). Intégration des marchés européens du travail. *Intégration européenne et marché de l'emploi. Europe sociale, supplément 1*, 1-38.
- Marfouk, A. (2006). *Migrations internationales par niveau de qualification : mesures et analyse des déterminants*. Lille: Thèse de doctorat en sciences économiques, université de Lille2.
- Marini, P. (1999). *La concurrence fiscale en Europe: une contribution au débat*. Paris: Rapport d'information 483 (98-99), Commission des finances, Sénat.
- Massey, D. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Mayda, A. (2006). *Why are people more pro-trade than pro-migration?* London: CReAM Discussion Paper Series 0611, Centre for Research and Analysis of Migration (CReAM), Department of Economics, University College London.
- Mayda, A. (2007). International Migration: A Panel Data Analysis of the determinants of bilateral flows. *Center for Research and Analysis of Migration, Discussion Paper, 07*.
- Mazier, J., Oudinet, J., & Saglio, S. (2002). La flexibilité des prix relatifs et la mobilité du travail en Union monétaire. Une comparaison Europe/États-Unis. *Revue de l'OFCE*, 83, 325-388.
- McKenzie, D., & Rapoport, H. (2006). Self-selection patterns in Mexico-U.S. migration: the role of migration networks.
- McKinnon, R. (1963). Optimum Currency Areas. *American Economic Review*, 53, 717-724.
- Mechtenberg, L., & Strausz, R. (2009). *Migration of the Highly Skilled. Can Europe catch up with the US?* Berlin: SFB 649 Discussion Paper 2009-048.
- Messer, D., & Wolter, S. (2005). Are Student Exchange Programs Worth It? *Higher Education*, 54(5), 647-663.
- Milewski, V. (2004). La notion de zone monétaire optimale : Survey et application à l'UEM . *Mémoire, cycle international long, ENA*.
- Monti, M. (2010). *A new strategy for the single market. At the service of Europe's economy and society*.
- Morawska, E. (2002). Transnational Migration in the Enlarged European Union: A Perspective from East and Central Europe. Dans J. Zielonka, *Europe Unbound* (pp. 161-190). Oxford: Oxford University Press.

- Mouhoud, E., & Oudinet, J. (2004). Dynamiques et déterminants des migrations dans l'espace européen: effets de réseaux versus marché du travail. *Colloque EMMA "Europe-Méditerranée: relations économiques internationales et recomposition des espaces*. Madrid.
- Mouhoud, E., & Oudinet, S. (2006). Migrations et marché du travail dans l'espace européen. *Economie Internationale, La Revue du CEPII*, 7-39.
- Mundell, R. (1961). A theory of Optimum Currency Areas. *American Economic Review*.
- Murphy-Lejeune, E. (1998). *L'étudiant européen voyageur, un nouvel étranger. Aspects de l'adaptation interculturelle des étudiants européens*. Nancy: Thèse de doctorat non publiée, Université de Nancy II.
- Murrell, A., Frieze, I., & Olson, J. (1996). Mobility strategies and career outcomes :A longitudinal study of MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 324-335.
- Nickless, J., & Siedl, H. (2003). *La coordination de la sécurité sociale au Conseil de l'Europe*. London: Vade-mecum. College Chambers.
- Notais, A. (2006). Une approche subjective de la mobilité interne par la socialisation. *Note de travail, CERMAT*.
- OCDE. (1998). *Science and Technology Labour Markets: Mobility and Flexibility*.
- OCDE. (2012). *Etudes économiques de l'OCDE : Union européenne 2012*. Paris: OCDE.
- Oosterbeek, H., & Webbink, D. (2011). Does studying abroad induce brain drain? *Economica*, 78(31), 347-366.
- Orrenius, P., & Zavodny, M. (2004). *What are the consequences of an amnesty for undocumented immigrants?* Atlanta: Working Paper 2004-10, Federal Reserve Bank of Atlanta.
- Osterman, C. (1987). Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 26(1), 46-67.
- Palthey, G. (1948). La fonction publique internationale. *La revue administrative*, 6, 16-22.
- Parey, M., & Waldinger, F. (2007). *Studying Abroad and the Effect on International Labor Market Mobility*. Brussels: Centre for the Economics of Education.
- Parkes, R., & Angenendt, S. (2010). *After the blue card EU policy on Highly Qualified migration: Three Ways out of the Impasse*. Berlin: Discussion Paper, Heinrich Böll Stiftung.
- Partenaires sociaux européens. (2002). *Accord-cadre européen sur le télétravail*. Union européenne.

- Partenaires sociaux européens. (2004). *Accord cadre européen sur le stress au travail*. Union européenne.
- Partenaires sociaux européens. (2007). *Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail*. Union européenne.
- Patterson, B., & Martinez Serrano, P. (2000). *Coordination fiscale dans l'Union européenne*. Paris: document de travail, Série Affaires économiques, ECON 125.
- Pautrot, J. (2011). Les tendances de la mobilité internationale. *Les Cahiers de la Fondation, n°79-80, Europe et Sociétés*, 45-46.
- Peixoto, J. (1999). International firms, national managers: the obstacles to migration of highly skilled labour in transnational corporations. *Socius Working Papers*.
- Peixoto, J. (2001). The international mobility of highly skilled workers in transnational corporations : the macro and micro factors of the organizational migration of cadres. *International Migration Review*, 35(4), 1030-1053.
- Peretti, J.-M. (1998). *Ressources humaines - 5ème édition*. Gestion.
- Placidi, D. (2007). La transformation des pratiques diplomatiques nationales. Dans G. Devin, *Le multilatéralisme, nouvelles formes de l'action internationale* (pp. 17-35).
- Plantey, A., & Loriot, F. (2005). Fonction publique internationale : organisations mondiales et européennes. *collection CNRS droit*, 497.
- Polsky, D., Ross, S., & Sochalski, J. (2005). Nursing shortages and international nurse migration. *International Nursing Review*, 52, 252-263.
- Pullen-Sansfaçon, A., Brown, M., & Graham, J. (2012). International Migration of Professional Social Workers: Toward a theoretical framework for understanding professional adaptation processes. *Social Development Issues*, 34(2).
- Redor, D. (1994). Les migrations de spécialistes hautement qualifiés entre l'Europe centrale et l'Union Européenne : analyse et perspectives. *Revue d'économie comparatives Est-Ouest*, 25(3), 161-178.
- Reysz, J. (2006). *Repenser la relation formation emploi dans l'Union européenne*. Nancy: Presses universitaires de Nancy.
- Richez-Battesti, N. (1996). Union économique et monétaire et Etat Providence : la subsidiarité en question. *Etudes Internationales*, 27(1), 109-126.
- Rivza, B., & Teichler, U. (2007). The Changing Role of Student Mobility. *Higher Education Policy*, 457-475.
- Roger, A., & Ventolini, S. (2004). La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques. *AGRH*.

- Röpke, O. (2011). Avis du Comité économique et social européen. *CESE 802/2011, SOC/393*.
- Roy, A. D. (1951). Some thoughts on the distribution of earnings. *Oxford Economic Papers, New Series*, 135-146.
- Russo, G. (2011). Voting over selective immigration policies with immigration aversion. *Economics of Governance, Springer*, 12(4), 325-351.
- Rustenbach, E. (2010). Sources of Negative Attitudes toward Immigrants in Europe: A Multi-Level Analysis. *International Migration Review*, 44, 53–77.
- Sahlin, E., Gordon, J., Emin, L., Libert, I., Berg, A., & Persson, M. (2005). *Ex Post Evaluation of the Curriculum Development Projects funded in the Framework of Socrates 1997-2001*. Brussels: European Commission.
- Saint-Paul, G. (2002). L'impact de l'Union monétaire sur les marchés du travail. *Revue française d'économie*, 17(1), 33-56.
- Salais, R. (2004). La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emplois dans la SEE. Dans B. Zimmermann, *Action publique et sciences sociales*. Paris: Editions de la Maison des Sciences de l'homme.
- Salais, R. (2011). Employment and the Social Dimension of Europe: What Constitutive Conventions of the Market? Dans R. Rogowski, R. Salais, & N. Whiteside, *Transforming European Employment Policy: Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar.
- Salt, J. (1988). Highly-skilled international migrants, careers and internal labour markets. *Geoforum journal of physical human and regional geosciences*, 19(4), 387-399.
- Salt, J., & Almeida, J. (2006). International migration in Europe. Patterns and trends since the mid-1990s. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 22(2), 155-175.
- Salt, J., & Clarke, J. (1998). Flows and stocks of foreign labour in the UK. *Labour Market Trends*.
- Sapir, A. (2005). *Globalisation and the reforms of European social models*. Brussels: Bruegel Policy Contribution.
- Sapir, J. (2013). *Faut-il sortir de l'euro?* Paris: Seuil.
- Schein, E. (1971). The individual, the organization and the career: a conceptual scheme. *The Journal of Applied Behavior Science*, 7(4), 401-426.
- Schmidt, V. (2005). L'Etat, l'économie et la protection sociale aux Etats-Unis et en Europe. *Critique internationale*, 83-107.
- Schomburg, H., & Teichler, U. (2008). Mobilité internationale des étudiants et débuts de vie active. *Formation Emploi*, 103, 41–55.

- Shiraki, M. (2007). Role of Japanese Expatriates in Japanese Multinational Corporations: From the Perspective of the Multinational Internal Labor Market. *Document Paper, School of Political Science and Economics*.
- Silvestre, J. (1994). L'intégration du marché du travail européen : réflexions sur les formes, les acteurs et les structures de la mobilité. *Intégration européenne et marché de l'emploi, Europe sociale, supplément 1*, 123-141.
- Sjaastad, & L. (1962). The costs and returns of Human Migration. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 80-93.
- Soltwedel, R., Dohse, D., & Krieger-Boden, C. (2000). Les marchés du travail européens et l'UEM : les défis à venir. *Finances et développement*, 35-42.
- Souto Otero, M. (2008). The Socio-Economic Background of Erasmus Students: Trends towards Wider Inclusion? *International Review of Education*, 54(2), 135-154.
- Souto Otero, M., & McCoshan, A. (2006). *Survey of the Socio-economic Background of ERASMUS students*. Brussels: European Commission.
- Stark, D. (1986). Rethinking Internal Labor Markets: New Insights from a Comparative Perspective. *American Sociological Review*, 51(4), 492-504.
- Straubhaar, T. (2002). *International mobility of the highly skilled: brain gain, brain drain or brain exchange*. Hamburg: HWWA Discussion paper n°88.
- Straubhaar, T., & Wolter, A. (1997). Globalisation, internal labour markets and the migration of the highly skilled. *New York*, 32(41), 174-180.
- Teichler, U. (2004). Temporary study abroad: the life of ERASMUS students. *European Journal of Education*, 34(4), 395-408.
- Teichler, U., & Jahr, V. (2001). Mobility During the Course of Study and After Graduation. *European Journal of Education*, 36(4), 443-458.
- Tratsaert, P., & De Smedt, E. (2009). *Qualifications et compétences pour plus de mobilité dans une Europe compétitive*. Bruxelles: Eurocadres.
- Tzeng, R. (1995). International labor migration through multinational enterprises. *The international migration review*, 29(1), 139-154.
- Vaniscotte, F., Houguenague, A., & West, A. (2003). *La mobilité étudiante en Europe, mythe ou réalité ? Comparaison France-Royaume-Uni*. Educations et sociétés, L'Harmattan.
- Vignal, C. (2006). Concilier mobilité résidentielle et mobilité professionnelle : cadrage statistique et pistes de réflexion. *Horizons stratégiques*, 2006/2(n°2), 37-47.
- Von Weizsäcker, J. (2006). Une Blue Card européenne - A European Blue Card proposal. *Horizons stratégiques*, 1/2006(n°1), 72-81.

Bibliographie

- Von Weizsäcker, J. (2006). *Welcome to Europe*. Brussels: Policy Briefs 40, Bruegel.
- Vossensteyn, H., Besançon, B., McCoshan, A., Huisman, J., & de Wit, H. (2010). *Improving the participation in the Erasmus programme*. Brussels: Commission européenne.
- Wachter, M., & Wright, R. (1990). The Economics of internal labor markets. *Industrial relations*, 2, 240-262.
- Wallace, C., & Stola, D. (2001). *Patterns of Migration in Central Europe*. Londres: Palgrave.
- Wiers-Jennsen, J. (2008). Does Higher Education Attained Abroad Lead to International Jobs? *Journal of Studies in International Education*, 12(2), 101-130.
- Yung, R. (2009). *Europe sociale : état des lieux et perspectives*. Paris: Rapport d'information. Paris: Commission des affaires européennes, Sénat.
- Zaiceva, A., & Zimmermann, K. F. (2008). *Scale, Diversity, and Determinants of Labour Migration in Europe*. IZA DP n°3595.

Liste des encadrés

Encadré I.1 Les canaux de transmission du marché du travail	29
Encadré I.2 Européanisation du système de relations industrielles	49
Encadré VI.1 Compétences dans le cadre du traité de Maastricht	172
Encadré VI.2 Compétences dans le cadre du traité d'Amsterdam (art. 63).....	173

Liste des graphiques

Graphique II.1 Mobilité intra-européenne dans les Etats membres, flux entrants et sortants, UE15, 1990 et 2000.....	77
Graphique II.2 Partenaires européens pour les flux entrants et sortants de l'Irlande, 2000.....	79
Graphique II.3 Partenaires européens pour les flux entrants et sortants de la Finlande et la Suède, 2000.....	80
Graphique II.4 Principaux partenaires pour les flux entrants et sortants de l'Autriche et l'Allemagne, 2000.....	81
Graphique II.5 Principaux partenaires pour les flux entrants et sortants de la France et du Portugal, 2000.....	82
Graphique II.6 Principaux partenaires pour les flux entrants et sortants de l'Italie.....	83
Graphique II.7 Principaux partenaires pour les flux entrants et sortants de l'Espagne, 2000...83	
Graphique II.8 Mobilité intra-européenne, structure par qualification des entrées et sorties de l'UE15, 1990 et 2000.....	85
Graphique II.9 Histogramme des résidus.....	96
Graphique III.1 Evolution du taux de chômage moyen total et de l'écart-type, UE15 et UE27, 2000-2011, en %.....	106

Table des matières

Graphique III.2 Evolution du taux de chômage des jeunes, 27 Etats membres, 2000-2011, en %.....	107
Graphique III.3 Evolution du taux de chômage de longue durée, 27 Etats membres, 2000-2011, en %.....	108
Graphique III.4 Valeurs propres et coude de Cattell.....	113
Graphique III.5 Dendrogramme de la CAH sur les marchés du travail nationaux.....	114
Graphique III.6 Répartition des pays selon les deux facteurs.....	117
Graphique IV.1 Flux d'entrée en 2008, pays neufs et UE-27.....	123
Graphique IV.2 Répartition des migrants par région de destination selon le niveau de qualification, 1990 et 2000.....	127
Graphique IV.3 Répartition des migrants par niveau de qualification, selon la région de destination, 1990 et 2000.....	129
Graphique IV.4 Structures par qualification des flux d'entrée de l'UE-15 et des pays neufs, 1990 et 2000.....	129
Graphique IV.51 Répartition des émigrants par région d'origine selon le niveau de qualification, 1990 et 2000.....	130
Graphique IV.6 Répartition des émigrants par niveau de qualification, selon le pays d'origine, 1990 et 2000.....	131
Graphique IV.7 Structures par qualification des flux de sortie, UE15 et pays neufs, 1990 et 2000.....	131
Graphique IV.8 Structures par qualification comparées des flux d'entrée et de sortie, de l'UE-15 et des pays neufs, 1990 et 2000.....	132
Graphique IV.9 Répartition des flux d'entrée et de sortie par niveau de qualification et par Etat membre, 1990 et 2000.....	133
Graphique IV.10 Structures par qualification des flux d'entrée et de sortie par Etat membre, UE-15, 1990 et 2000.....	134

Table des matières

Graphique IV.11 Répartition des immigrants par pays de destination selon la région d'origine, 1990 et 2000.....	137
Graphique IV.12 Répartition des émigrants par région d'origine selon le pays de destination, 1990 et 2000.....	139
Graphique IV.13 Répartition des émigrants des pays neufs et de l'UE-15 selon le pays de destination, 1990 et 2000.....	140
Graphique IV.14 Répartition des flux entrants par Etat membre en provenance des pays neufs, 2000.....	141
Graphique IV.15 Répartition des flux d'immigration qualifiée selon la région de destination, 2000.....	144
Graphique IV.16 Répartition des flux d'émigration qualifiée selon la région d'origine, 2000..	144
Graphique IV.127 Solde migratoire des qualifiés décomposé, UE15 et pays neufs, 1990 et 2000.....	145
Graphique IV.18 Flux entrants (et sortants) qualifiés, pays neufs et UE-15, 1990 et 2000...	146
Graphique IV.19 Origines de l'immigration européenne hautement qualifiée, 2000.....	147
Graphique IV.20 Flux d'entrée (de sortie) hautement qualifiés par région de destination (d'origine), UE15, 1990 et 2000.....	149
Graphique VII.1 Répartition des recrutements par pays d'origine de résidence, 1990/02.....	210
Graphique VII.2 Répartition des recrutements par pays d'origine de résidence de l'UE15, 1990/02.....	211
Graphique VIII.1 Condition d'immigration vers la région 1 sans <i>blue card</i>	264
Graphique VIII.2 Conditions d'immigration vers la région 1 avec <i>blue card</i>	265
Graphique IX.1 Distribution des étudiants selon leur intérêt relatif à la mobilité.....	285
Graphique IX.2 Les raisons personnelles d'une mobilité Erasmus.....	288
Graphique IX.3 Les raisons socioprofessionnelles d'une mobilité Erasmus.....	290

Table des matières

Graphique IX.4 Les craintes liées à une mobilité Erasmus.....	291
Graphique IX.5 Les raisons d'une absence d'intérêt à la mobilité.....	292
Graphique IX.6 Fréquences des notes initiales et finales selon le niveau d'études des étudiants mobiles et non mobiles.....	304
Liste des tableaux	
Tableau II.1 Déterminants, codage, source et effet attendu.....	92
Tableau II.2 Matrice des corrélations de Spearman des variables explicatives.....	93
Tableau II.3 Présentation des résultats de l'estimation par MCO de l'équation de gravité.....	94
Tableau II.4 Statistiques de colinéarité.....	95
Tableau II.5 Résultats de l'estimation par MCO de l'équation de gravité selon le niveau de qualification moyen des flux d'émigration.....	97
Tableau II.6 Résultats des estimations par MCO de l'équation de gravité selon le pays de destination j.....	98
Tableau III.1 Indicateurs de situation des marchés du travail nationaux européens, 2011, en %.....	103
Tableau III.2 Répartition de l'emploi par secteur d'activité, UE15 et UE27, 2011, en %.....	109
Tableau III.3 Croissance de l'emploi total et par secteur d'activité, 27 Etats membres, 2011, en %.....	110
Tableau III.4 Matrice des corrélations.....	112
Tableau III.5 Variance totale expliquée.....	112
Tableau III.6 Matrice des composantes après rotation Varimax.....	113
Tableau III.7 Test d'homogénéité des variances.....	117
Tableau III.8 Résultats de l'ANOVA.....	118

Table des matières

Tableau III.9 Comparaisons multiples de Bonferroni.....	118
Tableau III.10 Moyennes (m) et écarts-types (ET) par classe pour l'UE27.....	120
Tableau IV.1 Pays d'origine, selon le critère du pays de naissance les plus représentés dans les flux d'immigration, UE15 et pays neufs, 1990 et 2000.....	137
Tableau IV.2 Solde et taux de solde migratoires pour les migrants hautement qualifiés, dans les pays neufs et l'UE15, 2000.....	143
Tableau IV.3 Une polarisation des flux d'immigration hautement qualifiée européenne en provenance d'un pays neuf au Royaume-Uni et en Allemagne, 1990 et 2000.....	149
Tableau VII.1 Caractéristiques des recrutements, 1990/02.....	212
Tableau VII.2 Comparaison des profils des actifs recrutés à l'international par rapport à l'ensemble des actifs occupés au sens du BIT, moyenne sur la période 1990/02 (effectifs : 74200 actifs occupés au sens du BIT et 730 en recrutement international).....	215
Tableau VII.3 Calendrier de la proposition de directive COM(2010) 378 final.....	224
Tableau VII.4 Définition et code des variables du modèle.....	227
Tableau VII.5 Résultats de la régression logistique binomiale de la probabilité de recrutement à l'étranger sur les caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise, en France, 1990/02 (modèle ajusté).....	229
Tableau VII.6 Test de Hosmer and Lemeshow.....	230
Tableau IX.1 Mobilité Erasmus des étudiants : un impact incertain sur le marché du travail.....	276
Tableau IX.2 Un profil d'étudiant cerné en quatre dimensions.....	283
Tableau IX.3 Profils comparatifs des étudiants selon leur intérêt pour la mobilité.....	285
Tableau IX.4 Définition et code des variables du modèle.....	294
Tableau IX.5 Matrice de corrélations de Spearman des variables explicatives.....	295

Table des matières

Tableau IX.6 Résultats de régression logistique binomiale de la probabilité de désintérêt pour la mobilité par un étudiant sur les caractéristiques individuelles, le capital-mobilité, le capital socio-économique, le capital linguistique et la qualité de l'étudiant (modèle complet).....	295
Tableau IX.7 Table de classification du modèle ajusté.....	297
Tableau IX.8 Test de Hosmer et Lemeshow.....	297
Tableau IX.9 Résultats de régression logistique binomiale de la probabilité de désintérêt pour la mobilité par un étudiant sur les caractéristiques individuelles, le capital-mobilité, le capital socio-économique, le capital linguistique et la qualité de l'étudiant (modèle ajusté).....	298
Tableau IX.10 Répartition des données recueillies selon le service universitaire.....	301
Tableau IX.11 Cas d'une mobilité considérée en L2.....	302
Tableau IX.12 Cas d'une mobilité considérée en L3.....	303
Tableau IX.13 Cas d'une mobilité considérée en M1.....	303
Tableau IX.14 Résultats des estimations en double différences.....	308
Tableau IX.15 Résultats des estimations en double-différence des sous-ensembles genre et composante.....	309

Liste des cartes

Carte III.1 Taux de chômage total, des jeunes et structurel, UE27, en 2011.....	105
Carte III.2 Typologie des pays en trois classes.....	116
Carte IV.1 Système mondial de circulation des travailleurs hautement qualifiés, 2000.....	148
Carte VIII.1 Initiative <i>blue card</i> et politiques nationales d'attraction des migrants, UE27, 2011.....	252

Résumé

Cette thèse propose une analyse de la mobilité intra-européenne des travailleurs citoyens européens et ressortissants de pays tiers (RPT) en mettant l'accent sur les enjeux de construction d'un marché du travail européen. L'opportunité d'une articulation entre politiques de mobilité intra-européenne des travailleurs et politique d'immigration communautarisée est étudiée. La première partie de cette thèse, à dominante analytique, permet de caractériser la situation européenne, ses systèmes et régimes de mobilité et de migration ainsi que les marchés du travail nationaux par rapport aux puissances mondiales actuelles. Ce travail est conduit avec un souci permanent de dépasser les données agrégées cachant des différences marquées, parfois même des divergences, entre Etats membres. A partir de cette cartographie, l'éclairage critique dans la deuxième partie sur les politiques publiques européennes actuelles menées en matière de promotion de la mobilité intra-européenne des travailleurs permet de formuler des recommandations. La troisième partie, croisant approches théorique et économétrique, propose d'étudier trois dimensions de la mobilité intra-européenne : l'étude dans un premier chapitre des déterminants d'un recrutement à l'étranger révèle que certaines caractéristiques propres à l'entreprise et à son secteur d'activité favorisent le recrutement à l'étranger, au-delà des caractéristiques du poste à pourvoir. La thèse montre dans un deuxième chapitre que la *blue card* européenne ne peut être efficace théoriquement en l'état : l'une des principales raisons étant son insuffisante articulation avec des droits élargis à la mobilité intra-européenne des titulaires d'une *blue card*. Enfin, l'étude de la mobilité étudiante confirme le caractère cumulatif de la mobilité et sa polarisation sur les plus qualifiés.

Abstract

This thesis presents an analysis of the intra-European mobility of European workers and citizens and of third country nationals (TCNs), focusing on the issues of building a European labor market. We are mainly interested in the opportunity of a link between intra-European mobility policies for workers and the European migration policy. The first part of the thesis is predominantly analytical. It characterizes the current situation of the European Union, its mobility patterns, its migration systems and regimes as well as the articulation with its national labor markets. The European situation is compared to the leading immigration countries outside EU. This analysis is conducted with an ongoing effort to go beyond the aggregate data, which may hide important national differences between Member States, and even marked divergences. Using this analysis, the second part is devoted to a critical review of the current European public policies for the promotion of intra-EU mobility of workers, leading to recommendations. The third part combines theoretical and empirical approaches for studying three dimensions of intra-EU mobility. In the first chapter, the study of the determinants of foreign recruitment reveals some specific features of the firms recruiting abroad, beyond the characteristics of the jobs. In the second chapter, we show that the current version of the European blue card cannot be efficient: one of the main reasons for this inefficiency is the lack of articulation with expanded rights for intra-European mobility of holding a blue card. Finally, the study of student mobility confirms the cumulative nature of mobility and polarization of the most qualified.

Mots clés : Migration, Mobilité, Union européenne, Marché du travail

Keywords: Migration, Mobility, European Union, Labor Market