



Université des sciences et technologies de Lille

Faculté de Géographie et Aménagement

L'attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais envers les élites étrangères.

Thèse de doctorat

Géographie humaine

Présentée et soutenue publiquement par

Romain LIAGRE

Le 12 octobre 2007

Directeur de la thèse :

M. Michel BATTIAU, Professeur à l'Université de Lille 1

Membres du jury :

Monsieur Didier PARIS, Professeur à l'Université de Lille 1 (président de jury)

Madame Sylvie DAVIET, Professeur à l'Université de Provence (rapporteur)

Monsieur Christian VANDERMOTTEN, Professeur à l'Université Libre de Bruxelles (rapporteur)

Monsieur Michel BATTIAU, Professeur à l'Université de Lille 1

Monsieur Jean-Pierre RENARD, Professeur à l'Université d'Artois

Remerciements

Je remercie tous ceux qui m'ont aidé à réaliser cette thèse, et plus particulièrement Stéphanie, qui m'a supporté tout ce temps, et continue de le faire.

Résumé

L'immigration des élites étrangères apporte une valeur ajoutée – économique, sociale, culturelle – aux espaces d'accueil. Il est aujourd'hui primordial, pour un territoire, d'être attractif sur le marché international des compétences.

Cette thèse s'est fixée comme objectif l'analyse de l'attractivité d'une région de tradition industrielle, le Nord-Pas-de-Calais, envers les étrangers occupant des postes hautement qualifiés.

La mobilité internationale des élites n'est pas un phénomène récent. Le premier chapitre de la thèse est ainsi consacré à retracer l'historique de la mobilité des élites depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours, et ce à différentes échelles. Cadres internationaux, médecins et étudiants étrangers, sont les héritiers de cette ancienne tradition migratoire. Ce chapitre a aussi été l'occasion de discuter des concepts fondamentaux de la problématique, et tout particulièrement de celui de « haute qualification ». Où se situe, en effet, la frontière entre qualification et haute qualification ? Quels critères retenir ? Doit-on parler d'élites, de cerveaux ? Comment définir ces notions polysémiques ? Chaque réponse apportée soulevait d'autres interrogations ; nous nous sommes donc fixés comme base de travail la définition de l'INSEE qui est celle des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » (CPIS).

Le champ d'étude et les concepts définis nous avons, dans le deuxième chapitre et à partir de sources statistiques diverses, élaboré un panorama sociodémographique de leur présence en France et dans le Nord-Pas-de-Calais. Outre des éléments démographiques classiques tels le sex-ratio ou la ventilation par nationalités, nous avons observé les espaces intrarégionaux les plus attractifs. De là, nous nous sommes demandés quelles spécificités possèdent ces territoires pour se rendre attractifs (concentration de capitaux étrangers, situation géographique...). Afin de valider ces résultats, nous avons, dans un troisième et dernier chapitre, poursuivi un travail de terrain auprès des acteurs de cette migration. A travers des entretiens avec trois types d'élites étrangères – cadres d'entreprises, enseignants-chercheurs, médecins – nous avons cerné la part de hasard et de stratégie dans leur choix migratoire et professionnel de venir occuper un poste dans le Nord-Pas-de-Calais. Nous avons ainsi, grâce à ces éléments subjectifs, relevé les facteurs attractifs de cette région (géographie, marché de consommateurs, capacité d'innovation), mais aussi les freins qui empêchent son potentiel de se développer (image et rayonnement, faible part des travailleurs qualifiés). La dernière partie de cette thèse se veut être une force de proposition pour les décideurs politiques et économiques, en offrant des idées de réalisations concrètes visant à améliorer l'image de la région et à transformer ce potentiel en actions sur le terrain. Pour cela, plusieurs comparaisons ont été envisagées (Lyon, Grenoble, Toulouse, Ile-de-France).

Mots-clés : accueil, attractivité, cadres, élites, émigration, enseignants-chercheurs étrangers, étrangers, immigration, qualification, médecins étrangers, Nord-Pas-de-Calais.

Table des matières

Remerciements.....	p.1
Résumé.....	p.2
TABLE DES MATIERES.....	p.3
Liste des figures.....	p.11
Table des sigles.....	p.18
Tables des annexes.....	p.23
INTRODUCTION GENERALE.....	p.24

INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE	p.30
I. Problématique et objectifs de la thèse.....	p.32
I.1. Pourquoi travailler sur les élites étrangères, dans la région Nord-Pas-de-Calais ?	p.32
I.1.1. Un thème peu traité à ce niveau d'analyse.....	p.32
I.1.2. Un sujet « à la mode » ?	p.35
I.1.3. Une région de tradition industrielle au cœur de l'Europe, qui a connu plusieurs vagues d'immigration.....	p.37
I.1.4. La mobilité des élites, une tradition ancienne.....	p.42
I.1.4.1. Des savants de l'Antiquité aux cadres internationaux du XXIème siècle	p.42
I.1.4.1.1. Dès l'Antiquité.....	p.43
I.1.4.1.2. Un mouvement qui se poursuit durant le Moyen-Âge.....	p.44
I.1.4.1.3. Les XVIIème et XVIIIème siècles.....	p.47
I.1.4.1.4. Deux exemples de la présence d'étrangers hautement qualifiés au début du XXème siècle en France : les domaines du Droit et de la Médecine.....	p.51
I.1.4.1.5. Durant la deuxième moitié du XXème siècle ; le développement à grande échelle des moyens de transport et des technologies intensifie la mobilité internationale des élites.....	p.53

I.1.5. Dans le Nord-Pas-de-Calais, une immigration peu qualifiée avant tout.....	p.56
I.1.5.1. Les Britanniques	p.57
I.1.5.2. Les Belges dans le Nord-Pas-de-Calais, la première immigration d'importance	p.58
I.1.5.3. Les derniers arrivés : Polonais, Italiens et Maghrébins	p.61
I.1.6. ... avec néanmoins des cas de travailleurs étrangers hautement qualifiés.....	p.62
I.1.6.1. Histoire des « élites » belges dans le Nord-Pas-de-Calais	p.62
I.1.7. Conclusion de la section I.1.	p.65
I.2. Questions de définitions.....	p.66
I.2.1. Les termes du sujet.....	p.67
I.2.1.1. Migration, émigration, immigration	p.67
I.2.1.2. Les terminologies spécifiques employées dans l'étude des migrations internationales des compétences	p.69
I.2.1.3. Discussions autour de la notion de (haute) qualification et présentation de quelques définitions couramment admises.....	p.72
I.2.1.4. Les définitions employées dans cette thèse	p.76
I.2.2. Conclusion de la section I.2.	p.81
I.3. Une problématique à plusieurs facettes.....	p.81
I.3.1. Des comparaisons	p.83
I.3.2. Le Nord-Pas-de-Calais, une région attractive envers les étrangers hautement qualifiés ?	p.87
I.3.2.1. Un constat : le déficit général de personnels hautement.....	p.88
I.3.2.2. L'accueil d'immigrés hautement qualifiés, un palliatif ?	p.94
I.3.2.3. Une région potentiellement attractive.....	p.95
I.3.2.4. L'impact de l'immigration hautement qualifiée sur les territoires d'accueil	p.96
I.3.3. Les travailleurs étrangers occupant des postes hautement qualifiés dans le Nord-Pas-de-Calais	p.98
I.3.3.1. Panorama sociodémographique	p.98
I.3.3.2. Quels parcours migratoires/professionnels, pourquoi le Nord-Pas-de-Calais ?	p.100
I.3.3. Conclusion de la section I.3.	p.100
I.4. Revue des théories sur les migrations internationales.....	p.101
I.4.1. La théorie des <i>push/pull factors</i>	p.101
I.4.2. La théorie macro-économique classique.....	p.103

I.4.3. Le modèle micro-économique néoclassique	p.104
I.4.4. La nouvelle économie de la migration.....	p.105
I.4.5. La théorie des systèmes de migration	p.105
I.4.6. Quelques travaux sur les déterminants des migrations des plus qualifiés	p.107
I.4.7. Conclusion de la section I.4. : des théories qui laissent trop souvent le facteur humain de côté	p.111
II. Sources et méthodologie ; biais et limites	p.114
II.1. De la difficulté de travailler sur le thème des migrations internationales et sur les étrangers hautement qualifiés en particulier.....	p.114
II.1.1. Le phénomène migratoire, une question démographique par essence difficile à saisir	p.114
II.1.2. Un contexte socio-politique peu favorable à ce type de recherche	p.115
II.1.3. Conclusion de la section II.1.	p.119
II.2. Bibliographie et sources quantitatives.....	p.119
II.2.1. Revue de la littérature grise	p.119
II.2.1.1. Ouvrages méthodologiques	p.119
II.2.1.2. Les « lectures fondamentales » sur les migrations internationales.....	p.120
II.2.1.3. Parmi les travaux universitaires.....	p.122
II.2.1.4. Que nous apprennent la presse nationale, régionale, les revues spécialisées ?	p.122
II.2.1.5. L'usage de l'Internet permet l'accès à de nombreuses pistes, mais à de trop rares informations de fond.....	p.123
II.2.2. Les sources statistiques : un matériel parcellaire et disséminé.....	p.123
II.2.2.1. Une mesure indirecte de la migration grâce au Recensement Général de la Population (RGP) de 1999	p.123
II.2.2.2. Les autres sources statistiques françaises utilisées	p.125
II.2.3. Conclusion de la section II.2.	p.129
II.3. En parallèle des travaux statistiques, une approche qualitative.....	p.129
II.3.1. Dans quel but mener des enquêtes ?	p.130
II.3.2. Les différentes étapes de l'enquête : de la recherche des acteurs au traitement des entretiens	p.130
II.3.2.1. Première étape : le choix des cibles.....	p.131
II.3.2.2. Deuxième étape : de l'utilisation des réseaux	p.136
II.3.2.3. Structure du questionnaire et déroulement des entretiens	p.137

II.3.3. Forces et faiblesses du travail qualitatif	p.139
II.3.3.1. Les enquêtes autoadministrées <i>versus</i> les entretiens semi-directifs	p.139
II.3.3.2. Les difficultés d'accès au terrain	p.142
II.3.4. Conclusion de la section II.3.	p.144
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE.....	p.145

INTRODUCTION DE LA DEUXIEME PARTIE	p.148
III. Travailleurs étrangers et qualification en France et dans le Nord-Pas-de-Calais (1990-2000).....	p.149
III.1. Travailleurs étrangers et travailleurs étrangers hautement qualifiés en France	p.150
III.1.1. La population active étrangère : catégories socioprofessionnelles et secteurs d'activité.....	p.151
III.1.2. Nationalités des étrangers et des étrangers hautement qualifiés en France.....	p.154
III.1.2.1. Les étrangers hautement qualifiés en France : l'Europe en tête.....	p.154
III.1.3. Localisation des étrangers en France : l' « hyperpolarisation parisienne »	p.159
III.1.4. Distribution spatiale des étrangers hautement qualifiés	p.164
III.1.4.1. L'Ile-de-France toujours en tête	p.164
III.1.5. Conclusion la section III.1.	p.170
IV.1. Les « cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère dans le Nord-Pas-de-Calais (1990-2000).....	p.170
IV.1.1. Leur situation au dernier RGP de 1999	p.170
IV.1.1.1. Ventilation par nationalités	p.170
IV.1.1.2. Le Nord et la métropole lilloise : deux pôles d'attractivité des cadres étrangers	p.172
IV.1.1.3. Les cadres étrangers dans les bassins d'emploi du Nord-Pas-de-Calais : quelle répartition ?.....	p.176
IV.1.1.4. Peut-on établir un lien entre les origines des capitaux et celles des étrangers hautement qualifiés ?.....	p.178
IV.1.1.5. L'Education et la Santé, deux secteurs d'activité qui emploient des cadres étrangers	p.183
IV.1.1.6. Un net déséquilibre par sexe	p.186
IV.1.2. Conclusion de la section IV.1.	p.188
V. Trois catégories d'étrangers hautement qualifiés dans la région Nord-Pas-de-Calais ...	p.189
V.1. Les cadres étrangers.....	p.190

V.1.1. Le contexte général dans les entreprises françaises	p.190
V.1.2. Les cadres étrangers chez <i>Decathlon campus</i> à Villeneuve-d'Ascq	p.192
V.1.2.1. Présentation de l'entreprise <i>Decathlon</i>	p.192
V.1.2.2. Qui sont les cadres étrangers à <i>Decathlon campus</i> ?.....	p.193
V.1.2.2.1. Les fonctions occupées par les cadres étrangers de <i>Decathlon campus</i>	p.195
V.1.2.2.2. Une représentation par nationalités qui ne présente pas d'originalité.....	p.196
V.1.3. Conclusion de la section V.1.	p.200
V.2. Les scientifiques étrangers en France et dans le Nord-Pas-de-Calais.....	p.200
V.2.1. Chercheurs et ingénieurs étrangers dans les institutions publiques françaises	p.202
V.2.1.1. Panorama général	p.202
V.2.1.2. Statuts et législation.....	p.204
V.2.1.2.1. Les différents types de séjour.....	p.204
V.2.1.2.2. Les lois qui régissent leur circulation.....	p.205
V.2.1.2.3. L'accueil des chercheurs étrangers en Nord-Pas-de-Calais.....	p.207
V.2.2. Les chercheurs étrangers dans la région Nord-Pas-de-Calais	p.208
V.2.2.1. Présentation du Centre National de la Recherche scientifique.....	p.208
V.2.2.1.1. Chercheurs, ingénieurs et techniciens étrangers au CNRS.....	p.208
V.2.2.2. La délégation régionale Nord-Pas-de-Calais/Picardie	p.209
V.2.2.3. Répartition par nationalités.....	p.211
V.2.2.4. Répartition par sexe.....	p.213
V.2.2.5. Pyramide des âges	p.214
V.2.2.6. Les postes occupés par les cadres étrangers de la DR18 du CNRS	p.214
V.2.3. Les enseignants-chercheurs dans les universités du Nord-Pas-de-Calais	p.215
V.2.3.1. Présentation des universités étudiées	p.216
V.2.3.2. Existe-t-il un profil-type de l'enseignant-chercheur de nationalité étrangère dans le Nord-Pas-Calais ?	p.217
V.2.3.2.1. Les nationalités des enseignants-chercheurs étrangers des trois universités considérées.....	p.217
V.2.3.2.2. Les doctorants étrangers restent-ils une fois leur diplôme obtenu?.....	p. 221
V.2.2. Conclusion de la section V.2.....	p.223

V.3. La place des médecins étrangers dans la démographie médicale du Nord-Pas-de-Calais.....	p.224
V.3.1. Les médecins à diplômes étrangers en France	p.225
V.3.1.1. L'imbroglio des différents statuts.....	p.225
V.3.1.2. Une population proportionnellement peu nombreuse	p.227
V.3.2. Qui sont les médecins étrangers du Nord-Pas-de-Calais ?.....	p.228
V.3.2.1. Une population masculine, « jeune », et concentrée dans quelques disciplines	p.228
V.3.2.2. Une répartition par nationalités qui ne surprend pas.....	p.233
V.3.3. Dynamique de la répartition spatiale des médecins étrangers en France et dans la région Nord-Pas-de-Calais en particulier	p.234
V.3.3.1. Quelles sont les régions françaises les plus attractives ?.....	p.234
V.3.3.2. A l'échelle du Nord-Pas-de-Calais : espaces répulsifs, espaces attractifs	p.239
V.3.3.3. Quelles solutions pour les espaces peu attractifs ? L'exemple du centre hospitalier de Fourmies dans l'Avesnois	p.243
V.3.3.3.1. La vie de l'hôpital menacée par la pénurie de médecins.....	p. 244
V.3.3.3.2. Une solution : recruter à l'étranger.....	p.245
V.3.3.3.3. Quelle stratégie pour devenir attractif ?	p.246
V.3.4. Conclusion de la section V.3.....	p.250
CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE.....	p.252

INTRODUCTION DE LA TROISIEME PARTIE.....	p.256
VI. Présentation sociodémographique de la population interrogée.....	p.257
VI.1. Répartition par sexe.....	p.257
VI.2. Répartition par âge.....	p.258
VI.3. Répartition par nationalités.....	p.259
VI.3.1. Note concernant les villes d'origine des cadres interrogés.....	p.260
VI.4. Fonction des cadres étrangers interrogés.....	p.260
VI.5. Le niveau d'études.....	p.261
VI.6. Le lieu de résidence.....	p.262
VI.7. Statut matrimonial.....	p.265
VI.8. Nationalité du conjoint.....	p.266
VI.9. Profession du conjoint.....	p.266
VI.10. Profession des parents.....	p.267

VI.11. Les enfants.....	p.269
VI.12. Les parcours migratoires.....	p.270
VI.12.1. Ont-ils voyagé pendant leurs études ?.....	p.270
VI.12.2. Etaient-ils déjà venus dans la région Nord-Pas-de-Calais ?.....	p.270
VI.12.2.1. Une connaissance superficielle de la région pour la plupart.....	p.271
VI.12.2.2. Certains sont néanmoins venus en connaissance de cause.....	p.272
VI.12.3. Date d'arrivée dans la région Nord-Pas-de-Calais ?.....	p.273
VI.13. Intégration.....	p.274
VI.13.1. Maîtrise de la langue.....	p.274
VI.14. Conclusion de la section VI.....	p.275
VII. Le Nord-Pas-de-Calais attire peu d'étrangers hautement qualifiés. Pourquoi ceux que nous avons interrogés sont venus ?.....	p.276
VII.1. La question de l'emploi.....	p.277
VII.2. L'importance des conseils familiaux, amicaux, professionnels.....	p.279
VII.3. Le hasard.....	p.281
VII.4. Un attrait particulier pour le Nord-Pas-de- Calais ?.....	p.283
VII.5. La proximité avec le pays d'origine.....	p.284
VII.6. Les obstacles de la région Nord-Pas-de-Calais.....	p.285
VII.6.1. Les papiers, un obstacle majeur qui n'est pas propre à la région.....	p.286
VII.6.2. L'emploi du conjoint.....	p.289
VII.6.3. De la difficulté de trouver un logement.....	p.290
VII.6.4. Points positifs et négatifs du Nord-Pas-de-Calais selon les cadres étrangers	p.291
VII.6.4.1. Le vrai point noir, l'emploi.....	p.292
VII.6.5. Les mêmes problèmes au nord et au sud de la France.....	p.295
VII.7. Conclusion de section.....	p.297
VIII. Trois exemples de villes françaises qui savent se rendre attractives envers les cadres étrangers.....	p.298
VIII.1. Grenoble, ville cosmopolite.....	p.298
VIII.1.1. Ancienneté des vagues migratoires et implantation du CEA.....	p.298
VIII.2. Lyon.....	p.300
VIII.2.1. ADERLY <i>versus</i> APIM.....	p.300
VIII.2.2. La scolarité internationale, un indice d'attractivité.....	p.301

VIII.2.2.1. L'International School of Lyon, un modèle ?.....	p.305
VIII.2.2.2. Comparaison de Lyon et Lille à travers les enquêtes de terrain.....	p.306
VIII.3. Conclusion de section.....	p.308
IX. Comment améliorer l'attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais envers les étrangers les plus qualifiés ?.....	p.309
IX.1. Rayonner.....	p.310
IX.1.2. Un constat : Lille et la région Nord-Pas-de-Calais ne rayonnent pas assez.....	p.310
IX.1.3. Pourquoi le Nord-Pas-de-Calais ne rayonne-t-il pas ?.....	p.312
IX.2. Etre attractif.....	p.315
IX.3. Accueillir, savoir accueillir.....	p.319
IX.4. Conclusion de section.....	p.324
CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE.....	p.325

CONCLUSION GENERALE.....	p.327

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

Liste des figures

PREMIERE PARTIE

Tableaux

Tableau n°1 :	Les six objectifs du conseil stratégique de l'attractivité	p.37
Tableau n°2 :	Facteurs attirants la main-d'œuvre belge en France jusqu'à la fin du XIXème siècle	p.59
Tableau n°3 :	Population active étrangère par catégories socioprofessionnelles dans la région Nord-Pas-de-Calais	p.63
Tableau n°4 :	Principaux termes relatifs aux faits migratoires	p.68/69
Tableau n°5 :	Récapitulatif des termes employés relatifs aux étrangers hautement qualifiés	p.80/81
Tableau n°6 :	Les catégories socioprofessionnelles dans le Nord-Pas-de-Calais de 1954 à 1975	p.93

Schémas

Schéma n°1 :	Un travail qui s'inscrit dans un système complexe	p. 41
Schéma n°2 :	Problématique et questions annexes	p. 83

Cartes

Carte n°0 :	Répartition géographique des Belges en France en 1911	p.60
-------------	---	------

Graphiques

Graphique n°1 :	Les cadres et professions intellectuelles supérieures en France (en % des actifs occupés)	p.88
Graphique n°2 :	Les personnels de la Délégation Régionale (DR) Nord-Pas-de-Calais/Picardie du CNRS en 2003	p.91
Graphique n°3 :	Pourcentage de chercheurs et ITA du CNRS en France en 2003 (en % du total de chercheurs)	p.92

DEUXIEME PARTIE

Tableaux

Tableau n°7 :	Salariés selon la catégorie socioprofessionnelle en 2000 en France	p.152
Tableau n° 8 :	Les dirigeants étrangers des sociétés du CAC 40 (08/06/2005)	p.191
Tableau n°9 :	Répartition des chercheurs étrangers en France par nationalités en 2001	p.203

Schémas

Schéma n°3 :	L'impact de l'arrivée d'étrangers hautement qualifiés sur un territoire (l'exemple de l'hôpital de Fourmies)	p.248
--------------	---	-------

Cartes

Carte n°1 :	Origines des étrangers hautement qualifiés en France (1999)	p.154
Carte n°2 :	Nationalités des cadres et ingénieurs permanents originaires des pays de l'UE et des pays non membres partis à l'EEE, entrés en France en 1999.	p.156
Cartes n°3a, b, c :	Les étrangers hautement qualifiés en France (CSP 31,32,36)	p.158
Carte n°4 :	Nombre d'étrangers en France	p.159
Carte n°5 :	Pays d'origine des étrangers en France	p.162
Carte n°6 :	Répartition régionale des « Cadres et professions intellectuelles Supérieures » de nationalité étrangère en France (1999)	p.165
Carte n°7 :	Proportion de « Cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère par rapport à la population totale des cadres de chaque région française (1999)	p.166
Carte n°8 :	Répartition par bassins d'emploi des « Cadres et professions	

	intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère	p.176
Carte n°9 :	Les entreprises à capitaux étrangers	p.180
Carte n° 10 :	Origine des capitaux des entreprises à capitaux étrangers de la région Nord-Pas-de-Calais	p.182
Carte n°11 :	Nationalités des cadres étrangers de <i>Decathlon campus</i> (janvier 2005)	p.197
Carte n°12 :	Lieux de résidence des cadres étrangers de <i>Decathlon campus</i>	p.199
Cartes n°13a, b :	Origines des chercheurs et ingénieurs du CNRS de la région Nord-Pas-de-Calais (depuis sa création le 01.01.1991)	p.212
Carte n°14 :	Nationalités des enseignants-chercheurs étrangers en poste à l'UVHC en 2003	p.218
Carte n°15 :	Nationalités des enseignants-chercheurs étrangers en poste à l'Université de Lille II en 2002/2003	p.218
Carte n°16 :	Les nationalités des enseignants-chercheurs de l'Université de Lille III-Charles-de-Gaulle (cumul des arrivées 1976-2003)	p.220
Carte n°17 :	Origines des médecins étrangers en exercice au 1 ^{er} janvier 2002 dans le Nord-Pas-de-Calais	p.234
Carte n°18 :	Répartition départementale des médecins diplômés de l'Union Européenne par rapport aux médecins diplômés en France	p.236
Carte n°19 :	Répartition départementale des Praticiens Adjoints Contractuels (PAC) par rapport aux médecins hospitaliers diplômés en France	p.238
Carte n°20 :	Les médecins en activité en France au 1 ^{er} janvier 2001	p.239
Carte n°21 :	Les médecins étrangers libéraux ou mixtes dans le Nord-Pas-de-Calais au 1 ^{er} janvier 2002	p.241
Carte n°22 :	Les médecins étrangers salariés dans les centres hospitaliers du Nord-Pas-de-Calais au 1 ^{er} janvier 2002	p.241
Carte n°23a :	Médecins généralistes (libéraux ou mixtes) en activité dans le	

	Nord-Pas-de-Calais au 1 ^{er} janvier 2002	p.242
Carte n°23b :	Médecins spécialistes (libéraux ou mixtes) en activité dans le Nord-Pas-de-Calais au 1 ^{er} janvier 2002	p.242

Graphiques

Graphique n°4 :	Population active totale ayant un emploi en France	p.151
Graphique n°5 :	Les étrangers actifs par catégorie socioprofessionnelle en France (RGP 1999)	p.153
Graphique n°6 :	Aires géographiques d'origine des cadres et ingénieurs permanents entrés en France en 1999 (hors EEE)	p.156
Graphique n°7a :	Communes de résidence des étrangers en France (avec IdF)	p.163
Graphique n°7b :	Communes de résidence des étrangers en France (hors IdF)	p.163
Graphique n°8 :	Les « Cadres et professions intellectuelles supérieures » en France (en % du total)	p.167
Graphique n°9 :	Nombre total de chercheurs en France (2003)	p.168
Graphique n°10 :	PIB régional par habitants (2003)	p.169
Graphique n°11 :	Les cinq premières nationalités des « cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère, par bassins d'emplois du Nord-Pas-de-Calais	p.177
Graphique n°12 :	Les « Cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère par bassins d'emplois de la région Nord-Pas-de-Calais (toutes nationalités)	p.177
Graphique n°13 :	Répartition des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » du Nord-Pas-de-Calais par secteurs d'activités	p.184
Graphique n°14 :	Répartition par sexe des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère dans la région Nord-Pas-de-Calais	p.187
Graphique n°15 :	Nombre d'arrivées de cadres étrangers par an	

	à <i>Decathlon campus</i>	p.194
Graphique n°16 :	Fonctions des cadres étrangers de <i>Decathlon campus</i> (janvier 2005)	p.195
Graphique n°17 :	Dix premières nationalités des chercheurs et ingénieurs étrangers titulaires en France au 31.12.2001	p.209
Graphique n°18 :	Evolution du nombre d'étrangers au CNRS dans la région Nord-Pas-de-Calais	p.210
Graphique n°19 :	Sex-ratio des chercheurs et ingénieurs étrangers du CNRS (NPdC)	p.213
Graphique n°20 :	Postes occupés par les chercheurs et ingénieurs étrangers du CNRS (NPdC)	p.214
Graphique n°21 :	Nationalités des enseignants-chercheurs étrangers en poste à l'Université de Lille III en 2002	p.220
Graphique n°22 :	Les doctorants étrangers de l'Ecole Doctorale de Sciences Economiques et Sociales de l'Université de Lille I	p.222
Graphique n°23a :	Sex-ratio des médecins français en exercice dans le Nord-Pas-de-Calais au 1 ^{er} janvier 2002	p.228
Graphique n°23b :	Sex-ratio des médecins étrangers en exercice dans le Nord-Pas-de-Calais au 1 ^{er} janvier 2002	p.229
Graphique n°24 :	Répartition par âges des médecins français et étrangers en exercice dans le Nord-Pas-de-Calais au 1 ^{er} janvier 2002 (%)	p.230
Graphique n°25 :	Répartition par âges des médecins en France au 1 ^{er} janvier 2002 (%)	p.231
Graphique n°26 :	Les médecins spécialistes par nationalités et disciplines de première qualification en exercice au 1 ^{er} janvier 2002	p.232

Encadrés

Encadré n°1 :	La loi RESEDA du 11 mai 1998, instituant un titre de séjour scientifique	p.206
Encadré n°2 :	Les missions du centre de mobilité du Nord-Pas-de-Calais	p.207
Encadré n°3 :	Synthèse statistique concernant les médecins étrangers de la région Nord-Pas-de-Calais	p.226

TROISIEME PARTIE

Tableaux

Tableau n°10 :	Sex-ratio des personnes interrogées	p.257
Tableau n°11 :	Répartition par classes d'âge quinquennales des étrangers hautement qualifiés interrogés en 2004	p.258
Tableau n°12 :	Niveau d'études des individus interrogés	p.262
Tableau n°13 :	Correspondance entre le lieu de résidence et le lieu de travail des personnes interrogées	p.264
Tableau n°14 :	Les cadres interrogés ont-ils des enfants ?	p.269
Tableau n°15 :	Les cadres interrogés ont-ils voyagé durant leurs études ?	p.270
Tableau n°16 :	Les cadres interrogés étaient-ils venus dans le Nord-Pas-de-Calais avant leur arrivée « définitive » ?	p.271
Tableau n°17 :	Pourquoi avoir choisi le Nord-Pas-de-Calais ?	p.277
Tableau n°18 :	Les obstacles rencontrés par les cadres étrangers interrogés	p.286
Tableau n°19 :	Réponses aux items proposés lors des entretiens (Comment avez-vous trouvé... ?)	p.294
Tableau n°20 :	Les principaux établissements en nombre d'effectifs en région Lyonnaise (2004/2005)	p.304
Tableau n°21 :	Taux de notoriété spontané à l'étranger des régions françaises	p.311

Tableau n°22 :	Taux de notoriété spontané à l'étranger des villes françaises	p.311
Tableau n°23a, b, c, d :	Couverture médiatique de Lyon, Marseille, Bordeaux et Lille en 2002, 2003, 2004 et 2005 dans 5 quotidiens français (nombre d'articles pour chaque thématique)	p.312

Cartes

Carte n°24 :	Lieux de résidence des cadres interrogés	p.263
Carte n°25 :	Les écoles internationales à Lyon	p.304
Carte n°26 :	Localisation des agences de <i>relocation</i> membres du Syndicat National des Professionnels de la Relocation et de la Mobilité	p.321

Graphiques

Graphique n°27 :	Nationalités des personnes interrogées	p.259
Graphique n°28 :	Fonctions des cadres interrogés	p.261
Graphique n°29 :	Statut matrimonial des personnes interrogées	p.265
Graphique n°30 :	Nationalités des conjoints des cadres étrangers interrogés	p.266
Graphique n°31 :	Professions des conjoints des étrangers hautement qualifiés interrogés	p.267
Graphique n°32a :	Profession des parents (mère) des individus interrogés	p.268
Graphique n°32b :	Professions des parents (père) des individus interrogés	p.268
Graphique n°33 :	Nombre d'enfants des étrangers hautement qualifiés interrogés	p.269
Graphique n°34 :	Temps passé dans la région Nord-Pas-de-Calais par les cadres étrangers interrogés	p.274
Graphique n°35 :	Maîtrise de la langue française selon les cadres interrogés	p.275

Encadrés

Encadré n°4 :	Historique du SNPRM	p.323
---------------	---------------------	-------

Table des sigles

A

ABG	Association Bernard Gregory
ADERLY	Agence pour le Développement Economique de la Région Lyonnaise
AEPI	Agence de développement Economique de Promotion de l'Isère
AGEFI	Agence Economique et Financière
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
APE	Association des Parents d'Elèves
APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres
APIM	Agence pour la Promotion Internationale de Lille Métropole
APT	Autorisation Provisoire de Travail
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATR	Avion de Transport Régional

B

BA	British Aerospace
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiments et Travaux Publics

C

CAPES	Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Secondaire
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEA	Commissariat à l'Energie Atomique
CEE	Communauté Economique Européenne
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CIADT	Comité Interministériel de l'Aménagement et du Développement du Territoire
CIEU	Centre Interdisciplinaire d'Etudes Urbaines
CITE	Classification Internationale Type de l'Education
CNIL	Commission Nationale Informatique et Libertés
CNOM	Conseil National de l'Ordre des Médecins
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique

CPIS	Cadres et Professions Intellectuelles Supérieures
CPU	Conférence des Présidents d'Université
CSI	Cité Scolaire Internationale
CU	Certificat Universitaire
CUDL	Communauté Urbaine De Lille

D

DAEE	Direction de l'Action Economique et de l'Emploi de la ville de Lille
DARES	Direction de l'Animation et de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DASA	Deutsche Aerospace Airbus
DATAR	Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale
DDTE	Direction Départementale du Travail et de l'Emploi
DEA	Diplôme d'Etudes Approfondies
DEP	Direction de l'Evaluation et de la Prospective
DESS	Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées
DIS	Diplôme Inter-universitaire de Spécialité
DOM-TOM	Départements d'Outre-Mer/Territoires d'Outre-Mer
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRCE	Directeur de Recherche de Classe Exceptionnelle

E

EABJM	Ecole Active Bilingue Jeannine Manuel
ED	Ecole Doctorale
EDHEC	Ecole Des Hautes Etudes Commerciales
EEE	Espace Economique Européen
EHESS	Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales
EMS	Emploi Métropolitain Supérieur
ENSOA	Ecole Nationale des Sous-Officiers d'Active
EPIC	Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial
EPST	Etablissement Public à caractère Scientifique et Technique
ERA MORE	European Research Area-MObility of Researchers
ESM	Ecole Spéciale Militaire

F

FDPMI	Fond de Développement des Petites et Moyennes Industries
FEDER	Fonds Européen de Développement Régional
FMN	Firmes Multinationales
FNAK	Fondation Nationale Alfred Kastler
FSI	Fonds Spécial d'Implantation

G

GED	Groupe d'Etude sur les Discriminations
-----	--

H

HCI	Haut Conseil à l'Intégration
HBNPC	Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais

I

IATOS	Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Ouvriers, de Service et de Bibliothèque
IAURIF	Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de la Région Ile-de-France
IB	International Baccalaureat
IBL	Institut de Biologie de Lille
IBO	International Baccalaureat Organization
IDE	Investissement Direct Etranger
IDF	Ile-de-France
IE	Ingénieurs d'Etudes
IFRESI	Institut Fédératif de Recherche sur les Economies et les Sociétés Industrielles
INRA	Institut National pour la Recherche Agronomique
INS	Institut National de la Statistique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IPL	Institut Pasteur de Lille
IR	Ingénieurs de Recherche
ISL	International School of Lyon
ITA	Ingénieurs, Techniciens, Administratifs

L

LMCU	Lille Métropole Communauté Urbaine
LSH	Lettres et Sciences Humaines

M

MDC/MC	Maître de conférences
MEN	Ministère de l'Education Nationale

N

NFX	Nord France eXperts
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

O

OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMI	Office des Migrations Internationales
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONI	Office National d'Immigration
OQ	Ouvrier Qualifié
OS	Ouvrier Spécialisé
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

P

PAC	Praticien Adjoint Contractuel
PACA	Provence-Alpes-Côte-d'Azur
PAT	Prime d'Aménagement du Territoire
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PDG	Président Directeur Général
PH	Praticien Hospitalier
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PR	Professeur des Universités
PRCE	Professeur de Classe Exceptionnelle
PUDL	Plate-Forme Universitaire de Données de Lille

R

RA	Rhône-Alpes
R&D	Recherche et Développement
RGP	Recensement Général de la Population
RHST	Ressources Humaines de la Science et de la Technologie

S

SA	Société Anonyme
SAT	Scholastic Aptitude Test
SDF	Sans Domicile Fixe
SGI	Société Générale d'Immigration
SNPAC	Syndicat National des Praticiens Adjoints Hospitaliers
SOPEMI	Système d'Observation Permanente des Migrations
SSAE	Service Social d'Aide aux Emigrants
S-T	Sciences et Technologies

T

TGV	Train à Grande Vitesse
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication

U

ULCO	Université du Littoral Côte-d'Opale
UE	Union Européenne
UNESCO	(en français) Organisation des Nations-Unies pour l'éducation, la science et la culture
USTL	Université des Sciences et Technologies de Lille
UTM	Université de Toulouse-Le-Mirail
UVHC	Université de Valenciennes Hainaut Cambrésis

V

VPC	Vente Par Correspondance
-----	--------------------------

Tables des annexes

Annexe n°1	Les professions et catégories socio-professionnelles
Annexe n°2	La méthode d'échantillonnage de l'INSEE
Annexe n°3	Questionnaire
Annexe n°4	Le questionnaire de la DATAR pour les cadres étrangers à Toulouse
Annexe n°5	Liste des organismes, administrations et entreprises contactés
Annexe n°6	Les « Cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère dans la région Nord-Pas-de-Calais au recensement de 1990 (sondage au ¼)
Annexe n°7	Tableau récapitulatif des conditions de nationalité pour exercer les emplois du secteur privé
Annexe n°8	Iconographie sur le thème des enseignants/chercheurs de nationalité étrangère dans quelques universités de la région Nord-Pas-de-Calais
Annexe n°9	Prestations offertes par le Syndicat National des Professionnels de la Relocation et de la Mobilité

INTRODUCTION GENERALE

La question de l'immigration est primordiale dans tous les pays du monde. En 2002, les Nations-Unies annonçaient que le nombre de migrants internationaux était passé de 154 millions à 175 millions entre 1990 et 2000. L'Union Européenne est particulièrement concernée par le phénomène puisqu'elle accueille environ 55 millions de migrants. Certains types de migration sont en déclin. Ainsi, selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), les flux de demandeurs d'asile, comme les migrations liées au regroupement familial, diminuent (on constate une baisse de 25% des demandes d'asile dans le monde en 2004). Néanmoins, certains flux ne régressent pas, en particulier les migrations des plus qualifiés. En effet, sur la période 1990-2000, le nombre de migrants qualifiés est passé de 12 à 20 millions. Ce mouvement représente une augmentation de 67%, alors que dans le même temps, le nombre d'individus en âge de travailler migrant vers l'OCDE n'a progressé que de 40%. En 1994, l'OCDE recensait 20% d'étrangers possédant une formation supérieure au Royaume-Uni, et 12% en France. Les pays de l'OCDE, et plus généralement les pays industrialisés, attirent ceux que l'on appelle plus vulgairement les « cerveaux » car, plus qu'une force physique de travail, ce sont leurs compétences intellectuelles et leurs savoir-faire techniques qu'ils apportent. La concurrence est rude entre les pays attractifs, sur ce marché de la matière grise. Certes, il est difficile de distinguer les forces répulsives (du pays d'origine) des forces attractives (les conditions du pays d'accueil). Ces flux de travailleurs hautement qualifiés en provenance d'Afrique, d'Asie, et plus généralement de pays où les conditions de travail et de vie sont loin du niveau des pays industrialisés, vers l'Europe ou l'Amérique du Nord, sont en constante augmentation. Cela se constate notamment à travers l'analyse du nombre d'entrées d'étudiants étrangers, considérés eux aussi comme une élite. Entre 2001 et 2003 par exemple, leur nombre a augmenté de 36% au Royaume-Uni, de 30% en France et de 13% en Australie.

Ce problème de l'immigration de travailleurs, qualifiés ou non, en soulève bien d'autres d'ordre démographique. Ainsi, si l'on considère la population de l'Union Européenne (UE) à 15, on constate que sa population vieillit inexorablement. Cette situation pose ainsi la question, dans les milieux politiques et économiques, de savoir si les pays riches vont réussir à maintenir leur croissance économique en se passant de la main-d'œuvre étrangère ?

Selon la Commission de Bruxelles, le nombre de travailleurs européens pourrait chuter de 20 millions entre 2010 et 2030, pour une population globale de 455 millions d'habitants. Dans ces conditions, la Commission a invité les 27 Etats-membres à faire travailler plus longtemps les salariés, et bien entendu à faire appel aux travailleurs étrangers.

Si la proportion de travailleurs migrants peu ou pas qualifiés reste encore majoritaire, la qualité des migrants ne cesse de croître. Cette croissance est d'autant plus facilitée que, comme le souligne Philippe PIERRE dans son ouvrage sur la mobilité internationale des cadres¹, il existe un mouvement paradoxal de la mondialisation :

« ... les frontières se ferment pour ceux qui renvoient immédiatement à la dynamique des flux migratoires, les travailleurs non qualifiés, et s'ouvrent pour les cadres et dirigeants économiques qui accompagnent le déploiement des investissements à l'échelle planétaire. »

Moins nombreux, les niveaux de diplômes et de compétences de ces élites étrangères leur confèrent en revanche une forte valeur ajoutée. Certains pays, en Afrique notamment, se vident ainsi de leurs cerveaux, qui partent trouver des conditions de vie et de travail supérieures et inespérées par rapport à la situation de l'emploi dans leurs pays d'origine. L'exemple des médecins béninois est exemplaire. Il y a en effet plus de médecins béninois exerçant en France qu'au Bénin.

Si les élites des pays les moins avancés cherchent, dans une grande majorité, à quitter leur terre natale pour les pays les plus développés, ces derniers ne sont pas en reste dans l'augmentation de ces flux. En effet, comme nous l'avons dit, il existe une réelle concurrence entre les différents gouvernements pour attirer les meilleurs étrangers. Prenons ainsi l'exemple de l'Allemagne qui a mis en place une *green card* dans l'objectif affirmé² d'attirer 250 000 informaticiens entre 2002 et 2005.

A l'intérieur même de ces pays, certaines régions et grandes métropoles se disputent elles aussi les élites étrangères, et usent de stratégie de marketing territorial dans cette optique d'attraction. Nombre d'entreprises, de chambres de commerce et d'industrie, de parcs technologiques ou de centres de recherche, etc. ont bien saisi les enjeux économiques et sociaux de la présence d'étrangers hautement qualifiés (ingénieurs, chercheurs, etc.) dans leurs régions. L'intérêt notable de leur présence est la création d'une image attractive qui permet un rayonnement au-delà des frontières de ces régions ou pays.

¹ PIERRE P., *Mobilité internationale et identités des cadres. Des usages de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée*. Paris : SIDES éditions, 2003, p. 9

² Le chancelier allemand, Gerhard SCHRODER expliquait : « Il serait aventureux de renoncer aux connaissances de scientifiques hautement qualifiés (...) Les Allemands commencent à prendre conscience qu'ils ont trop longtemps trempé dans leur jus et que cela pouvait être dangereux. »

Pour étudier cette question de l'attractivité des régions envers les travailleurs étrangers occupant des postes hautement qualifiés, nous avons choisi de travailler à l'échelle de la région Nord-Pas-de-Calais. Cette région présente plusieurs intérêts, outre le fait qu'elle est notre région d'origine. Au cœur de l'Europe, attractive pour les investissements étrangers, elle détient un potentiel attractif tout à fait intéressant, que nous évaluerons durant notre travail.

Le problème qui nous intéressera tout particulièrement au long de cette thèse sera celui de l'attractivité du Nord-Pas-de-Calais envers les étrangers hautement qualifiés. Est-ce que cette région, dotée de nombreux atouts que nous exploiterons en détail au fil des parties, sait se rendre attractive sur le marché international et national des compétences étrangères ?

Pour étudier cette question, notre plan s'articulera selon trois grandes parties.

Dans une première partie, nous exposerons dans le détail la problématique et les objectifs de la thèse (I), puis nous reviendrons sur les sources et les méthodes employées (II). La section I nous permettra d'expliquer l'intérêt de travailler sur ce sujet à ce niveau d'analyse régional (I.1.). Puis, nous remonterons dans le temps afin de mieux comprendre l'histoire de la mobilité des élites dans le monde (I.1.4.). Nous verrons ainsi que ce phénomène puise ses sources assez loin dans l'histoire de l'humanité. Ensuite, nous nous attarderons sur la définition des termes du sujet (I.2.). Dans ce domaine des migrations internationales, il est impératif de clarifier les mots et les expressions employés, tant ils sont riches de sens et peuvent être sujets à controverse. Cela est d'autant plus important que les travaux sur les étrangers hautement qualifiés sont relativement peu nombreux. La section I.3. détaillera la question principale et les questions annexes posées dans la thèse. Quelques théories concernant les migrations hautement qualifiées y seront aussi présentées. Les méthodes et leurs limites, ainsi que les sources, seront abordées dans la section II. Celle-ci permettra de faire le point et de critiquer les sources bibliographiques existantes. Nous y verrons aussi sur quelles bases statistiques nous nous sommes appuyés, ainsi que leurs difficultés d'obtention et d'analyse (II.2.2.). Enfin, nous expliquerons dans la section II.3. pourquoi nous avons choisi de mener des enquêtes qualitatives en parallèle des travaux de fond précédemment étudiés. La démarche y sera détaillée pas à pas ; du choix des cibles au traitement des entretiens, en passant par les difficultés d'accès au terrain.

La deuxième partie de la thèse consiste en un travail de présentation de la population étrangère hautement qualifiée en France (III.1.) et dans la région Nord-Pas-de-Calais (IV.1.).

A partir des différentes sources statistiques obtenues, nous essaierons, le plus exhaustivement possible, de présenter cette population par catégories socioprofessionnelles, secteurs d'activité, nationalités, leur distribution spatiale en France et à l'intérieur même de la région. De plus, dans la section V., trois catégories d'étrangers hautement qualifiés seront étudiées en détail, toujours au plan statistiques : les cadres d'entreprises (V.1.), les scientifiques (V.2.), les médecins (V.3.). Ceci nous permettra de dresser un profil de chaque catégorie d'étranger hautement qualifié, et de voir si des traits communs se dégagent ou non. La région Nord-Pas-de-Calais sera toujours étudiée comparativement au reste de la France, dans l'idée de saisir son éventuelle attractivité, tout au moins sur le plan strictement statistique dans cette partie.

La troisième et dernière partie de notre thèse va plus loin dans l'analyse de la situation des étrangers hautement qualifiés de la région Nord-Pas-de-Calais. A partir d'entretiens de terrain, réalisés avec les immigrés, mais aussi parfois avec d'autres acteurs de cette mobilité (consuls, responsable des impatriés³ d'une grande entreprise), nous avons essayé de présenter les parcours migratoires et les profils des individus interrogés. L'objectif était, à travers les questions posées, de savoir si leur présence dans le Nord-Pas-de-Calais relevait du hasard, ou si, *a contrario*, ayant trouvé la région attractive, ils ont pu développer une véritable stratégie pour venir s'y installer et travailler. Cette partie s'articulera de la manière suivante :

- dans un premier temps (section VI.), nous présenterons les principales caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon interrogé (sexe, âge, nationalité, etc.), ainsi que quelques données sur leurs parcours migratoires (avaient-ils déjà voyagé par exemple).
- ensuite, nous entrerons dans le vif de la question, en présentant à partir des réponses apportées par les cadres interrogés, pourquoi ces étrangers hautement qualifiés sont venus dans la région (section VII.). Nous aborderons successivement les motifs de leur émigration, puis les principaux obstacles qu'ils ont pu rencontrer à leur arrivée dans la région et par la suite. Ceci permettra une fois encore de fournir des indices d'attractivité de la région.
- dans la section VII, nous comparerons la métropole lilloise, véritable moteur de la région Nord-Pas-de-Calais, à celles de Lyon et de Grenoble, en matière d'accueil des cadres étrangers.

³ Terme employé par opposition à celui d'expatrié.

- enfin, la section IX. nous permettra de proposer des solutions pour améliorer et entretenir le potentiel attractif de la région Nord-Pas-de-Calais envers les travailleurs étrangers hautement qualifiés.

PREMIERE PARTIE : Présentation de l'étude

« Les richesses les plus précieuses sont les méthodes »

Friedrich NIETZSCHE

INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE

On ne peut sérieusement envisager un travail scientifique de l'ampleur d'une thèse sans commencer par en présenter les directions choisies par son auteur, et les éléments fondateurs constitutifs.

En guise de prolégomènes, nous expliquerons tout d'abord pourquoi nous avons choisi ce sujet de recherche sur les travailleurs étrangers occupant des postes hautement qualifiés, et nous justifierons de différentes manières le choix de notre espace d'étude, le Nord-Pas-de-Calais.

Afin de bien cerner le sujet, nous avons ensuite jugé important de définir les différents termes employés tout au long de la thèse. Nous reviendrons rapidement sur les définitions de termes classiques (immigration/émigration, notion d'étranger, etc.), puis nous expliquerons les termes du sujet (notion de qualification, de cadre, etc.). Ceci nous permettra de faire un tour d'horizon des différents auteurs ayant exploré ces thèmes et des différents emplois des termes étudiés.

Ce canevas de base tressé, cela nous permettra de détailler la problématique avec la question principale qui conduit le travail ainsi que les questions annexes qui s'y rapportent.

Enfin, les outils employés pour mener à bien les recherches seront exposés et décrits dans le détail : Quelles méthodes et pour quel type de population étudiée ? Quelles furent les sources de données ? Quelle est la fiabilité estimée et/ou constatée de ces outils de recherche, et quelles sont leurs limites ?

I. Problématique et objectifs de la thèse

I.1. Pourquoi travailler sur les élites étrangères, dans la région Nord-Pas-de-Calais ?

I.1.1. Un thème peu traité à ce niveau d'analyse

Depuis une quinzaine d'années, les questions relatives aux faits migratoires sont de plus en plus traitées. Les chercheurs, en particulier les économistes, se sont d'abord longuement intéressés aux phénomènes déclencheurs ou contraignants des migrations humaines. Puis ils ont abordé les impacts des migrations sur les espaces de départ, d'arrivée et de transit. La main-d'œuvre peu ou non qualifiée, statistiquement la plus volumineuse, a bien entendu fait l'objet des plus nombreuses parutions. Plus récemment, les recherches internationales en sciences humaines et sociales se penchent de plus en plus sérieusement sur une catégorie de migrants bien moins nombreuse, mais de poids en termes socioéconomiques : les migrants hautement qualifiés. Ce sont eux qui nous intéressent ici. Nous verrons plus loin que ce groupe concerne différents types de personnes. Qu'ils soient cadres internationaux évoluant entre les différentes filiales d'une firme multinationale (FMN), étudiants suivant une formation de 3^{ème} cycle, officiers opérant à l'étranger, artistes, ou même sportifs de haut niveau comme les footballeurs étrangers⁴, on peut tous, *lato sensu*, les classer sous cette expression d'étrangers hautement qualifiés. La plupart des travaux s'attachent à analyser les principaux mouvements – régionaux, nationaux ou internationaux - de ces « élites⁵ » : quelles sont les principales régions pourvoyeuses de ce type de main-d'œuvre, quels sont les pays bénéficiaires, quels sont les impacts économiques (en terme de niveaux de salaires, de marché de l'emploi) et démographiques (perte de générations de qualifiés pour les pays émetteurs, possibilité de pallier au vieillissement démographique pour les pays récepteurs) ? On trouve

⁴ Voir sur cette problématique les travaux de Raffaele POLI, « Des migrants à qualifier. Les footballeurs africains dans quatre pays européens. », in *La mobilité internationale des compétences. Situations récentes, approches nouvelles*, pp. 143-164, 2004

⁵ Nous cherchons, dans la section I.2., à expliquer tous les termes employés pour désigner cette migration « de haut vol », leurs applications, leur opérabilité et leur portée.

un certain nombre d'ouvrages de synthèse sur les migrations internationales qui abordent partiellement le phénomène, comme celui de Gildas SIMON (*Géodynamique des migrations internationales*), ou encore de Gérard-François DUMONT avec son ouvrage intitulé *Les migrations internationales. Les nouvelles logiques migratoires*. Les migrations hautement qualifiées sont dans ces cas traitées au même titre que celles des réfugiés, de la main-d'œuvre traditionnelle ou du regroupement familial, c'est-à-dire afin d'établir une vue globale et panoramique du phénomène migratoire international. D'autres auteurs comme Anne-Catherine WAGNER ont réalisé des travaux plus complets spécifiquement axés sur les cadres de FMN (*Les nouvelles élites de la mondialisation*), mais toujours à grande échelle (dans ce cas-ci, elle étudie les cadres étrangers de quelques grandes entreprises françaises).

L'échelle régionale que nous avons délibérément choisie nous a semblé être un bon compromis pour l'étude d'un tel phénomène. Elle permet de comprendre en détails quels peuvent être les impacts de cette migration et d'étudier les effets de la mise en place d'une politique d'accueil de ces élites. Il est entendu que nous ne nous contenterons pas de réflexions à cet unique niveau d'analyse. La région constitue en effet un lien entre le local (les acteurs de la migration et leur entourage, les acteurs politiques et économiques qui engendrent et/ou favorisent l'attraction de main-d'œuvre qualifiée) et l'échelon global de l'économie mondialisée (différences de traitements salariaux entre les pays du « Sud » et ceux du « Nord », différences de qualité de vie...). C'est ce qu'explique Didier PARIS lorsqu'il écrit que la région est véritablement l'échelle intermédiaire :

« entre le local, l'échelle de l'homme-habitant, de l'espace vécu au quotidien ou de l'espace fonctionnel d'une économie locale (...) et l'échelle globale, celle où se développent les grandes tendances, celle à laquelle il faut appréhender l'économie-monde⁶. »

Il apparaît que la région Nord-Pas-de-Calais, par sa position géographique au cœur de l'Europe occidentale se situe tout à fait à ce niveau intermédiaire, à la fois ouverte aux grandes orientations politico-économiques européennes et mondiales, mais aussi attentive à son « modeste » territoire et à ses acteurs locaux et régionaux. Didier PARIS le confirme lorsqu'il affirme que :

⁶ PARIS D., *La mutation inachevée. Mutation économique et changement spatial dans le Nord-Pas-de-Calais*. Paris : L'Harmattan, 1993.

« ... le système régional est un système ouvert : les dynamiques régionales ou locales dépendent, pour une partie de plus en plus grande, de la stratégie de développement des firmes sur le plan international, notamment européen⁷. »

Enfin, on pourrait se demander l'intérêt de l'analyse géographique d'un tel événement démographique, alors que l'on tend de plus en plus vers une « économisation » des travaux en sciences humaines en général (et dans le champ des migrations internationales en particulier). Cette tendance consiste à faire croire que ce type de phénomène est explicable de façon logique et claire grâce à un solide examen économique (mise en place d'un modèle, affirmation ou infirmation d'une théorie économique, etc.), et donc réductibles à ces seuls critères. Pour notre part nous pensons, comme Sylvie DAVIET, que les flux migratoires internationaux de ceux que l'on appelle encore les « cerveaux » :

« intéressent le géographe dans la mesure où ils traduisent les relations humaines, scientifiques et industrielles qui s'établissent entre les territoires dont ils modifient le fonctionnement⁸. »

Elle ajoute plus loin que :

« Pour apprécier les modalités de fonctionnement des migrations qualifiées au sein des territoires, [...] il nous faut élargir le champ de réflexion d'une géographie strictement économique vers une géographie plus sociale et culturelle⁹. »

C'est ce que nous tenterons de faire, alliant d'une part un travail statistique de présentation sociodémographique de ces étrangers hautement qualifiés dans le Nord-Pas-de-Calais (nationalités, sexes, âges, espaces occupés, etc.) et, d'autre part, une étude qui emprunte aux méthodes sociologiques de l'enquête de terrain, où nous laisserons la parole aux acteurs eux-mêmes et accorderons une place importante au(x) regard(s) qu'ils portent sur leurs propres parcours migratoires/professionnels, ainsi que sur leurs pratiques (emploi, logement, vie culturelle et sociale). Comme la discipline géographique elle-même, cette thèse s'efforcera de se situer à l'interface de différentes sciences sociales (histoire, économie et sociologie le plus souvent). Nous sommes persuadés que cette ouverture pluridisciplinaire ne peut être que

⁷ PARIS D., op. cit., p. 263

⁸ DAVIET S., Mobilité et transferts de savoirs : acteurs, réseaux, nouvelles stratégies, colloque « Formation, Emploi, Territoires ». Lille, 8-9 novembre 2002, p. 1

⁹ Idem, p.4

favorable à la qualité des résultats, à l'enrichissement de la connaissance géographique en particulier, et aux sciences humaines et sociales en général¹⁰.

Enfin, s'il fallait une dernière fois justifier la place de la géographie dans l'étude des migrations, insistons, comme le fait François HERAN, sur le fait que :

« La migration étant d'abord un déplacement de personnes dans l'espace, il est naturel qu'elle soit un objet privilégié pour la discipline (NDLA : la géographie) qui met l'espace au cœur de ses préoccupations. Les géographes identifient les lieux et les trajectoires, cartographient les comportements sur des échelles diverses¹¹. » (nous soulignons)

Seulement, et c'est pourquoi nous attachons une telle importance aux enquêtes de terrain, la référence unique à l'espace se révèle insuffisante, et il faut aussi comprendre les aspects sociaux, historiques, culturels, politiques, etc. dans le jeu de ces migrations internationales des compétences.

I.1.2. Un sujet « à la mode » ?

Ces dernières années ont été marquées, en France et en Europe, par une amplification des mouvements de travailleurs hautement qualifiés. L'exemple des informaticiens roumains et indiens invités en Allemagne afin de pallier le manque de main-d'œuvre dans ce secteur est ici tout à fait symptomatique¹². Les ouvrages et articles scientifiques sur ce thème de la mondialisation des élites se sont multipliés (publications de l'OCDE/Organisation de Coopération Economique et de Développement, rapports techniques émanant du Conseil Economique et Social en France, etc.). En 2003 et début 2004, sont sortis (pour ne citer que ceux-là), peu de temps les uns après les autres, trois ouvrages traitant de cette question : *Mobilité internationale et identités des cadres* de Philippe PIERRE, *Les migrations du travail en Europe* sous la direction de Peter LANG, et *La mobilité internationale des compétences* sous la direction de Mihaela NEDELUCU.

¹⁰ Sur ce thème de la pluri-, inter-, trans-, ou multi-, -disciplinarité, voir les nombreux travaux d'Edgar Morin.

¹¹ HERAN F., Immigré, marché du travail, intégration, Commissariat au plan, octobre 2002, p. 45. [en ligne] Disponible sur : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/024000590/0000.pdf>

¹² Nombre de pays de l'OCDE, en analysant leur marché du travail, ont évalué les secteurs souffrant de pénurie de qualification, et ont, à partir de là, introduit des mécanismes de sélection des immigrants (Canada, France, Allemagne, etc.).

Notre sujet est, à l'évidence, à la fois conjoncturel (i.e. dans les préoccupations publiques du moment) et structurel (sur un plus long terme). Il n'est que d'observer les efforts gouvernementaux pour favoriser l'accueil des étrangers hautement qualifiés (attraction des meilleurs étudiants étrangers¹³, mesures positives à l'égard des « personnes étrangères de haute qualification », assouplissement du régime fiscal des impatriés, etc.).

Le gouvernement français œuvre dans ce sens depuis quelques années. Il a d'ailleurs créé un groupe de travail, le conseil stratégique de l'attractivité, qui est composé de responsables de grands groupes français et étrangers installés en France¹⁴. Les membres de ce conseil ont décidé, en février 2005, de mesures allant dans le sens de l'ouverture de la France. Cette action est couplée à une campagne internationale sur l'image de la France dans le monde, lancée en octobre 2004 au Japon, aux Etats-Unis puis en Europe. Le budget alloué à cette campagne n'est pas négligeable, et c'est ce qui tend à prouver son importance et celle de la présence de cadres étrangers sur un territoire, puisqu'il s'élève à cinq millions d'euros en 2005, que dix autres millions sont prévus pour 2006, et encore cinq pour l'année 2007.

Par ailleurs, il est évident que toutes ces questions d'immigration, même d'étrangers hautement qualifiés, relancent les sempiternels débats sur les thèmes de l'intégration, du racisme, de la discrimination, etc. Sujets qui mènent à de nombreux débats d'idées qui peuvent éventuellement obscurcir les jugements clairs et objectifs.

¹³ Un Conseil National pour la mobilité des étudiants est chargé de ces questions d'accueil et de formation des étudiants étrangers. Rappelons qu'en 2003, le Premier Ministre Jean-Pierre RAFFARIN avait fixé l'objectif de faire de la France le pays de référence pour l'accueil des étudiants étrangers en Europe aux niveaux Master et Doctorat.

¹⁴ Les membres étaient, au 07/02/2005 : M. Robert BACONNIER (LEFEBVRE), M. Thierry BRETON (FRANCE TELECOM), M. François BUJON DE L'ESTANG (CITIGROUP France), M. Fujio CHO (TOYOTA), M. François DAVID (COFACE), M. Kunio EGASHIRA (AJINOMOTO), M. Jean-Martin FOLZ (PSA), M. Jean-Pierre GARNIER (GSK), M. Jeffrey IMMELT (GENERAL ELECTRIC), M. Daniel JANSSEN (SOLVAY), M. Marc LADREIT de LACHARRIERE (FIMALAC), Mme Christine LAGARDE (BAKER & Mc KENZIE), M. Francis MAC KAY (COMPASS), M. Gérard MESTRALLET (SUEZ), M. Luca di MONTEZEMOLO (FIAT), M. Yutaka NARITA (DENTSU), M. Hisataka NOBUMOTO (AKEBONO), M. Michel PEBEREAU (BNP PARIBAS), M. Pasquale PISTORIO (ST MICROELECTRONICS), M. Philippe POULETTY (FRANCE BIOTECH), M. Lars REBIEN SORENSEN (NOVO NORDISK), M. Félix ROHATYN (ROHATYN Associates), M. Ekkehard SCHULZ (THYSSENKRUPP), M. Sydney TAUREL (ELI LILLY), M. Heinrich VON PIERER (SIEMENS)

TABLEAU n°1 : Les six objectifs du Conseil stratégique de l'attractivité

OBJECTIF 1.

MIEUX ACCUEILLIR ET FORMER DAVANTAGE EN FRANCE LES MEILLEURS ETUDIANTS ETRANGERS DANS LES FILIERES ECONOMIQUES ET STRATEGIQUES

OBJECTIF 2.

ATTIRER EN FRANCE LES MEILLEURS CHERCHEURS INTERNATIONAUX

OBJECTIF 3.

AMELIORER L'ACCUEIL DES PERSONNES ETRANGERES DE HAUTE QUALIFICATION

OBJECTIF 4.

FAVORISER LA LOCALISATION EN FRANCE DES ACTIVITES STRATEGIQUES : QUARTIERS GENERAUX ET CENTRES DE RECHERCHE-DEVELOPPEMENT DES ENTREPRISES INTERNATIONALES

OBJECTIF 5.

ENCOURAGER LA LOCALISATION EN FRANCE DES ACTIVITES ARTISTIQUES

OBJECTIF 6.

RENFORCER LA SECURITE JURIDIQUE DES INVESTISSEURS ET AMELIORER LA COMPETITIVITE DE NOTRE DROIT

Source : Conseil stratégique de l'attractivité

I.1.3. Une région de tradition industrielle au cœur de l'Europe, qui a connu plusieurs vagues d'immigration

Le Nord-Pas-de-Calais accueille depuis plus d'un siècle des immigrés originaires de Belgique, d'Italie, de Pologne, du Maghreb et plus généralement des anciennes colonies francophones¹⁵. Cette immigration était, à quelques exceptions près (e.g. les patrons belges ou britanniques dans le secteur textile, les ingénieurs flamands exportant leur savoir-faire en matière d'assèchement des marais), essentiellement non-qualifiée ; il s'agissait d'une main-

¹⁵ Pour une approche plus historique de l'immigration hautement qualifiée dans le Nord-Pas-de-Calais, voir la section III.2.

d'œuvre travaillant dans les industries textiles, sidérurgiques, charbonnières¹⁶ ou encore employée aux travaux agricoles (de nombreux ouvriers belges vendaient occasionnellement leur force de travail dans les fermes, afin de compléter leurs revenus avant de retourner chez eux). Ces mouvements unilatéraux de main-d'œuvre ont été très importants jusqu'en juillet 1974, date à laquelle le gouvernement français décide l'arrêt officiel de l'immigration hors droit d'asile, sauf dans le cadre du regroupement familial et de demandes spécifiques provenant des employeurs. Les causes de cet arrêt sont à la fois politiques et économiques : le souci de limiter le nombre d'étrangers, lié au ralentissement de la croissance économique.

Ainsi, il nous a paru judicieux de nous intéresser à la main-d'œuvre plus qualifiée de la région Nord-Pas-de-Calais. Quel est son poids démographique, quelles sont ses influences sur l'activité économique ? Autant de questions que nous nous sommes posées aux prémices de notre travail.

En effet, alors que l'Europe s'élargit à 27 pays-membres, et que la compétition internationale en matière d'attraction de la matière grise se fait de plus en plus sévère, le Nord-Pas-de-Calais se doit d'être à la hauteur des autres régions françaises et européennes. Et il est probable que cela passe par un accueil accru de « cerveaux » allochtones dans les entreprises et les universités, éventuellement pour pallier des déficits dans quelques secteurs clés de l'économie comme on a pu le voir dans de nombreux pays (Allemagne, Royaume-Uni, Etats-Unis, Canada, etc.)

Au plan géographique, cette région est particulièrement intéressante pour l'étude de la mobilité humaine. Elle se positionne en effet à la frontière avec la Belgique, et la Grande-Bretagne (le lien physique est plus ténu car il s'agit de la liaison ferroviaire du Tunnel sous la Manche, mais le détroit du Pas-de-Calais n'est pas non plus un réel obstacle naturel puisque les échanges entre les ports de deux côtés de la Manche sont extrêmement intenses : en 2001, 14 millions de personnes ont traversé le détroit par voie maritime entre Douvres et Calais. On sait aussi que des réfugiés, demandeurs d'asile et clandestins, réussissent tous les jours à traverser le détroit du Pas-de-Calais). Les flux sont donc importants, et peu d'obstacles se

¹⁶ René LEBOUTTE dit à ce sujet que « *tous les travaux confirment que les bassins [d'industrie lourde] ont été de puissants « accélérateurs » en matière de migration et de mobilité de main-d'œuvre pour une raison simple : l'industrialisation exigeait jusqu'il y a une dizaine d'années une force de travail importante* ». In LEBOUTTE R., « Des 'travailleurs' étrangers aux 'citoyens européens'. Mobilité et migration dans les bassins industriels en Europe aux 19^{ème} et 20^{ème} siècles », Espace-Populations-Sociétés, 2001-3, p. 243-258.

dressent, a priori, pour un migrant légal qui souhaite travailler et s'installer dans le Nord-Pas-de-Calais.

D'autre part, il faut rappeler que le Nord-Pas-de-Calais se situe au cœur d'un marché de consommation de 100 millions d'habitants sur un rayon de 300 kilomètres, ce qui représente environ 25% de la population de l'Union Européenne. Comme l'indique Jean-François STEVENS, le Nord-Pas-de-Calais et la région lilloise en particulier se situent :

« au milieu d'un triangle stratégique qui interconnecte(ra) les grandes places de l'Europe du Nord-Ouest et qui ouvr(ira) tous azimuts Lille et la région Nord-Pas-de-Calais¹⁷. » (nous soulignons).

Contrairement à l'auteur, nous pouvons, cinq années après la publication de son guide de prospective, utiliser le présent et dire que le Nord-Pas-de-Calais est déjà (même si des progrès restent à faire) bel et bien interconnecté avec les grandes places de l'Europe du nord-ouest que sont Londres, Bruxelles, Paris, Amsterdam, Cologne, etc.

Le schéma n°1 de la page 41 aborde de façon synthétique le contexte dans lequel s'inscrit notre thèse. Il montre que la question globale est en réalité composée de trois sous-systèmes importants. Si l'on considère le problème à rebours, c'est-à-dire en partant de notre question principale qui est celle de la faculté d'attraction de la région Nord-Pas-de-Calais envers les cadres étrangers, on note plusieurs choses.

Tout d'abord, cette question s'intègre à un processus beaucoup plus large et international qui est celui de la mondialisation des échanges. Les hommes bougent entre les pays du monde (175 millions de migrants en 2000), tout comme les capitaux. Parmi ces mouvements, il est nécessaire d'établir des typologies.

On distingue grossièrement trois types importants de mobilités parmi les individus en âge d'exercer un emploi (nous ne prenons volontairement pas en compte les migrations de réfugiés et demandeurs d'asile, ni le regroupement familial, qui concernent une autre problématique) : la main d'œuvre non qualifiée (ouvriers qui n'ont que leur force de travail à offrir, sans diplômes), la main-d'œuvre qualifiée (techniciens, ouvriers spécialisés, qui

¹⁷ STEVENS J-F., *Petit guide de prospective Nord-Pas-de-Calais 2020*. Editions de l'Aube, 2000, p. 31. Dans ce même ouvrage il situe le Nord-Pas-de-Calais aux confins de logiques multiples favorisant les échanges : la logique française latine, britannique et allemande (anglo-saxonne) ; une région maritime, mais aussi une région urbaine intégrée à la dorsale européenne (p.40/41)

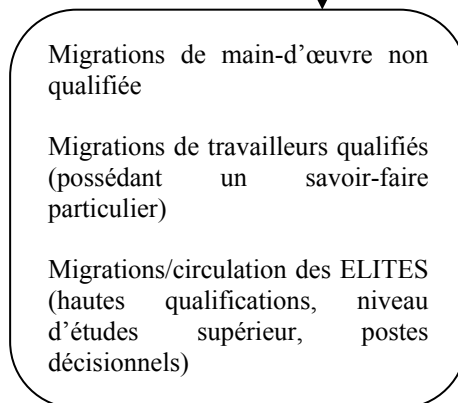
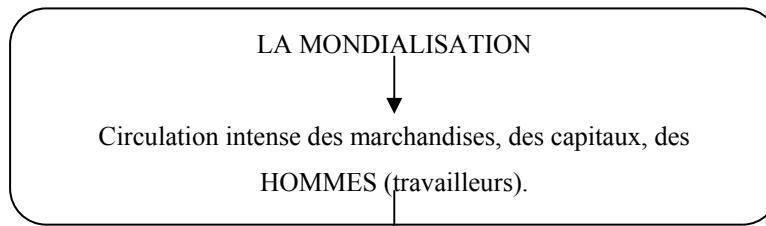
possèdent un savoir-faire ou une technique leur conférant ce statut de qualifiés), et les travailleurs hautement qualifiés. Ces derniers, qui nous intéressent particulièrement ici, sont dotés d'un haut niveau de diplôme et exercent le plus souvent des activités de conception, d'encadrement, ou intellectuelles. Nous reviendrons plus loin en détail sur les modalités des définitions et les distinctions possibles entre les niveaux de qualification.

Ensuite, il est à noter que les grands ensembles géographiques sont affectés à des degrés divers par ces mobilités. On note en effet sur ce schéma que certains espaces sont plutôt des zones de départ (Afrique, Amérique Latine, certains pays d'Asie), d'autres d'arrivée/transit (l'Europe de l'Ouest en particulier), et d'autres enfin d'arrivée « définitive » (Etats-Unis, Canada, Japon). Ces trois derniers pays reçoivent un nombre important de travailleurs qualifiés et hautement qualifiés. Notons cependant que dans la simplification que veut ce schéma, nous laissons de côté des migrations de type Sud/Sud par exemple, où l'on peut voir des Africains très qualifiés partir exercer leurs compétences dans les pays du Golfe arabo-persique.

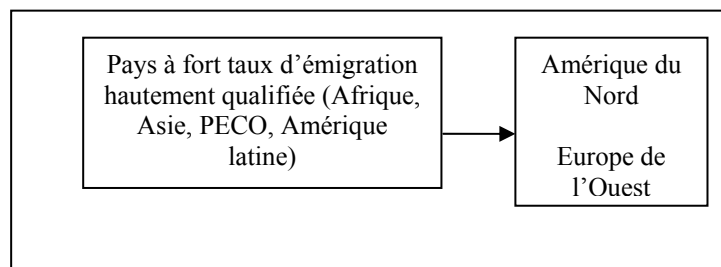
Enfin, en grandissant encore notre échelle d'observation, cette fois-ci à l'intérieur même des Etats concernés, et de la France en particulier, on remarque que les régions sont elles aussi différemment touchées par le phénomène. Certaines régions possèdent des potentiels attractifs supérieurs aux autres. Dans ce contexte concurrentiel, nous essaierons de comprendre la place que tient le Nord-Pas-de-Calais parmi les autres régions françaises.

Schéma n° 1 : Un travail qui s'inscrit dans un système complexe

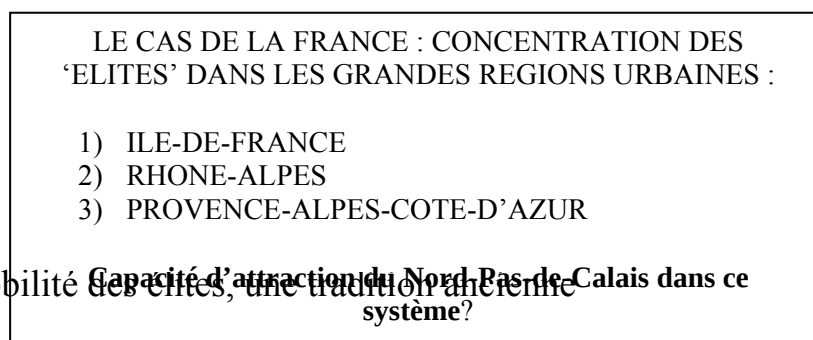
1^{er} sous-système :



2^{ème} sous-système :



3^{ème} sous-système :



Nous avons aussi choisi de travailler sur les étrangers hautement qualifiés. Ce type d'émigration n'est pas récent, ni dans le monde, ni dans le Nord-Pas-de-Calais.

Dans cette section, nous nous attacherons à retracer l'histoire de la mobilité des élites à travers le monde. Cette partie est non exhaustive mais toutefois suffisante ici pour montrer que le phénomène n'est pas récent, et qu'il a revêtu différentes formes. Nous remonterons jusqu'à la période antique pour terminer à la situation actuelle. Après ce développement au plan international, nous nous intéresserons plus précisément à la région Nord-Pas-de-Calais, l'espace de notre étude. Cette région fut bien sûr un pôle attractif pour la main-d'œuvre non qualifiée dans plusieurs secteurs de l'industrie charbonnière, sidérurgique, métallurgique, etc., mais nous essaierons aussi de montrer que les travailleurs qualifiés n'ont pas été totalement absents de ce mouvement, même si la notion de qualification ne prenait pas le même sens qu'aujourd'hui.

I.1.4.1. Des savants de l'Antiquité aux cadres internationaux du XXI^{ème} siècle

Il est entendu que nous ne parlerons pas toujours de travailleurs hautement qualifiés, ni de cadres et professions intellectuelles supérieures tout au long de l'histoire de cette migration. Les catégories concernées sont à rassembler sous le terme plus générique d'élite. En effet, nous y trouverons des scientifiques, des étudiants (au Moyen-Âge, le fait d'être étudiant conférait le « statut » d'élite étant donné leur faible importance numérique ; contrairement à aujourd'hui où il faut déjà avoir dépassé un certain niveau pour sortir du lot), des intellectuels au sens large du terme, des médecins, etc. Tous ces acteurs qui ont migré à travers le monde au fil des temps ont petit à petit forgé l'histoire des migrations hautement qualifiées. Toutes les périodes ont connu, à plus ou moins grande échelle, des savants, des chercheurs voyageant de par le monde en quête de nouvelles idées ou en vue de propager les leurs. Ainsi, deux chercheurs spécialistes du phénomène de « fuite des cerveaux », Anne-Marie et Jacques GAILLARD soulignent dans un article¹⁸ que :

« La mobilité des scientifiques et des savants présente une telle permanence à travers les âges que le phénomène revêt un caractère socio-anthropologique que l'on peut qualifier d'universel. »

¹⁸ A.M. et J. GAILLARD, « Fuite des cerveaux, retours et diasporas », *Futuribles*, février 1998, n°28, p. 28

Les cadres, enseignants, chercheurs qui migrent actuellement des pays moins développés vers les pays industrialisés, entre pays de la Triade Japon/Amérique du Nord/Europe de l'Ouest, à travers l'Europe ou vers les Etats-Unis, sont en quelque sorte les héritiers de cette histoire.

I.1.4.1.1. Dès l'Antiquité

Dans la Grèce Antique déjà, parmi les soixante savants considérés comme les plus célèbres, quarante-cinq étaient partis de Grèce en quête de nouveaux apprentissages, de nouvelles découvertes, de nouveaux objets de recherche (parmi eux, le célèbre Pythagore qui après de nombreux voyages dans le monde méditerranéen créa une école en Italie).¹⁹

Comme le note par ailleurs Christian VERRIER²⁰ :

« Bien avant les universités médiévales, il était de tradition chez les sophistes et les socratiques de voyager et de s'entretenir de leurs savoirs et rencontres. Le 'voyage intellectuel'²¹ est élément de la réflexion et quête de la connaissance, et il se pourrait bien que la formation idéale de l'homme passe par le voyage, opérant en lui une transformation insoupçonnée et insoupçnable. »

Nous empruntons ici les résultats des historiens spécialistes de cette période et de ce phénomène.

Dans le passage qui suit, Christian VERRIER²² insiste, en s'appuyant sur quelques exemples précis, sur l'importance des voyages intellectuels qui ont, selon lui, amené à la création d'une Europe intellectuelle mais aussi politique voire économique :

« Le déplacement géographique des élèves de cet enseignement supérieur, qui sera si déterminant au Moyen-Âge, jouait vraisemblablement déjà un rôle d'importance dans le développement d'un espace géographique réel et mental européen, malgré l'anachronisme que représente l'utilisation de ce terme. Les maîtres de renom et les

¹⁹ Nous reprenons ici en partie les éléments d'une note de synthèse sur la mobilité des scientifiques et des savants à travers l'histoire tirée de l'article de GAILLARD A.-M. et J., op. cit.

²⁰ C. VERRIER, « Europe et enseignement supérieur ».

Disponible sur <http://www.barbier-rd.nom.fr/sentimenteuropéen.html>

²¹ « Peregrinatio academica »

²² C. VERRIER, op. cit.

mieux connus des historiens de l'éducation tels Ausone²³, Eumène²⁴, Volcacius Moschus²⁵, Emilus Magnus Arborius [...] doivent déjà à l'occasion de diverses circonstances, parcourir les provinces de l'Empire, pour jouer le jeu de la concurrence, pour servir l'Etat et l'Empereur. » (nous soulignons)

I.1.4.1.2. Un mouvement qui se poursuit durant le Moyen-Age

Pendant tout le Haut Moyen-Âge (Ve-Xe siècle), de nombreuses cités accueillirent scientifiques et savants originaires du monde entier connu, ce qui fit leur renommée intellectuelle. Les exemples d'Alexandrie, d'Athènes, de Bagdad entre le VIIIe et le Xe siècle, puis le Caire et Cordoue sont à cet égard significatifs. Ces villes formaient en quelque sorte un réseau à l'intérieur duquel circulaient les idées grâce aux savants qui voyageaient entre chacune d'entre elles. A cette époque déjà les chercheurs se rendaient dans les universités renommées pour y trouver à la fois une émulation intellectuelle (favorisée par la rencontre d'idées, de schémas de pensée très différents), mais aussi une aisance matérielle favorable à leurs recherches (instruments d'astronomie, bibliothèques, etc.). C'est ce qu'expliquent Anne-Marie et Jacques GAILLARD²⁶ à propos d'Alexandrie qui :

« à son apogée, recevait en permanence cent, voire plusieurs centaines, de scientifiques et de savants en provenance de tout le monde hellénique, attirés, selon les historiens, [...] par les immenses possibilités matérielles de recherches offertes par le muséum... »

En effet, la diffusion universelle des savoirs paraît primordiale, mais ces scientifiques cherchaient aussi à satisfaire leurs besoins matériels pour leurs recherches puis leur prestige individuel :

« L'itinérance fut donc une des conditions de la création scientifique et de la diffusion du savoir, et on peut observer que cette itinérance fut à la conjonction du besoin individuel de déplacement de l'amoureux du savoir qui part en quête de connaissance, et d'un appel de l'extérieur provenant des lieux de la science et des mécènes

²³ Poète latin, né et mort à Bordeaux (env. 310 ; 395)

²⁴ Roi de Pergame, grand bâtisseur (env. – 197 ; - 159)

²⁵ Nous n'avons pas trouvé d'informations au sujet des deux autres personnages cités.

²⁶ GAILLARD, op. cit. (encadré n°1 p. 28 intitulé *La science itinérante à travers les âges*)

*éclairés, à savoir de bonnes conditions de travail et plus généralement de vie. Car, la noble quête des savants itinérants n'était pas non plus exempte d'intérêts personnels*²⁷... » (nous soulignons)

Toutes ces villes/universités étaient en quelque sorte ce que les GAILLARD appellent des « fruit(s) des migrations intellectuelles. »

Voici encore quelques remarques de Christian VERRIER, qui étaye ses propos avec les exemples des voyages de savants célèbres tels que Thomas d'Aquin ou Descartes :

« Pour les penseurs du Moyen-Âge, il est de coutume de voyager, depuis longtemps on se déplace de monastères en universités, ainsi Duns Scot²⁸ qui enseignera à Oxford puis à Paris, et mourra à Cologne, ou Thomas d'Aquin²⁹ qui dit-on parcourut onze mille kilomètres à pied ou à dos d'âne, partageant ses activités intellectuelles entre Cologne, Paris et Naples. La faculté de médecine de Montpellier doit très vraisemblablement dès ses débuts (1220) une partie de sa réputation aux relations entretenues par ses maîtres avec ceux des écoles de Salerne, qui s'étaient largement inspirés des sources grecques et arabes. Ce phénomène continuera de se remarquer encore durant l'humanisme de la Renaissance, avec un Erasme parcourant l'Europe des Pays-Bas à la France, de l'Angleterre à Bâle en passant par Turin, Florence, Venise, Rome, ou encore Descartes qui travaillera en France, en Hollande, en Suède. Ce à quoi on assiste avec ces pérégrinations, c'est à une sorte d'eupéanisation de la pensée, le recrutement international des étudiants est parti prenante de la mentalité universitaire. Le sentiment européen dans l'enseignement supérieur est alors mêlé d'un sentiment de déracinement, et l'autonomie des universités, leur organisation en nations, en sont en partie la conséquence. Pour les maîtres et les étudiants éloignés de leur pays, de leurs proches, l'université est l'Alma mater³⁰ qui doit répondre à ces manques dans le creuset d'aventures personnelles intellectuelles et physiques. »

²⁷ Idem

²⁸ Théologien et philosophe écossais (Ecosse v. 1266, Cologne 1308)

²⁹ Théologien et philosophe italien (1228-1274)

³⁰ Selon le dictionnaire de la langue française *Le Robert*, « expression latine par laquelle on désigne parfois l'Université » (mot latin « mère nourricière »)

Le rayonnement et la notoriété des universités étaient déjà dus en partie, l'exemple de la faculté de médecine de Montpellier l'illustre bien, soit à son ouverture internationale, soit à l'accueil des meilleurs savants étrangers.

Durant l'âge féodal (XIe – XIIIe), les universités furent d'abord itinérantes. Maîtres et élèves voyageaient de ville en ville, en s'y installant pour quelques temps. Dans ces universités, on trouvait un nombre important d'enseignants et d'étudiants de nationalités étrangères. Ainsi, à Bologne (la plus ancienne université européenne), en 1265, on comptait parmi les étudiants des Français, Espagnols, Provençaux, Anglais, Picards, Bourguignons, Poitevins, Tourangeaux, Normands, Catalans, Hongrois, Polonais, Allemands et Gascons. La science était bel et bien internationale. Anne-Catherine WAGNER ajoute, faisant référence aux travaux du spécialiste du Moyen-Âge Jacques Le GOFF, que c'est :

« le cosmopolitisme des élites cléricales, qui circulaient entre Paris, Oxford, Bologne et Coimbra, qui a construit les premières universités en Europe »³¹

L'exemple d'un personnage tel Didier Erasme (Desiderius Erasmus³²) est tout à fait symptomatique de cette élite cultivée voyageant entre différentes villes européennes. Né à Rotterdam vers 1469, il fut ordonné prêtre, puis poursuivit ses études à Paris, et se rendit par la suite en Angleterre exercer la fonction de précepteur. Comme l'indique le dictionnaire *Robert* :

« L'histoire de sa vie n'est ensuite que celle de ses voyages et de ses œuvres. »

Il séjourna en effet en Italie, à Cambridge, aux Pays-Bas, puis enfin Bâle où il termina sa vie.

Dans un autre domaine, d'ordre économique cette fois, on note aussi l'importance du voyage, de l'itinérance et des réseaux de grandes villes formés grâce à la mobilité des capitaux et des hommes. C'est ainsi que se sont forgés des réseaux internationaux de marchands entre les différentes villes d'Europe comme le réseau hanséatique au XIVe siècle³³, ou encore les réseaux des marchands anglais au XVe siècle.

³¹ WAGNER A.-C., Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France. Paris, Presses Universitaires de France, 1998, p. 15.

³² Qui a donné son nom au programme européen d'échanges d'étudiants entre universités.

³³ La Hanse fut d'abord une association de marchands allemands, puis de villes d'Allemagne du Nord et d'Europe septentrionale. Elle comptait parmi ses comptoirs, dès le XIIe siècle, des villes telles que Londres, Bruges, Novgorod, Bergen, Hambourg, Lübeck, Riga, Gdansk, Rostock, Brême, Königsberg, des villes

I.1.4.1.3. Les XVII^e et XVIII^e siècles

L'histoire de l'immigration et des étrangers en France nous rappelle à juste titre que leur présence n'est pas nouvelle, comme l'explique Anne-Catherine WAGNER :

« La présence en France d'étrangers fortunés liés aux échanges économiques est donc loin d'être une nouveauté. Les colonies italiennes à Lyon au 16^{ème} siècle, les marchands hollandais à Nantes au 17^{ème} siècle, les commerçants allemands installés à Bordeaux à partir de la seconde moitié du 18^{ème} siècle, sont autant de prédécesseurs lointains des cadres étrangers installés aujourd'hui dans le pays. »³⁴

La France de l'Ancien Régime abonde en exemple d'élites étrangères venues exercer leur savoir-faire dans les domaines industriels, techniques, commerciaux ou bancaires. Le besoin de personnes hautement qualifiées était véritablement primordial au bon fonctionnement de l'économie française. A tel point que, comme on peut le lire dans l'ouvrage d'Yves LESQUIN³⁵,

« Ce qui est un moment esprit de système avec Colbert marque en fait toute la France de la monarchie lors de son apogée : aucun secteur un peu neuf ne saurait se passer de l'activité industrielle de spécialistes étrangers. De la banque et du grand commerce au renouvellement des cultures et à l'amélioration des terroirs, ils viennent exercer leur art en France sans rompre avec les pays où ils l'ont appris ; les hommes suivent les techniques et guident les pédagogies, avant de se fondre, à leur tour, dans un royaume qui finit par oublier qu'ils n'en ont pas toujours été. » (nous soulignons).

On peut citer plusieurs exemples de cet apport de techniques étrangères via l'apport de capital humain : l'assèchement des marais en Aquitaine et dans la Loire par les Hollandais, l'industrie du goudron et de la résine dans le Bordelais, la manufacture lainière d'Abbeville des industriels hollandais Van Robais, les apports des ingénieurs et techniciens britanniques dans l'industrie métallurgique (William Wilkinson au Creusot par exemple), etc. L'histoire de ces implantations étrangères durant cette période de l'Ancien Régime est brillamment décrite

continentales comme Erfurt, Magdebourg ou Cologne, etc. Cette association fut longtemps maîtresse de la Baltique et du commerce de l'Europe du Nord, jusqu'à sa ruine vers la fin du XVII^e siècle.

³⁴ WAGNER A.-C., op.cit., p.15.

³⁵ LESQUIN Y., (sous la dir. de), *La mosaïque France. Histoire des étrangers et de l'immigration en France*. Paris : Larousse, 1988, p. 237.

dans l'ouvrage d'Yves LESQUIN, dans un chapitre intitulé « *Le savoir-faire étranger au service de la France* » (pp. 237-254). Les exemples pertinents y sont traités avec habileté, et les anecdotes qui ponctuent l'Histoire « majuscule » rendent la lecture à la fois instructive et distrayante. L'auteur conclut en écrivant que dans le domaine industriel,

« l'apport des étrangers est souvent décisif, à la fois par leur activité propre et par l'émulation qu'ils suscitent. »

Ces propos résonnent encore à l'heure actuelle, puisque Etats, régions, grandes métropoles se concurrencent pour attirer ce type de travailleurs spécialisés et qualifiés. Yves Lesquin termine en expliquant que le gouvernement de l'époque appliquait une politique attractive en faveur de ces « cerveaux », sous des formes aussi diverses que des prêts de capitaux, des avantages fiscaux, des possibilités de naturalisations (pensons entre autres exemples à l'entrepreneur d'origine allemande Oberkampf, qui sous Louis XVI a acquis la nationalité française après son mariage avec une fille de négociateurs de Caen), ou encore des anoblissements et des honneurs multiples. Certes, lorsque l'on compare cette situation à aujourd'hui, de telles compétences n'étaient pas monnaie courante à l'époque, et il était économiquement intéressant de les attirer dans son royaume. Actuellement, les élites étrangères sont, proportionnellement au reste de la population, plus nombreuses qu'à cette époque. Néanmoins, l'idée de leur « faire les yeux doux » en leur offrant moult prérogatives est encore au goût du jour, puisque le gouvernement français emploie aujourd'hui des spécialistes qui ont pour objectif d'attirer les capitaux mais aussi les élites étrangères sur le territoire national (à l'instar de l'APIM/Agence pour la Promotion de Lille Métropole dans la métropole lilloise).

Ces étrangers « de haute volée » n'étaient pas simplement appelés pour prêter leurs talents et leurs savoir-faire à l'industrie française. Il ne faut pas oublier qu'ils venaient aussi dans le but de s'enrichir.

Ainsi, au XVII^{ème} siècle :

« les étrangers – le plus souvent originaires des pays proches – sont attirés en France par les possibilités d'enrichissement qu'offre le royaume le plus peuplé et le plus prospère de la chrétienté. La plupart s'installent à Paris et dans les principales places

commerciales ou portuaires : Lyon, Rouen, Bordeaux, Marseille. (...) Ils stimulent le commerce et les manufactures³⁶. »

Les deux parties doivent y trouver leur intérêt :

« Si l'Etat offre des conditions favorables à l'installation des étrangers, (...) c'est qu'il y va de son intérêt. Tout au long du 17ème siècle, la monarchie a cherché à les attirer parce qu'elle reconnaissait leurs compétences artisanales et manufacturières. Henri IV et Sully ont ainsi fait appel à des Italiens pour les soieries et les verreries, à des ingénieurs flamands (Bradley) pour assécher le Marais poitevin, à des tapissiers également flamands (La Planche et Comans) pour stimuler ce qui va devenir la Manufacture des Gobelins³⁷. »

Comme nous le verrons plus loin pour l'époque moderne, l'origine de ces étrangers hautement qualifiés ne fait pas tellement de doute, et leurs implantations géographiques non plus. Les documents historiques citent fréquemment des techniciens et ingénieurs natifs des Pays-Bas, d'Angleterre, de la région qui correspond aujourd'hui à l'Allemagne et à la Belgique, d'Italie. En voici un exemple :

« En dépit de leurs inévitables lacunes et distorsions, les listes des taxés offrent la possibilité de reconstituer l'origine géographique de l'immigration au 17ème siècle, centrée sur les pays proches de la France (Pays-Bas, Provinces Unies, Liège, pays rhénans, Savoie, Îles britanniques), et de dessiner la carte de l'implantation étrangère en France : la Provence, la généralité (circonscription administrative) de Metz, celle de Lille, et bien sûr Paris qui apparaît déjà clairement comme une métropole cosmopolite³⁸. »

Les régions frontalières du Nord et de l'Est, ainsi que Paris étaient déjà des régions attractives.

La présence de ces étrangers s'est ensuite prolongée tout au long des siècles, jusqu'à pénétrer presque tous les secteurs économiques et industriels français :

³⁶ DUBOST J.-F., *L'Histoire*, n°250, janvier 2001, « Banquiers, ministres, artisans... Etre étranger sous Louis XIV », p. 64.

³⁷ Idem, p. 67

³⁸ Ibid, p. 68

« Par la suite, aucun secteur, aucune région n'échappe à ces entrepreneurs étrangers, même s'il n'est pas d'étude d'ensemble pour mesurer leur place exacte. Pas même le champagne rémois, avec les Krug, les Heidsieck, les Piper³⁹ ... »

Si l'on s'intéresse au nord de la France, exemple que l'on détaillera dans la partie suivante, on peut noter qu'en 1828 déjà,

« 36 des 312 familles patronales lilloises viennent de Belgique ⁴⁰ ».

On trouve ainsi, en particulier dans le secteur textile, des noms comme Vertmann (originaire de Gand), Franz de Vos, les frères Guillaume de Nivelles, ou encore les Steverlinck-Delcroix dans le lin à Fives.

Du XVI^{ème} au XVIII^{ème} siècles, l'espace français a donc accueilli et vu traverser de nombreux étrangers talentueux, aux origines et aux compétences diverses.

Suite à cette immigration fine et de qualité, dès la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, c'est une immigration de masse, beaucoup moins qualifiée, qui est apparue. Dans ce cas, nous disposons de moins de renseignements historiques précis entre cette période et les années 1950-1960. Certes, comme l'explique l'historien Ralph SCHOR dans son ouvrage sur l'histoire de l'immigration française⁴¹ :

« ... des artistes et des intellectuels vinrent encore chercher leur inspiration en France, des techniciens possédant des compétences rares exercèrent leurs talents dans ce pays, mais ils furent très largement surclassés en nombre par des travailleurs généralement peu formés venant occuper des emplois dans les campagnes, les usines et certaines activités du secteur tertiaire. »

³⁹ LESQUIN Y., (sous la dir. de), *La mosaïque France. Histoire des étrangers et de l'immigration en France*. Paris : Larousse, 1988, p. 328.

⁴⁰ Idem, p. 328

⁴¹ SCHOR R., *Histoire de l'immigration en France de la fin du XIX^e à nos jours*. Paris : Armand Colin, p. 5.

I.1.4.1.4. Deux exemples de la présence d'étrangers qualifiés au début du XXème siècle en France : les domaines du droit et de la médecine

La France n'échappa pas à la crise économique des années 1930. On peut même dire qu'elle fut très durement touchée par ce phénomène : augmentation du taux de chômage, baisse de la production d'acier, des revenus issus du tourisme, etc.

Dans ce contexte, comme bien souvent, ce sont les ouvriers étrangers travaillant en France qui subirent les premières atteintes de cette dépression. Le chômage était, selon l'opinion publique de l'époque, essentiellement du aux étrangers.

Mêmes certaines professions, réputées intellectuelles, dont on pourrait penser que les réflexions survolent ce genre de débats, comme les avocats et les médecins, ont commencé à se sentir menacé par la « concurrence » étrangère, et s'organisèrent pour se protéger légalement.

Les avocats se sont très rapidement organisés et ont usé de leurs réseaux d'influence dans le giron politique pour faire voter des lois protégeant leur profession. Le 22 juin 1934, une proposition de loi est déposée par un député avocat. Le 5 juillet, la loi est votée. Elle est promulguée le 19 juillet. On ne peut qu'admirer la promptitude avec laquelle a été menée cette affaire. Cette réglementation :

« empêchait un nouveau naturalisé d'entrer pendant dix ans dans la fonction publique, d'être inscrit au barreau ou d'être titulaire d'un office ministériel.⁴² »

En ce qui concerne les médecins, cela prit plus de temps et suscita plus de débats. Les équivalences universitaires permettaient aux étrangers de s'inscrire en médecine en France et, leur doctorat obtenu, de s'y installer et d'y exercer. Ils devenaient, là encore, « concurrents » des médecins français, de surcroît formés par les mêmes universités :

« la proportion des étudiants en médecine étrangers, souvent juifs, était passée, de 12,5% en 1919 à 25% en 1930⁴³. »

⁴² SCHOR R., ouvrage cité, p. 132.

⁴³ Idem

A l'époque déjà, comme nous l'avons vu plus haut, la France était, comparativement aux autres pays, frappée de pénurie médicale (au 17^{ème} rang mondial concernant son taux d'encadrement médical). Problème que ne soulevaient évidemment pas les médecins français en avertissant l'opinion publique, les syndicats de médecins et d'étudiants, les partis politiques, etc... des dangers de cette concurrence déloyale⁴⁴. Cibles parfaites, les médecins étrangers étaient accusés de tous les maux : faux titres, exercice illégal de la médecine, pratiquant des avortements, avides d'argent, etc.

Suite à ces débats, une nouvelle réglementation fut mise en vigueur le 21 avril 1933, grâce à un sénateur, le Docteur Armbruster, qui stipulait que :

« pour exercer la médecine et la chirurgie dentaire, il fallait être français et posséder le doctorat d'Etat français⁴⁵. »

Dès 1935, les étudiants en médecine organisèrent des grèves, souhaitant durcir la législation, afin que même les médecins naturalisés ne puissent pas exercer pendant un certain temps, à l'instar des avocats. Le 22 juillet 1935, la loi se durcit officiellement :

« Désormais, seuls les naturalisés ayant accompli leur service militaire pouvait exercer la médecine et la chirurgie dentaire ; les réformés devaient attendre une période égale à celle du service avant de s'installer. Les fonctions de médecine publique étaient interdites aux naturalisés durant cinq ans à partir de l'obtention de la nationalité française. »

Aujourd'hui, les médecins étrangers, héritiers de cette histoire xénophobe, connaissent eux aussi des difficultés d'accès à des postes définitifs et rémunérés comme ceux des nationaux. Le changement vient du fait que la France a compris l'intérêt de l'accueil de tels spécialistes, étant donné la pénurie médicale généralisée.

⁴⁴ Afin d'éviter le terme de concurrence, les médecins préféraient employer celui de "pléthore médicale".

⁴⁵ SCHOR R., op. cit, p. 133

I.1.4.1.5. Durant la deuxième moitié du XXème siècle ; le développement à grande échelle des moyens de transport et des technologies intensifie la mobilité internationale des élites

Dans une optique plus large cette fois, et dans un passé plus proche de nous, il faut encore parler du médiatique phénomène de *Brain Drain*, tout à fait représentatif de cette mobilité internationale des élites. Ce terme est de plus en plus souvent utilisé pour parler de la mobilité des étudiants, des scientifiques, de tous les individus dont l'emploi nécessite un savoir théorique et des qualités intellectuelles importantes (par opposition aux emplois qui ne requièrent que la force physique). Le terme *Brain Drain* est apparu en 1963, dans un rapport de la Royal Society britannique. Il était au départ employé pour désigner les migrations des médecins et chercheurs britanniques en sciences médicales vers les Etats-Unis. Rapidement, ce mot a pris des connotations négatives, et il fut utilisé pour désigner les pertes de capital humain formé qui s'expatriait vers l'Amérique du Nord, aux Etats-Unis en particulier. Par la suite, les flux ont grossi, concernant essentiellement ce que l'on peut nommer de façon assez réductrice les pays du Sud et ceux du Nord. Ainsi, les pays en développement (Afrique, Asie, Amérique latine) perdaient leurs élites formées et cultivées au profit des pays industriels (Amérique du Nord, Europe occidentale). On parla alors, avec une connotation encore plus dramatique, d'exode des cerveaux. Dans un monde où les moyens de transport et de communication rendent les différents points du globe de plus en plus accessibles, pourquoi ne pas exporter ses compétences là où elles seront employées et rémunérées au mieux. Ce phénomène a toujours plus ou moins existé, mais il a pris toute son ampleur à partir de ces années 1960-1970.

Parmi les tiers-mondistes, deux courants s'affrontent. D'une part, les nationalistes, qui soutiennent que ce mouvement des élites du Sud vers le Nord ne fait que prolonger le processus de pillage du Sud par le Nord. Et d'autre part, les internationalistes, qui expliquent que ce phénomène est normal sur un marché international où les talents s'expatrient là où leurs conditions de vie, de travail, d'épanouissement intellectuel seront les meilleures. Les économistes s'affronteront sur ces thèmes afin de savoir quels sont les bénéficiaires (économiquement parlant) de ces mouvements : les pays de départ, ou ceux d'arrivée ?

Petit à petit, le terme *Brain Drain* a été associé à la migration des élites. Comme l'expliquent Anne-Marie et Jacques GAILLARD⁴⁶,

« C'est ainsi que l'ONU définit (...) le brain drain comme une migration à sens unique ou un exode ne pouvant désigner qu'un courant migratoire tout à la fois dirigé du Sud au Nord – entre pays en développement et pays développés – et au profit des seuls pays industriels à économie de marché. »

De nos jours, la mobilité internationale des élites (étudiants, médecins, chercheurs, cadres de FMN) fait partie intégrante du processus de mondialisation. Ce phénomène est d'ailleurs vécu de plus en plus naturellement par les observateurs comme par les acteurs. En effet, on est de plus en plus habitué à voir sur les campus des étudiants et des enseignants de nationalité étrangère. Les programmes d'échange de type Erasmus ou Socrates sont parfaitement courants, les centres d'accueil de chercheurs étrangers tendent à se développer de plus en plus (exemple de la récente mise en place des centres de mobilité en France grâce au réseau européen Era-More network⁴⁷). Qui est étonné d'être soigné par un médecin étranger à l'hôpital ? La mobilité des cadres, toutes durées confondues, est devenue monnaie courante au sein des grandes entreprises.

Les motivations qui poussent ces « cerveaux » à migrer, à vivre et travailler à l'étranger, restent relativement permanentes : la recherche du mieux-vivre économique et social, avec à la clé l'espoir d'un mieux-être. Malgré tout, il ne faut pas toujours aborder le phénomène de façon unilatérale (i.e. de manière ethnocentriste), c'est-à-dire uniquement dans le sens Sud-Nord. Dans ce cas en effet, les écarts en terme de richesses sont tels que l'on comprend très bien non pas l'envie, mais le besoin d'aller travailler et développer ses hautes compétences ailleurs. Nous verrons, à travers l'exemple des étrangers hautement qualifiés dans le Nord-Pas-de-Calais, que dans la mobilité des élites, il peut aussi s'agir d'un mouvement entre pays dotés d'un Produit Intérieur Brut (PIB) et d'un niveau de vie équivalent. Aux motivations

⁴⁶ A.M. et J. GAILLARD, op. cit. , p. 31.

⁴⁷ European Research Area-MObility of REsearchers. Ce réseau comprend environ 350 centres d'accueil en région des chercheurs étrangers en Europe, dont une vingtaine en France. En France, le projet a été confié à la Fondation Nationale Alfred Kastler (FNAK), accompagnée de la Conférence des Présidents d'Université (CPU) et de l'Association, Bernard Gregory (ABG), afin d'établir un accueil personnalisé pour les chercheurs. L'inauguration de ce réseau a eu lieu le 30 juin 2004.

économiques ou financières, viennent alors se greffer d'autres facteurs de mobilité. Malgré tout, et globalement, force est de constater, comme l'a fait l'OCDE⁴⁸, que :

« Comme pour d'autres catégories de migrants, la mobilité des personnes qualifiées est essentiellement fonction à la fois de débouchés économiques à l'étranger meilleurs que ceux auxquels ils peuvent prétendre dans leur pays, et aussi des politiques de migration des pays de destination. »

Intellectuels, écrivains, artistes-peintres, musiciens, furent nombreux à être accueillis en France et tout particulièrement dans le Paris d'après-guerre. Comme aujourd'hui, ces étrangers, ne posant pas de problèmes sociaux, ne soulevant pas de questions d'emploi, et souvent financièrement nantis, furent plutôt bien accueillis par la population française. Leur image, leur notoriété, leur rayonnement étaient positifs. A l'instar des Américains, certes numériquement faibles, mais qui appartenaient pour la majorité aux classes sociales supérieures : officiers de l'OTAN (Organisation du Traité de l'Atlantique Nord), techniciens, cadres supérieurs et membres des professions libérales. La France était donc accueillante et attractive pour ces « privilégiés de l'opinion », comme les appelle Ralph SCHOR. Privilégiés, dans le sens où ils étaient « bien vus », dans un contexte d'après-guerre xénophobe et antisémite :

« Certains étrangers bénéficiaient d'un accueil favorable, apparemment exempt d'arrière-pensées, appartenant à des classes sociales supérieures, ils jouissaient d'une aisance financière supérieure qui ne faisait pas d'eux des rivaux visibles sur le marché de l'emploi. D'autres devaient la sympathie qu'ils inspiraient à leur notoriété ou à l'exercice d'une activité qui impressionnait le public⁴⁹. »

⁴⁸ OCDE, La mobilité internationale des travailleurs hautement qualifiés, Synthèse, juillet 2002, p. 3

⁴⁹ SCHOR R., op. cit., p. 227

L'opinion publique n'était généralement guère favorable aux étrangers, comme le prouvent les sondages de l'époque :

« 58% [des Français sondés] ajoutaient que « les étrangers créent des difficultés » car, pensait-on, ce n'était pas les meilleurs éléments qui émigraient ; ils entretenaient l'agitation sociale et adoptaient des comportements moralement répréhensibles⁵⁰ »

Actuellement encore, contrairement aux idées reçues, ce sont les « meilleurs éléments » qui migrent, au plan social, financier ou intellectuel.

Nous allons maintenant progresser en zoomant sur le cas des élites de nationalité étrangère dans le Nord-Pas-de-Calais. Quelle est l'histoire de ce mouvement, quelles catégories de population et quels espaces géographiques sont concernés ?

I.1.5. Dans le Nord-Pas-de-Calais, une immigration peu qualifiée avant tout...

Les données et informations récoltées ne remontent qu'à une période récente (XVIIIe), même si le phénomène est ancien, comme le note Pierre PIERRARD. En effet, au Ier siècle avant Jésus-Christ, on trouve déjà les prémices du cosmopolitisme du nord de la France, comme par exemple à Boulogne-sur-mer :

« Encombrée de fonctionnaires, d'employés, de soldats, de marchands, Boulogne est une ville cosmopolite, bigarrée, où les Africains et les Asiatiques sont particulièrement nombreux⁵¹. »

Nous ne reviendrons que sur les travailleurs étrangers qui se sont inscrits durablement dans l'histoire économique et sociale de la région.

Les livres sur l'histoire du Nord-Pas-de-Calais relatent de façon plus ou moins fouillée la présence des étrangers dans la région. Elle est, comme l'écrit Louis-Alphonse BERTILLON⁵² en 1874, une terre de brassage, où les populations sont extrêmement mêlées.

⁵⁰ SCHOR R., op. cit., p.227

⁵¹ PIERRARD P., *Histoire du Nord. Flandre, Artois, Hainaut, Picardie*. Paris : Hachette, 1978, p. 34

⁵² BERTILLON L.A., *La démographie du département du Nord*, compte-rendu de la troisième session de l'association française pour l'avancement des sciences, séance du 26 août 1874, p. 639.

Pourtant, si la région a connu plusieurs vagues successives d'immigration, deux groupes d'étrangers l'ont surtout marqués, les Britanniques et les Belges, et ce dès la fin du XVIII^e siècle.

I.1.5.1. Les Britanniques

Pierre PIERRARD, dans son *Histoire du Nord* (p. 362), explique que l'on trouvait de nombreuses chapelles anglicanes dans la région de Boulogne vers le milieu du XIX^e :

« A Boulogne, (...) en 1848, on y compte 5 chapelles épiscopaliennes⁵³, une chapelle weyleyenne et une chapelle écossaise. »

Ceci est bien la preuve de leur forte implantation sur le territoire, essentiellement dans une sorte d'hinterland autour de points d'arrivée comme les ports de Calais ou Boulogne pour les Anglais. Un peu plus loin on trouve, pour l'année 1860, le chiffre de 3 000 sujets britanniques sur les 40 000 habitants de la région boulonnaise (ses limites ne sont pas précisées).

La présence des Britanniques est en lien étroit avec les avancées de la technologie d'outre-Manche : machines à vapeur, métiers à fabriquer du tulle, métiers à tisser le lin, etc. Autant de machines, de main-d'œuvre et de techniciens étrangers qui seront employés dans la région à cette époque marquée par le fameux essor industriel.

Si les Français opéraient une sorte d'espionnage industriel en Grande-Bretagne (en 1842, revenant de Manchester, Motte-Bossut eut l'idée de construire sa « filature monstre »), les Britanniques amenaient aussi leurs compétences techniques et leurs savoir-faire directement sur le sol français :

« L'industrie du Tulle à Calais et à Saint-Pierre-lès-Calais a comme père Webster, qui vers 1817, apporte de Nottingham à Calais un métier fabriquant du tulle, et Fergusson qui, en 1838, met au point un métier Leavers permettant de produire

⁵³ NDLA : Eglise anglicane pour laquelle l'assemblée des évêques est supérieure au pape.

*directement de la dentelle*⁵⁴. Entre- temps, l'Ecossais David Dickson a installé à Coudekerque-Branche les premiers métiers mécaniques tissant la toile à voile⁵⁵. »

Les données sur les Britanniques sont moins importantes que celles sur les frontaliers belges.

I.1.5.2. Les Belges dans le Nord-Pas-de-Calais, la première immigration d'importance

Comme nous l'avons vu précédemment, cette migration de proximité s'est effectuée dans le cadre d'un fort développement industriel et technologique. L'arrivée des Belges dans le Nord-Pas-de-Calais n'a pas échappé à ce phénomène, même si selon Pierre PIERRARD, elle s'est faite sur d'autres plans. Ainsi, l'expansion économique de ce petit pays s'est étalée sur la région voisine, et on a vu fleurir les investissements belges dans l'industrie métallurgique par exemple.

Ce sont surtout des manœuvres belges qui sont venus vendre leur force de travail, plus particulièrement dans le département du Nord. C'était essentiellement une migration économique de travailleurs non qualifiés, à l'exception, comme le souligne justement Jean-Pierre POPELIER⁵⁶, des migrations de techniciens du textile originaires de Gand et Veviers et des mineurs expérimentés du borinage wallon. On ne parle pas encore de cerveaux, mais bien de techniciens qualifiés par rapport aux hommes de la base qui n'ont que leur force physique à proposer. Vers 1840-1850, en effet, la Belgique subit de plein fouet les conséquences économiques et démographiques de la maladie de la pomme de terre et du seigle. La population se tourne alors logiquement vers son proche voisin français. D'autant qu'à cette période, les métropoles frontalières comme Roubaix, Tourcoing ou Lille faisaient appel à une main-d'œuvre spécialisée dans le textile originaire de Gand. Le Pas-de-Calais voit aussi arriver les Belges dans les mines. Alors que le bassin minier (Lens, Béthune) concentrait plutôt des mineurs flamands, le Valenciennois, l'Avesnois et le bassin de la Sambre rassemblaient plutôt les Wallons. Les chiffres sur le sujet sont révélateurs.

⁵⁴ La tradition ne s'est pas perdue, puisque, en 1975, 20% de la main-d'œuvre (4 800 personnes) du secteur secondaire dans le Calaisis est employée dans des sociétés britanniques, les capitaux anglais y ayant assuré la relève de l'industrie dentellière créée autrefois par les Anglais. Le Touquet aussi a été lancé par les Anglais.

⁵⁵ PIERRARD P., op. cit., p. 362

⁵⁶ POPELIER J.-P., *L'immigration oubliée. L'histoire des Belges en France*. Lille : La Voix du Nord, 2003, p. 40

Selon Pierre PIERRARD (p. 364),

« ... en 1866, Halluin compte, sur 14 000 habitants, 70% de Belges, et Anzin 32% ; en 1872, les Belges constituent 55% de la population municipale de Roubaix ; en 1876, sur 162 775 habitants, Lille compte 45 303 Belges ; et en 1891 le département du Nord en groupe 290 000. »

Il ajoute (p.44), que :

« La balance des immigrants belges qui s'installèrent en France se situe entre 300 000 et 500 000 à l'issue de tous ces mouvements migratoires au cours du XIXème siècle. L'immigration belge en France fut la première grande immigration moderne qu'ait connue notre pays. »

Le tableau n°2 suivant synthétise les différents facteurs d'attraction et de répulsion de la France (le nord en particulier) et de la Belgique envers la main-d'œuvre belge.

Tableau n° 2 : Facteurs attirants la main-d'œuvre belge en France jusqu'à la fin du XIXème siècle.

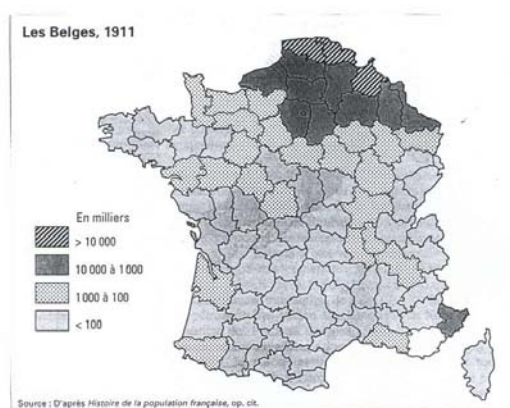
Facteurs attirants la main-d'œuvre belge en France	
Facteurs issus des caractéristiques économiques, sociales et politiques de la Belgique	Développement de l'immigration : - Pays surpeuplé, exigu à l'industrialisation précoce ; - Expérience textile des Flandres ; - Crises économiques : en 1845 (industrie textile) puis à partir de 1873 (textile, industrie houillère).
	Développement du mouvement frontalier : - Développement des transports (fin du XIXème siècle : favorise les flux de travailleurs frontaliers) - Conditions de vie meilleures en Belgique (favorise le mouvement frontalier).
Facteurs issus des caractéristiques économiques, sociales et politiques de la France	Développement de l'immigration belge : - Pénurie de main-d'œuvre au XIXème siècle du fait du déficit démographique et de l'assez faible exode rural ; - Politique de naturalisation (favorise l'immigration jusqu'à la fin du XIXème siècle), puis accroissement de la xénophobie.
	Développement du mouvement frontalier : - Salaires plus élevés en France ; - Conditions de vie meilleures en Belgique ; - Développement des transports (dans la seconde partie du XIXème siècle)

Source : BOUTEILLIER S., LAPERCHÉ B., MUDARD N., *Frontaliers du Nord. Europe, régions, migrations*. Paris : L'Harmattan, 2002, p. 132.

La carte de la répartition des Belges en France en 1911, confirme les analyses de Jean-Pierre POPELIER et Pierre PIERRARD, à savoir que les principales régions touchées par cette immigration sont le nord et l'est (dans une moindre mesure) de la France.

Carte n°0 : Répartition géographique des Belges en France en 1911

(carte tirée de l'ouvrage de Ralph SCHOR)



I.1.5.3. Les derniers arrivés : Polonais, Italiens et Maghrébins

L'industrie du charbon a engendré d'importants flux de main-d'œuvre vers le bassin houiller du Nord-Pas-de-Calais. Malgré tout, d'autres industries ont été marquées par ce phénomène, le textile ou la métallurgie par exemple. A une immigration de proximité (inter-régionale, puis de voisinage avec les Belges), a succédé une immigration aux origines de plus en plus lointaines. L'aire de recrutement s'est petit à petit élargie.

Si l'immigration polonaise dans le Nord-Pas-de-Calais a commencé dès le XVIII^e siècle, c'est seulement à partir du début du XX^e qu'elle a pris toute son ampleur. L'année 1908 marqua réellement le début de ce mouvement, lorsque des mineurs polonais furent appelés en remplacement des 1 099 victimes de la catastrophe de Courrières du 10 mars 1906. Après le premier conflit mondial, alors que les mines et les villes minières étaient détruites (puits noyés par les soldats allemands, villes bombardées), on fit de plus en plus appel à ce nouveau groupe d'étrangers afin de remplacer la main-d'œuvre autochtone manquante. En 1931, 192 000 Polonais travaillaient dans la région, et en 1936, un mineur sur trois était de cette nationalité⁵⁷. En 1946, Pierre PIERRARD parle de 150 000 Polonais dans la région :

« que leur religion, leurs mœurs, leurs vertus rendent très proches des populations du Nord-Pas-de-Calais auxquelles elles s'assimilent facilement⁵⁸. »

Un double mouvement d'attraction-répulsion était alors à l'œuvre : d'une part, la France demandait de la main-d'œuvre pour ses mines, et d'autre part, les conditions de vie en Pologne n'étaient plus supportables (surpopulation des campagnes, chômage, industries atteintes par les effets de la guerre). Tandis que les hommes se retrouvaient « au fond », les épouses et les filles de ces mineurs travaillaient parfois dans l'industrie textile proche.

Entre les années 1920 et 1960, on observe 3 pics majeurs concernant les flux d'Italiens dans la région. Les années 1920 voient arriver des Italiens originaires du nord-est et du centre de

⁵⁷ Selon J. PONTY, au RGP de 1926, on comptait 309 000 Polonais en France, dont 90 000 dans le Pas-de-Calais et 50 000 dans le Nord ; en 1931, étaient officiellement recensés 507 000 Polonais dont 110 000 dans le Pas-de-Calais et 75 000 dans le Nord.

⁵⁸ PIERRARD, op. cit., p. 364.

l'Italie. Ces hommes souvent communistes et antifascistes ont quitté un pays en plein désastre économique, politique, social et démographique (surpopulation, marasme économique, montée du fascisme). Après 1945, les Houillères du Nord-Pas-de-Calais recrutent de la main-d'œuvre dans toute la péninsule italienne. Dans cet après-guerre, les Italiens étaient aussi employés aux travaux médiocres de nettoyage et de déblaiements des décombres dus aux bombardements. On les trouvait également dans les industries locales de la maçonnerie ou de la marbrerie. A l'exception de ces emplois conjoncturels, ils occupaient des postes plus permanents dans les secteurs de la mécanique, du textile, de la chimie et bien entendu du charbon. Vers la fin des années 1950, les Houillères et l'Office National d'Immigration (ONI) recrutent essentiellement dans les régions du Sud de l'Italie.

Au début du XXe siècle, le gouvernement français part recruter de la main-d'œuvre maghrébine, en particulier des ouvriers algériens (plus précisément kabyles⁵⁹), pour les faire travailler dans les mines (certains travaillaient aussi dans l'industrie alimentaire). On les trouve surtout dans les régions de Lens et de Valenciennes. Les événements en Algérie de l'année 1954 marquent la fin du mouvement migratoire avec la France. La France se tourne ensuite vers le Maroc⁶⁰. Le déclin de l'activité charbonnière et la mise en place d'une législation restrictive (1974) mettent fin au recrutement de travailleurs étrangers. De nouvelles formes de mobilités naissent alors : regroupement familial, migration pour études, etc.

I.1.6. ... avec néanmoins des cas de travailleurs étrangers hautement qualifiés

I.1.6.1. Histoire des « élites » belges dans le Nord-Pas-de-Calais

Au-delà du simple besoin de main-d'œuvre pour tailler les veines de charbon ou œuvrer dans les industries textiles il y a eu, comme l'expliquent Blandine LAPERCHE et Sophie BOUTEILLER⁶¹, un phénomène de « captation des savoir-faire étrangers ». L'histoire de la région compte donc certaines traces de la présence de travailleurs étrangers (hautement)

⁵⁹ Selon M. CEGARRA, avant 1914 déjà, la compagnie de Courrières employait 400 Kabyles.

⁶⁰ Pour une analyse complète de l'histoire des mineurs marocains, voir CEGARRA M., *La mémoire confisquée. Les mineurs marocains dans le Nord de la France*. Lille : Presses Universitaires du Septentrion, 1999, 145 p. ; en particulier les pages 35 à 42.

⁶¹ BOUTEILLIER S., LAPERCHE B., MUDARD N., *Frontaliers du Nord. Europe, régions, migrations*. Paris : L'Harmattan, 2002, p. 114.

qualifiés. Nous avons essayé de compiler les données historiques très éparses et peu nombreuses relatives à ce phénomène.

A l'exception des quelques exemples ponctuels de techniciens britanniques du secteur textile, que nous avons évoqués plus haut, notre histoire des élites étrangères dans la région se limite essentiellement à celle des Belges. Elle n'en est pas moins intéressante puisque aujourd'hui encore ils sont parmi les plus nombreux des « cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère dans le Nord-Pas-de-Calais. Malgré tout, cette piste de recherche mériterait d'être approfondie par les historiens.

Force est de constater que les cas de migration de cerveaux, ou plutôt de main-d'œuvre techniquement qualifiée (on ne parlait pas encore de migrations de chercheurs ou d'étudiants, à quelques exceptions près) n'étaient pas très nombreux. Leur présence était d'autant plus appréciable que leurs compétences étaient rares et précieuses.

En ce qui concerne l'immigration belge, la très grande majorité (environ les 3/4) était peu ou pas qualifiée, comme nous l'explique Jean-Pierre POPELIER quand il écrit (p. 54) :

« En fait, il y avait deux marchés de l'emploi : celui des emplois non qualifiés où l'ouvrier vendait sa force physique ou sa résistance à la pénibilité du travail, et celui de la compétence ou de l'expertise dans le métier. 70 à 75 % des immigrés belges étaient non qualifiés. »

C'est au fil des années et de l'intégration des Belges dans la région que l'on a vu leur ascension sociale se produire, et émerger de plus en plus de Belges qualifiés (techniciens, entrepreneurs). C'est surtout à travers cette différence entre la première génération d'ouvriers et de paysans belges, et leurs enfants devenus commerçants, entrepreneurs, techniciens, ingénieurs, que l'on peut parler de (haute) qualification. Et non pas, comme aujourd'hui, à travers un certain nombre d'années d'études supérieures, un salaire d'un certain montant, des responsabilités d'encadrement bien particulières. Ainsi :

« Les patrons, ingénieurs et cadres belges ont été peu nombreux dans cette immigration, sauf dans les entreprises à capitaux belges. A la fin du XIXème siècle et au début du XXème, des Belges de la deuxième génération sont devenus patrons de petites entreprises. Pour un manœuvre ou un ouvrier agricole belge, l'ascenseur

social pouvait l'amener jusqu'à un poste de contremaître, de porion ou de fermier⁶². »

Tableau n° 3 : Population active étrangère par catégories socioprofessionnelles dans la région Nord-Pas-de-Calais (Recensement de 1968, sondage au 1/20^e)

CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES	EFFECTIFS D'ENSEMBLE	PROPORTION DE BELGES EN %
Agriculteurs exploitants	29 120	17
Salariés agricoles	78 080	1
Patrons de l'industrie et du commerce	47 500	6
Professions libérales et cadres supérieurs	27 160	7
Cadres moyens	30 120	6
Employés	52 800	3
Ouvriers qualifiés	252 440	1,5
Ouvriers spécialisés, manœuvres	629 580	1
Mineurs, marins	29 060	0,5
Personnels de service	94 740	1

Source : LENTACKER, op. cit.

Sans trop en dévoiler quant à la situation actuelle des Belges hautement qualifiés dans le Nord-Pas-de-Calais, nous pouvons remonter jusqu'à la récente période des années 1980. Un des rares articles que nous avons pu trouvé sur le sujet a été écrit par Pierre-Jean THUMERELLE⁶³ en 1991. L'une des sections de son papier est particulièrement évocatrice puisqu'elle s'intitule « Une immigration haut de gamme » (p. 180). L'auteur nous rappelle que la présence des Belges est relativement ancienne dans la région, et qu'ils ont donc pu parfaitement s'intégrer dans la société et ainsi gravir les différents paliers de l'échelle sociale jusqu'à occuper des postes hautement qualifiés de « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

⁶² POPELIER J.-P., op. cit., p. 57

⁶³ THUMERELLE P.-J., La population belge dans le Nord-Pas-de-Calais. *Hommes et Terres du Nord*, 1991/2-3, p. 177-180.

A travers les chiffres on remarque que les Belges sont légèrement plus qualifiés que la population du Nord-Pas-de-Calais :

« ... les catégories socioprofessionnelles les plus favorisées étaient⁶⁴ largement surreprésentées dans la population de nationalité belge : 14,5% de chefs d'entreprise, artisans ou commerçants, et 7,9% de cadres supérieurs, contre respectivement 7,5 et 7,4% dans la population active régionale. A l'opposé on trouvait seulement 33,4% d'ouvriers et 20,8% d'employés dans la population active de nationalité belge contre respectivement 40,3 et 23,7% dans la population active régionale⁶⁵. »

A cette époque la composition sociale de la population belge de la région Nord-Pas-de-Calais ne se rapproche donc pas des standards classiques des populations immigrées/étrangères habituelles (Maghrébins, Africains de l'ouest, etc.).

La population belge est certes importante dans le Nord-Pas-de-Calais, mais il faut tout de même relativiser leur présence actuelle, à l'instar de Grégory HAMEZ dans sa thèse⁶⁶ :

« La part de la population belge est à peine plus élevée dans le Nord-Pas-de-Calais (0,26%) qu'en Languedoc-Roussillon (0,24%) ou en Provence-Alpes-Côte-d'Azur (0,23%)... [...] La localisation des Belges en France connaît donc un renversement depuis l'étude de Firmin Lentacker : si la probabilité de rencontrer des Belges dans la population demeure forte à proximité de la frontière, elle l'est tout autant dans les régions méditerranéennes. Les effets de la frontière se diffusent et se banalisent dans l'espace. » (nous soulignons)

Même si la présence des étrangers qualifiés n'est pas à négliger tout au long de l'histoire des vagues migratoires qui ont touché la région Nord-Pas-de-Calais, force est de constater que ces élites ne représentent finalement qu'une infime proportion de la masse des travailleurs étrangers venus dans notre région. Etant donné leur faible poids démographique, et au vu de l'importance, ne serait-ce que symbolique, de leur présence sur un territoire, il était nécessaire

⁶⁴ Dans les années 1980.

⁶⁵ THUMERELLE P.-J., op. cit., p. 180

⁶⁶ HAMEZ G., *Du transfrontalier au transnational : approche géographique. L'exemple de la frontière franco-belge*. Thèse de géographie humaine, sous la direction de Jacques Malézieux, CRIA-Université de Paris 1, p. 189

de faire le point sur leur situation, et ainsi de se demander de quelle force d'attractivité la région Nord-Pas-de-Calais est-elle capable.

Après avoir explicité les termes de notre sujet (I.2.), ainsi que leurs limites, nous expliquerons notre problématique dans le détail (I.3.)

I.1.7. Conclusion de la section I.1.

Le lecteur a donc bien compris la permanence de ces mouvements de personnels hautement qualifiés à travers les âges et les territoires. Cette mobilité était presque une variable anthropologique (cf. VERRIER et GAILLARD) des élites, en particulier durant l'Antiquité et le Moyen-Âge. A l'heure actuelle, et nous le verrons aussi pour le cas des étrangers hautement qualifiés en France et dans le Nord-Pas-de-Calais, cette caractéristique fait aussi partie intégrante du parcours professionnel (voire personnel) d'un cadre d'une Firme Multinationale. Certains auteurs comme Anne-Catherine WAGNER et Alain TARRIUS se sont intéressés à la question des cadres étrangers de grandes entreprises mobiles entre les grandes capitales européennes et pour qui les aéroports, tous les lieux de transit fréquentés par les « businessmen » sont presque devenus des espaces de vie).

Dans le cas du Nord-Pas-de-Calais, si on trouve trace de cette immigration hautement qualifiée assez loin dans l'histoire, elle demeure toutefois une exception au sein des importantes vagues migratoires non qualifiées.

Enfin, les nationalités de ces élites étaient peu variées, puisque les Britanniques et les Belges formaient les contingents les plus importants.

I.2. Questions de définitions

Tout travail scientifique impose de définir avec clarté les termes du sujet. Dans le cas présent, si ces termes relatifs au champ migratoire (migration, é/im –migration) sont connus, il n'en est pas de même pour les notions de qualification et les définitions des travailleurs hautement qualifiés. Nous avons constaté, dans la section précédente, que les termes pour désigner les

étrangers hautement qualifiés sont nombreux et variés. Dans celle qui suit, nous essayons de faire le tour sur les différentes définitions employées et leurs limites.

I.2.1. Les termes du sujet

I.2.1.1. Migration, émigration, immigration

Il n'est pas nécessaire de revenir en détails et trop longuement sur des termes connus des spécialistes comme migration, immigration⁶⁷, etc. Néanmoins, et en guise de rappel épistémologique, nous reprenons ci-dessous les principaux termes basiques avec leurs définitions sous la forme d'un tableau (tableau n°4).

Le choix des auteurs et du contenu des définitions s'est fait de façon relativement arbitraire. Parmi les auteurs, nous avons essayé de mettre en avant les géographes, afin de bien faire comprendre en quoi leurs instruments d'appréhension et d'explication du monde et des faits sociaux peuvent différer des autres sciences sociales (les rapports hommes/espace en particulier). Le choix s'est aussi porté sur les définitions des grands organismes internationaux (Organisation des Nations-Unies/ONU) ou nationaux (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques/INSEE), qui tentent des efforts pour offrir des définitions des termes relatifs aux phénomènes de migrations humaines.

⁶⁷ Même si le grand public, grâce au travail des media de masse, confond souvent les termes et leurs définitions.

Tableau n°4 : Principaux termes relatifs aux faits migratoires

TERME	DEFINITION	AUTEUR
<i>Migration</i>	Déplacement de population avec changement de résidence, d'une unité géographique à une autre. Passage d'un « espace de vie » à un autre. (i.e. l'ensemble des lieux de séjour et de passage pratiqués régulièrement par un individu).	Gildas SIMON ⁶⁸
	« Déplacement d'un individu ou d'un groupe d'individus, suffisamment durable pour nécessiter un changement de résidence principale et d'habitat, et impliquant une modification significative de l'existence sociale quotidienne du (des) migrant(s). »	Jacques LEVY ⁶⁹
<i>Migrant/immigrant</i>	« On considérera comme immigrant toute personne à qui est délivrée un titre de séjour d'une durée de validité au moins égale à un an. »	Gildas SIMON l'emprunte à Michèle TRIBALAT
	Selon les nouvelles recommandations des Nations-Unies, un migrant international est défini comme « toute personne qui change de pays de résidence habituelle ». La notion de « pays de résidence habituelle » fait référence au pays dans lequel vit une personne, c'est-à-dire le pays dans lequel elle dispose d'un logement qui lui sert habituellement pour son repos quotidien. Ceci implique qu'un déplacement ne s'apparente à une migration que dans la mesure où il implique un changement de résidence habituelle. Par conséquent, les voyages temporaires à l'étranger à des fins de loisir, de vacances, de visites à des amis ou à des parents, d'affaires, de traitement médical ou de pèlerinage religieux sortent du cadre des migrations. Afin de prendre en compte l'augmentation des mouvements internationaux de courte durée (hors tourisme), une distinction a été opérée entre les migrations de long terme et de court terme : - Un migrant de longue durée est une personne qui se déplace vers un pays autre que celui de résidence habituelle pour une période d'au moins douze mois, de telle sorte que son pays de destination devienne effectivement son nouveau pays de résidence habituelle. - Un migrant de courte durée est une personne qui se rend dans un pays autre que celui de sa résidence habituelle pour une période d'au moins trois mois mais de moins d'un an (douze mois), à l'exception des cas où le voyage dans ce pays est effectué à des fins de loisir, de vacances, de visites à des amis ou à de la famille, d'affaires, traitement médical ou de pèlerinage religieux.	Organisation des Nations-Unies
<i>Immigré</i>	Terme géographique, fondé sur la mobilité de la personne qui change de pays de résidence.	Gildas SIMON

⁶⁸ SIMON G., *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*. Paris, Presses Universitaires de France, 1995, 429 p.

⁶⁹ LEVY J., LUSSAULT M. (dir.), *Dictionnaire de la géographie et de l'espace des sociétés*. Paris : Belin, 2003, 1034 p.

	« Un immigré est une personne née étrangère à l'étranger. Après quelques années de résidence, certains immigrés ont pu devenir français par acquisition, les autres restant étrangers. La définition de la population immigrée se référant à une caractéristique invariable, le lieu de naissance, un individu né étranger à l'étranger continue à appartenir à la population immigrée même si sa nationalité change. En d'autres termes, la population immigrée recouvre les individus nés à l'étranger qui se sont déclarés français par acquisition ou étrangers et les acquisitions de nationalités n'affectent pas son chiffre. [...] Les populations étrangère et immigrée ne se confondent pas. Tout immigré n'est pas nécessairement un étranger, et réciproquement : des immigrés sont français par acquisition, des étrangers sont nés en France. Seules les personnes nées à l'étranger possédant une nationalité étrangère appartiennent aux deux populations. »	INSEE
<i>Etranger</i>	Terme juridique, repose sur un statut politique et administratif particulier. Personne qui ne possède pas la nationalité du pays où elle réside	Gildas SIMON
	« La notion de population étrangère est fondée sur le seul critère de nationalité : toute personne résidant en France ayant déclaré au recensement une nationalité autre que la nationalité française est considérée comme étrangère. »	INSEE
	« La composition de la population étrangère présente la caractéristique d'être mouvante dans le temps. Sa définition renvoie en effet à une situation qui peut être modifiée. Selon les dispositions prévues par la législation, un étranger peut obtenir la nationalité française. Il devient français par acquisition. Dans la population des individus possédant la nationalité française, les Français par acquisition sont distingués des Français dits « de naissance », titulaires de la nationalité française dès leur naissance. »	INSEE

I.2.1.2. Les terminologies spécifiques employées dans l'étude des migrations internationales des compétences

Depuis les années 60 et l'apparition du phénomène de « Brain Drain », les médias utilisent de façon récurrente cette notion pour parler des scientifiques des pays en voie de développement qui s'« exilent » en Europe ou aux Etats-Unis dans le but de se former et/ou de travailler. Par un glissement sémantique, le terme de « Brain Drain » est aujourd'hui souvent attribué à presque tous les mouvements d'individus qualifiés (c'est-à-dire ayant un niveau d'études supérieures), quelles que soient les régions du monde et les emplois concernés. En effet, au départ, il ne concernait que les médecins britanniques vers les Etats-Unis.

Nous soutenons que c'est une erreur que d'appliquer cette expression à tous les types de migrations qualifiées. D'autant que cette expression a été (et l'est toujours) utilisée de façon

inquiète pour faire croire à une opinion publique peu au fait de ce type de question (les grandes lignes seulement, à travers la télévision, la radio ou la presse), que les « cerveaux » quittaient massivement et unilatéralement certaines régions du monde en direction des Etats-Unis. Certes, le phénomène existe, mais il ne faut pas occulter certaines compensations possibles grâce aux retours dans les pays d'origine de ces individus hautement qualifiés, ou encore les transferts monétaires vers les régions d'origine. Cette méconnaissance partielle de la réalité conduit souvent à des jugements et des réflexions hâtifs, surtout en ce qui concerne des sujets aussi délicats politiquement que l'immigration et les étrangers.

Les scientifiques et les services démographiques internationaux tels que l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) emploient ainsi différents termes selon les situations, qui sont extrêmement variées. Voici un panorama des diverses définitions rencontrées tout au long de nos lectures.

En s'intéressant aux migrations de travailleurs qualifiés, on tombe inévitablement sur l'expression « migration des élites » ou celle assez proche de « migration des cerveaux ». Qu'entend-on par là ? Cette migration fine ne concerne qu'une infime partie de la population migrante (qui elle-même ne représente finalement que peu de personnes à l'échelle planétaire, environ 3% de la population mondiale, contrairement à une idée reçue qui voudrait que les migrants et donc les étrangers soient exceptionnellement nombreux).

Si l'on se contente d'une définition classique et basique du mot élite, voici ce que l'on trouve :

« Ensemble des personnes considérées comme les meilleures, les plus remarquables d'un groupe, d'une communauté. Les personnes qui occupent le premier rang de par leur formation, leur culture⁷⁰. »

On trouve dans cette définition l'idée de communauté réduite et de formation supérieure à la moyenne. Les individus concernés sont des scientifiques, des enseignants, des médecins, mais aussi des étudiants de 3^{ème} cycle. Sous les termes de *formation* et de *culture*, est sous-jacente l'idée de formation et de culture universitaire supérieure. Ce niveau supérieur peut aussi être

⁷⁰ Dictionnaire de la langue française, *Le Robert*.

acquis via les Grandes Ecoles (de commerce ou d'ingénieurs). L'expression « migration des cerveaux » est à lui rapprocher ; elle rappelle la notion de « Brain Drain ».

C'est donc un terme assez vague et polysémique, où l'on peut y ranger de nombreuses catégories de ceux qu'on nomme aussi intellectuels. La matière grise est ici mise à l'honneur, et le niveau de diplôme est particulièrement important. La difficulté étant de trouver la limite (nombre d'années après le baccalauréat ou sanctionnant la fin des études secondaires) à partir de laquelle on bascule de « non qualifié » à « qualifié », puis à « hautement qualifié ».

Le mot « élite » est riche de sens. Si on peut appartenir à une élite scientifique, intellectuelle, on peut aussi appartenir à une élite financière par exemple. Dans ce cas, on peut intégrer dans notre définition d'élite les cadres d'entreprises internationales. On peut aussi y associer toutes les personnes qui ont des responsabilités importantes ; les fonctionnaires internationaux ou les officiers qui opèrent à l'étranger peuvent être comptabilisés. Toutes ces personnes ont à la fois un bagage culturel/intellectuel (« avéré » par un haut niveau de diplôme) et/ou d'importantes responsabilités et un important niveau de salaire.

Plutôt donc que de parler de « migration des élites⁷¹ », qui s'approche trop d'un type de migration qualifiée de « migration d'intellectuels », on s'est mis à employer la formule de « migration qualifiée », qui regroupe toutes les personnes qualifiées voire très qualifiées dans un domaine précis. Si le degré d'enseignement et le niveau de rémunération jouent encore un rôle important (comme pour définir l'élite), ils ne sont plus les seuls éléments pris en compte. C'est ce qu'explique Enrico TODISCO lorsqu'il dit que :

« De fait, il existe des professions très qualifiées et bien rémunérées, mais cela n'implique pas pour autant des qualités intellectuelles spécifiques ou des connaissances scientifiques précises. Par un exemple, un joueur de football «étranger» peut n'avoir aucun diplôme, mais il peut exercer un travail bien rémunéré et reconnu en termes professionnels⁷². »

Dès lors il prend en compte un nombre important de catégories socioprofessionnelles : scientifiques, chercheurs, spécialistes, experts internationaux, fonctionnaires internationaux,

⁷¹ D'aucuns parlent aussi d' « élites de la mondialisation »

⁷² TODISCO E., Mondialisation et migration qualifiée. *Migrations Société*, vol.14, n°79, janvier-février 2002, p.36

Présidents Directeurs Généraux (PDG) des multinationales, religieux, artistes, acteurs et comédiens, travailleurs du monde du spectacle et professionnels du tourisme, professionnels du sport, travailleurs spécialisés, officiers, sous-officiers militaires dans les armées internationales, étudiants.

Cette définition est intéressante car elle inclut une nouvelle variable qui est la compétence de l'individu dans un domaine. Ce dernier peut relever de la sphère intellectuelle mais aussi sportive, artistique, du commandement, des ressources humaines (qui n'ont pas de rapport direct avec les capacités intellectuelles, le nombre et la qualité des diplômes). Mais c'est aussi son principal inconvénient car le champ devient alors trop vaste, et il est bon de le restreindre afin de le rendre plus précis. Certaines questions méritent enfin d'être posées à partir de cette définition. Par exemple, faut-il tenir compte des sous-officiers dans les armées internationales (les niveaux de diplômes et de compétences sont réellement très différents, comme on peut le constater à l'examen des cursus des officiers et sous-officiers français passant respectivement par l'Ecole Nationale des Sous-Officiers d'Active (ENSOA) et l'Ecole Spéciale Militaire de Saint-Cyr (ESM)). Ne faut-il pas par ailleurs ne s'intéresser qu'aux étudiants au-delà d'un certain cycle d'études par exemple ? Le débat reste ouvert.

On voit bien, à travers ces quelques exemples, combien il est difficile de trouver une définition de la « migration des élites » satisfaisante pour tous.

Si l'on revient sur le terme de « migration qualifiée », qui regroupe donc des personnes qualifiées ou très qualifiées, il faut surtout se demander que signifie cette qualification. A partir de quand est-on qualifié, hautement qualifié ? Selon quels critères ? Le niveau d'études (encore lui), les responsabilités, ou simplement l'intitulé du poste ?

I.2.1.3. Discussions autour de la notion de (haute) qualification et présentation de quelques définitions couramment admises.

Etant donnée l'étendue d'expressions incertaines telles que « migration des élites » ou « migration des cerveaux », nous nous sommes rattachés, dans cette thèse, au thème de la « migration des travailleurs étrangers hautement qualifiés » (i.e. occupant des postes hautement qualifiés). En effet, toutes les catégories approchées jusqu'à présent sont hautement qualifiées dans leur domaine de compétence. Nous pensions que cette définition

serait plus facile pour engager les travaux. Malheureusement, dès qu'il s'agit de la préciser, on se heurte toujours au même flou des définitions.

En reprenant les termes dans l'ordre, nous savons définir ce qu'est un travailleur : toute personne qui exerce une activité, manuelle ou intellectuelle, en contrepartie (en général) d'un salaire. Pour le terme d'étranger, nous avons vu plus haut les définitions internationales généralement admises et qui sont difficiles à ignorer. Est étranger tout individu qui n'a pas la nationalité du pays dans lequel il vit. En revanche, il existe peu d'ouvrages de références pour expliquer ce que l'on entend par main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée. On suppose bien sûr au départ qu'elle s'oppose à celle qui n'est pas qualifiée, c'est-à-dire celle qui est sans diplôme⁷³. Mais ce n'est pas si simple, puisqu'une personne sans diplôme peut très bien occuper un poste de cadre dirigeant avec une rétribution et des responsabilités idoine. Or, en France en tout cas, un poste de cadre fait partie des emplois qualifiés et même hautement qualifiés. C'est une première difficulté.

La seconde ne vient plus du seul terme de « qualification » que l'on peut définir comme :

« [l'] ensemble des aptitudes et des connaissances acquises d'un travailleur pour l'exercice d'une activité de production⁷⁴. »

Même si cette définition du salarié qualifié est, comme l'expliquent Michel DORIN et Michèle PRACHT :

« a priori ambiguë : parle-t-on de cadres, d'experts, de techniciens spécialistes ou simplement d'ouvriers qualifiés ? La réponse est donc multiforme selon les entreprises : les groupes ont tendance à se référer aux cadres ou techniciens, les Petites et Moyennes Entreprises (PME) à la main-d'œuvre. Mais la définition est

⁷³ Voici ce que l'on peut lire quant à la définition de l'emploi non qualifié dans une étude du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, « Les salariés étrangers : loin des secteurs porteurs et des positions valorisées », novembre 2000, n°46-1, p.5 : « il n'existe pas de définition unanime de l'emploi non qualifié, qui regroupe les postes d'ouvriers et d'employés. La nomenclature d'emploi en vigueur dans l'Enquête Emploi est celle des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS). Celle-ci distingue avec précision les ouvriers qualifiés des ouvriers non qualifiés. En revanche, pour les employés, la séparation est plus délicate. L'INSEE propose une répartition, basée sur les grandes familles de fonction publique plutôt que sur les niveaux de qualification au sein du même domaine. »

⁷⁴ Dictionnaire de la langue française, *Le Robert*.

*identique : le salarié qualifié est celui qui possède une compétence, un savoir-faire, appuyé par une formation ad hoc*⁷⁵. » (nous soulignons).

Notons qu'il faut encore considérer que la recherche (en particulier fondamentale), qui n'est pas une activité de production de biens comme on peut trouver dans une entreprise traditionnelle, est une activité de production de connaissances, qui permettront parfois (selon les disciplines en question) à plus ou moins long terme et de façon plus ou moins directe une production de type industrielle. L'obstacle vient alors de l'adverbe « hautement ». A partir de quel moment, de quel degré de qualification, passe-t-on de « qualifié », à « hautement qualifié » ? Est-ce que le niveau de rémunération doit être pris en compte (et dans ce cas, à quel moment dans l'échelle de valeur change-t-on de catégorie ?) ? Comment mesurer de façon fiable et statistique un niveau de compétence ?

Une recherche spécifique et interdisciplinaire sur ce thème serait intéressante afin d'approfondir toutes les questions que nous ne pouvons qu'aborder ici.

Remarquons enfin la tentative de définition internationale réalisée par l'OCDE dans le *Manuel de Canberra*⁷⁶, qui a analysé ce qu'ils appellent les Ressources Humaines de la Sciences et de la Technologie (RHST). Leurs chercheurs ont à la fois pris en compte le niveau de diplôme et le type de profession exercée. Ainsi, selon l'OCDE, les RHST sont les personnes qui répondent à la fois aux deux critères suivants :

- avoir fait des études complètes du troisième degré (supérieures) dans un domaine d'étude de la Science et de la Technologie (S-T) ;
- sans avoir les qualifications formelles ci-dessus, exercer une profession scientifique et technique pour laquelle il faut habituellement avoir les qualifications en question.

Ils ont donc répondu à la question posée plus haut : considère-t-on une personne comme hautement qualifiée si elle occupe un poste de cadre sans pour autant posséder le niveau de diplôme correspondant ? Oui, selon l'OCDE, si le poste occupé est considéré comme

⁷⁵ DORIN M., PRACHT M., Le recrutement des salariés qualifiés ressortissants de pays tiers par les entreprises, Migrations-études, n° 120, février 2004, p. 4

⁷⁶ OCDE, *Manuel de Canberra*. Paris: OCDE, 1995, 143 p.

hautement qualifié. Ce qui semble finalement assez logique. C'est le résultat final, le poste occupé qui est ici important, quel que soit le parcours antécédent. Cependant, une personne possédant un doctorat en physique et qui se trouve à la recherche d'un emploi, sera toujours considérée comme appartenant à cette catégorie des RHST.

Chaque début de réponse amène ici une question nouvelle, ce qui ne facilite pas la tâche des chercheurs. Nous ne faisons certes qu'effleurer le sujet, mais il n'est pas dans notre objectif de faire l'étude sémantique détaillée du contenu des définitions relatives aux travailleurs (hautement) qualifiés.

Peter STALKER, qui a travaillé pour le Bureau International du Travail (BIT) sur les migrations internationales de la main-d'œuvre, a lui aussi proposé une définition de la main-d'œuvre hautement qualifiée, qui constitue une synthèse pratique de toutes les définitions rencontrées, et qui ajoute un élément supplémentaire : le transfert international des compétences. Pour lui, les personnes qui forment la main-d'œuvre hautement qualifiée sont des personnes :

« possèdent un haut niveau d'instruction ou de formation et dont les compétences se transfèrent aisément d'un pays à l'autre⁷⁷. » (nous soulignons)

Peter STALKER s'est surtout intéressé aux cadres des FMN qui travaillent dans les différentes filiales de sociétés, un peu partout dans le monde. Ce nouveau paramètre est essentiel à prendre en compte, surtout dans l'étude des migrations.

On peut aussi penser à la notion de cadre, qui ne retrouve pas d'équivalent ailleurs dans le monde, mais qui a néanmoins fait l'objet d'une définition synthétique que l'on peut retenir, datant de 1978. Elle a été élaborée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle considère comme cadre :

« Toute personne :

a) qui a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur

⁷⁷ STALKER P., *Les travailleurs immigrés. Etude des migrations internationales de main-d'œuvre*. BIT, Genève, 1995, p. 127

ou qui possède une expérience reconnue équivalente dans un domaine scientifique, technique ou administratif et,

b) qui exerce en qualité de salarié des fonctions à caractère intellectuel prédominant comportant l'application à un haut degré de facultés de jugement et d'initiative et impliquant un niveau relativement élevé de responsabilité.

Cette notion englobe également toute personne répondant aux caractéristiques a) et b) ci-dessus qui détient par délégation de l'employeur et sous son autorité la responsabilité de prévoir, diriger, contrôler et coordonner les activités d'un parti, d'une entreprise ou d'une organisation avec le pouvoir de commandement correspondant, à l'exclusion des cadres ayant une large délégation de l'employeur. »

Les termes employés pour parler des travailleurs qualifiés sont extrêmement nombreux et délicats à définir strictement : main-d'œuvre (hautement) qualifiées, élites, cerveaux, scientifiques et techniciens, cadres de haut niveau, etc.

Cette diversité sémantique n'est pas propre à la langue française. En effet, on trouve tout autant de termes dans la littérature scientifique anglo-saxonne : highly skilled workers (travailleurs hautement qualifiés), qualified personnel (personnel qualifié), human resources in science and technology (qui est la traduction de RHST étudiée plus haut), scientists and engineers (scientifiques et ingénieurs), IT workers (ingénieurs et techniciens), brains (cerveaux), etc...

Il n'est pas indispensable d'allonger inutilement la liste des différents termes rencontrés et leur(s) définition(s). Voyons plutôt le champ que nous avons retenu pour ce travail.

I.2.1.4. Les définitions employées dans cette thèse

Ce que l'on retient de la précédente section est que, pour définir un salarié hautement qualifié, il faut prendre deux éléments principaux en compte :

- une haute compétence/un savoir-faire (les deux termes sont proches) ;
- une formation de haut niveau.

Comme nous l'avons remarqué plus haut, une même personne peut être considérée comme hautement qualifiée même si elle ne réunit pas strictement ces deux critères. On peut certes posséder un haut niveau de diplôme et ne pas être compétent, dans le sens rentable du terme par exemple. Et, d'autre part, un travailleur peut encadrer d'autres personnes et être extrêmement compétent à son niveau sans pour autant avoir les diplômes « normalement » nécessaires pour atteindre son statut.

Parmi les sources de données statistiques, la plus connue et la plus facile d'accès est l'INSEE. C'est à partir de cette source que nous avons donc travaillé en priorité. Avant d'effectuer une requête de statistiques à cet organisme, il fallait savoir sur quelle population travailler, donc choisir une définition parmi toute la littérature explorée. La catégorie socioprofessionnelle qui correspond le mieux à la population qui regroupe un haut niveau de compétence, de savoir-faire et de diplôme est celle des « cadres et professions intellectuelles supérieures⁷⁸ », de nationalité étrangère. A priori, dans cette classe, on trouve des individus hautement compétents, possédant un savoir-faire et une formation de haut niveau (quoique pour ce dernier item, nous avons vu qu'il n'était pas toujours capital). Pour le critère du revenu de l'individu, il n'est pas prouvé qu'un cadre moyen gagne plus qu'un artisan plombier ayant une large clientèle par exemple. Nous avons donc éliminé ce critère de différenciation.

Les différentes sources statistiques seront analysées en détail dans la partie suivante consacrée à la méthodologie et aux sources.

Quelles professions retenir parmi les « cadres et professions intellectuelles supérieures » (CPIS) ?

Pour l'INSEE, les CPIS correspondent aux catégories socioprofessionnelles suivantes⁷⁹ :

- Professions libérales (exercées sous statut de salarié) ;
- Cadres de la fonction publique ;
- Professeurs, professions scientifiques ;

⁷⁸ Sur le caractère arbitraire de cette nomenclature, voir en particulier : DESROSIERES A., THEVENOT L., *Les catégories socio-professionnelles*. Paris : La découverte, 1996, 125 p.

⁷⁹ Selon la nomenclature INSEE des Professions et Catégories socioprofessionnelles 2003 niveau 2, en 29 postes

- Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises ;
- Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises.

Si on entre plus en détails dans ces classes, on trouve une kyrielle de métiers que nous ne pouvons énumérer ici. Nous renvoyons ici le lecteur à l'annexe n°1 où sont détaillées les quelques 83 fonctions en question. Y sont classés aussi bien des chirurgiens-dentistes que des maîtres de conférences ou encore des ingénieurs et cadres des méthodes de production.

Comme cet échantillon est très large, nous nous sommes focalisés sur trois secteurs⁸⁰ :

- l'enseignement et la recherche (maîtres de conférence, professeurs des universités, chargés et directeurs de recherche, professeurs agrégés et certifiés enseignant à l'université),
- le secteur médical (les médecins libéraux, mixtes et hospitaliers),
- les cadres occupant des postes dans les grandes entreprises de la région Nord-Pas-de-Calais (les fonctions sont très variées, allant des ressources humaines à la production ou aux études financières).

Plusieurs travaux de sociologues sur ce groupe social des cadres sont à consulter pour mieux cerner cette classe particulière, son histoire, ses définitions. Citons en particulier ceux de Luc BOLTANSKI⁸¹ et de Paul BOUFFARTIGUE⁸². Le premier explique avant tout dans son ouvrage comment la catégorie des cadres a été construite socialement à partir des années 1930-35, sans se référer aux critères objectifs susceptibles de définir cette classe. Quant au second, il essaie, comme il le dit lui-même dans son livre⁸³ (p. 9) :

« de comprendre comment est remis en question le modèle historique de cadre à la française. »

⁸⁰ Dans la partie empirique de cette thèse, en particulier la quatrième et dernière, nous avons essayé de préciser cette typologie en analysant les différences de situation entre ces trois groupes importants.

⁸¹ BOLTANSKI L., *Les cadres, la formation d'un groupe social*. Paris: Les éditions de Minuit, 1983, 523 p.

⁸² Cf. bibliographie

⁸³ BOUFFARTIGUE P., *Les cadres. Fin d'une figure sociale*. Paris : éditions La Dispute, 2001, 245 p.

Ce dernier ouvrage insiste sur les contours flous de définition de cette classe sociale, mais donne néanmoins quelques pistes pour mieux la cerner. Voici quelques extraits symptomatiques :

(p.7) : *« Cette figure sociale peut être définie à partir de l'ensemble des représentations sociales, symboliques comme institutionnelles, autour desquelles s'est cristallisée la notion de cadre depuis la Seconde Guerre Mondiale : exercice d'une fonction de commandement ; claire séparation d'avec le salariat d'exécution ; adhésion aux finalités assignées à l'entreprise ; forte unité symbolique ; hégémonie masculine. »*

(p. 20) : *« ...c'est un groupe flou, aux frontières variables et aux critères de définition instables. »*

Il aborde aussi la question sous un angle, comme il le dit lui-même, plus pragmatique et descriptif, lorsqu'il écrit (p. 32) :

« ... le groupe social des cadres peut être appréhendé à partir de la catégorie socioprofessionnelle de l'INSEE dite des « cadres et professions intellectuelles supérieures ». Il est en effet composé d'un ensemble de professions et de semi-professions. Les membres des professions libérales – comme les médecins et avocats non salariés – relèvent de professions dans un sens proche de la conception anglo-saxonne : ce sont des « professions établies ». Les enseignants peuvent être vus, quant à eux, comme des spécialistes détenant le monopole d'une activité, la formation initiale des nouvelles générations, selon le modèle des « professions corps d'Etat ». Autant de groupes ayant acquis l'exclusivité de l'exercice de certaines fonctions sociales, et institué des formes de régulation interne, notamment par le contrôle des modalités d'accès au groupe : une formation préalable, spécialisée et certifiée. »

Tableau n° 5 : Récapitulatif des termes relatifs aux étrangers hautement qualifiés

NOTIONS	ELEMENTS DE DEFINITIONS	LIMITES
<i>Elite (migration des)</i>	- Faiblesse numérique - Formation et cultures supérieures à la moyenne	- Concerne un grand nombre de domaines (religion, art, finance, sport...) - Concept flou
<i>Cerveau/Brain-Drain</i>	- Faible proportion par rapport à la masse - Importance du niveau de formation et de connaissance	- Ne concerne qu'une partie des travailleurs hautement qualifiés, souvent liés à la recherche (universitaires, chercheurs, médecins, intellectuels) - Concept flou
<i>Qualifiée (migration)</i>	- Degré d'enseignement élevé (technicien à cadre supérieur) - Niveau de rémunération (très) supérieur à la moyenne - Savoir-faire - Compétence dans un domaine (sportif, culturel, technique)	- Beaucoup de catégories concernées, comme pour la notion d'élite (du footballeur professionnel à l'officier de carrière) - champ d'application très vaste
<i>Travailleurs hautement qualifiés</i>	- Qualifications, rémunérations, savoir-faire supérieurs au travailleur qualifié	- Difficulté à cerner la limite entre qualifié et hautement qualifié (diplôme, salaire, responsabilité ?)
<i>Cadre (selon l'OIT)</i>	- Enseignement et formation professionnelle supérieure - Fonction à caractère intellectuel - Haut degré de responsabilité	- Notion typiquement française, ce qui induit des problèmes de comparaison à l'échelle européenne - Forte valeur symbolique - Concept et limites floues
<i>Ressources Humaines de la Science et de la Technologie (RHST)</i>	- Etudes formelles du 3^{ème} degré (supérieur) - Au plan informel, exercer une profession scientifique et technique correspondant aux	- Définition européenne, globalisante : difficultés à l'appliquer au cas français par exemple - Restriction au champ

	études ci-dessus	scientifique et technique. Quel classement des matières littéraires ? - Concept flou
<i>Cadres et Professions Intellectuelles Supérieures (CPIS)</i>	- Haute compétence - Salaire élevé - Savoir-faire - Correspond à des professions précises : professions libérales, cadres de la fonction publique, professions scientifiques, cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	- Nomenclature très variée - Problématiques très différentes d'un emploi à l'autre

Source : auteur

I.2.2. Conclusion de la section I.2.

Voici quelques pistes de réflexion pour le lecteur désireux d'approfondir la question complexe de l'existence de cette catégorie socioprofessionnelle, essentiellement abordée par les sociologues des groupes professionnelles.

Une fois cette base établie, grâce à la définition de l'INSEE, nous avons cherché à multiplier les sources statistiques afin de recouper les informations. Par ailleurs, nous nous sommes efforcés de questionner les acteurs de cette migration : les migrants hautement qualifiés, leur entourage proche ou professionnel, les différents protagonistes qui travaillent à la gestion de ces flux (responsable des expatriés, consuls, institutions locales/régionales qui s'occupent de l'attraction des capitaux et/ou des travailleurs étrangers hautement qualifiés, etc.). Le deuxième chapitre de cette première partie sera consacré à l'exposé et à l'explication des sources et méthodes employées, ainsi qu'à leurs biais et limites.

Nous allons désormais présenter les différents axes de recherche explorés dans cette thèse.

I.3. Une problématique à plusieurs facettes

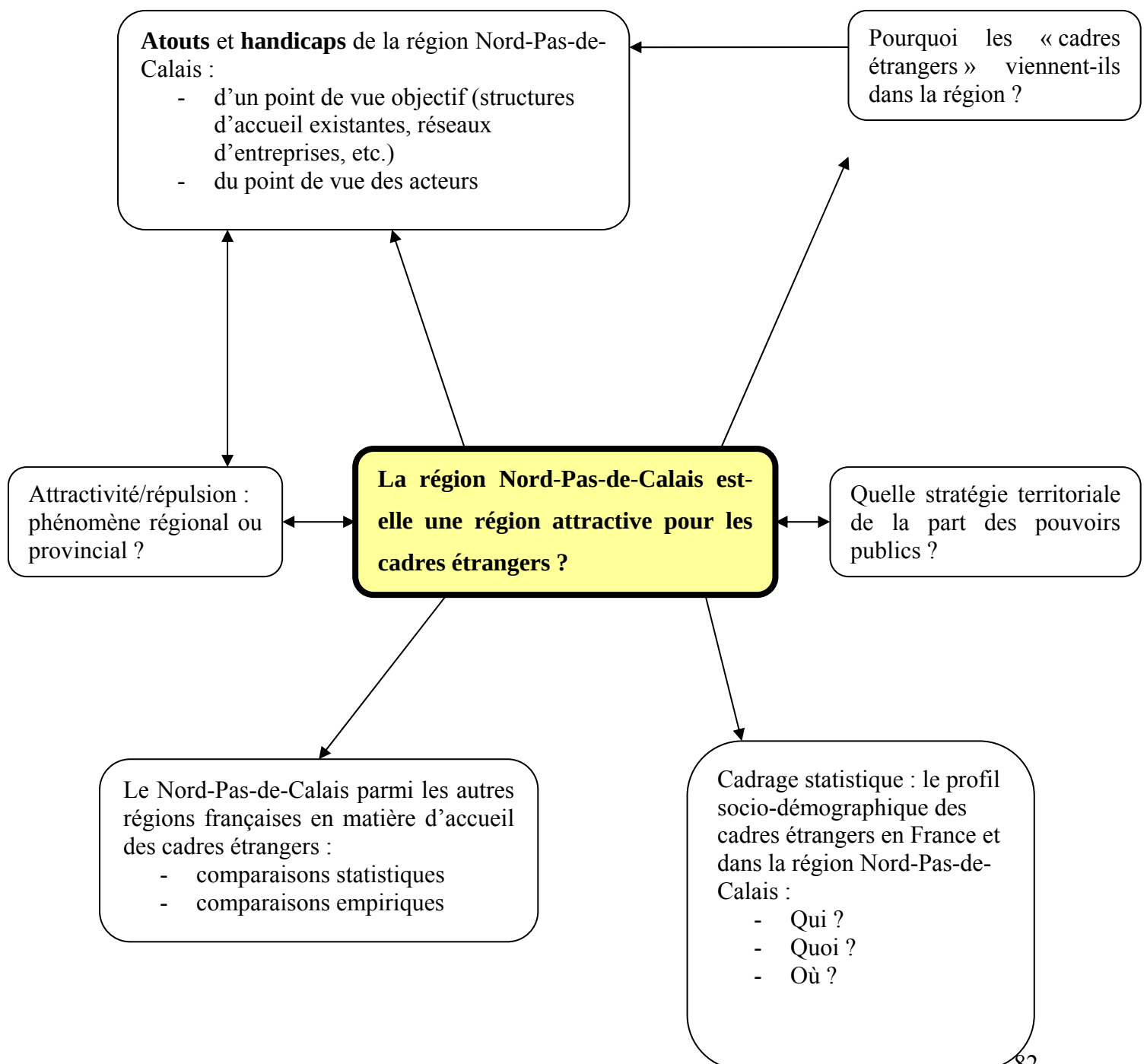
Afin de permettre une meilleure visualisation de la question principale, des questions annexes et des liens éventuels existants entre elles, nous avons réalisé un schéma synthétique présenté à la page suivante, que nous commentons ici.

Notre problématique, la question au cœur de ce schéma, est la suivante : le Nord-Pas-de-Calais, présenté plus haut comme une région au cœur d'une Europe dynamique et peuplée, au riche passé industriel, ayant connu de nombreuses vagues migratoires de travailleurs non qualifiés, est-il une région attractive pour une catégorie particulière d'immigrés, les très qualifiés ? La présence d'élites étrangères constitue, à l'heure d'une mondialisation accrue des échanges, un réel enjeu pour les Etats. A une échelle plus fine, ce sont les régions qui se retrouvent en concurrence pour attirer la main-d'œuvre hautement qualifiée, soit pour pallier à un déficit ponctuel ou de longue durée d'un type précis de cadres, soit parce qu'un territoire sachant accueillir des élites étrangères et sachant s'ouvrir sur l'extérieur fait preuve de dynamisme sur de nombreux plans (économique, social, culturel entre autres). D'autre part, et nous l'avons vu, la migration des élites, existe depuis un long temps, et les cadres internationaux des grandes entreprises sont en quelque sorte les héritiers de cette histoire millénaire.

L'analyse de la potentielle attractivité du Nord-Pas-de-Calais nous amènera à étudier ses atouts et ses handicaps, non seulement d'un point de vue structurel durable (quels sont les infrastructures pédagogiques accueillant des sections internationales, comment se loger lorsque l'on est un cadre étranger primo-arrivant, etc.), mais aussi à travers le regard des acteurs que nous avons interrogé et dont nous analyserons soigneusement le point de vue *a posteriori*.

La question des points positifs et négatifs, abordée avec les cadres étrangers, nous mènera bien entendu à celle de leur choix du Nord-Pas-de-Calais. Finalement, leur présence sur notre territoire relève-t-elle d'un hasard, d'une volonté personnelle ou professionnelle, ou d'autres raisons que révélera l'examen des entretiens ?

SCHEMA n°2 : Problématiques et questions annexes



I.3.1. Des comparaisons

Dans une perspective comparatiste, nous nous demanderons comment se positionne la région en France sur ce marché de la matière grise et des hautes compétences. Ce qui nous amènera à nous poser la question de la qualité du phénomène d'attraction ou de répulsion : est-il strictement propre au Nord-Pas-de-Calais (ainsi, une éventuelle attraction ou répulsion, serait-elle due aux qualités intrinsèques de la région que d'autres territoires n'auraient pas ?), ou alors est-ce un phénomène provincial (toutes les régions française éprouvent de la difficulté à concurrencer l'Ile-de-France « hyper-attractive » sur ce marché des cadres étrangers) ? Nous fonderons nos remarques à la fois sur l'étude minutieuse des rapports existants sur les cadres étrangers d'autres régions françaises, ainsi que sur la base des statistiques émises par l'INSEE. Deux études nous serviront pour cela, l'une concernant les cadres étrangers de la région toulousaine, l'autre, les chercheurs dans les établissements publics de l'Ile-de-France.

Nos choix de comparaison avec les cadres étrangers de la région toulousaine et les chercheurs d'Ile-de-France se sont effectués car les deux études que nous présentons ici font partie des rares travaux qui étudient, comme nous, l'attractivité d'une région envers les étrangers hautement qualifiés. Encore que cela ne soit pas l'objectif précis des deux études. Un travail sur une région frontalière comme l'Alsace par exemple aurait certainement été aussi intéressant étant donnée la situation frontalière de cette région, mais aucune recherche n'a été effectuée sur cette zone. Etant donné les difficultés rencontrées sur un terrain d'étude qui nous était pourtant familier, nous ne nous sommes pas lancés dans des recherches sur l'Alsace.

Le contexte de la problématique des élites étrangères à Toulouse présente quelques aspects différents de celui de la région Nord-Pas-de-Calais. En premier lieu, cet espace du Sud-Ouest ne fait pas partie d'une ancienne région de tradition industrielle comme l'est le Nord-Pas-de-Calais. Ensuite, le contexte socioéconomique est très différent, puisque que l'on trouve à Toulouse une industrie de haute voire très haute technologie, en particulier dans l'aéronautique civile et l'espace, que l'on ne trouve pas dans le Nord-Pas-de-Calais⁸⁴.

⁸⁴ Les politiques de décentralisation industrielle, depuis la Première Guerre Mondiale, ont permis à Toulouse de devenir le plus important pôle français de l'industrie aéronautique et spatiale. Les industries stratégiques ont été

Néanmoins, et c'est la raison pour laquelle nous nous appuyons sur cette comparaison, cette région accueille un nombre relativement important d'étrangers hautement qualifiés dans ses industries de pointe. Elle a par ailleurs connu des vagues migratoires de travailleurs peu ou pas qualifiés, Espagnols, Italiens et Portugais, comme le Nord-Pas-de-Calais.

Enfin, et ce n'est pas la moindre des raisons, la DATAR et l'Université de Toulouse-Le-Mirail (UTM) ont été chargées d'analyser la question de la migration « *des actifs à haut niveau de qualification et de diplômes* » (ceux que l'étude a nommé de façon générique les « cadres étrangers »). A notre connaissance, ce travail est le seul réellement comparable au nôtre, se fixant presque les mêmes objectifs de recherche. Les questions posées en avant-propos de cette étude exposent bien les directions prises :

1. Quelles caractéristiques économiques et institutionnelles expliquent les mobilités vers Toulouse ? Dans notre cas, nous nous poserons la question plus générale de savoir pourquoi les cadres étrangers viennent dans la région Nord-Pas-de-Calais, sans l'orienter directement vers les caractères économiques et institutionnels.
2. Quelles sont les structures de la mobilité des cadres européens ? Là encore, nous aborderons la question des organismes et institutions du Nord-Pas-de-Calais, et de la métropole lilloise en particulier, qui favorisent l'accueil et l'insertion des cadres étrangers. Ceci non seulement à partir de données objectives, mais aussi en interrogeant les acteurs.
3. Comment fonctionnent les réseaux d'insertion professionnelle et familiale, quelles sont les conditions d'installation et de retour au pays d'origine de ces catégories ? A travers nos entretiens avec les cadres étrangers, nous traiterons aussi de ce thème des réseaux (quels rapports entretiennent-ils avec les étrangers sur place, avec leur pays d'origine), ainsi que les obstacles rencontrés en arrivant dans le Nord-Pas-de-Calais et enfin leurs perspectives migratoires à venir.
4. Quel est l'impact de ces migrations sur l'économie locale ? Dans notre thèse, nous n'aborderons qu'assez rapidement cette question, n'étant pas confirmés pour réaliser une

placées loin des frontières : Berliet et Rhodia à Lyon, Latécoère à Toulouse, Renault et Citroën à Paris. Rien dans le Nord-Pas-de-Calais.

étude sérieuse requérant des capacités d'économiste. Malgré tout, nous tenterons de faire un parallèle à partir des résultats obtenus à Toulouse.

5. Quelles sont les stratégies résidentielles de ces migrants dans l'agglomération ? A partir du panel interrogé (puisque l'INSEE ne nous a pas permis d'obtenir les données sur le logement de la totalité des CPIS étrangers du Nord-Pas-de-Calais), nous esquisserons un début de réponse à cette question de leur résidence, qu'il sera intéressant de comparer.

Ainsi, bien que l'étude ne soit pas comparable en tous points (ce travail étant antérieur au RGP de 1999, les données datent de 1990), force est de constater que de nombreux axes se rejoignent et méritent d'être mis en parallèle. A ce sujet, notons que la similitude va jusque dans les difficultés d'approche du terrain et d'enquêtes statistiques, puisque cette population est peu connue :

« Entre le constat de la présence de cadres européens dans les entreprises et l'appréciation de leur place et de leur impact sur l'économie et la vie locales, se dressent des séries d'obstacles pour mesurer la réalité du phénomène. [...] la connaissance statistique réelle de ces personnels [...] la répartition de ces catégories entre les entreprises n'est évidemment révélée par aucune statistique. Il fallait donc démarcher les entreprises [...] dans des secteurs qu'il est toujours peu aisé de pénétrer, et où les services ne sont pas toujours disposés à fournir l'information⁸⁵. »

L'objectif de cette comparaison sera de confronter le profil sociodémographique des cadres étrangers entre une région septentrionale et une région méridionale, ainsi que leurs différences de comportements. On tentera alors de comprendre quelles sont les causes des différences ou des similitudes rencontrées (présence d'industries et/ou de capitaux étrangers spécifiques, histoire migratoire, héliotropisme, etc.). La question des motivations de ces cadres étrangers pourra alors être débattue : les motivations sont-elles les mêmes selon les régions françaises ? Réussirait-on à dresser le portrait-type du cadre étranger en France, ou alors les spécificités par régions sont-elles trop importantes ?

⁸⁵ DATAR, *Les migrations professionnelles en Europe. Les cadres étrangers de l'agglomération toulousaine*. Université de Toulouse-Le Mirail/Centre Interdisciplinaire d'Etudes Urbaines (CIEU), février 1995, p.5.

La comparaison avec la situation des chercheurs étrangers dans les institutions publiques de recherche et les entreprises en Ile-de-France⁸⁶ aura d'autres buts. Etant donné que le contexte statistique (nombre de chercheurs en IdF, de chercheurs étrangers, etc.) n'est pas présenté, les comparaisons s'effectueront essentiellement dans le cadre de notre dernière partie qualitative. Le rapport réalisé par François DEDIEU, qui répond à un appel d'offres lancé par le bureau des études statistiques sur la recherche de la direction de la programmation et du développement, explore plusieurs axes de recherche. Le premier concerne les conditions de travail des chercheurs et post-doctorants étrangers. Le second s'attache, par le biais d'enquêtes qualitatives, à connaître leurs motivations : pourquoi et comment sont-ils venus dans tel ou tel laboratoire ? Quel est leur parcours professionnel et la place de ce séjour dans celui-ci ? Enfin, le troisième axe concerne :

« les stratégies des entités publiques ou privées qui les accueillent en regardant comment elles gèrent ces populations sur le court terme [...] et sur le long terme⁸⁷. »

Il est entendu qu'un cadrage statistique s'avérera nécessaire pour présenter notre population-mère. Cela nous permettra de dresser le ou les profils possibles des cadres étrangers vivant dans la région Nord-Pas-de-Calais. Nous verrons successivement de quelles origines ils sont, leur sexe, leur profession, leurs lieux de domicile et de travail.

Les sous-sections suivantes vont nous permettre d'approfondir un peu plus les questions que nous nous poserons tout au long de cette thèse.

I.3.2. Le Nord-Pas-de-Calais, une région attractive envers les étrangers hautement qualifiés ?

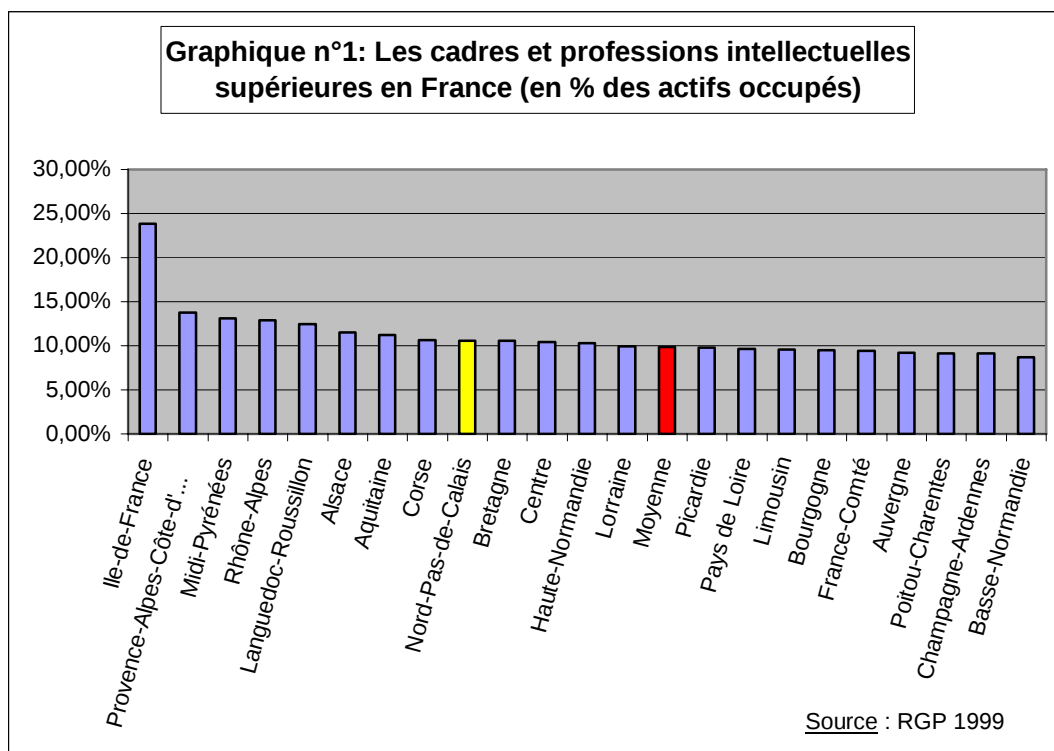
Rappelons que le fil directeur de cette thèse, auxquelles se greffent d'autres questionnements, est la question de l'attractivité ou du manque d'attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais envers les étrangers hautement qualifiés.

⁸⁶ DEDIEU F., *Les chercheurs et post-doctorants étrangers travaillant dans les institutions publiques de recherche et les entreprises*. Rapport, sous la direction de Christine MUSSELIN, Centre de Sociologie des Organisations, octobre 2002, 101 p.

⁸⁷ Idem, p.5

I.3.2.1. Un constat : le déficit général de personnels hautement

Cette région de tradition industrielle manque de travailleurs hautement qualifiés. Le nombre de « cadres et professions intellectuelles supérieures » dans le Nord-Pas-de-Calais (graphique n°1), nous montre que la région se situe très légèrement au-dessus de la moyenne nationale (10,61% de cadres parmi les actifs occupés, pour une moyenne française de 9,89%). Même si elle appartient au groupe des régions ayant un taux de cadres parmi les actifs occupés supérieur à 10%, sa place n'en est pas moins décevante (nous essaierons de comprendre pourquoi plus loin). Sans prendre en compte l'Ile-de-France (1^{ère} place du classement avec 23,87%), traditionnel puissant pôle en terme d'emplois et de taux d'encadrement, le Nord-Pas-de-Calais se retrouve relativement loin (eu égard à son potentiel) derrière des régions dynamiques comme la Provence-Alpes-Côte-d'Azur (13,77%), le Midi-Pyrénées (13,09%) ou le Rhône-Alpes (12,89%).



Nonobstant les trois premières régions de tête, il est clair que le Nord-Pas-de-Calais, de par ses atouts tant géographiques que structurels se doit, si il veut faire meilleure figure au plan

national⁸⁸ et européen, d'augmenter son potentiel humain dans les catégories socioprofessionnelles supérieures, c'est-à-dire les cadres (et ce, quel que soit le domaine concerné : la recherche, la médecine ou l'industrie).

Nous illustrerons cette question du manque de personnel hautement qualifié à travers deux exemples précis, celui de la médecine et celui de l'enseignement et de la recherche. Les chiffres globaux que présente le graphique n°1 n'offrent qu'une vision synthétique de la réalité. Il nous faut par ailleurs insister sur le fait que la région Nord-Pas-de-Calais possède des atouts considérables (carrefour européen, infrastructures urbaines et de transport développées, secteur de la recherche et développement en plein essor, liaisons et ouvertures européennes plus qu'opérationnelles) qui rendent finalement assez surprenante cette relative mauvaise position en ce qui concerne les travailleurs occupant des postes hautement qualifiés.

- Le cas des médecins

Depuis plusieurs années déjà ce secteur souffre d'une pénurie d'effectifs, à la fois à cause d'un *numerus clausus* trop faible, et d'une démographie médicale vieillissante et même déjà vieillie. Nous en voulons pour preuve les actions de grande ampleur de la part de certains centres hospitaliers comme celui, symptomatique, de Fourmies (Nord), en faveur de médecins et spécialistes étrangers (certains services n'y fonctionnent que grâce à ces étrangers). Parmi les régions françaises, le Nord-Pas-de-Calais est particulièrement atteint par ce phénomène, à l'instar des autres régions appartenant à un arc géographique démarrant de la Normandie pour arriver en Champagne-Ardenne, via notre région. D'autres zones, rurales en particulier (Tarn, Manche, Mayenne) font aussi les frais de cette pénurie médicale.

Quelques données de la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS) permettent de mieux saisir l'ampleur du phénomène ; au 1^{er} janvier 2002, le Nord-Pas-de-Calais comptait 115 médecins généralistes et 58 spécialistes pour 100 000 habitants, pour respectivement 115 et 87 pour la France. Le phénomène est en effet beaucoup plus marqué parmi les médecins spécialistes, et certaines spécialités en souffrent plus que d'autres

⁸⁸ Selon les projections démographiques, d'ici à 2010, la France sera confrontée au « papy-boom » (arrivée à l'âge de la retraite des générations 1945/1950). Le Nord-Pas-de-Calais subit déjà ces effets dans le secteur sanitaire et celui du bâtiment.

(anesthésie, réanimation, psychiatrie, radiologie entre autres). Le secteur de la médecine en est arrivé à un point tel que les différents acteurs du département du Nord (le plus actif de la région en matière médicale), dont le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Lille et la Faculté de médecine de Lille, se sont mobilisés pour tenter d'attirer les personnels manquants dans certaines disciplines hospitalières. Cette action a donné lieu à la création d'un site Internet (www.medecinsdunord.com) soutenu par une trentaine d'établissements de santé publics et privés du Nord. Ce site fait véritablement la promotion⁸⁹ de Lille, et de la région en général, à tous points de vue. Y sont aussi bien traités les besoins de santé, les opportunités de carrière, l'ouverture sur l'Europe des soins et la coopération avec les établissements belges et britanniques, mais aussi la vie culturelle et sportive, l'éducation, le logement ou le tourisme. Ce site s'adresse aux médecins français et étrangers (européens en particulier).

- Le secteur de l'enseignement et de la recherche

Nous prenons ici comme référence le Centre National de la Recherche Scientifique, l'organisme scientifique le plus connu et le plus important de France dans le domaine de la recherche. Mais on peut raisonnablement penser que la situation est commune à d'autres laboratoires, universités, organismes de recherche.

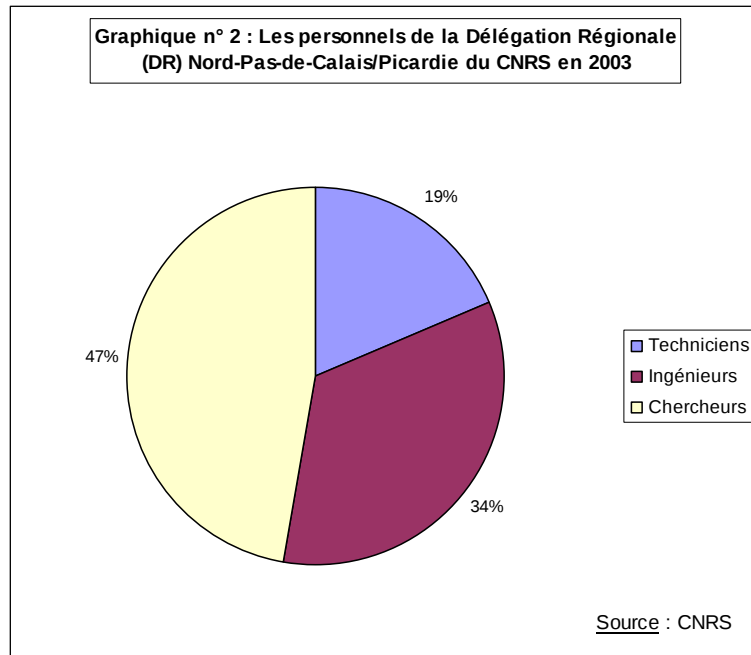
Tous secteurs et toutes disciplines confondus, la région Nord-Pas-de-Calais ne représente que 1,8% des effectifs totaux du CNRS.

⁸⁹ Voici l'accroche que l'on peut lire sur la page d'accueil de ce site : « *Innovante, volontaire, ambitieuse, la région Nord-Pas-de-Calais est aujourd'hui une véritable terre de santé qui offre aux carrières médicales hospitalières une diversité et une intensité rares.*

Pour tous ceux qui ont fait de la médecine, de la science, de la solidarité leur vocation, la Région Nord déploie des formations, complètes, des recherches pointues et des réseaux riches et ouverts. Elle ouvre aux médecins ambitieux des horizons professionnels larges et prometteurs.

Rejoindre aujourd'hui la communauté des médecins du Nord, c'est choisir d'être à la fois un développeur de santé aux larges responsabilités, un vecteur de progrès et d'innovation scientifique et un bâtisseur de réseaux professionnels et internationaux. »

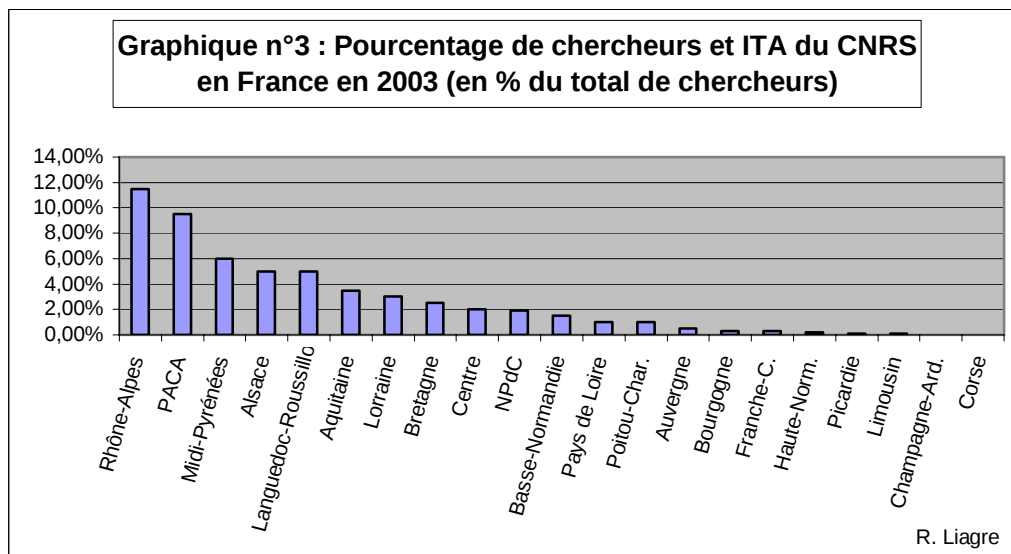
Reste à savoir si cette stratégie de communication porte ses fruits, et si les médecins français et étrangers sont attirés par la région...



Selon une autre échelle, on peut noter que le Nord-Pas-de-Calais, la Picardie, la Haute-Normandie et la région Champagne-Ardenne totalisent 2,5% des effectifs nationaux de chercheurs. Les quatre régions du sud-est regroupent, quant à elles, 30,4% du total.

Dans ce cas, certaines disciplines sont plus touchées que d'autres. Il en va ainsi, comme souvent en France, des Lettres et Sciences Humaines (LSH), qui ne représentent dans le Nord-Pas-de-Calais que 0,4% des effectifs du CNRS, chercheurs et Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) cumulés⁹⁰.

⁹⁰ Selon le compte-rendu analytique du Sénat de la séance du 1^{er} février 2005.



Globalement, la région manque de potentiel de main-d'œuvre qualifiée depuis un certain nombre d'années déjà, et cela ne se résout pas si simplement. Dans son ouvrage sur l'économie de la région Nord-Pas-de-Calais (qui intéresse les géographes par son intérêt pour les phénomènes de spatialisation des activités, et par l'importance de la géographie dans ses explications), Serge DORMARD dresse le tableau, périodes par périodes, d'un Nord-Pas-de-Calais carencé en personnel qualifié et hautement qualifié, en s'appuyant sur les données des recensements de l'INSEE.

Il explique, au sujet les années 1950-1960⁹¹, que :

« Les données disponibles montrent que la main-d'œuvre régionale est globalement moins qualifiée que la moyenne française. Si l'on examine la répartition de la population active selon les différentes catégories socio-professionnelles, on peut constater, en 1954, une plus forte proportion d'ouvriers qu'ailleurs. Le Nord-Pas-de-Calais concentre 10,9% des ouvriers français et 51,9% des emplois régionaux sont occupés par cette catégorie (...).

Inversement, la part des cadres et des employés est inférieure à la moyenne nationale. Il en est de même pour les professions libérales. La forte proportion de patrons est

⁹¹ DORMARD S., *L'économie du Nord-Pas-de-Calais. Histoire et bilan d'un demi-siècle de transformations*. Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 2001, p. 33

due, pour une large part, à la sur-représentation régionale de certaines activités, les commerces notamment. De plus, la région est caractérisée par un taux de salariat élevé : 77,8% de la population active dans le Nord, 71% dans le Pas-de-Calais contre 63,7% en France. (...)La faible qualification de la main-d'œuvre régionale peut paraître paradoxale compte tenu du caractère fortement urbain de la région. Elle s'explique, pour une large part, par la structure particulière des activités régionales, orientées vers les industries traditionnelles ne nécessitant que peu de compétences techniques, et par la faiblesse du secteur tertiaire. » (nous soulignons)

Quelques années plus tard, la situation n'a guère évolué, comme on peut le constater à la lecture du tableau de la page suivante, tiré de l'ouvrage de Serge DORMARD :

Tableau n°6 : Les catégories socio-professionnelles dans le Nord-Pas-de-Calais de 1954 à 1975

	Effectifs 1975	Structures (%)				
		1954	1962	1968	1975 NPC	Fr.
Agriculteurs	60 810	9,1	7,6	6,3	4,3	7,5
Salariés agricoles	10 885	3,4	2,2	1,5	0,8	1,7
Patrons de l'industrie et du commerce	107 710	12,4	10,9	9,6	7,3	8,4
Professions libérales et cadres supérieurs	72 471	2,2	3,1	3,6	5,1	7,0
Cadres moyens	166 490	5,4	6,9	9,0	11,6	13,3
Employés	233 910	10,0	11,3	13,4	16,4	17,0
Ouvriers	687 965	52,1	52,2	50,4	48,1	36,9
Personnel de service	63 025	3,6	3,6	4,1	4,4	6,3
Autres	25 980	2,1	2,2	2,1	1,8	1,9
TOTAL	1 429 245	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : S. DORMARD, à partir de données INSEE

I.3.2.2. L'accueil d'immigrés hautement qualifiés, un palliatif ?

La région Nord-Pas-de-Calais, pour les nationaux, est une région que l'on quitte plutôt qu'une région où l'on se rend. Et ce phénomène n'est pas récent. Si le Nord-Pas-de-Calais fut une région d'immigration, il ne faut pas non plus oublier son passé de terre d'émigration comme l'a écrit Serge DORMARD⁹² :

« De 1911 à 1954, l'excédent des sorties sur les entrées dans la région représente un total de 288 000 personnes (...). Le déficit migratoire a été particulièrement marqué pendant les guerres et au cours des années 30. Seules les années 1921-1926 ont bénéficié d'un solde migratoire positif grâce à l'arrivée de populations étrangères : pendant cette période, environ 173 000 étrangers se sont installés dans notre région, dont 136 000 Polonais.

La situation apparaît encore plus négative si l'on ne retient que les mouvements de population avec les autres régions françaises. Ainsi, entre 1931 et 1954, c'est plus de 291 000 personnes qui ont quitté la région pour aller vivre ailleurs, soit 13 000 en moyenne par an. Depuis le début du siècle, le nombre de départs s'élève à 530 000, soit près de 10 000 par an. Le Nord-Pas-de-Calais, « au lieu d'être un pôle d'attraction, se comporte au contraire comme les régions industriellement sous-développées (Bretagne, Massif Central) »⁹³. Ce sont les jeunes qui quittent prioritairement la région, faute d'emplois sur place. Une partie importante de cette population (28%) s'est dirigée vers les départements de l'Ile-de-France actuelle et a ainsi contribué à l'expansion démographique parisienne. Ce phénomène inquiétant ne fera que s'amplifier au cours des décennies suivantes. »

La région subit à l'heure actuelle le poids de son passé. Il faut donc qu'elle essaye de faire en sorte d'attirer des personnels qualifiés d'autres zones géographiques, nous essaierons de voir comment et pour quelles raisons tout au long de notre thèse.

⁹² DORMARD S., op. cit., p. 22

⁹³ INSEE, *Population et économie de la région du Nord – Annuaire statistique rétrospectif*, Lille, 1960, p. 72

I.3.2.3. Une région potentiellement attractive

La région Nord-Pas-de-Calais possède il est vrai des atouts de poids que les acteurs économiques et sociaux pourraient mettre en valeur en faveur de l'accueil d'étrangers hautement qualifiés. Nous dressons ici, sans entrer dans les détails, quelques-uns de ses atouts :

- ♦ Situation géographique
- ♦ Richesse de son réseau de communication
- ♦ Qualité et moindre coût de sa main-d'œuvre peu qualifiée
- ♦ Depuis plusieurs années, un tissu d'entreprises innovantes
- ♦ Une forte capacité d'attraction des capitaux étrangers

Dans ces conditions, pourquoi la région attire-t-elle si peu les étrangers hautement qualifiés ? Est-ce que le manque général de « cadres et professions intellectuelles supérieures » dans la région entraîne un effet pervers envers les personnels étrangers à la région ou à la France ? En d'autres termes, existerait-il un effet de seuil dans ce cas ? Plus une région possède(raît) de cadres et de travailleurs hautement qualifiés, plus elle serait susceptible (grâce à son rayonnement ou à l'image qu'elle donne) d'attirer ces élites allochtones. C'est un peu le cas de figure de la région parisienne à l'heure actuelle.

D'autant que tous les atouts précédemment énumérés, comme l'explique Serge DORMARD (p. 132), tendent à être de plus en plus communs à un certain nombre de régions de l'Europe du Nord-Ouest. Les spécificités attractives de la région Nord-Pas-de-Calais n'en seraient donc pas en comparaison avec le potentiel des autres régions du monde, l'Europe en particulier :

« ... ces facteurs tendent à se banaliser dans les différentes régions de l'Europe du Nord-Ouest, réduisant d'autant les atouts du Nord-Pas-de-Calais. Même la situation géographique du Nord-Pas-de-Calais perd de son attrait avec l'extension aux espaces voisins des réseaux de transport rapides (autoroutes, TGV, etc.). Le fait pour la région de se trouver au cœur d'un énorme marché de consommateurs à pouvoir d'achat élevé ne lui confère pas d'avantage particulier car « pourquoi

s'installer dans la région et non en Flandres ou en Picardie quand les marchés sont maintenant à l'échelle de sous-continents... voire mondiaux⁹⁴ ».

Le Nord-Pas-de-Calais se voit alors contraint de se trouver de nouveaux facteurs attractifs plus originaux et plus décisifs, ceci afin de se démarquer de la masse restante. Néanmoins, si ces atouts sont réduits, ils n'en demeurent pas moins à exploiter, développer, aménager.

A cela s'ajoute aussi un certain nombre de faiblesses non négligeables telles que :

- la lourde responsabilité des activités héritées du passé (charbons, sidérurgie, textile) mais qui n'explique pas tout ;
- l'héritage, encore visible aujourd'hui, d'une tradition de grands patrons industriels vivant en « circuit fermé » et relativement peu ouverts sur l'extérieur ;
- le manque de dynamisme ;
- la faible qualification de la main-d'œuvre, taux de création d'entreprises encore insuffisant (même si de nombreux efforts sont réalisés ces dernières années), niveau d'équipements collectifs inférieur à la moyenne, taux d'activité de population insuffisant ;
- la crise d'identité.

Nous essaierons de comprendre comment la région Nord-Pas-de-Calais tente d'équilibrer forces et faiblesses dans l'objectif (ou non) d'accueillir ces étrangers hautement qualifiés.

I.3.2.4. L'impact de l'immigration hautement qualifiée sur les territoires d'accueil

Les effets de l'immigration sur le pays d'accueil, et en particulier sur son économie, sont souvent sujets de débats publics qui véhiculent le plus souvent force idées reçues. Néanmoins, les travaux d'économistes sur ce sujet aboutissent à un consensus presque général sur la question, qui est que le rôle de l'immigration sur le fonctionnement des économies d'accueil est presque négligeable (positif ou négatif). Il est intéressant de noter que presque tous les

⁹⁴ KRIFA H. et HERAN F., *Stratégies des multinationales dans le Nord-Pas-de-Calais*, rapport CNRS – Conseil régional Nord-Pas-de-Calais, septembre 1993, p. 68.

travaux présentent finalement la faible incidence de l'immigration sur les salaires, les taux de chômage, les marchés du travail, etc. à moins d'une politique sélective des immigrés.

Nous nous sommes appuyés sur les travaux récents de Xavier CHOJNICKI (en particulier sa thèse⁹⁵), où l'auteur s'attache justement, par diverses méthodes économiques, à comprendre l'impact de l'immigration sur les pays d'accueil. Son *survey* de départ, où il analyse toutes les contributions antérieures à ces travaux, nous montre que :

« La plupart des études axées sur le marché du travail mettent en avant un faible gain net de l'immigration dont la distribution dépend en grande part de la structure de qualification de la force de travail immigrée et autochtone⁹⁶. »

S'appuyant sur les travaux de plusieurs auteurs (Arrow, Romer, Aghion et Howitt, etc.) dont les objectifs étaient d'étudier les conséquences des migrations des travailleurs les plus qualifiés des pays les plus pauvres vers les pays riches, il conclut par ailleurs que :

« Seule une entrée de main-d'œuvre fortement qualifiée aurait un impact positif sur la dynamique de long terme de l'économie d'accueil⁹⁷. »

Comme de nombreux auteurs, il pense donc que pour qu'une immigration produise des effets positifs sur le marché du travail ou la croissance d'une région, il est nécessaire d'exercer une sélection des immigrés :

« Ainsi, les effets positifs éventuels découlant de l'immigration sont en grande partie dépendant de la possibilité de pouvoir mener une politique sélective, aussi bien au niveau de l'âge que de la qualification des immigrés⁹⁸. »

A travers les résultats de notre thèse, nous allons donc tenter de comprendre pourquoi la région Nord-Pas-de-Calais est attractive ou non pour cette main-d'œuvre hautement qualifiée. Et, le cas échéant, montrer comment développer son potentiel attractif envers les élites étrangères dont la présence, les économistes sont unanimes sur cette question, a un impact

⁹⁵ CHOJNICKI X., *Immigration, finances publiques et bien-être dans les pays d'accueil : une comparaison France-Etats-Unis*. Thèse de Sciences Economiques, 17 décembre 2004, sous la direction du Professeur Lionel RAGOT, USTL, 265 p.

⁹⁶ Idem, p. 53

⁹⁷ Ibid, p. 51

⁹⁸ CHOJNICKI X., *Les conséquences économiques de l'immigration pour les pays d'accueil*, p. 33.

positif pour les territoires d'accueil (on peut penser que ce qui fonctionne pour un pays tout entier, peut fonctionner à une échelle plus grande au niveau d'une région).

I.3.3. Les travailleurs étrangers occupant des postes hautement qualifiés dans le Nord-Pas-de-Calais

Il s'agira de répondre à cette question élémentaire : qui sont les étrangers hautement qualifiés du Nord-Pas-de-Calais ? Simplement parce qu'au contraire des travailleurs étrangers occupant des postes de main-d'œuvre, ils sont très peu connus au plan statistique. Mieux les connaître grâce à un classique cadrage statistique nous permettra ensuite de répondre à notre problématique qui est l'attractivité du Nord-Pas-de-Calais pour les cadres venus de l'étranger.

I.3.3.1. Panorama sociodémographique

Les questions ne sont volontairement pas classées hiérarchiquement car cela signifierait que certaines ont plus d'importance et de signification que d'autres, ce qui n'est pas le cas. Toutes ont été abordées sur un pied d'égalité. Elles viennent se compléter les unes aux autres pour former un tout explicatif.

Combien sont-ils ? C'est la première interrogation qui vient à l'esprit en abordant le sujet. Sont-ils plus ou moins nombreux que dans les autres régions françaises ? Quelle est leur part dans la population active régionale totale, dans la population active régionale étrangère ? Les réponses à ces questions vont permettre de mesurer l'ampleur du phénomène, et par là de poser une question corollaire : quelle est la capacité d'attraction de la région Nord-Pas-de-Calais envers ces « élites » ? Nous répondrons de deux manières à cette question. D'une part en essayant d'analyser objectivement les structures susceptibles de favoriser ce type d'accueil (politiques actives en faveur des étrangers hautement qualifiés au plan national et/ou régional, publicité nationale et internationale, quels organismes les prennent en charge en amont et jusqu'à leur arrivée dans la région, les budgets qui leur sont alloués, ...). Et, d'autre part, en interrogeant le point de vue des migrants quant à leur condition d'accueil et de vie dans la région (problèmes administratifs rencontrés, les qualités et les défauts de la région, l'accompagnement du conjoint, etc.), et les différents acteurs qui gravitent dans ce champ de

l'immigration des travailleurs étrangers hautement compétents (e. g. les consulats, les responsables de structures d'accueil).

Une fois les membres du groupe comptabilisés, il est important de détailler leurs caractéristiques. Ce sera l'objet d'un travail démographique systématique :

a) quelle est leur répartition par nationalités ? Se trouve-t-on confronté à une migration de proximité et frontalière, de quelle teneur et pour quelles raisons ? On se demandera alors de quelle manière il est possible de rapprocher ou non ce phénomène migratoire précis aux théories générales explicatives des migrations. Les liens subtils ou apparents entre la région Nord-Pas-de-Calais et les anciennes colonies françaises influent-ils sur cette répartition par nationalité ? Enfin, la présence de capitaux originaires de certains pays a-t-elle son importance ici ? On peut ainsi se poser la question du rapport entre la place des capitaux britanniques ou belges (les plus nombreux) dans l'économie du Nord-Pas-de-Calais et le nombre de « cadres et professions intellectuelles supérieures » de ces pays.

b) Cette migration est-elle à tendance masculine ou féminine ? La pyramide des âges des CPIS étrangers est-elle plutôt jeune ou au contraire vieillissante ? Là encore des comparaisons avec les modèles existants seront intéressantes. Précisément la question du vieillissement démographique, qui devra être abordée avec acuité, puisqu'elle fait actuellement l'objet de nombreuses discussions. La question débattue étant « Faut-il ou non ouvrir les portes de la « forteresse » Europe à certaines catégories d'étrangers (si possible hautement qualifiés) et dans certains secteurs d'activité (marqués par un net déficit de travailleurs autochtones), afin de remédier aux effets négatifs du vieillissement de la structure par âges de nombreux pays européens. Et, si oui, selon quelles modalités ? »

c) En ce qui concerne les secteurs d'activités, il faudra se demander lesquels sont les plus occupés par les CPIS étrangers et pour quelles raisons ? Existe-t-il une demande spécifique et orientée de la part d'établissements de certains secteurs envers les étrangers hautement qualifiés, ou aucune logique précise ne gouverne ce schéma ?

d) Enfin, nous nous attarderons sur une question typiquement géographique, qui est celle de la dynamique de la répartition spatiale des étrangers hautement qualifiés dans le Nord-Pas-de-

Calais. Quels sont les secteurs qu'ils privilégient, ceux qu'ils délaissent, et pourquoi ? Comment se comportent-ils par rapport aux natifs ?

I.3.3.2. Quels parcours migratoires/professionnels, pourquoi le Nord-Pas-de-Calais ?

Dans toute étude concernant les migrations internationales, quel que soit le degré de qualification, il est important de laisser la parole aux migrants, afin de mieux connaître leurs motivations profondes quant au choix d'une destination, afin aussi qu'ils puissent expliquer leur parcours scolaire, professionnel, migratoire, leur vie de famille, etc.

Le questionnaire abordé avec eux est découpé selon quatre parties : état-civil/présentation ; cursus scolaire ; universitaire et parcours professionnel (avec les éventuels mobilités géographiques déjà effectuées) ; la situation sur place (emploi, vie du conjoint, logement, réseaux, ...) ; les projets professionnels/migratoires.

Le détail méthodologique ainsi que le contenu du questionnaire sont abordés plus loin dans la section II.3.2.3. intitulée : « Structure du questionnaire et déroulement des entretiens ».

I.3.4. Conclusion de la section I.3.

Les élites de nationalité étrangère, traditionnellement moins étudiées que les autres couches de population étrangère en France, représentent une importance réelle et symbolique forte pour le territoire qui les accueille. Après avoir étudié la composition de ce groupe au sein du Nord-Pas-de-Calais, nous analyserons le pouvoir attractif de cette région envers les travailleurs étrangers occupant des postes hautement qualifiés.

La partie suivante va nous permettre de faire le point sur les grandes théories des migrations internationales qui prennent en compte les travailleurs qualifiés.

I.4. Revue des théories sur les migrations internationales

Il n'existe pas réellement de modèle scientifique à portée générale expliquant le phénomène des migrations internationales de personnels hautement qualifiés. Les principales théories en vigueur aujourd'hui émanent quasiment toutes d'économistes⁹⁹, et se veulent englober tous les types de migrations internationales de travailleurs, des moins au plus qualifiés. Les exceptions, comme les réfugiés par exemple, n'entrent généralement pas dans ces schémas, puisque les motifs de la migration sont dans ce cas très souvent d'ordre coercitif, et non pas économique, où la part de choix individuel dans la décision de migrer et la possibilité ou non de le faire sont essentielles.

La section qui suit va nous permettre de présenter de manière assez rapide et synthétique (les lecteurs sont renvoyés aux sources plus complètes au fil du texte) les principaux modèles sur les migrations internationales de travailleurs. Nous essaierons d'y présenter leur portée et leur intérêt, mais aussi leurs biais et limites. Cela nous permettra plus tard de comprendre comment, le cas échéant, s'appliquent ces théories dans le cas des travailleurs hautement qualifiés de la région Nord-Pas-de-Calais.

Nous verrons que ces travaux visent surtout à comprendre deux choses ; d'une part les origines de la migration (pourquoi telle personne, dans telles conditions socioéconomiques, choisit de migrer), et d'autre part, mais ce type de recherche est plus rare, les conséquences que ces migrations peuvent avoir sur les pays émetteurs et récepteurs de migrants.

I.4.1. La théorie des *push/pull factors*

Cette théorie s'explique assez simplement. On observe d'une part toute une série de facteurs répulsifs dans le pays d'origine. Ils sont de tous ordres : problèmes économiques et sociaux en majorité, désordres politiques, questions environnementales même (résultat d'une catastrophe naturelle par exemple), et ils favorisent les mouvements de départ. Ils sont combinés à certains facteurs attractifs dans les pays d'arrivée : des avantages comparatifs comme par

⁹⁹ H. DOMENACH et M. PICOUEt remarquent à juste titre que : « *Les migrations de main-d'œuvre et leurs conséquences ont pendant longtemps imposé une lecture économique des phénomènes migratoires, occultant ainsi la part des déterminants sociologiques et des réseaux migratoires.* », in *Les migrations*. Paris : PUF, 1995, 127 p. (nous soulignons)

exemple le niveau des salaires. On a souvent dans l'idée que ces flux s'effectuent des pays les moins avancés vers les pays développés, ce qui semble a priori économiquement logique. Néanmoins, contrairement à cette idée largement répandue, les principaux mouvements migratoires s'effectuent entre pays économiquement pauvres.

La combinaison de ces deux facteurs d'attraction et de répulsion va déterminer l'ampleur et la direction des flux. L'hypothèse de départ qui prévaut dans ce modèle est que, plus un pays est pauvre et dépourvu de nombreux points de vue, plus la propension à migrer de la part de ses habitants sera élevée. Etant donnés les écarts de développement entre les aires géographiques « riches » et « pauvres » du monde, cette dynamique migratoire devient alors inévitable.

Quelques questions demeurent pourtant en suspens, que ces théories n'intègrent pas dans leur raisonnement. Pourquoi, *ceteris paribus*, certaines régions sont des foyers de départ plus importants que d'autres ? Pourquoi, dans les zones géographiques défavorisées, certains individus partent et d'autres non ? Le modèle n'explique pas non plus pourquoi les flux se dirigent vers des destinations bien précises. On le voit, la question du libre arbitre et du choix potentiellement irrationnel des individus est totalement laissée de côté dans cette théorie des *push and pull factors*.

Sans préjuger des résultats postérieurs, que nous dévoilerons dans les chapitres II et III de cette thèse, on peut déjà se demander si cette théorie est susceptible de s'appliquer dans notre cas d'étude ? Est-ce que ces facteurs d'attraction/répulsion interviennent dans la décision de migrer des étrangers hautement qualifiés venus exercer dans la région Nord-Pas-de-Calais ? Il est indéniable qu'il y a toujours une part d'attraction/répulsion dans les pays d'accueil et d'origine. Mais quel est leur degré d'influence dans la prise de décision de migrer ? Selon nous, la nationalité de ces étrangers permettra d'évaluer l'importance, par exemple, des facteurs répulsifs dans le pays d'origine. On peut, sans trop se tromper, penser qu'un cadre allemand d'une firme multinationale qui vient travailler dans le Nord-Pas-de-Calais, a évalué et rencontré assez peu de facteurs réellement répulsifs¹⁰⁰ dans son pays d'origine. Le champ d'application de cette théorie concerne plutôt les individus habitant des zones où les économies sont très modestes (faiblesse du PIB, fort taux de chômage) et où les questions

¹⁰⁰ Au sens courant et fort de « Répugnance physique ou morale à l'égard d'une chose ou d'un être qu'on repousse » (selon le dictionnaire Robert de la langue française)

relatives à la survie de l'individu et de la famille tiennent une place majeure. Ainsi, un universitaire malien aux émoluments très faibles et connaissant de mauvaises conditions de travail (manque de matériel, sureffectifs dans les universités), rencontrera bien plus de facteurs répulsifs et ceux-ci tiendront une place plus importante dans la balance attraction/répulsion.

Quant aux facteurs attractifs de la région Nord-Pas-de-Calais, là encore, ils dépendent de la perception des individus. Si, pour un Européen, la région Nord-Pas-de-Calais ne présente pas forcément beaucoup plus d'atouts qu'une autre région de la « banane bleue » par exemple, il est probable qu'un Maghrébin perçoive la situation géographique de la région comme un atout certain.

La corrélation nationalité/pays d'origine et perception de la qualité et de l'importance des facteurs d'attraction/répulsion à l'origine des flux migratoires de travailleurs hautement qualifiés semble donc très forte.

I.4.2. La théorie macro-économique classique

Cette théorie est bien plus technique que la précédente. Là encore, on considère les migrations de main-d'œuvre sans distinction du degré de qualification, mais le postulat de départ et non-dit est que cette main-d'œuvre est nécessairement non qualifiée.

Les écarts de salaire (dus aux différences du rapport travail/capital) incitent les travailleurs des pays à bas salaires à migrer pour des pays aux salaires plus élevés, afin de maximiser leurs revenus individuels.

Grâce à la mobilité, il y aurait une diminution des écarts de salaire, ce qui aboutirait à une situation d'équilibre où l'écart de salaire résiduel ne reflète que les coûts matériels et immatériels (psychologiques par exemple) du déplacement.

Ce modèle est exclusivement fondé sur les marchés du travail. Les écarts entre les salaires réels dans les lieux d'origine et de destination étant les déterminants essentiels.

Expliqué d'une autre manière, on peut dire que cette théorie postule qu'un lieu où l'offre de travail est élevée et la demande de travail faible (une région densément peuplée mais

industriellement pauvre) verra nécessairement ses travailleurs migrer vers les lieux qui, à l'inverse, présenteraient une offre de travail faible et une demande de travail élevée (une région industrielle comptant peu de travailleurs).

Est-ce que nos cadres étrangers vont se retrouver là-dedans ? La question de leurs origines reste ici encore primordiale. Les écarts de revenus entre la Belgique ou l'Italie (ces exemples n'ont pas de valeur significative), et la France, s'ils existent certes, demeurent tout à fait insignifiants comparés à ceux entre le Maroc ou la Roumanie, et la France. La question de la nationalité est donc toujours essentielle.

Cette seconde théorie nous montre aussi que l'analyse des migrations de main-d'œuvre se fait le plus souvent à travers un schéma apparemment immuable pour les économistes de type « pays pauvres/pays riches ».

I.4.3. Le modèle micro-économique néoclassique

On considère une nouvelle fois l'individu comme un être rationnel. Lorsqu'il décide de quitter son pays, sa ville, pour travailler, le (futur) migrant se livre à une évaluation rationnelle des coûts et des avantages ; quant à la décision de migrer bien sûr, mais aussi quant à la destination envisagée. La migration devient le résultat d'un simple calcul coût-avantages prenant en compte les écarts de revenus observés et anticipés entre les pays, les écarts de taux de chômage, le degré de générosité des systèmes d'indemnisation, et l'ensemble des coûts liés à la migration.

On met donc dans la balance d'un côté les coûts (frais de voyage, absence de salaire lors de la recherche d'un emploi, efforts d'adaptation tel que l'apprentissage d'une nouvelle langue, d'une nouvelle culture, la création d'un nouveau cercle de connaissances, le coût psychologique (séparation d'avec sa famille et ses amis)), et de l'autre, la perspective d'une meilleure rémunération qui est elle-même fonction des écarts de salaire et du taux d'activité.

Ensuite, ce sont les caractéristiques individuelles des acteurs qui expliquent pourquoi le calcul coûts/avantages n'aboutit pas à la même décision chez toutes les personnes. Plus l'écart entre les pays en termes d'avantages espérés est important, plus les flux migratoires sont importants.

Sont pris en compte non seulement les gains attendus dans le pays de destination ainsi que dans celui d'origine, la probabilité de trouver un emploi, mais aussi diverses caractéristiques individuelles (éducation, formation, expérience, maîtrise linguistique) et les éléments mesurant le coût de la migration.

I.4.4. La nouvelle économie de la migration

Toutes les recherches se sont plus ou moins appuyées sur les premières théories abordées ici (*push/pull factors*, macro-économique classique et micro-économique néo-classique), très largement vérifiées empiriquement, même si elles ne sont pas « totales » (dans le sens où tous les facteurs explicatifs ne sont pas pris en compte). Les autres modélisations tentent d'ajouter chacune leur facteur propre à expliquer le phénomène de migration internationale des travailleurs.

Cette nouvelle économie de la migration met en avant l'importance de la place de la famille et du ménage dans la décision de migrer. Ces derniers veulent non seulement maximiser le revenu, mais aussi minimiser les risques. Les paramètres pris en compte sont les caractéristiques de l'individu et du ménage, la structure et la source de la production économique et des gains, le type et l'utilisation des transferts, le fonctionnement des différents marchés, ainsi que le sentiment de privation par rapport à d'autres ménages.

I.4.5. La théorie des systèmes de migration

C'est en quelque sorte « LA » théorie recherchée par les scientifiques, mais que l'on ne pouvait établir qu'une fois toutes les autres théories fondamentales explorées et développées. Elle intègre en effet certaines des théories formulées ci-dessus en une sorte de synthèse explicative. Elle permet ainsi d'identifier, étant donné une stabilité des flux migratoires et leur structuration dans le temps et dans l'espace, des systèmes durables de migration internationale.

Un système de migration est, selon Eurostat :

« un ensemble de lieux reliés par des flux et des contre-flux de personnes, de biens, de services, d'informations . »

La théorie des systèmes de migration considère la migration comme un phénomène dynamique, prenant en compte à la fois les espaces de départ et ceux de destination, et cherchant à intégrer les différents processus aux niveaux macro et micro :

« Par conséquent, la recherche sur les causes de la migration doit tenir compte à la fois des individus (y compris leur comportement vis-à-vis de la migration, leurs motivations et leurs perceptions, etc.) et les conditions économiques, sociales et environnementales et politiques qui créent le contexte de la migration et influencent le comportement individuel¹⁰¹ »

Dans ce type de système, les individus et les ménages prennent une part active dans la décision et migrer et le choix de la destination, et :

« développent des stratégies de migration tenant compte à la fois des influences entrant en jeu dans le système du pays de destination potentiel et celui du pays d'origine¹⁰². »

Selon FAWCETT et ARNOLD (1997), ces études systémiques présentent plusieurs avantages :

- elles tiennent compte à la fois des régions d'origine et de destination ;
- elles s'attachent à expliquer la mobilité et la stabilité ;
- les éléments du système sont étudiés de façon combinée ;
- elles incluent d'autres flux que les mouvements de personnes ;
- les éléments du système sont reconnus comme étant interconnectés, tout changement dans une partie se reflète dans une autre ;
- la migration est considérée comme un processus dynamique composé d'une série d'évènements au fil du temps.

¹⁰¹ Source : EUROSTAT, *Facteurs d'attraction et de répulsion à l'origine des flux migratoires internationaux*, Rapport comparatif, Working papers, 2000.

¹⁰² Idem

Nous n'avons abordé que la question de l'origine de la migration, souvent réduite aux facteurs économiques, négligeant les facteurs humains. N'oublions pas non plus que les travaux qui ont tenté de théoriser les différents axes du champ d'étude migratoire se sont penchés sur les questions d'impact sur les pays de départ et d'accueil.

I.4.6. Quelques travaux sur les déterminants des migrations des plus qualifiés

Dans l'étude de El Mouhoud MOUHOUD et Joël OUDINET¹⁰³, on peut lire qu'à quelques exceptions près :

« l'analyse théorique des déterminants de la mobilité des plus qualifiés semble avoir relativement peu retenu l'attention des chercheurs ».

Nous nous appuyerons sur leur travail pour développer cette partie, puisqu'ils ont passé en revue fort à propos les travaux économiques sur les causes des migrations hautement qualifiées. Nous ne reviendrons donc que sur les principales conclusions, laissant au lecteur la possibilité d'enrichir ses connaissances sur le thème en lisant directement leur ouvrage. Voici détaillés les différents facteurs qu'ils énumèrent.

Leur explication liminaire de la mobilité des plus qualifiés est économique, et concerne l'espoir d'un supplément de revenu via un effet d'âge¹⁰⁴, comme pour les moins qualifiés d'ailleurs. Pour étayer leur thèse, ils citent Georges BORJAS (1994) :

« Indépendamment d'un effet d'âge, les plus diplômés peuvent avoir intérêt à migrer parce que la rémunération qu'ils obtiennent dans le pays de destination est plus importante que dans le pays d'origine (BORJAS, 94)¹⁰⁵ »

Les migrants les plus qualifiés émigrent donc pour travailler dans les lieux où les niveaux de revenus sont les plus élevés. Les deux chercheurs ont aussi noté, selon les travaux de Marrasiunta GIANETTI (2001), que la migration des plus diplômés (on confond ici niveau de

¹⁰³ MOUHOUD E. M., OUDINET J., *Les dynamiques migratoires dans l'Union européenne. Ajustements sur les marchés du travail et comparaison Europe-Etats-Unis*. Centre d'Economie de l'université de Paris Nord, CNRS, MIRE, Direction de la recherche des études statistiques, avril 2003, tome I, p. 39

¹⁰⁴ « Les plus jeunes auront une propension à migrer plus importante que les autres puisque la période de valorisation de leurs investissement sera plus longue. » p. 40

¹⁰⁵ Idem, p. 40

diplôme et qualification, pour plus de lisibilité) s'effectue souvent vers des régions d'accueil où le capital humain est déjà fortement qualifié. En prenant l'exemple français, on comprend donc pourquoi l'Ile-de-France, qui possède un fort taux d'encadrement et un très dense tissu d'universités, de grandes écoles prestigieuses, ainsi qu'un niveau de R&D (Recherche et développement) important, attire la plupart des étrangers hautement qualifiés. C'est une théorie selon laquelle les semblables s'attirent :

« Si les connaissances sont complémentaires, les personnes les plus qualifiées sont incitées à migrer vers les régions où les travailleurs qualifiés sont déjà concentrés ; les effets externes augmentant leur productivité et leur rémunération nette¹⁰⁶. »

Le deuxième facteur qui intervient, qu'ils appellent « facteur d'offre » et qui s'ajoute à la rémunération des migrants qualifiés est celui de l'hypothèse de l'information parfaite, selon laquelle :

« l'employeur connaît la productivité du migrant avant son recrutement, de même que le migrant connaît ses gains à venir¹⁰⁷. »

Le troisième facteur concerne la migration et la transférabilité du capital humain (facteur d'offre), c'est-à-dire sa capacité à être utilisé (ses compétences) dans les autres pays. Si le capital humain est mesuré par le niveau de diplôme, on peut penser que les migrants hautement qualifiés seront les plus aptes à migrer. En revanche, si ce capital concerne l'expérience professionnelle, il faut à la fois être diplômé et expérimenté pour être susceptibles de migrer ; les plus jeunes sont donc éliminés.

Les auteurs concluent ainsi :

« Les analyses théoriques, qu'elles rendent compte de la migration par les différences de rémunération, par les difficultés informationnelles plus ou moins marquées, par les politiques de marché interne, par la transférabilité du capital humain ou par des choix d'études, avancent un certain nombre d'arguments permettant d'appuyer l'hypothèse d'une plus grande mobilité des qualifiés. (...) »

¹⁰⁶ Idem, p. 41

¹⁰⁷ Idem, p. 42

Toutefois, sur un plus long terme, d'autres facteurs, qui viendraient tempérer ce point de vue, mériteraient d'être pris en compte. (...)

D'abord, certains facteurs qui poussent les individus à la migration exercent la même influence sur les qualifiés et les non qualifiés (NB : le salaire). Il y a alors peu de raisons pour que les premiers migrent plus que les seconds. (...)

Ensuite, la migration des plus qualifiés pourrait, à l'avenir, diminuer. Les facilités de transport devraient, en effet, réduire les déplacements de long terme et les nouvelles technologies de l'information rendre moins nécessaire la présence physique, sur place, des plus qualifiés [...] ; d'où les enjeux à proposer des avantages – en particulier en terme de qualité de vie – pour attirer de façon (quasi) définitive les plus qualifiés ».

Si certains pensent que la mobilité des plus qualifiés tendra à diminuer dans les prochaines années, d'autres chercheurs du Commissariat Général au Plan, toujours dans une perspective « prospectiviste », ont dénombré six facteurs qui augmenteront dans les années à venir la mobilité des chercheurs, ingénieurs et étudiants. A l'exception des étudiants que nous avons choisi de ne pas prendre en considération, ces deux catégories entrent dans notre champ d'étude.

Les six facteurs sont les suivants :

- « le vieillissement de la population des chercheurs et des ingénieurs dans les secteurs public et privé nécessitant des besoins importants de « remplacement » ;
- les objectifs ambitieux à moyen terme des pays industrialisés en termes d'investissements en recherche et développement, notamment en Europe dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, conduisant à des besoins de recrutement importants dans les prochaines années ;
- une baisse importante du vivier des ressources humaines en sciences et ingénierie. En effet, on assiste depuis cinq ans à une forte diminution des effectifs étudiants dans les filières scientifiques et technologiques, phénomène qui touche l'ensemble des pays de l'OCDE, y compris les Etats-Unis ;

- une mobilité internationale accrue des étudiants, des chercheurs et des ingénieurs. Selon des estimations récentes [...] les effectifs des étudiants étrangers devraient être multipliés par cinq durant les vingt prochaines années ;

- l'internationalisation croissante de l'enseignement supérieur ;

- l'internationalisation croissante des activités de recherche-développement des entreprises et par là-même de leurs équipes de recherche.

Ces facteurs auront principalement pour conséquences :

- Une intensification de la compétition entre les pays pour attirer et « fidéliser » les chercheurs et ingénieurs étrangers en favorisant leur séjour permanent, au moins pour les meilleurs d'entre eux. Des stratégies de plus en plus élaborées par les pays seront destinées à mieux réguler la mobilité internationale de leurs chercheurs et ingénieurs et à assurer leur retour.

- Une attention particulière accordée à la mobilité internationale des étudiants dans les filières scientifiques et technologiques. Considérés en effet comme le vivier de la recherche mais aussi de l'émigration, les pays renforceront leurs politiques d'attractivité des étudiants étrangers et de suivi de leurs étudiants à l'étranger. (idem)

- Des politiques d'attractivité des investissements étrangers s'accompagneront d'un volet spécifique aux activités de recherche-développement. »

I.4.7. Conclusion de la section I.4. : des théories qui laissent trop souvent le facteur humain de côté

Selon Pierre-Jean THUMERELLE¹⁰⁸,

« Le gros reproche à faire aux théories économiques, depuis leur formulation classique jusqu'aux formulations marxistes, c'est qu'elles ne rendent pas compte de la complexité dans le temps de l'articulation entre mouvements internationaux, interrégionaux et internes aux régions, et surtout qu'elles n'expliquent pas pourquoi les migrations ne répondent pas exclusivement, et aujourd'hui apparemment de moins en moins de façon prioritaire, aux incitations économiques. Les analyses faites dans les pays les plus densément peuplés d'Europe indiquent que l'environnement social, culturel et paysager joue maintenant un rôle considérable dans la décision de migrer. » (nous soulignons)

Cela étant dit, il faut tout de même savoir être gré aux économistes d'avoir travaillé de façon approfondie sur le sujet, ce qui a permis de fonder les bases de la connaissance en matière d'approche des origines de la migration. Notons que si, comme le dit Pierre-Jean THUMERELLE, on ne peut réduire les facteurs de la migration à des origines strictement économiques, on ne peut non plus dire que seuls les facteurs sociologiques ou culturels sont à même d'expliquer cet événement démographique. Lui-même l'admet, plaçant ainsi pour la nécessité d'une analyse interdisciplinaire du phénomène :

« Aucune discipline ne peut rendre compte à elle seule du phénomène migratoire. Il n'est pas plus réductible à des termes économiques, que sociaux ou géographiques¹⁰⁹. »

Par ailleurs, et nous l'avons vu précédemment avec la théorie systémique des migrations internationales, il ne faut cesser de prendre en compte deux niveaux de travail inséparables, celui des structures, et celui des acteurs (individuels et collectifs). Pierre-Jean THUMERELLE, reprenant textuellement les conclusions de Michel BASSAND, note que :

¹⁰⁸ THUMERELLE P.-J., *Peuples en mouvement. La mobilité spatiale des populations*. Paris : SEDES, 1986, p.

¹⁰⁹

¹⁰⁹ Idem, p. 117

« Ces deux niveaux sont irréductibles, ce qui ne les empêche pas d'interagir et de s'influencer mutuellement. Les acteurs ont des pratiques dans des champs de contrainte structurelles et institutionnelles, mais les apports qu'ils fournissent contribuent à modifier ces structures et ces institutions, voire à en créer d'autres, parfois de manière inattendue¹¹⁰. »

Il est finalement plus simple d'observer, de décortiquer et d'expliquer les impacts sur les pays des deux bouts de la chaîne migratoire (mais aussi des intermédiaires), puisqu'il s'agit souvent d'effets économiques « visibles » : augmentation des revenus, transferts de capitaux, construction de logements ou d'écoles dans les pays d'origine des migrants, apparition de toits en « dur » dans les villages, etc. Alors que le choix de migrer touche à l'intimité de l'individu, aux ressorts psychologiques de l'humain, difficilement sondables et réductibles à de simples explications scientifiques et rigides. Citant René DUCHAC, Pierre-Jean THUMERELLE nous pose la question de l'ambiguïté de la décision de migrer et de la « véracité » des propos du migrant (futurs ou ancien) à ce sujet (sachant que si « fausse » déclaration il y a, elle sera souvent inconsciente, simplement parce qu'elle sera passée par le filtre du cerveau et non conforme à la réalité stricto sensu) :

« La décision de migrer est toujours ambiguë, comme l'exprime bien, mais là encore de façon abstraite, le couple conceptuel attraction-répulsion » (René Duchac, La sociologie des migrations aux Etats-Unis). On émigre pour rejoindre sa famille mais aussi bien pour la fuir ; pour occuper un emploi supposé plein d'avantages, mais aussi par lassitude d'un autre, qui était peut-être le plus stable et tout aussi lucratif ; pour s'intégrer dans un groupe, ou pour n'avoir pas pu se faire accepter par un autre... Comment peser exactement ces motivations alternées, parfois contradictoires, parfois conjuguées ? Comment estimer aussi la part, dans la décision de migration, d'éléments sans doute importants, mais impondérables par leur nature : l'attrait de la grande ville, l'entraînement collectif, l'exemple de ceux qui partent et les sollicitations épistolaires auréolées du prestige du lointain, de ceux qui sont déjà partis, le « coup de foudre » éprouvé pour un pays ou une ville à l'occasion d'un voyage ou d'un récit, le coup de tête... ? (...) Ajoutons que le migrant est difficilement saisissable dans ce moment – parfois bref, parfois égrené des années durant, en

¹¹⁰ Idem

vellités qui finissent par n'être plus significatives – où se mûrit sa décision. Le migrant potentiel, est-ce déjà un migrant ? Le migrant installé au lieu de destination, souvent en butte aux difficultés, aux désillusions, et saisi par la nostalgie, quel crédit accorder à son appréciation de sa situation d'aujourd'hui et de celle d'hier ? »

La problématique exposée, nous allons à présent nous intéresser aux différentes méthodes que nous avons exploitées tout au long de la thèse afin de répondre aux questions énoncées plus haut (qui sont les étrangers hautement qualifiés dans le Nord-Pas-de-Calais, quelle est la faculté d'attraction de cette région, pourquoi ces élites viennent-elles dans notre région ?). Nous analyserons successivement les sources quantitatives et la bibliographie, pour ensuite nous pencher sur toutes les méthodes d'enquêtes qualitatives. Chacune de ces sous-parties mettra en avant les limites et les biais éventuels des procédés employés.

II. Sources et méthodologie ; biais et limites

II.1. De la difficulté de travailler sur le thème des migrations internationales et sur les étrangers hautement qualifiés en particulier

II.1.1. Le phénomène migratoire, une question démographique par essence difficile à saisir

Mesurer la migration comme phénomène inscrit dans un champ spatio-temporel plus ou moins large relève souvent de la gageure. En effet, à moins de suivre une cohorte d'individus susceptibles de migrer, depuis leur naissance à leur mort, on ne peut étudier qu'une partie du mouvement migratoire ; que ce soit dans le pays de départ, de transit ou d'accueil (pour des questions matérielles évidentes), ou encore à différentes périodes de la vie du migrant.

A la différence des deux autres événements démographiques majeurs que sont la fécondité et la mortalité, la migration n'est pas un phénomène unique dans le temps et, ce qui la rend difficile à saisir, elle ne fait pas l'objet, au moins en France, d'un enregistrement sur un registre d'état-civil (la Belgique et les Pays-Bas par exemple, utilisent des registres de population réalisés annuellement).

D'autre part, les pouvoirs publics et les chercheurs en sciences sociales ne sont pas toujours en accord quant à la définition de la migration (question des changements de résidence, de la durée, etc.), ce qui ne facilite guère les comparaisons internationales et internes à chaque pays, ni même sa simple mesure.

Plus précisément, pour tenter d'évaluer l'immigration d'étrangers hautement qualifiés dans la région Nord-Pas-de-Calais, nous avons étudié le stock de ces migrants présents sur ce territoire. Nous n'avons donc pas mesuré directement la migration, mais le nombre de migrants installés dans l'espace d'accueil.

II.1.2. Un contexte socio-politique peu favorable à ce type de recherche

Avant de présenter les différentes sources statistiques utilisées dans la thèse, il est indispensable d'expliquer l'importance du contexte social et politique dans lequel évolue le chercheur effectuant ses travaux sur des thématiques aussi sensibles que les questions d'immigration et de nationalité.

L'idée de cette partie est de montrer les difficultés d'accès aux sources, étant donné que certaines structures sont réticentes à diffuser des données concernant la nationalité des personnes qu'ils accueillent et/ou recensent, et de tenter de comprendre ces réserves. Les obstacles, les chiffres non diffusés expliquent aussi les résultats finaux obtenus ici. Les administrations françaises n'ont pas, ce que Michèle TRIBALAT nomme, « la culture de la transparence »¹¹¹ dans le domaine des études sur les migrations et la nationalité. Cette chercheuse résume très bien la situation :

« Je voulais d'abord faire un bref portrait des conditions de la recherche en France sur le phénomène migratoire qui expliquent les difficultés qu'on peut avoir à obtenir de l'information. D'abord, dans les sciences sociales c'est un secteur dévalorisant. Ensuite, la recherche gratuite n'y est pas très fréquente. C'est une recherche qui est plutôt administrée, avec une dépendance naturelle assez forte, liée au fonctionnement sur appel d'offre. En plus, cette recherche se positionne souvent en aval de la production de données et donc s'interdit souvent d'y réfléchir. En face de cela des administrations produisent l'essentiel des données sur le sujet, avec l'INSEE bien sûr, et dans ces administrations on a une absence de culture de transparence. La statistique est la propriété de l'administration, elle est élaborée à son propre usage, et elle la dispense à l'extérieur à sa convenance. Ces traits expliquent assez la situation actuelle et les difficultés rencontrées, notamment dans l'élaboration d'une statistique sur les flux d'entrée d'étrangers. » (nous soulignons).

Le texte date de presque dix ans, mais il reste malheureusement d'actualité, nous allons le voir.

¹¹¹ Introduction de l'intervention de TRIBALAT M., « Si l'immigration nous était comptée », débat de l'association Pénombre (<http://www2.unil.ch/penombre/>), 22 octobre 1996.

Manque de transparence de la part des organismes détenant les données, coût de l'information, difficultés d'obtention, autant d'obstacles auxquels nous-mêmes avons été confrontés tout au long de notre recherche.

L'un des arguments majeurs que les administrations avancent souvent, afin de justifier cette rétention d'informations concernant les nationalités, est l'existence de la protection des individus, et plus particulièrement les lois concernant la Commission Nationale Informatiques et Libertés (CNIL). Les requêtes que nous avons effectuées l'étaient pourtant en des termes scientifiques, et garantissaient donc à la fois l'anonymat des personnes interrogées et celui des populations des fichiers diffusés. Il semble pourtant que la loi n'interdise pas la diffusion de données non nominatives. Mais là encore, un certain flou règne, et peu de personnes connaissent précisément la législation¹¹².

Pour illustrer notre propos, nous présentons ici l'extrait d'un article de Patrick SIMON¹¹³ qui ne fait que corroborer notre analyse et notre expérience empirique¹¹⁴ :

« En fait, c'est l'ensemble des statistiques concernant les 'immigrés' qui font l'objet d'une méfiance particulière et d'un traitement qui excède les normes de contrôle émises par la CNIL (Commission Nationale Informatiques et Libertés). Ainsi, bien que les administrations collectent régulièrement des données sur la nationalité ou le pays de naissance des individus, ces données sont rarement analysées ou publiées » (nous soulignons) ; et on pourrait ajouter : « et/ou transmises aux chercheurs ».

Anne-Catherine WAGNER, qui s'est largement intéressée à la question de la circulation internationale des cadres, parle très bien dans son livre¹¹⁵ de cette difficulté d'obtenir des

¹¹² Nous avons contacté la CNIL, par téléphone et par courrier, afin d'éclaircir ce point législatif, mais n'avons obtenu aucune réponse. La loi no 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés dispose en son article 31 qu'« *il est interdit de mettre ou conserver en mémoire informatique, sauf accord exprès de l'intéressé, des données nominatives qui, directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou leur appartenance syndicale* » (loi no 921-336 du 16 décembre 1992) ou les mœurs « des personnes ». Seules peuvent y procéder les Églises, les groupements à caractère religieux, philosophique, politique ou syndical. Seuls des motifs d'intérêt public peuvent être invoqués dans d'autres hypothèses, l'avis conforme de la Commission Nationale Informatique et Libertés sera alors requis ainsi que l'adoption d'un décret en Conseil d'État.

¹¹³ In « L'impasse de l'analyse statistique dans une France sans 'races' », Hommes et Migrations, n°1245, septembre-octobre 2003, p. 42-53.

¹¹⁴ Voici un extrait d'une lettre reçue du Ministère des Affaires Étrangères, sous-direction de la circulation des étrangers, le 14.03.2003 : « *En tout état de cause, [...] les statistiques en matière de visa, qui touchent à la politique extérieure de la France, ne sont pas communicables au public.* »

sources fiables. Elle y explique que les sources sur les étrangers sont avant tout une affaire d'Etat, et intitule une des sous-parties du premier chapitre de son ouvrage : « *Le silence des sources* »... ce qui est pour le moins explicite. Le problème ne concerne donc pas uniquement les étrangers sans-papiers ou non qualifiés.

Il est alors intéressant de souligner que la population qui nous intéresse est certes étrangère, mais aussi d'un niveau de qualification et de salaire élevés. Elle n'appartient pas à une catégorie qui, a priori, pourrait poser des problèmes sociaux ou économiques majeurs, bien au contraire. Ils ne génèrent pas non plus de crainte sociale. Lorsque l'Etat produit des statistiques sur les étrangers, elles concernent la majeure partie du temps les jeunes issus de l'immigration dans les banlieues, la main-d'œuvre non qualifiée, etc avec les problèmes de logement, de papiers, etc. y affèrent. Toutes ces populations qui peuvent soit poser des problèmes de pauvreté, de délinquance, soit fournir de façon massive une force de travail pour occuper les emplois les moins valorisants.

Mais en ce qui concerne les cadres et les professions supérieures, on observe un relatif désintérêt, à la fois administratif et scientifique. Anne-Catherine WAGNER¹¹⁵ explique aussi que c'est avant tout la nationalité qui différencie les étrangers, et non pas la catégorie socio-professionnelle :

« Alors que la nomenclature des catégories socio-professionnelles occupe une place centrale, et sans équivalent dans d'autres pays, dans l'appréhension nationale du monde social, tout se passe comme si ces principes de stratification perdaient leur pertinence quand on s'intéresse aux étrangers. C'est pour eux la nationalité, indiquée dans la plupart des tableaux de données, qui est implicitement considérée comme le premier et le principal facteur de différenciation. »

Revenons quelques instants sur les lois relatives à l'informatique et aux libertés, puisque plusieurs de nos sources nous ont refusé l'accès aux données, arguant de cette liberté et de la protection de l'information. Et, en effet, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (article 31) stipule que :

¹¹⁵ WAGNER A-C, 1998, Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France. Paris, PUF, p.24.

¹¹⁶ Op. cit.

« il est interdit de mettre ou conserver en mémoire informatique, sauf accord exprès de l'intéressé, des données nominatives qui, directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales, ... » (nous soulignons).

Pourtant, d'une part nous ne nous intéressions pas aux données nominatives (pour cause de secret scientifique, nous l'avons dit) et, d'autre part, il semblerait que les institutions lisent et comprennent la loi à leur convenance, puisque certaines fois nous avons accès à l'information et d'autre fois non, alors qu'a priori, il n'y avait aucune raison de refus. Une seule illustration de cette situation ; suite à un courrier adressé à l'Ordre des Médecins du Nord, son responsable nous a reçu et, après avoir saisi l'objectif du travail, nous a transmis les chiffres des médecins étrangers pour ce département. Alors que pour le Pas-de-Calais, malgré notre insistance, cela fut impossible, sous prétexte tantôt d'inexistence des données, tantôt de protection des informations.

L'un des spécialistes français des migrations internationales, le géographe Gildas SIMON, résume très bien la situation dans les parties liminaires de son ouvrage¹¹⁷ sur les migrations internationales, en expliquant que les données permettant de les mesurer sont éparées, difficiles à obtenir et souvent sujettes à caution à cause de leur manque de fiabilité et des difficultés de mesure du phénomène (ce qu'il appelle « *la difficile vérité des chiffres* »).

Une analyse plus poussée de cette question de la diffusion des informations concernant les nationalités en France, en Europe et dans le monde, nous permettrait sûrement de comprendre les raisons de cette rétention d'informations (enjeux politiques nationaux...). Pourquoi les gouvernements sont-ils si réticents à diffuser ces informations, même lorsqu'il s'agit de travaux scientifiques ? Et, si ces données ne sont pas, justement, données aux chercheurs, on peut se demander à qui elles peuvent servir ?

Ce n'est pas le sujet central de notre thèse, et si nous avons abordé cette question, c'est uniquement afin de faire comprendre au lecteur le contexte de notre recherche.

Pour surmonter ces difficultés d'approche du sujet, nous avons employé diverses techniques de travail, quantitatives et qualitatives. Travailler sur ce thème des migrations internationales oblige à employer sur des données imparfaites, incomplètes et parfois incohérentes.

¹¹⁷ SIMON G., 1995, Géodynamique des migrations internationales dans le monde, Paris, PUF, 429 p.

II.1.3. Conclusion de la section II.1.

Les données concernant les étrangers, quels qu'ils soient, sont donc sensibles et difficiles d'accès. Cela peut parfois biaiser les résultats. Les études « lourdes » sur le long temps sont ainsi difficiles à réaliser. On comprend ici à quel point le travail de terrain est primordial. Dans la section suivante, nous présentons les sources utilisées et la bibliographie étudiée.

II.2. Bibliographie et sources quantitatives

II.2.1. Revue de la littérature grise

II.2.1.1. Ouvrages méthodologiques

Essentiellement dus aux sociologues, ethnologues et anthropologues, ce type d'ouvrages nous fut utile lors de la mise en place de nos enquêtes qualitatives. La lecture de thèses et de monographies dans diverses disciplines des sciences humaines et sociales nous a aussi permis de constater de façon pragmatique la qualité et l'intérêt de certaines méthodes au vu des résultats obtenus dans ces travaux. Nous allons ici tenter d'éviter l'écueil du « *name dropping* » qui consiste à dresser une liste plus ou moins longue d'auteurs lus durant la thèse, sans analyser le contenu de leur pensée. En réalité, dans la lecture de nombreux ouvrages techniques sur les enquêtes en sciences sociales, nous avons puisé les quelques bases méthodologiques indispensables à la poursuite de toute enquête qualitative (ce sont surtout de grosses erreurs à éviter que l'on retire de ce type de manuels¹¹⁸). Par la suite, nous avons ainsi pu ainsi réaliser notre propre méthode, adaptée aux contraintes de notre domaine d'étude et de notre terrain. Les influences méthodologiques sont donc particulièrement hétéroclites, et il nous est difficile de préciser finement quels auteurs ou quels ouvrages ont été les plus influents dans notre façon de faire. Le lecteur intéressé se reportera avec intérêt à la bibliographie de fin de thèse, tout en gardant à l'esprit que chaque ouvrage abordé comprend en général une bibliographie méthodologique abondante.

¹¹⁸ Cf. la bibliographie à la fin de cette thèse

II.2.1.2. Les « lectures fondamentales » sur les migrations internationales

Il est des ouvrages basiques dont on peut difficilement se passer lorsque l'on travaille sur le thème des migrations humaines. Citons ici tout particulièrement l'ouvrage du géographe Gildas SIMON, *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*¹¹⁹. Il est, selon nous, et en particulier pour les géographes, l'ouvrage de référence en la matière. Non seulement il aborde tous les types de mobilité (des travailleurs qualifiés et non qualifiés, des clandestins, saisonnières, etc.), leurs causes et leurs effets tant dans les espaces d'accueil que dans ceux d'origine, mais il fait aussi sans cesse allusion aux rapports qu'entretiennent les migrants et les différents espaces traversés ou occupés. Enfin, il aborde les questions cruciales de définition de l'immigré et de l'étranger, et s'attache à montrer les limites des études en sciences humaines et sociales sur ce thème des migrations internationales dont les résultats sont conditionnés par les difficultés d'accès à des données parfois peu fiables et très souvent parcellaires.

A cet ouvrage s'en ajoutent d'autres moins complets, mais qui apportent quelques éclaircissements sur le sujet : ceux de Pierre-Jean THUMERELLE¹²⁰, Gérard-François DUMONT¹²¹ (en particulier son travail de présentation et de critique des différentes théories explicatives des migrations humaines), ou encore le récent livre de Michèle GUILLON et Nicole SZTOKMAN¹²² qui consacrent un chapitre aux mobilités humaines.

En vue d'approcher la question qui nous intéresse directement dans cette thèse, c'est-à-dire celle de la mobilité des travailleurs occupant des postes hautement qualifiés, nous avons lu avec grand intérêt l'ouvrage d'Anne-Catherine WAGNER¹²³, qui constitue une des références majeures sur ce thème de la mobilité des élites dans le monde. Cette sociologue a mené une longue enquête auprès de ceux qu'elle appelle les étrangers de haut niveau social. En

¹¹⁹ SIMON G., *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*. Paris, Presses Universitaires de France, 1995, 429 p.

¹²⁰ THUMERELLE P.-J., *Peuples en mouvement. La mobilité spatiale des populations*. Paris : SEDES, 1986, 323 p.

¹²¹ DUMONT G.-F., *Les migrations internationales. Les nouvelles logiques migratoires*. Paris : éditions SEDES, 1995, 223 p.

¹²² GUILLON M., SZTOKMAN N., *Géographie mondiale de la population*. Paris : Ellipses, 2000, 284 p.

¹²³ WAGNER A.-C., *Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France*. Paris, Presses Universitaires de France, 1998, 217 p.

collaboration avec des lycées internationaux et des écoles franco-étrangères, elle a mené des entretiens approfondis avec les parents d'élèves de ces établissements. Elle montre comment se construit une culture internationale parmi ce groupe social élitiste, culture qui s'appuie sur des va-et-vient entre spécificités nationales et mode de vie international. Elle distingue très clairement ces élites internationales (qui constituent malgré tout une migration « fine »), des autres étrangers. Pour ces immigrés d'un type particulier, hautement qualifiés et majoritairement très diplômés, le facteur nationalité n'est plus du tout un handicap comme il pourrait l'être pour les étrangers moins qualifiés, mais au contraire représente un véritable atout dans leur milieu.

Dans le même champ, l'ouvrage de Philippe PIERRE¹²⁴ aborde la question cette fois sous l'angle de la sociologie de la culture et des ressources humaines. Il s'est intéressé à l'adaptation et à l'intégration des cadres internationaux dans les entreprises et à l'extérieur. Il arrive ainsi, à travers de nombreux entretiens avec les acteurs, à réaliser une sorte de typologie des stratégies identitaires qui caractérisent les cadres cosmopolites :

« depuis le repli radical sur leur culture d'origine jusqu'à la perméabilité quasi-totale à la culture du pays d'accueil¹²⁵. »

Les ouvrages axés sur les étrangers hautement qualifiés de la région Nord-Pas-de-Calais sont inexistantes. On dénombre en revanche plusieurs monographies portant sur telle ou telle vague importante d'immigration (souvent non qualifiée, mais un chapitre ou quelques paragraphes sont en général consacrés aux plus qualifiés) : sur les Belges (Jean-Pierre POPELIER¹²⁶), les Polonais (Janine PONTY¹²⁷) ou les Maghrébins (Marie CEGARRA¹²⁸ par exemple sur les mineurs marocains).

Quant aux recueils statistiques nationaux ou régionaux, les principales sources sont énumérées dans le chapitre suivant (II.2.2.). Notons tout de même que les statistiques internationales ont été abordées grâce aux travaux de l'OCDE qui publie annuellement un

¹²⁴ PIERRE P., *Mobilité internationale et identités des cadres. Des usages de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée*. Paris : SIDES éditions, 2003, 253 p.

¹²⁵ 4^{ème} de couverture de son ouvrage

¹²⁶ POPELIER J-P., *L'immigration oubliée. L'histoire des Belges en France*. Lille : La Voix du Nord, 2003, 143 p.

¹²⁷ PONTY J., *Les Polonais du Nord ou la mémoire des corons*. Paris : éditions Autrement, 1995, 123 p.

¹²⁸ CEGARRA M., *Les mineurs marocains dans le Nord de la France*. Lille : Presses Universitaires du Septentrion, 1999, 145 p.

ouvrage intitulé *Tendances des migrations internationales*. Cet ouvrage aborde tous les courants migratoires à l'intérieur et entre les pays de l'OCDE, et apporte chaque année un éclairage sur les nouveautés des migrations internationales.

II.2.1.3. Parmi les travaux universitaires¹²⁹

Peu de travaux universitaires de troisième cycle (DEA, doctorat) portent sur la thématique de la mobilité des élites ou des étrangers hautement qualifiés en France. Sur ce sujet, nous avons relevé une référence particulièrement intéressante, même si elle ne concerne pas directement notre thèse. La géographe Béatrice VERQUIN a en effet consacré une thèse qui nous fut d'une grande utilité, sur le thème des Français de l'étranger¹³⁰. Son approche à la fois théorique et statistique ainsi que son travail de terrain nous ont inspiré pour nos propres travaux. Certes, le sujet est différent ; on peut même dire qu'il est l'inverse. Si elle s'intéresse à l'émigration des Français (le plus souvent qualifiés) vers différents pays tels que la Belgique, la Côte-d'Ivoire, les Etats-Unis ou la Turquie, nous étudions le mouvement inverse des étrangers hautement qualifiés vers un espace tout à fait restreint qu'est le Nord-Pas-de-Calais.

II.2.1.4. Que nous apprennent la presse nationale, régionale, les revues spécialisées ?

La presse nationale et régionale offre un réel intérêt pour comprendre tout ce qui concerne la conjoncture socioéconomique à différentes échelles, ce qui permet de mieux situer le contexte dans lequel évoluent les cadres internationaux (changements de politique extérieure gouvernementale, création d'une agence visant à faciliter l'accueil de capitaux, d'entreprises et de cadres étrangers dans une région particulière, etc.).

Les revues spécialisées sont aussi une source d'information importante. Prenons l'exemple précis des revues médicales (*Le quotidien du médecin* en particulier) qui régulièrement

¹²⁹ Nous ne présentons pas à nouveau les deux travaux monographiques sur les cadres étrangers à Toulouse et les chercheurs étrangers en Ile-de-France, détaillé plus haut.

¹³⁰ VERQUIN B., *Du « modèle migratoire colonial » à la circulation mondiale des élites professionnelles. Le cas des français à l'étranger*, Thèse de doctorat de géographie, sous la direction du Professeur Gildas SIMON, université de Poitiers, 2000, 593 p.

consacrent une ou plusieurs pages de dossier aux problèmes de pénurie médicale dans les régions françaises, ou encore à toutes les questions d'accueil de médecins étrangers qui exercent dans les hôpitaux sous des statuts précaires.

II.2.1.5. L'usage de l'Internet permet l'accès à de nombreuses pistes, mais à de trop rares informations de fond

Le principal intérêt du Web est de fournir quantité de pistes, d'idées de recherche, d'adresses d'organismes, et parfois de pouvoir communiquer avec les auteurs des différents travaux intéressants le chercheur. C'est une porte qui s'ouvre sur de nombreuses possibilités. Son inconvénient majeur est souvent l'absence de source des travaux diffusés en ligne (ce qui fait évidemment douter de leur fiabilité et de leur valeur), leur mauvais classement, et surtout l'abondance des occurrences pour un même mot-clé (par exemple, lorsque l'on effectue une requête sous un moteur de recherche comme Google, du type « Migration+Elites », on n'obtient pas moins de 580 000 résultats).

Néanmoins, force est de constater que les grands organismes nationaux publics ou parapublics tels que l'INSEE, l'INED, le Conseil Economique et Social/CES ou internationaux (OCDE, Eurostats) mettent un certain nombre de précieux documents, rapports, études ou bases statistiques en ligne et téléchargeables en accès libre.

II.2.2. Les sources statistiques : un matériel parcellaire et disséminé

Nous avons pu obtenir un matériel statistique suffisant quoique non exhaustif pour mener à bien nos recherches, et nous nous attacherons, dans cette section, à présenter et à critiquer les différentes sources avec lesquelles nous avons travaillé.

II.2.2.1. Une mesure indirecte de la migration grâce au Recensement Général de la Population (RGP) de 1999

Notre travail s'appuie fondamentalement sur le RGP de 1999, et plus spécifiquement sur l'exploitation complémentaire des fichiers de population (annexe n°2 au sujet de

l'exploitation complémentaire), demandée à l'INSEE. Qui dit exploitation complémentaire entraîne un coût, relativement élevé il faut bien le dire, proportionnellement à la quantité et à la qualité des données fournies. Ce montant élevé des données est un des principaux griefs contre l'INSEE (rapport coût/quantité de données exploitées). Ce coût nous a incité à opérer des choix dans les nationalités, et nous nous sommes donc focalisés, lors de notre requête, sur les principaux pays industrialisés¹³¹. Ces nationalités sont croisées avec les variables classiques en sciences sociales : sexe, bassin d'emploi, secteur d'activité. L'âge et le niveau de diplôme ne nous ayant pas été fournis, malgré plusieurs tentatives de récupération de ces données auprès de la Plate-Forme Universitaire de Données de Lille (PUDL)¹³².

En ce qui concerne les autres nationalités importantes de la catégorie « Cadres et professions intellectuelles supérieures », on peut disposer de la publication papier de l'INSEE (NAT 3) pour les Espagnols, les Italiens, les Portugais, les Algériens, les Marocains, les Tunisiens et les Turcs. Pour ces nationalités, nous n'avons donc pas le détail vu précédemment. Ce fichier de données est disponible à l'INSEE de Lille, en simple consultation.

Précisons que l'INSEE avance le chiffre de 3196 cadres étrangers dans le Nord-Pas-de-Calais. Le fichier informatique n'en retient que 1935 (les pays industrialisés) ; auxquels on peut ajouter les données « papier », soit 625 individus supplémentaires.

Les deux fichiers réunis regroupent 2560 cadres étrangers, soit 80 % des 3196 recensés. Nous verrons plus loin quelles nationalités sont susceptibles d'avoir été laissées de côté.

Le problème le plus fréquent en ce qui concerne le recensement concerne la très longue période intercensitaire. Ainsi, entre 1990 et 1999 (la plus longue période intercensitaire jamais connue), de nombreux étrangers hautement qualifiés ont pu s'installer et occuper un poste dans la région Nord-Pas-de-Calais, et repartir de la même façon entre ces deux dates (ils ont pu rester un an ou plus, ce qui permet déjà de parler de migration, ou encore acquérir la nationalité française). Ceux-là ne sont donc pas comptés.

¹³¹ Il fallait donner rapidement une liste de pays dont on souhaitait obtenir des données, en évitant de les demander tous. Nous nous sommes donc appuyés sur la liste des nationalités des principaux investisseurs de la région Nord-Pas-de-Calais fournie par Nord France Expert (NFX) : Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Pays-Bas, Grande-Bretagne, Finlande, Suède, Norvège, Suisse, Japon, Canada, Etats-Unis.

¹³² Selon la plaquette de présentation, la PUDL « fait partie du dispositif national de mise à disposition de la recherche des grands fichiers d'enquête produits par des organismes publics ou parapublics. Elle sert de relais local au Réseau Quêtelet. Son objectif est de permettre de bénéficier dans les meilleures conditions de l'ensemble des ressources liées à l'exploitation des grands fichiers d'enquête. »

D'autre part, l'inexistence de registre de population en France empêche la mesure directe de la migration.

II.2.2.2. Les autres sources statistiques françaises utilisées

Afin de compléter le matériel statistique, concernant les étrangers hautement qualifiés dans la région Nord-Pas-de-Calais, obtenu auprès de l'INSEE, nous nous sommes tournés vers les organismes ou services accueillants ou chargés de collecter les données.

Le choix des autres sources a été dicté par la nomenclature de l'INSEE. Par exemple, la catégorie « Cadres et professions intellectuelles supérieures » regroupait des médecins, ce qui nous a amené à rechercher les sources disponibles concernant cette profession ; des enseignants-chercheurs, ce qui nous a fait chercher parmi les personnels des différentes universités de la région, etc.

- *L'Office des Migrations Internationales (OMI)*¹³³

Chaque année, cet organisme procède à un examen médical obligatoire pour les travailleurs salariés permanents (ayant un contrat de travail supérieur à une année). Les ressortissants des pays de l'UE et les ressortissants des pays non-membres partis à l'accord sur l'Espace Economique Européen (EEE) n'y sont pas obligatoirement soumis¹³⁴. Ces ressortissants bénéficient de la libre circulation ; ils ne sont pas régis par l'ordonnance du 2 novembre 1945, et ils ne sont pas assujettis à la procédure d'introduction en France. L'OMI enregistre malgré tout la venue de ces travailleurs permanents par le biais des déclarations d'engagement souscrites auprès des préfectures.

L'article 30 de l'ordonnance du 2 novembre 1945 donne à l'OMI compétence exclusive pour le recrutement et l'introduction en France des travailleurs étrangers ; sont comptés : les travailleurs permanents (titulaires d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), ou en tous cas supérieur à un an) et les bénéficiaires d'une Autorisation Provisoire de Travail (APT) (i.e. les

¹³³ A présent, l'Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM) regroupe l'OMI et le Service Social d'Aide aux Emigrants (SSAE).

¹³⁴ Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grande-Bretagne et Irlande du Nord, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Liechtenstein, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède.

chercheurs, artistes, détachés, stagiaires professionnels). Les travailleurs permanents relèvent des catégories suivantes : les étrangers ayant une haute qualification (enseignants associés des universités, chercheurs de haut niveau, cadres et techniciens supérieurs), ainsi que les bénéficiaires de dérogation exceptionnelle.

D'autre part, les données que nous possédons concernent la France entière, sans le détail régional par nationalité (uniquement les chiffres globaux). Les étrangers hautement qualifiés y sont rangés dans la catégorie « Cadres et ingénieurs », qui correspond plus ou moins à celle de l'INSEE « Cadres et professions intellectuelles supérieures ».

L'intérêt essentiel de ce type de recensement réside dans sa régularité annuelle, qui permet une analyse historique du phénomène, et de constater les évolutions. Mais étant donné que certaines catégories d'étrangers ne sont pas soumises à l'examen médical, il est clair que le comptage effectué par l'OMI sous-estime le nombre d'étrangers arrivant en France pour exercer une activité.

- La Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS)

De la DRASS du Nord-Pas-de-Calais nous avons obtenu les statistiques sur les médecins étrangers en exercice au 1^{er} janvier 2002 dans le Nord-Pas-de-Calais : répartition par nationalité détaillée, par sexe et nationalité (française ou étrangère), par âge et nationalité (idem), par mode d'exercice et nationalité (idem), répartition des médecins salariés étrangers par établissements, répartition des médecins libéraux ou mixtes étrangers par commune, répartition des médecins spécialistes par nationalité (française ou étrangère) et discipline de première spécialisation.

Malheureusement, la DRASS ne nous a pas fourni de données historiques permettant une analyse longitudinale. D'autre part, les fichiers comportent les détails des nationalités pour les ressortissants de l'Union Européenne, mais pas pour les étrangers originaires de pays extérieurs à l'UE. Ces derniers étant classés sous le titre « Autre Union Européenne ». Selon nous, la diffusion de ces données doit être surveillée. Elles seraient en effet assez « tabous », puisque l'on sait que les médecins non-originaires de l'Union Européenne (Algérie, Liban, Syrie, Roumanie, etc ...) font fonctionner les hôpitaux (gardes de nuit, week-end et vacances),

alors que leurs diplômes ne sont pas reconnus et qu'ils sont moins payés qu'un médecin français occupant un poste similaire, avec des responsabilités identiques.

Pour ces étrangers, la DRASS explique que :

« ...la codification de la nationalité dans le répertoire des professionnels de santé ADELI ne prévoit pas de détails pour les nationalités hors union européenne¹³⁵. »

On ne peut donc faire que des hypothèses, des extrapolations sur cette population, à partir de nos lectures et conversations auprès d'acteurs et d'observateurs privilégiés.

- Le Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM)

Alors que l'Ordre des Médecins du Nord a transmis les données concernant les médecins étrangers installés dans ce département pour l'année 2002 (toutes nationalités confondues), celui du Pas-de-Calais, prétextant à la fois l'inexistence de ce type de chiffres et une interdiction émanant de la CNIL, nous en a refusé l'accès.

Les données concernent les médecins généralistes et spécialistes étrangers en poste dans le Nord : sexe, nationalité, date d'inscription à l'ordre, âge, diplôme pour les spécialistes.

- Le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS)

Le CNRS nous a fourni des fichiers très complets reprenant les agents en fonction et les contrats réalisés depuis janvier 1991 pour les chercheurs et ingénieurs titulaires, permanents et associés, de la délégation régionale Nord-Picardie (DR18), et depuis janvier 2002 pour les autres contractuels.

Les variables sont les suivantes : nationalités, date de naissance, sexe, date d'entrée et de sortie, ville de travail, statut, discipline.

Sur le site du CNRS¹³⁶ on peut aussi trouver les nationalités des chercheurs étrangers en poste au CNRS, à l'échelle nationale cette fois.

¹³⁵ Courrier de la Directrice Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales, le 12 mai 2003.

¹³⁶ www.cnrs.fr

- Les Universités de la région Nord-Pas-de-Calais

Là encore, l'obtention de statistiques sur la population d'enseignants-chercheurs et de chercheurs de nationalité étrangère exerçant dans les universités du Nord-Pas-de-Calais dépend des contacts entretenus avec les responsables des ressources humaines ou des statistiques, ainsi que de l'existence ou non de traitement informatique de la variable « nationalité ». Il semble pourtant étonnant que les universités ne traitent pas toutes ce genre d'information, comme l'Université des Sciences et Technologies de Lille (USTL), qui ne prend pas en compte la nationalité dans sa base de données des personnels enseignants. Ces données sont donc éparées et ne nous ont pas permis une représentation complète de la situation des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère dans les universités.

Nous avons malgré tout des données émanant des universités de Lille 2 (droit et santé), Lille 3 Charles de Gaulle (Lettres et Sciences Humaines), et de l'Université de Valenciennes Hainaut Cambrésis (UVHC). Les données fournies communes aux trois établissements sont le sexe, l'âge, le grade, la nationalité, la discipline. Pour Lille 3 apparaissent aussi le lieu de naissance, la date de nomination à Lille 3 et la date éventuelle de départ.

- Les entreprises

En ce qui concerne les cadres étrangers des entreprises de la région Nord-Pas-de-Calais, il n'existe pas de répertoires recensant et centralisant les données de cette population.

Il ne nous était pas possible de contacter toutes les entreprises de la région Nord-Pas-de-Calais, pour savoir si les directions du personnel possédaient des chiffres concernant les cadres et ingénieurs étrangers.

Néanmoins, nous avons contacté par voie postale les plus grandes entreprises de la région (pour leur chiffre d'affaire), pour obtenir des résultats. Cette enquête postale n'a pas été vraiment très heureuse et très aboutie. En effet, sur 31 entreprises contactées, une seule seulement nous a permis l'accès à ses données, *Decathlon*. Les variables concernent la nationalité, la fonction, la ville de résidence et la date d'entrée sur le site de *Decathlon Campus*.

II.2.3. Conclusion de la section II.2.

Le sujet des étrangers hautement qualifiés est à la mode. L'intérêt de leur présence dans l'économie nationale a été repéré par les hommes politiques. Leur arrivée et leur sélection fait à présent l'objet de lois. Cependant, la bibliographie scientifique reste encore « légère ».

Dans la section suivante, nous détaillons la réalisation de nos enquêtes qualitatives.

II.3. En parallèle des travaux statistiques, une approche qualitative

« L'art d'interroger n'est pas si facile qu'on pense. C'est bien plus l'art des maîtres que des disciples ; il faut déjà avoir beaucoup appris de choses pour savoir demander ce qu'on ne sait pas. » Jean-Jacques ROUSSEAU

II.3.1. Dans quel but mener des enquêtes ?

L'étude de la mobilité humaine, quelles que soient les catégories d'individus concernées (réfugiés, travailleurs qualifiés ou non), ne peut se suffire des seules données statistiques, ni de lectures, aussi instructives et riches soient-elles.

Par exemple, les données de l'INSEE sont des données agrégées qui ne décrivent pas des individus mais des caractéristiques de population.

L'intérêt, scientifique et humain, d'une étude qualitative comme celle-ci, pour le géographe et plus généralement pour le chercheur en sciences sociales, est d'aller à la rencontre du migrant afin de mieux connaître ses motivations profondes, son vécu, ses projets, pour essayer d'aller au-delà de la seule objectivité de tableaux, de graphiques et de courbes. Car en effet, l'un de nos objectifs est de connaître pourquoi les cadres étrangers qui aujourd'hui sont installés et travaillent dans le Nord-Pas-de-Calais sont venus ici ? On cherche alors à savoir ce qu'ils pensent de leur propre démarche, comment ils perçoivent cette mobilité, avec plus ou moins de recul, avec plus ou moins d'expérience.

Et, comme le dit Gordon W. ALLPORT¹³⁷ :

« Si l'on veut savoir ce que pensent les gens ; quelles ont été leurs expériences et ce qu'ils se rappellent ; quels sont leurs sentiments et leurs motivations ainsi que les raisons de leurs actions, pourquoi ne pas leur demander ? »

D'autre part, ce type d'enquêtes spécifiques telles que nous les avons menées permet de fournir :

*« une description de l'ensemble du cheminement migratoire de l'individu avec la mise en évidence des retours, le tout en interaction avec le cycle de vie du ménage de l'enquêté et sa biographie professionnelle. »*¹³⁸

Michel POULAIN ajoute par ailleurs que cette méthode de l'enquête est la seule qui :

*« donne à percevoir la motivation et le contexte socio-économique et démographique dans lequel ont pris place les mouvements migratoires internationaux. »*¹³⁹

Nous avons donc mené en parallèle un travail de bureau/bibliothèque (lectures, collecte et traitement statistique) et un travail de terrain (rencontre des acteurs de cette migration bien sûr, et aussi de toutes les personnes concernées de près ou de loin par le sujet : responsables des ressources humaines d'entreprises accueillant des cadres étrangers, responsables de services de gestion des expatriés dans certaines entreprises, responsables de lycées internationaux, membres d'associations, etc.).

II.3.2. Les différentes étapes de l'enquête : de la recherche des acteurs au traitement des entretiens

L'idée de rencontrer des gens et de les interroger est très intéressante, mais il faut adopter une méthode afin de ne pas trop s'égarer dans la masse d'informations à collecter et de questions à

¹³⁷ GRAWITZ M., *Méthode des sciences sociales*. Paris : Dalloz, 1993, 9^{ème} édition, p. 570.

¹³⁸ POULAIN M., La mesure de la migration internationale, in *Les migrations internationales. Problèmes de mesure, évolutions récentes et efficacité des politiques*. Séminaire de Calabre de l'Association Internationale des Démographes de Langue Française (8-10 septembre 1986), pp. 5-11

¹³⁹ POULAIN M., op. cit.

poser. L'aspect scientifique et rigoureux que nécessite une thèse ne permet pas de réaliser un « micro-trottoir » en « piochant » des personnes au hasard dans la rue. La difficulté majeure est de faire le tri parmi les différentes méthodes d'enquêtes existantes, apparemment toutes aussi intéressantes les unes que les autres.

Nous allons ici présenter les différentes étapes de notre travail d'enquête. Notons que deux critères ont été retenus pour élaborer notre échantillon : celui de la nationalité (étrangère), et celui de la CSP (appartenir à la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures »).

II.3.2.1. Première étape : le choix des cibles

Une fois la problématique posée et la base statistique élaborée, il « suffisait » de lancer la campagne d'entretiens. Encore fallait-il savoir comment trouver les individus à interroger. Pour cela, nous avons suivi deux pistes principales. D'une part, nous avons contacté les organismes, associations, etc. qui avaient un rapport plus ou moins direct avec les étrangers hautement qualifiés dans la région Nord-Pas-de-Calais. D'autre part, nous nous sommes appuyés sur un réseau de connaissances personnelles.

- L'Ecole Active Bilingue Jeannine Manuel (EABJM)

La première population qui nous a intéressé, celle qui nous paraissait la plus difficile à aborder, fut celle des cadres étrangers dans les entreprises du Nord-Pas-de-Calais. Plutôt que de contacter directement les services des ressources humaines de ces établissements, nous avons choisi d'approcher la question d'une manière différente. Nous avons réfléchi aux lieux de scolarité possibles pour des enfants de cadres étrangers dans la métropole lilloise. Quand on évoque une école internationale, ou une école bilingue dans la région de Lille, deux noms reviennent : le Lycée européen Montebello de Lille et l'Ecole Active Bilingue Jeannine Manuel de Marcq-en-Baroeul.

Le contact avec le Lycée Montebello s'est avéré infructueux. En revanche, nous avons pu rencontrer la responsable de la coordination pédagogique de l'Ecole Bilingue, ainsi que la chef d'établissement.

L'EABJM a été créée à Paris en 1954 par Jeannine Manuel. Dès 1957, l'UNESCO reconnaît l'établissement comme école internationale. En 1960, le contrat d'association avec l'Etat lui

est accordé. 1974 marque une nouvelle étape, car l'école devient centre d'examen officiel pour le Scholastic Aptitude Test (SAT), nécessaire à l'entrée dans les universités américaines. En 1980, l'école introduit la préparation au baccalauréat international avec l'agrément de l'Etat. C'est en 1992 que s'ouvre un internat dans la région lilloise, à Marcq-en-Baroeul. L'école bilingue de Marcq-en-Baroeul est actuellement la seule de ce genre au nord de Paris. En 2004, elle accueillait 468 élèves de 37 nationalités différentes. Cette école privée non confessionnelle, en contrat d'association avec l'Etat a pour objectif le développement du bilinguisme et l'ouverture à l'international.

Après une présentation globale de l'école et de ses objectifs, ainsi que quelques remarques générales sur les cadres étrangers dans la région et plus particulièrement sur leurs enfants, nous avons pu discuter de la distribution d'un questionnaire dans l'école. La visée était de « toucher » les cadres étrangers par l'intermédiaire de l'Association des Parents d'Elèves (APE). Le questionnaire (cf. annexe n°3) a par ailleurs été déposé dans les casiers des enseignants étrangers de l'école, puisque cette catégorie socioprofessionnelle (enseignants titulaires du CAPES ou de l'agrégation) fait aussi partie de notre panel d'étude. L'APE s'est ensuite chargée d'envoyer les questionnaires par la poste aux parents d'élèves entrant dans notre cadre d'étude. Soixante questionnaires ont été envoyés. Sur ce total, nous avons reçu huit questionnaires remplis. Par la suite, la responsable pédagogique de l'école nous a invité au pot d'accueil des parents d'élèves étrangers, à la rentrée de septembre 2002. Cela nous a permis d'entrer en contact avec deux cadres étrangers, un britannique et un russe, ce qui a donné lieu par la suite à deux entretiens semi-directifs.

- L'Association pour la Promotion Internationale de Lille Métropole (APIM)

Dans la continuité de notre raisonnement, nous cherchions à approcher les cadres étrangers en premier lieu, considérant que les individus relevant du milieu universitaire seraient plus facilement « contactables », de par notre statut de doctorant et notre connaissance du monde universitaire. Notre idée était de les approcher indirectement, par le biais de leurs enfants d'une part, puis par le biais d'organisation qui les prenaient plus ou moins en charge. A Lille, c'est l'Association pour la Promotion Internationale de Lille Métropole qui s'en charge.

Cette association -loi 1901- a été créée en 1985. Elle est financée et administrée sous forme paritaire par Lille Métropole Communauté Urbaine et la Chambre de Commerce et

d'Industrie de Lille Métropole, auxquels sont associés la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Armentières-Hazebrouck et le Conseil Général du Nord. Ses grandes orientations sont les suivantes : faire du « marketing territorial », développer des pôles d'excellence, attirer des ressources humaines qualifiées, prospector des créateurs d'entreprise dans le domaine du tertiaire supérieur en particulier.

C'est surtout l'entretien avec André Delpont, le directeur de cette association qui a enrichi notre vision sur la question des cadres étrangers en France, et plus particulièrement dans la région Nord-Pas-de-Calais. Ce personnage-clé est aussi consul honoraire du Danemark, ce qui lui donne une conception sans doute élargie de la question de l'immigration hautement qualifiée dans la région.

- Les consulats

Ce sont les consuls de la région qui ont été les plus attentifs à nos requêtes. Ceci est peut-être l'effet de leur fonction qui consiste en partie à la représentation et à l'accueil. Toujours est-il que sur 19 consulats contactés¹⁴⁰, nous avons obtenu neuf réponses¹⁴¹ (quatre entretiens « physiques » avec les consuls, trois courriers, deux entretiens téléphoniques), soit un taux de réponse d'environ 47,4%, ce qui est assez élevé dans ce type d'enquêtes.

Les informations obtenues auprès de ces personnages-clés particulièrement au fait des questions d'immigration en général, étaient essentiellement des contacts de différentes natures : adresses d'entreprises où des ressortissants de leur pays travaillaient, contacts personnels. Ils donnaient aussi parfois un éclaircissement sur telle ou telle situation, ou encore une précision sur un chiffre de l'INSEE. Bref, ce petit « plus » qualitatif permet d'enrichir encore la connaissance de notre terrain d'étude.

Nous n'avons pas retenu la profession des consuls dans notre échantillon, et c'est pourquoi nous ne les avons pas interrogés directement. En effet, nous considérons cette profession « nomade » comme trop particulière ; une étude spécifique serait nécessaire.

¹⁴⁰ Algérie, Allemagne, Belgique, Bénin, Canada, Danemark, Espagne, Etats-Unis, Finlande, Grande-Bretagne, Italie, Japon, Maroc, Norvège, Pays-Bas, République Tchèque, Sénégal, Suède, Suisse.

¹⁴¹ Algérie, Allemagne, Canada, Espagne, Finlande, Italie, Maroc, Norvège, Suisse.

- Les entreprises

Trente et une des plus importantes entreprises du Nord-Pas-de-Calais ont été contactées, via la direction des ressources humaines. L'objectif était double ; d'une part obtenir des statistiques concernant la population de cadres de nationalité étrangère dans l'entreprise et, d'autre part, de pouvoir en interroger quelques-uns sur leurs cursus professionnel et leurs parcours migratoires. Seulement sept réponses nous sont parvenues, dont six négatives. Les deux raisons les plus souvent évoquées furent l'inexistence de ce type de données, et l'incapacité de les sélectionner et de les traiter par manque de temps et de personnel. Quant aux entretiens avec les acteurs de la migration, ils étaient le plus souvent impossibles. Les ressources humaines prenant aussi la parole pour les cadres étrangers et prédisant leur indisponibilité.

Seule l'entreprise *Decathlon* du site campus de Villeneuve-d'Ascq nous a permis une rencontre avec la responsable des expatriés/impatriés, Anne Cocquerelle¹⁴². Elle nous a permis l'accès à la base de données sur les cadres étrangers. Malheureusement, bien qu'elle ait contacté les cadres étrangers de campus et leur ait transmis notre questionnaire, aucun n'a répondu.

Nous proposerons plus loin une analyse de ces difficultés d'approche et de pénétration de ce type de terrain.

- Les universités

C'était le terrain que nous connaissions le mieux, et qui fut en effet le plus « facile » d'accès. Sur les cinq universités publiques (Lille I, II, III, du Littoral Côte-d'Opale, de Valenciennes Hainaut Cambrésis), et l'Université Catholique de Lille, nous avons obtenu trois réponses positives. Les démarches étaient bien parties avec l'Université Catholique, mais un changement de personnel a brouillé les pistes par la suite, et il ne nous a plus été possible de prendre contact avec le service du personnel. Ces trois universités ne nous ont pas permis de contacter des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère, mais d'obtenir des bases de données.

¹⁴² Nous la remercions ici pour son accueil chaleureux, sa disponibilité et les informations fournies.

Il a donc fallu « ruser » pour approcher notre population. Il n'était matériellement pas possible de visiter tous les laboratoires de toutes les universités en quête des personnels enseignants étrangers. Nous nous sommes donc rendus sur les sites Internet de ces facultés puis, via le répertoire des personnels, nous avons sélectionné les individus ayant des noms à consonance étrangère. Cette technique présente évidemment des défauts. Une personne peut en effet avoir un nom d'origine belge, polonaise, italienne ou maghrébine et ne pas avoir la nationalité correspondante. C'est le cas pour nombre de descendants d'immigrés polonais ou italiens par exemple. En outre, les femmes mariées à un français perdent leur nom à consonance étrangère. Cette méthode nous a tout de même paru la plus performante pour essayer de toucher un grand nombre d'individus.

Les personnes qui entraient dans le champ de l'étude avaient la possibilité de répondre par questionnaire et de le renvoyer par courriel ou de « subir » un entretien. Pour l'université de Lille III Charles de Gaulle, sur 74 courriels, trois personnes ont accepté un entretien en vis-à-vis, et trois autres ont envoyé le questionnaire rempli ; soit un taux de réponse de 8,1%. Pour l'Université des Sciences et Technologies de Lille, sur 138 mails adressés, dix personnes ont répondu directement au questionnaire et cinq ont été rencontrées pour un entretien en face à face ; ce qui représente un taux de réponse un peu plus élevé de 10,9%.

- Les médecins

Comment faire pour rencontrer les médecins de nationalité étrangère dans la région Nord-Pas-de-Calais ? Pour les médecins hospitaliers, il était somme toute « logique » de passer par les services du personnel des hôpitaux concernés. Les principaux centres hospitaliers du département du Nord puis du Pas-de-Calais ont ainsi été contactés, dans le but de nous mettre en contact avec leur personnel médical étranger. Un seul hôpital, celui de Dunkerque, a transmis nos coordonnées et notre questionnaire aux huit médecins étrangers exerçant là-bas, en précisant néanmoins qu'il ne fallait pas avoir trop d'espoir de réponses étant donnée leur somme de travail. En effet, aucun n'a pris la peine de répondre.

Quant aux médecins libéraux, nous avons procédé de la même manière qu'avec les enseignants-chercheurs, puisqu'il semblait délicat de téléphoner ou de sonner aux portes de tous les médecins « apparemment » étrangers du Nord-Pas-de-Calais. A partir de l'annuaire

téléphonique, nous avons donc expédié des courriers aux médecins ayant des noms à consonance étrangère.

On pourra se reporter à l'annexe n°5 en fin de thèse pour lire la somme des organismes, administrations, etc. avec lesquels nous avons pris contact durant ces quatre années de thèse.

Outre ces contacts « officiels », nous avons aussi, pour interroger les « élites » étrangères du Nord-Pas-de-Calais, misé sur nos réseaux personnels de connaissance. C'est la méthode que nous allons à présent détailler.

II.3.2.2. Deuxième étape : de l'utilisation des réseaux

Après moult lectures sur le thème de la méthodologie de l'enquête, suite aux entretiens avec des sociologues spécialistes des enquêtes de terrain et aux séminaires de formations suivis auprès de l'Ecole Doctorale (ED) de la faculté des sciences économiques et sociales de Lille I, nous nous sommes rendus compte qu'il fallait en réalité mettre en place notre propre méthode. Comme cela est expliqué avec justesse dans *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*¹⁴³ :

« chaque chercheur tend fréquemment à développer sa propre méthode en fonction de son objet de recherche, de ses objectifs, de ses présupposés théoriques ou d'autres facteurs contingents. »

Bien évidemment, nous nous sommes largement inspirés des méthodes sociologiques de l'enquête, qui font leurs preuves depuis plusieurs dizaines d'années. Néanmoins, il ne nous semblait pas propice de poursuivre une méthode de bout en bout. Nous venons d'expliquer dans les paragraphes précédents que diverses méthodes avaient été employées : envois d'enquête par voie postale, par mail, contacts téléphoniques, et aussi des entretiens en vis-à-vis.

A l'exception des organismes « officiels » dont nous avons vu l'approche dans la partie précédente, nous avons essentiellement utilisé la méthode qualifiée de « boule de neige ».

¹⁴³ Albarello et alii, , *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*. Paris: Armand Colin, 1995, p. 83.

Ainsi, nous avons au préalable défini les secteurs professionnels que nous souhaitions pénétrer, puis nous avons établi une liste de nos connaissances plus ou moins proches susceptibles soit de répondre à nos questions (puisque appartenant à notre champ d'étude), soit de nous mettre en contact avec des enseignants, cadres étrangers du Nord-Pas-de-Calais. Cette méthode de bouche à oreille nécessite aussi, à chaque fin d'entretien réalisé, de faire réfléchir l'interviewé à une ou plusieurs personnes répondant à nos critères de population, et à essayer de nous mettre en contact. Nicole BERTHIER¹⁴⁴ explique que :

« (c)ette technique est adaptée à des enquêtes auprès de personnes possédant certaines caractéristiques rares. Ayant identifié quelques personnes appartenant à cette population, il leur est demandé d'indiquer d'autres personnes de leur connaissance possédant la même caractéristique. »

En effet, notre panel possédait des caractéristiques rares : hautement qualifiés, de nationalité étrangère, exerçant dans trois domaines professionnels bien précis (cadres de grandes entreprises, enseignement et recherche, médecine).

Malheureusement, notre réseau se limitait singulièrement au milieu de l'enseignement et de la recherche ; il était très peu ouvert à celui des grandes entreprises, voire pas du tout à celui de la médecine.

II.3.2.3. Structure du questionnaire et déroulement des entretiens

Le détail des items et des questions posées lors des entretiens est présenté en annexe n°3. Revenons quelques instants sur les grands traits de son ossature.

La première partie a pour objectif de présenter l'individu, à la manière d'une fiche d'état-civil. Elle permet de connaître sa situation familiale, ses origines géographiques et sociales proches.

La deuxième partie, beaucoup plus longue, s'intéresse au cursus à la fois professionnel et migratoire de l'individu. Quelles études a-t-il suivies ? Possède-t-il un « passé migratoire » (i.e. a-t-il des expériences de mobilité, que ce soit dans le cadre de ses études ou dans le cadre

¹⁴⁴ Nicole Berthier, *Les techniques d'enquête. Méthodes et exercices corrigés*. Paris: Armand Colin, 1998, p. 122.

professionnel ?) ? Pourquoi est-il venu dans le Nord-Pas-de-Calais, et comment ce voyage s'est-il déroulé ? Et enfin, quel regard porte-t-il sur la région Nord-Pas-de-Calais, ses avantages, ses inconvénients ? Cela nous permettra d'extrapoler sur les capacités d'attraction de la région Nord-Pas-de-Calais.

La dernière partie aborde rapidement les projets migratoires/professionnels des personnes interrogées. Une étude spécifique sur le devenir de ces migrants hautement qualifiés passés par la région Nord-Pas-de-Calais (sont-ils restés et pourquoi ? s'ils sont partis : où, à quelles conditions et pour quelles raisons ?) serait intéressante. Les informations que nous avons pu recueillir ne sont que des probabilités, des souhaits, des espérances. Rien ne permet d'affirmer qu'une personne souhaitant partir d'ici quelques années dans son pays d'origine le fasse réellement.

Lorsqu'une personne répondait au questionnaire par mail ou par écrit, nous nous réservions le droit de la contacter pour d'éventuels détails et précisions quant à une chronologie migratoire, la définition plus précise d'un emploi, etc.

Les entretiens « physiques », au nombre de quinze, se sont déroulés sur environ une heure et demie à deux heures. Notre grille de questions était la même que celle que l'on retrouve dans le questionnaire de l'annexe 3, mais une plus grande liberté était laissée aux interviewés. Ces entretiens étaient donc de type semi-directif, puisque nous souhaitions aborder quelques axes précis, et que lorsque la personne enquêtée allait trop loin dans ses réponses ou ses commentaires nous étions là pour la recadrer et la rediriger. Les questionnaires remplis et renvoyés par voie postale ou informatique ont bien entendu étaient moins fournis, moins riches d'informations précises et d'anecdotes significatives que les entretiens semi-directifs. Cependant, deux ou trois personnes nous ont tout de même expliqué se sentir plus à l'aise et plus libre avec les questionnaires auto-administrés. Les différents biais inhérents aux méthodes utilisés seront approfondis plus loin.

Les entretiens n'ont pas été enregistrés, pour des raisons de mise en confiance de l'interlocuteur, sauf une exception avec deux Bulgares qui nous étaient assez proches. Nous prenions donc des notes au fur et à mesure des réponses apportées, filtrant ainsi les informations qui nous semblaient intéressantes pour la thèse.

A partir des données récoltées en entretiens semi-directifs ou à partir des questionnaires auto-administrés, nous avons élaboré un tableau récapitulatif des réponses données. A partir de ce matériau, il était alors possible de faire des statistiques du type : « Parmi notre population, x% habite dans telle ville, y% est venu dans le Nord-Pas-de-Calais par hasard », etc.

Nous avons donc tenté, *nolens volens*, de réaliser un balancement entre la méthode du questionnaire et celle de l'entretien semi-directif de recherche.

II.3.3. Forces et faiblesses du travail qualitatif

Il est assez difficile de faire son autocritique au sujet des choix méthodologiques effectués. Malgré tout, elle est nécessaire, même si elle révèle les carences et les défauts du travail, puisque justement elle permet de mieux appréhender les résultats qui apparaîtront dans la suite de la thèse. Dans un souci de transparence, nous présentons dans les paragraphes suivants les biais que nos méthodes soulèvent, mais aussi leurs qualités.

II.3.3.1. Les enquêtes autoadministrées *versus* les entretiens semi-directifs

Les enquêtes autoadministrées sont envoyées aux personnes du groupe d'enquêtés, qui répondent elles-mêmes aux questions posées.

La première remarque concerne l'envoi des enquêtes. La voie postale offre, nous l'avons vu, un assez faible taux de réponse, alors que via le courriel, les taux augmentent légèrement même s'ils ne sont jamais exceptionnels (souvent moins de 10% dans notre cas). Pourquoi avoir pratiqué ce type de méthode ? Simplement pour essayer de récolter le maximum d'enquêtes, puisque nos réseaux se sont rapidement avérés insuffisants. Le principe était que plus les courriers étaient nombreux, plus il y avait de chances d'obtenir des réponses.

Les inconvénients de la voie postale sont doubles. D'une part, la « lourdeur » et le coût : multiplication des courriers (différents selon la catégorie d'interlocuteurs), des photocopies, des enveloppes et des timbres. D'autre part, il faut préalablement rechercher dans un annuaire électronique ou traditionnel l'adresse du correspondant. Enfin, il faut espérer que tous les courriers arrivent à bon port (certaines adresses des ressources humaines d'entreprises ou

d'hôpitaux n'étaient pas indiquées clairement, il fallait donc envoyer le courrier aux services généraux ou à l'accueil). Malgré tout, aucun autre moyen ne nous avait semblé aussi crédible au départ (les contacts téléphoniques se sont avérés encore moins productifs...).

De plus en plus, on peut obtenir les adresses emails des entreprises, chercheurs, hôpitaux, etc. en recherchant un peu sur Internet. L'avantage, en trouvant le bon e-mail, est de pouvoir écrire directement à la personne idoine. L'inconvénient est que de plus en plus de gens sont inondés d'emails plus ou moins sérieux et intéressants, de publicités et autres spams, et qu'ils doivent donc effectuer un choix et en éliminer un certain nombre. La rubrique « objet » du mail doit alors être particulièrement attractive et susciter l'intérêt de la personne contactée, même lorsque celle-ci ne dispose que de dix minutes pour lire tous ses messages. L'autre intérêt des courriers électroniques est leur moindre coût. Une fois la population ciblée, un message préparé et les adresses récupérées, il est assez simple et rapide d'envoyer le message à un nombre important de personnes. Enfin, les délais de réponses peuvent être très courts, et des dialogues peuvent parfois s'instaurer sur le sujet, presque en temps réel.

Ces enquêtes autoadministrées, postées électroniquement ou non, permettent selon nous un certain confort de la part des répondants, qu'ils n'ont pas toujours face à un enquêteur. Surtout lorsqu'il s'agit de questions personnelles, il est peut-être parfois plus aisé d'y répondre par écrit. Ainsi, un interlocuteur russe, avec qui nous avons d'abord pris contact « physiquement », nous a clairement expliqué qu'il préférerait répondre à nos questions par écrit plutôt qu'en face-à-face.

L'aléa majeur de ce type d'enquêtes est peut-être la moins bonne qualité des réponses, par rapport à un entretien semi-directif. D'une part, les enquêtés s'autosélectionnent. C'est-à-dire que même s'ils correspondent aux critères de l'enquête, ils peuvent très facilement refuser d'y répondre (beaucoup plus facilement et sans états d'âme que si l'enquêteur se trouve face à lui). D'autre part, les réponses données peuvent être incompréhensibles, mal formulées, etc. (dû à une mauvaise compréhension du questionnaire, même traduit en anglais, en particulier pour les étrangers). Cela nous est parfois arrivé. Heureusement que la voie électronique (et par courrier, certains interlocuteurs nous laissaient leur email) permet de recontacter l'enquêté pour obtenir des précisions.

Nicole BERTHIER synthétise très bien tous ces biais quand elle écrit, au sujet des enquêtes autoadministrées telles que nous les avons employées,

« ... on risque un faible taux de retour avec autosélection des enquêtés (biais des non-réponses). En outre, il n'est pas certain que les questions aient été correctement comprises et que les réponses émanent bien des personnes auxquelles le questionnaire a été adressé : la secrétaire peut répondre pour son patron, le mari pour sa femme... [...] Certaines personnes ne se conforment pas aux instructions [...]. De plus, les réponses peuvent être illisibles, difficiles à comprendre ou incomplètes¹⁴⁵. »

Tous les questionnaires remplis nous ont tout de même permis de créer une base de données de réponses relativement qualitatives, à partir de laquelle nous avons pu travailler.

Un va-et-vient a donc été effectué entre la méthode du questionnaire et celle de l'entretien semi-directif.

Quinze entretiens « en profondeur » ont été réalisés. Contrairement à ce qui se passe avec les enquêtes autoadministrées, les interviewés peuvent « se laisser aller » dans leur discours. Toute la difficulté consiste à canaliser l'éventuel flot de paroles de l'intéressé, afin de le diriger où on veut qu'il aille (i.e. qu'il réponde à nos questions sans trop digresser). Ce n'étaient pas des récits biographiques exhaustifs qu'il nous fallait. Les questionnaires nous avaient permis de cerner les principales questions à explorer en entretien semi-directif.

Quelles que soient les techniques employées, partisans et détracteurs feront valoir d'un côté les avantages et d'un autre les points négatifs de telle ou telle technique. Une seule chose est sûre, c'est que quels que soient les mérites des différentes manières d'interroger les gens, les résultats ne sont jamais totalement objectifs. Le chercheur n'obtient jamais de l'enquêté la réalité « réelle », mais seulement une vision, une perception, de cette réalité. Plus ou moins proche de ce qu'on pourrait appeler la « vraie » réalité, selon les individus, leur capital socioculturel, etc.

¹⁴⁵ Nicole BERTHIER, op. cit., p. 144.

C'est ce qu'expliquent Michel CROZIER et Ehrard FRIDBERG dans L'acteur et le système (p. 459) :

« ... tous les témoignages que le sociologue recueillera ainsi ne refléteront pas, la plupart du temps, la réalité « objective », mais la façon dont l'acteur la perçoit et la vit de son point de vue : ils sont inévitablement « subjectifs ».

II.3.3.2. Les difficultés d'accès au terrain

Au-delà de la réalisation matérielle des enquêtes (création du questionnaire, choix de la méthode, etc.), il est une question importante, celle de l'accès au terrain.

Par « terrain », on entend la population, le groupe d'individus, la catégorie socioprofessionnelle que l'on cherche à étudier et, par là, à interroger. Selon le capital social et culturel de l'enquêteur, ses aptitudes psychologiques, certains terrains lui sont plus ou moins accessibles. On peut estimer que lorsqu'il existe une correspondance plus ou moins nette entre l'environnement socio-culturel et professionnel du chercheur, et celui des enquêtés, les contacts n'en sont que plus faciles. Nous pensons en particulier à nos enquêtes menées auprès des universitaires étrangers du Nord-Pas-de-Calais. Apparemment, entre les deux côtés de l'enquête (grossièrement celui qui pose les questions et celui qui y répond), les liens sont faciles à établir : même milieu professionnel, plus ou moins même capital scolaire/universitaire, références intellectuelles relativement proches, etc. A notre avis, au contraire, il a parfois été plus difficile de pénétrer ce milieu et de justifier son travail. Le fait qu'il n'y ait pas de grandes distances intellectuelles entre les deux parties (et même sûrement un certain avantage du côté du chercheur interrogé), a parfois pu nous troubler. En effet, lorsque l'enquêteur se retrouve à devoir justifier par A+B (ce qui n'est pas forcément une mauvaise chose a posteriori) l'intérêt de son travail, de ses méthodes, de ses sources, les situations peuvent être délicates à gérer. Comme le souligne Bruno LAFFORT dans sa thèse sur les parcours d'étudiants marocains arrivés en France dans les années 1980¹⁴⁶, les chercheurs en sciences sociales (sociologues en particulier), se sont essentiellement intéressés à des catégories sociales « inférieures » (par le capital culturel et social, par le niveau

¹⁴⁶ LAFFORT B., *Parcours d'étudiants marocains en France. Pour une nouvelle approche de l'immigration*. Thèse de sociologie, sous la direction de Gabriel Gosselin, USTL, Institut de sociologie, 2004, 867 p., 2 t.

d'études) à eux-mêmes : Sans Domicile Fixe (SDF), main-d'œuvre étrangère non qualifiées (Ouvriers Spécialisés/OS, mineurs, etc.). Voici ce qu'il dit (p. 31) :

« On peut évoquer l'idée que le sociologue ait souvent tendance à s'intéresser à des personnes ou à des groupes de personnes dont le statut social est moins élevé que le sien. Dans son ouvrage « Sociologie de la mixité », Gabrielle Varro revient sur cette problématique : « Comme les groupes favorisés sont associés aux catégories sociales qui effectuent les recherches, ils sont le plus souvent du côté des observateurs. Suivant le schéma habituel, les dominants étudient les dominés, les riches étudient les pauvres, le premier monde étudie le troisième. » » (Notons quand même qu'il est statistiquement logique que les tenants du pouvoir intellectuel, i.e. les chercheurs et enseignants, s'intéressent aux catégories les plus nombreuses).

Il est évidemment plus délicat de se confronter d'égal à égal, voire de se trouver en situation d'« infériorité ». Dans notre étude, jamais nous n'étions dans le cadre d'un rapport de dominant étudiant un groupe de dominés¹⁴⁷. Cela peut aussi expliquer certains résultats ou du moins la difficulté d'accès au terrain et à la réalisation d'entretiens.

Quant à l'accès aux entreprises et au secteur de la médecine, il était complexe à plus d'un titre : problème de temps pour ces personnes (médecins et cadres d'entreprises sont très occupés par leurs fonctions) ; par ailleurs, il est difficile de justifier et de proposer une étude sur le temps long qui n'offre pas de résultats rapides et pratiques aux cadres d'entreprises.

Avec les administrations et les membres de notre réseau, les difficultés étaient d'un autre ordre. Pour synthétiser le regard que les gens portaient sur ce type d'étude, nous relatons ici un court dialogue maintes fois entendu :

- « ..., je travaille sur les étrangers occupant des postes hautement qualifiés dans la région Nord-Pas-de-Calais...
- Tiens, il y a des étrangers qui sont hautement qualifiés ? Il y a beaucoup de cadres parmi les étrangers ? »

¹⁴⁷ Nous pouvons aisément comparer avec nos précédentes expériences en matière d'enquêtes sociologiques ; d'une part avec des étudiants étrangers et d'autre part avec des « réfugiés ».

Même parmi la société culturellement et socialement nantie, on entend ce genre de réflexion. L'étranger est très (trop) souvent perçu comme appartenant à la classe ouvrière, laborieuse, au maximum comme ayant atteint le niveau des professions intermédiaires. Dans le pire des cas, il est lié, dans l'esprit du commun des gens, aux problèmes sociaux tels que le chômage ou la délinquance¹⁴⁸. Abdelmalek SAYAD l'a expliqué très tôt dans *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité* (p. 63) :

« C'est même toute la problématique dans la science sociale de l'immigration qui est une problématique imposée. Et une des formes de cette imposition est de percevoir l'immigré, de le définir, de le penser ou, plus simplement, d'en parler toujours en référence à un problème social. Cet appariement entre un groupe social et une série de problèmes sociaux (les immigrés et l'emploi ou les immigrés et le chômage, les immigrés et le logement, les immigrés et la formation, les immigrés ou les enfants d'immigrés à l'école [...]) constitue l'indice le plus manifeste que la problématique de la recherche, telle qu'elle est commanditée et telle qu'elle est menée, est en conformité et en continuité directe avec la perception sociale qu'on a de l'immigration et de l'immigré. »

II.3.4. Conclusion de la section II.3.

Malgré les difficultés dans la mise en place des campagnes d'enquêtes (choix des cibles, choix de la méthode, etc.), les enquêtes qualitatives constituent une valeur ajoutée indéniable au travail statistique. Elles permettront, comme nous le verrons tout particulièrement dans la troisième partie de cette thèse, d'approfondir la question de l'attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais, et d'aborder des questions que l'on ne peut cerner grâce aux seuls travaux bibliographiques et statistiques.

¹⁴⁸ Pour une analyse des parcours de réussite des étrangers, Algériens en particulier, voir les travaux d'Emmanuel SANTELLI.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

La migration des élites à travers le monde n'est pas un phénomène récent, nous l'avons vu. Malgré tout, certaines zones géographiques ont été plus touchées que d'autres (le monde connu au départ, jusqu'aux pays de la Triade actuellement). A l'intérieur même de ces zones, des régions tirent plus ou moins bien leur épingle du jeu dans cette concurrence sur le marché des élites. Il est évident, nous l'avons analysé à l'aune des travaux économiques principalement, que la présence d'étrangers hautement qualifiés sur un territoire a, peu ou prou, une importance sur l'économie, la vie sociale et culturelle, d'une région. C'est un signe de dynamisme et d'ouverture, et les régions d'un pays comme la France ne peuvent passer à côté de ce type de présence. Leur présence offre au reste des régions et au reste du monde une image dynamique et attrayante, c'est un symbole fort de compétitivité.

Le Nord-Pas-de-Calais connaît, plus que d'autres régions françaises, certains retards : manque de dynamisme économique, poids d'un lourd passé industriel dominé par de puissants patrons issus de milieux sociaux relativement fermés, fort taux de chômage, etc. Néanmoins, cette région possède aussi des atouts, géographiques comme sa situation au cœur d'un important marché de consommation européen et à proximité de grandes capitales « moteurs » dans l'UE, mais aussi dus à la présence et au développement de structures « durables » en matière économique (présence de capitaux étrangers, fort potentiel d'innovation et de création d'entreprise), sociale ou culturelle (musées, expositions permanentes, etc.). Dans ce contexte, il est légitime de se demander si la région Nord-Pas-de-Calais est attractive (ou attrayante) pour les cadres étrangers, par rapport aux autres régions françaises ? La problématique générale ainsi posée dans cette première partie, nous allons essayer d'y répondre, grâce aux outils méthodologiques cités (enquête statistique, entretiens avec les acteurs de la migration sur le terrain).

Les autres questions qui viennent se greffer à cette problématique générale seront-elles aussi élucidées dans la partie qui suit. Qui sont ces étrangers hautement qualifiés qui viennent s'installer et travailler dans une région comme le Nord-Pas-de-Calais ? Cette question de cadrage statistique donnera lieu à de classiques présentations de la population par sexe,

catégories socioprofessionnelles, etc. De là, nous pourrons effectuer un travail géographique en analysant leurs origines, mais aussi et surtout les secteurs géographiques qu'ils occupent au sein même de l'espace du Nord-Pas-de-Calais. Cette répartition serait-elle stochastique ? Y aurait-il une stratégie dans leur choix de résidence ? Ce travail, eu égard à la faiblesse des statistiques nationales, ne sera pas exhaustif, et nous devons nous contenter de travailler sur quelques secteurs bien précis, et même de nous appuyer sur nos propres enquête

Dans la partie qui s'annonce, nous nous attacherons à brosser un portrait sociodémographique aussi juste que possible de cette population d'élites étrangères, en insistant souvent sur leur occupation de l'espace et en n'ayant cesse de situer la région Nord-Pas-de-Calais par rapport aux autres régions françaises (lesquelles polarisent les « élites » étrangères en France et pourquoi ? etc.). Nous reviendrons d'abord rapidement sur la situation générale de l'immigration hautement qualifiée en France pour ensuite zoomer sur celle dans le Nord-Pas-de-Calais.

Enfin, nous concentrerons nos efforts sur trois types de « cadres et professions intellectuelles supérieures », selon nous représentatifs de la population-mère de l'INSEE. Ce sont les médecins, enseignants et enseignants-chercheurs, et cadres d'entreprise (pour cette dernière catégorie, seuls quelques secteurs d'activités seront ciblés).

DEUXIEME PARTIE : Les étrangers
hautement qualifiés en France et dans le Nord-
Pas-de-Calais

« *La science n'a pas de patrie* ».
Louis Pasteur, lors du discours d'inauguration de
l'Institut Pasteur, le 14 novembre 1888.

INTRODUCTION DE LA DEUXIEME PARTIE

Le premier objectif de la deuxième partie qui s'annonce est de montrer, de manière statistique, si la région Nord-Pas-de-Calais est, ou non, attractive envers les « cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère. Nous reviendrons pour cela brièvement sur la situation des étrangers en France (nationalité, régions occupées, etc.) afin de pouvoir comparer les cadres étrangers à la population totale des étrangers en France, et ainsi d'observer les liens existants entre les deux. Les régions qui polarisent les cadres étrangers se révéleront ainsi à l'étude de cartes et de graphiques comparatifs.

Une fois les régions comparées entre elles, c'est notre espace d'étude, le Nord-Pas-de-Calais, qui sera analysé avec minutie. A partir de données de l'INSEE et de l'OMI, nous pourrons étudier le profil général du cadre étranger dans notre région.

Dans la mesure des données disponibles, nous nous efforcerons d'établir des comparaisons précises avec la situation des étrangers hautement qualifiés d'autres régions françaises (les cadres étrangers de l'agglomération toulousaine et les chercheurs d'Ile-de-France).

Cela nous amènera à la dernière section de notre deuxième partie, qui s'attachera à dresser un portrait sociodémographique du cadre étranger dans le Nord-Pas-de-Calais, et surtout à tenter d'établir une typologie des trois grands types de « cadres et professions intellectuelles supérieures » que sont les cadres d'entreprises, les médecins et les chercheurs/enseignants-chercheurs. Différentes sources statistiques (les entreprises elles-mêmes, le CNOM, les universités et les centres de recherche), certes non exhaustives, nous permettront d'établir ces profils, et éventuellement de lancer de nouvelles pistes de recherche que nous n'avons pu aborder au fil de ces pages.

III. Travailleurs étrangers et qualification en France et dans le Nord-Pas-de-Calais (1990-2000)

Les sections qui suivent vont nous permettre d'analyser de façon statistique, à partir des données de l'INSEE principalement (cf. chapitre précédent), la population des travailleurs étrangers occupant des postes hautement qualifiés. Cette étude se fera à différents niveaux d'analyse. Nous rappellerons d'abord succinctement quelques données concernant la population active étrangère en France, pour ensuite nous focaliser sur les étrangers hautement qualifiés proprement dit. A l'échelle nationale, nous nous demanderons quelles sont les relations entre les métropoles régionales et la région parisienne, quel est le poids de Paris et de l'Ile-de-France, celui du Nord-Pas-de-Calais parmi les autres régions françaises ?

A l'échelle régionale, d'autre part, nous nous poserons des questions telles que le niveau de performance de la région Nord-Pas-de-Calais en matière d'attractivité des cadres étrangers par exemple.

A plus grande échelle, nous verrons quelles sont les dynamiques de métropolisation au sein de la région Nord-Pas-de-Calais. La démarche adoptée sera comparative. Nous essaierons toujours de situer le Nord-Pas-de-Calais par rapport aux autres régions, les étrangers hautement qualifiés par rapport à la population étrangère active ayant un emploi, etc.

III.1. Travailleurs étrangers et travailleurs étrangers hautement qualifiés en France

III.1.1. La population active étrangère : catégories socioprofessionnelles et secteurs d'activité.

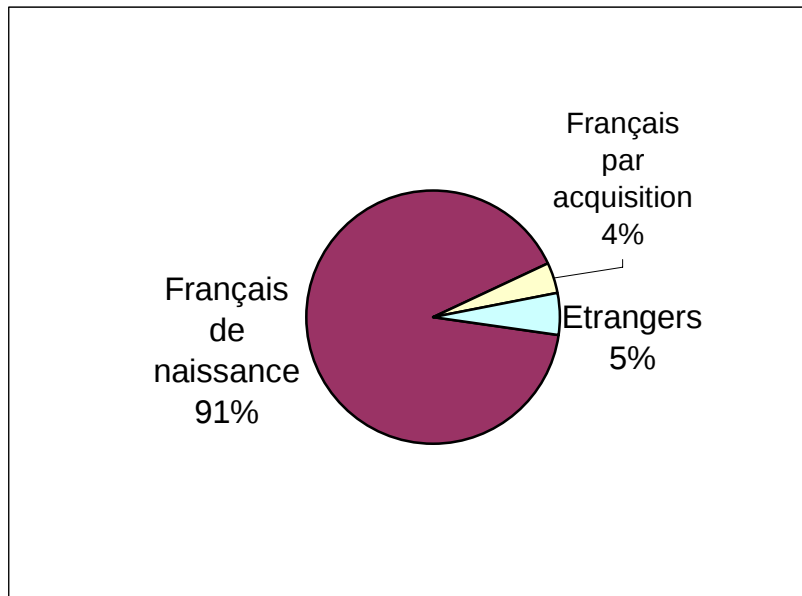
La présence d'étrangers en France est majoritairement née du besoin de main-d'œuvre non qualifiée dans les industries¹⁴⁹. Ce n'est donc pas surprenant de constater qu'aujourd'hui, la population étrangère soit à la fois sous-employée par rapport à la population de nationalité française (comme le montre le graphique ci-dessous, les étrangers ne représentent que 5% de la population active totale ayant un emploi en France) et, quand ils occupent un emploi, que ce dernier soit majoritairement non qualifié (25,7% des travailleurs étrangers sont des ouvriers non qualifiés, et 20,7% des employés non qualifiés). Le phénomène n'est pas propre à la France. En effet, Peter STALKER, dans son étude sur les migrations internationales de main-d'œuvre¹⁵⁰, note que :

« les immigrés se concentrent généralement tout en haut ou tout en bas de l'échelle professionnelle, occupant soit des postes pour lesquels on manque d'autochtones qualifiés, soit des postes dont les autochtones ne veulent pas. »

¹⁴⁹ La France a connu trois grands cycles d'immigration, « étroitement conditionnés par l'activité économique » selon Gérard NOIRIEL (in *Atlas de l'immigration en France*, p. 12) : dans les années 1920, ouvriers agricoles dans les exploitations du bassin parisien, mines de charbon du Nord ; puis les « Trente Glorieuses » avec un recrutement tourné vers l'Afrique du Nord.

¹⁵⁰ STALKER P., *Les travailleurs immigrés. Etude des migrations internationales de main-d'œuvre*. Genève : Bureau International du Travail, 1995, p.152

Graphique n°4 : Population active totale ayant un emploi en France



Source : INSEE, RGP 1999

Notre travail s'intéresse essentiellement aux niveaux les plus hauts de l'échelle socioprofessionnelle, qui sont nettement moins communs pour les étrangers que les postes dépourvus de qualification.

La composition de la population étrangère en France est encore fortement marquée par l'histoire des migrations vers la France, et par ses liens avec les anciennes colonies. La composition par nationalités nous le prouve : les pays voisins de l'Union Européenne, ainsi que ceux du Maghreb sont les plus représentés (même si ces dernières années, la part de l'UE et des pays maghrébins a légèrement décliné au profit de l'Afrique hors Maghreb et d'autres pays (de l'Est notamment).

Parmi les actifs étrangers, les ouvriers et les employés sont les plus nombreux (catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées). Par ailleurs, les emplois occupés sont majoritairement temporaires ou à temps partiel. Leur vulnérabilité est importante, les risques de chômage et de précarité sont par conséquent importants.

Selon l'enquête emploi de l'INSEE, en 2000 (tableau n°7), seulement 16% des étrangers occupaient un poste de la catégorie « Cadres et professions intellectuelles supérieures¹⁵¹ »,

¹⁵¹ Voir annexe n°1 concernant la classification de l'INSEE

contre 34,6% des Français. En revanche, ils sont surreprésentés dans la catégorie « Ouvriers », puisqu'ils représentent presque 60% du total (contre 36,2% pour les Français).

Néanmoins, il semble, selon certains auteurs qui ont étudié ce phénomène de façon longitudinale, que la situation des actifs étrangers se soit légèrement améliorée ces dix dernières années :

« La proportion de cadres chez les salariés étrangers reste très faible, même si l'on assiste à une légère amélioration. [...] La population active étrangère compte, en 1990, 5% de cadres¹⁵² alors qu'elle n'en dénombrait que 3% en 1982 et deux fois plus d'artisans et de commerçants. Leur progression révèle l'ascension sociale de la population étrangère. Globalement, la main-d'œuvre étrangère tend à se rapprocher de celle des Français, même si des différences nettes subsistent. » explique Mouna VIPREY¹⁵³.

Tableau n° 7 : Salariés selon la catégorie socioprofessionnelle en 2000 en France

	Français			Etrangers		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers.....	50,4	17,0	36,2	72,6	32,2	58,4
dont : non qualifiés.....	12,9	11,1	12,1	26,3	24,5	25,7
Employés.....	10,2	55,0	29,2	10,1	53,9	25,6
dont : non qualifiés.....	5,7	27,3	14,9	7,9	44,1	20,7
Cadres et professions int.	39,4	28,0	34,6	17,3	13,8	16,0
Ensemble.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

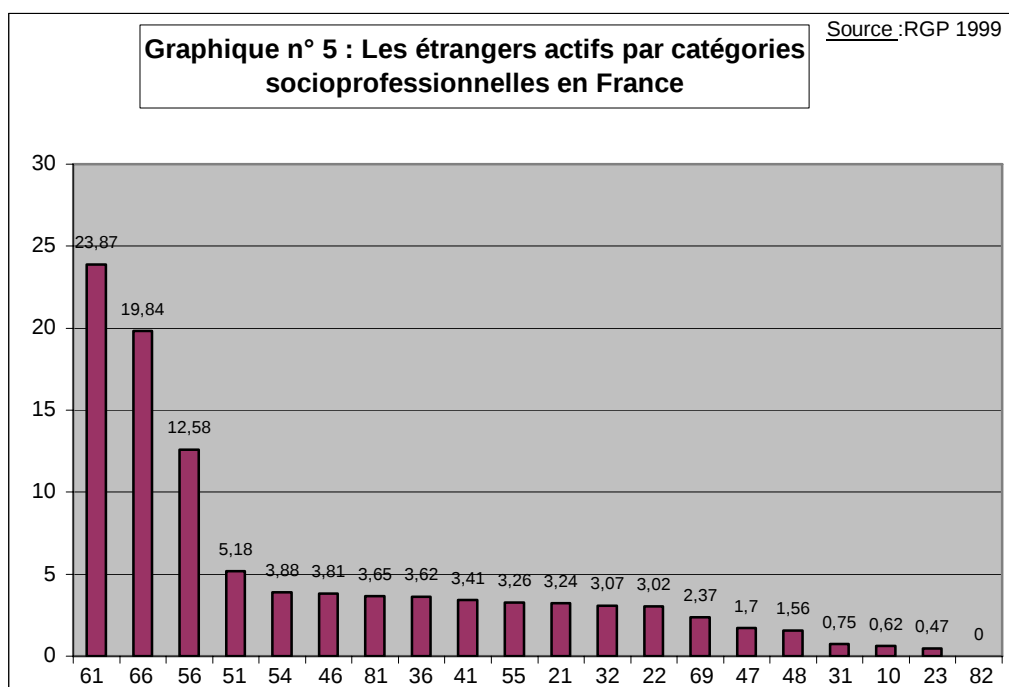
Champ : salariés âgés de 20 à 60 ans, travaillant dans des entreprises privées, publiques ou nationales.

Source : INSEE, enquête Emploi, 2000.

¹⁵² Selon le RGP de 1999, ce chiffre de 5% est resté constant.

¹⁵³ VIPREY M., La main-d'œuvre étrangère dans un contexte de crise de l'emploi, *Espaces Populations Sociétés*, 1996/2-3, p. 414.

A ce titre, le graphique suivant est lui aussi significatif. Les cinq premières catégories socioprofessionnelles occupées par les travailleurs étrangers en France concernent les ouvriers et les employés. La catégorie des cadres d'entreprise n'arrive qu'en huitième position, juste derrière celle des chômeurs n'ayant jamais exercé d'emploi. Quant au mauvais classement des catégories 32 et 31 (respectivement les cadres de la fonction publique¹⁵⁴, les professions libérales), on ne peut s'en étonner étant donné les restrictions à l'accès de ce type d'emplois pour les étrangers, en particulier dans la fonction publique (lire à ce sujet l'annexe n°7).



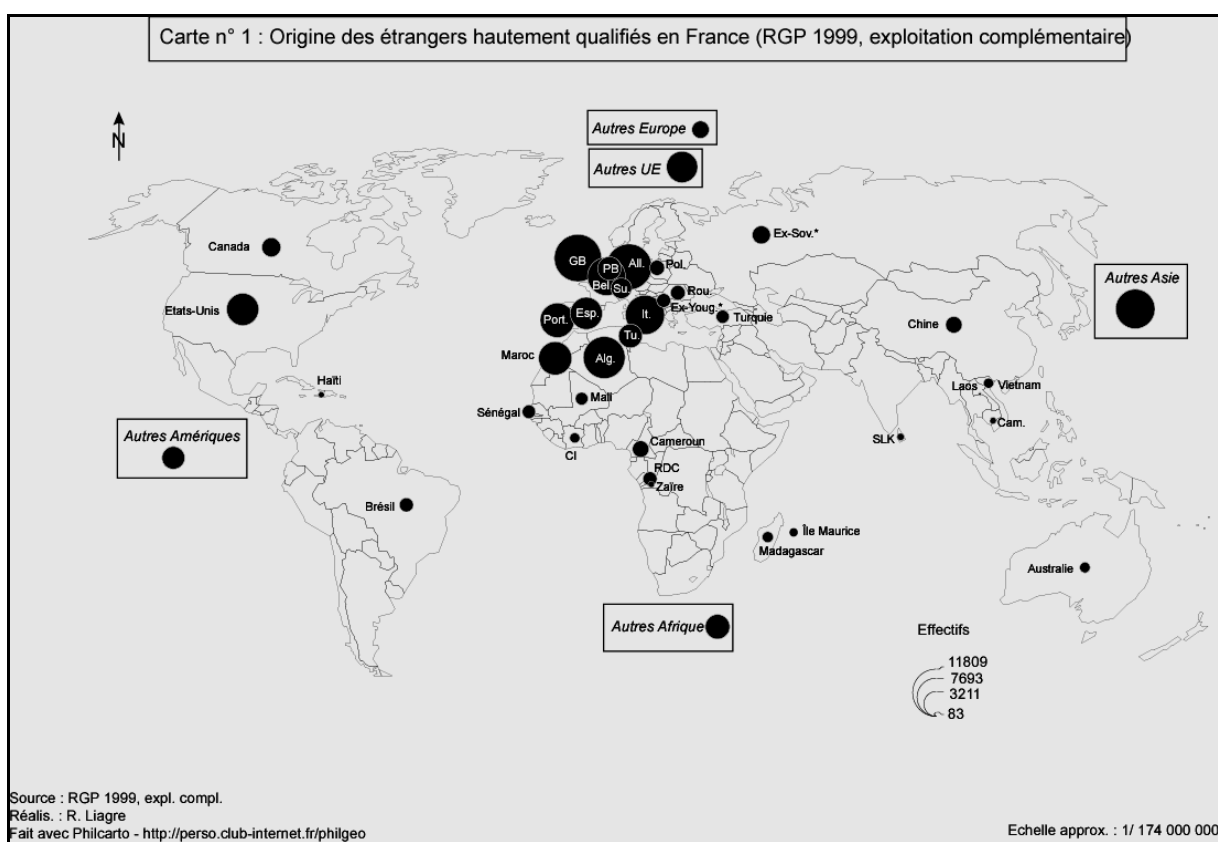
61	Ouvriers qualifiés	21	Artisans
66	Ouvriers non qualifiés	32	Cadres de la fonction publique, professions intermédiaires et artisanales
56	Personnels des services directs aux particuliers	22	Commerçants et assimilés
51	Employés de la fonction publique	69	Ouvriers agricoles
54	Employés administratifs d'entreprise	47	Techniciens
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales	48	Contremaîtres, agents de maîtrise
81	Chômeurs n'ayant jamais travaillé	31	Professions libérales
36	Cadres d'entreprise	10	Agriculteurs exploitants
41	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique	23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus
55	Employés de commerce	82	Autres actifs (dont militaires du contingent)

¹⁵⁴ La catégorie 32 regroupe les cadres de la fonction publique, les professions intermédiaires et artisanales.

III.1.2. Nationalités des étrangers et des étrangers hautement qualifiés en France

III.1.2.1. Les étrangers hautement qualifiés en France : l'Europe en tête

Les CPIS de nationalité étrangère en France appartiennent essentiellement aux pays de la triade, comme le montre la carte ci-dessous.



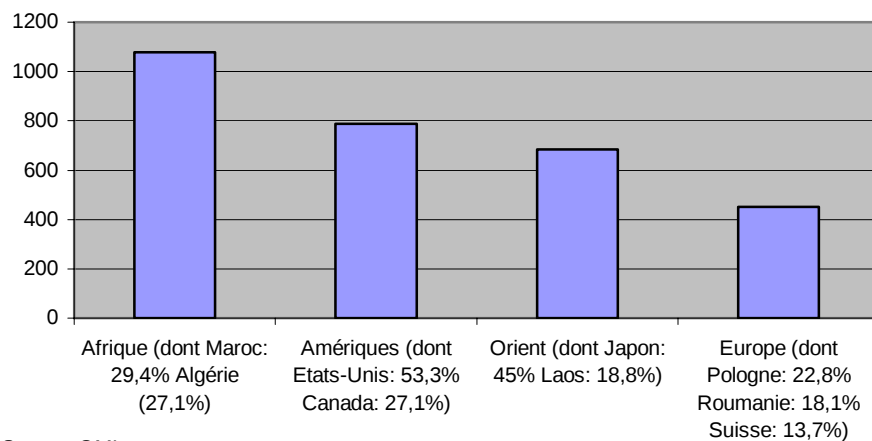
NB : (1) Les nationalités de l'ex-URSS sont classées en Europe ou en Asie. Les nationalités de l'ex-URSS d'Europe comprennent les nationalités déclarées suivantes : Biélorusses, Estoniens, Lettons, Lituanais, Moldaves, Russes et Ukrainiens. Les autres nationalités de l'ex-URSS (Azerbaïdjanais, Arméniens, Géorgiens, Kazakhs, Kirghiz, Tadjiks, Turkmènes, Ouzbeks) sont classées en "Autres Asie".

(2) Comprend les nationalités déclarées suivantes : Bosniaques, Croates, Slovènes, Macédoniens, ex-Yougoslaves, Yougoslaves.

En effet, on le voit sur la carte ci-dessus, parmi les 20 premières nationalités (88,7% du total), l'Europe arrive largement en tête avec 47,4% (sans compter la Russie qui ne représente que 1,5% du total), suivie du Japon (6,9%) et des Etats-Unis (6,2%). Deux pays se retrouvent en tête des étrangers hautement qualifiés en France, la Grande-Bretagne (10%) et l'Allemagne (9,3%). La « surprise » de ce classement vient de l'Algérie qui se classe en troisième position aussitôt après l'Allemagne, avec ses 7,8%, bien placée devant l'Italie, le Japon et la Belgique (6,9% pour les deux premiers et 6,5% pour le dernier). L'Algérie est le premier pays hors de la triade, et le premier pays africain à apparaître dans ce classement. Elle doit essentiellement cette place à l'importante communauté algérienne en France, qui a su gravir l'échelle sociale. Cette répartition est le fruit d'une immigration à la fois liée à l'histoire migratoire¹⁵⁵ de la France et de ses anciennes colonies, et d'autre part, à un mouvement de proximité (Grande-Bretagne, Belgique, Allemagne même). Parfois, les deux se rejoignent pour une même nationalité. Il en va ainsi des Belges, des Italiens, des Espagnols, qui forment une migration de proximité, mais qui ont également été très nombreux à fournir la France en main-d'œuvre peu ou pas qualifiée durant les XIXe et XXe siècles.

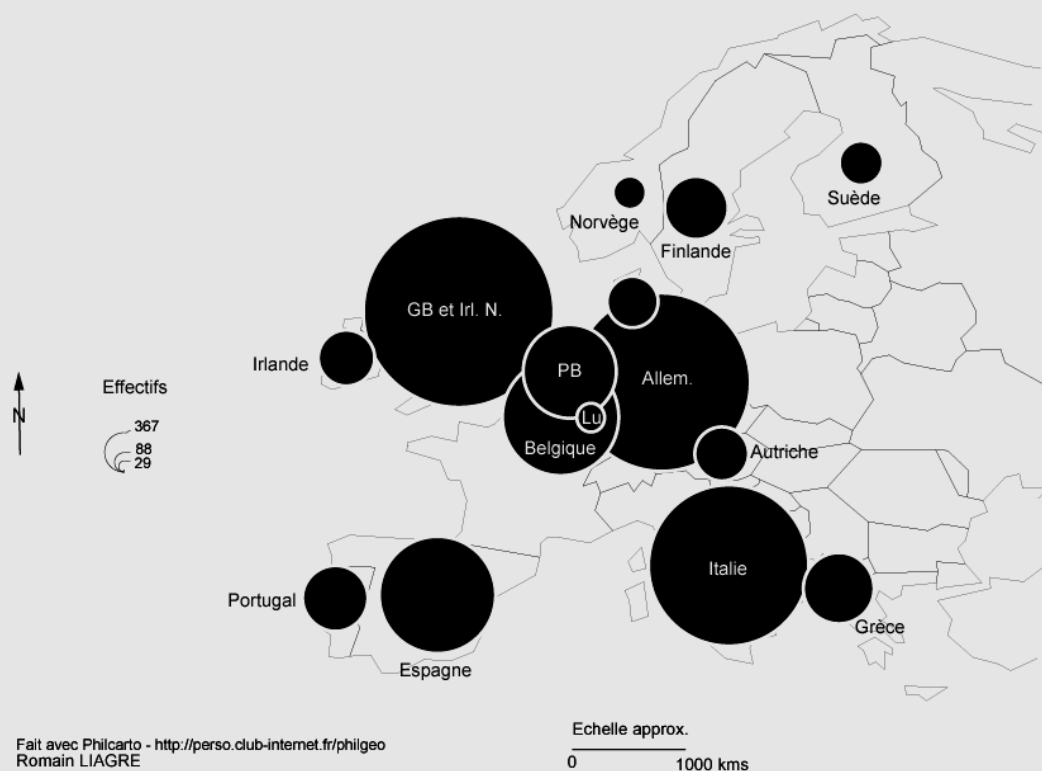
¹⁵⁵ On note ici l'importance des couples migratoires, définis par Gildas SIMON comme : « *Les relations migratoires entre les Etats concernés s'organisent selon des modes très diversifiés. La forme la plus simple est celle du « couple migratoire » unissant le pays de départ et le pays d'arrivée. (...) Dans ce type de relations, l'immense majorité des émigrants du pays de départ se dirigent vers un seul pays d'arrivée, généralement frontalier ou relativement voisin. Entre les deux s'établit un champ migratoire exclusif, du moins pour le pays de départ.* »

Graphique n°6 : Aires géographiques d'origine des cadres et ingénieurs permanents entrés en France en 1999 (Hors Espace Economique Européen)



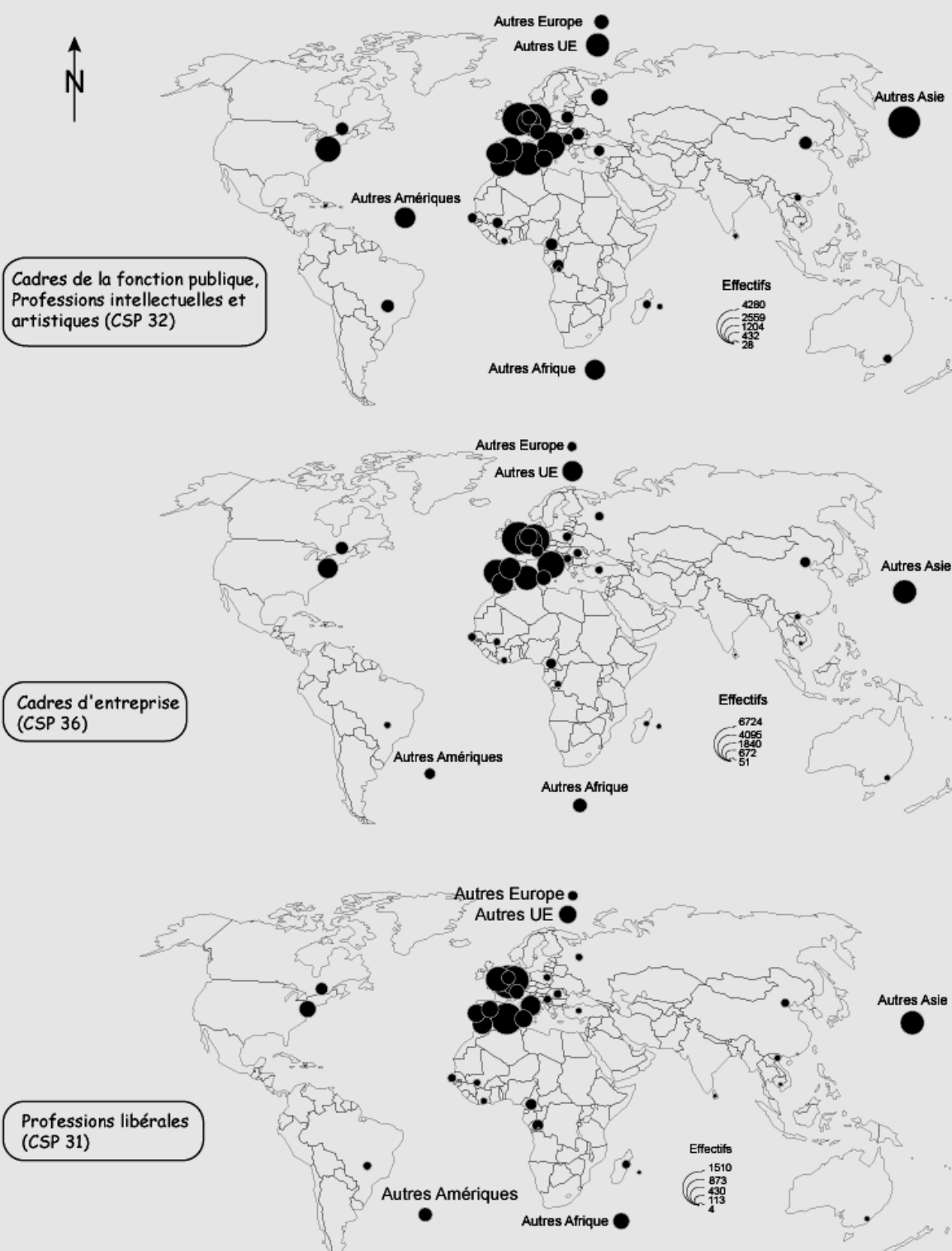
Source: OMI

Carte n° 2 : Nationalités des cadres et ingénieurs permanents originaires des pays de l'UE et des pays non membres parties à l'EEE, entrés en France en 99



Le détail par CSP et par nationalités des CPIS étrangers en France ne nous en apprend pas beaucoup plus. Les trois CSP qui constituent ce groupe des « cadres et professions intellectuelles supérieures » se comportent, quant à la nationalité d'origine, de la même manière.

Cartes n° 3a, 3b, 3c: Les étrangers hautement qualifiés en France (CSP 31, 32, 36 selon l'INSEE)



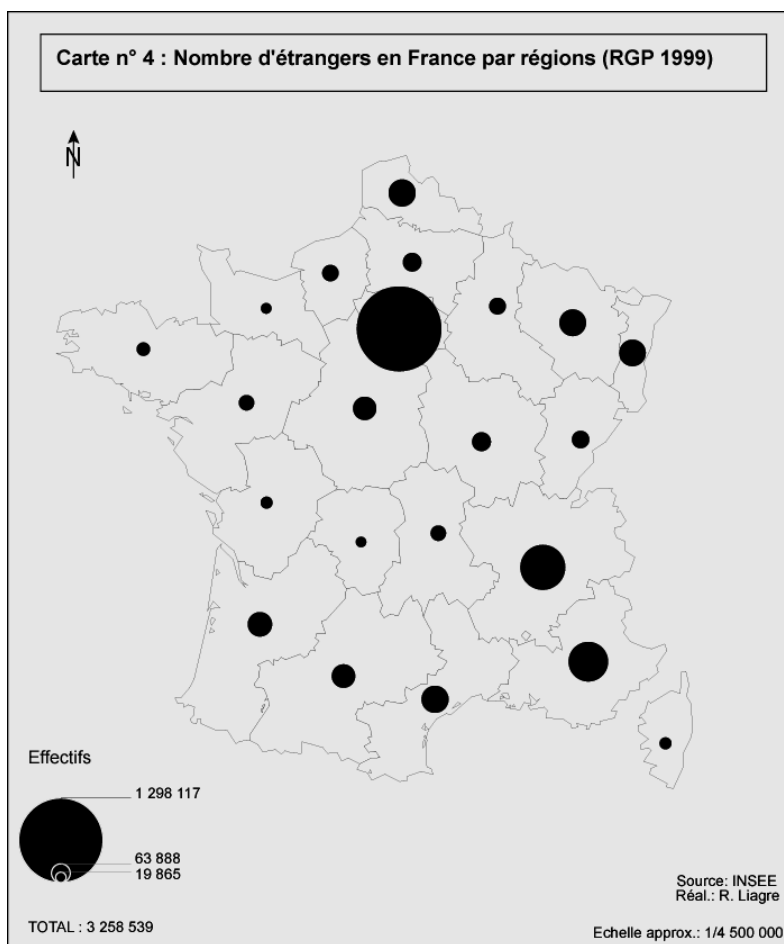
Source : RGP 1999, exploitation complémentaire
Fait avec Philcarto - <http://perso.club-internet.fr/philgeo>
Réal. : R. Liagre

Echelle approx.
1/155 000 000

III.1.3. Localisation des étrangers en France : l' « hyperpolarisation parisienne »

Une fois de plus, cette carte actuelle de la localisation des étrangers dans les régions françaises est le fruit de l'histoire de l'immigration en France, étroitement liée aux grandes vagues d'industrialisation, « gourmande » en main-d'œuvre (secteurs industriels charbonniers et sidérurgiques en particulier). On a donc largement pu observer une corrélation entre les taux d'industrialisation des régions et l'importance du nombre d'étrangers à l'intérieur de celles-ci :

« Etant donné que l'immense majorité des immigrants ont été appelés en France pour des raisons économiques, il n'est pas étonnant que leur répartition sur le territoire national coïncide globalement avec la carte industrielle du pays¹⁵⁶. »



¹⁵⁶ G. NOIRIEL, *Atlas de l'immigration en France*. Paris : Autrement, 2002, p. 16

Actuellement encore, la carte ci-dessus reflète ce phénomène. On note une importante concentration d'étrangers en Ile-de-France (IDF), Rhône-Alpes (RA) et région Provence-Alpes-Côte-d'Azur (PACA). Les trois premières régions françaises en termes d'activité économique sont aussi celles qui regroupent le plus d'étrangers. Puis viennent les régions frontalières du Nord et de l'Est : Nord-Pas-de-Calais, Alsace¹⁵⁷ et Lorraine. Les raisons en sont simples, ce sont d'anciennes régions à forte tradition industrielle qui, en plein essor de l'industrialisation, ont largement fait appel à une immigration de main d'œuvre de proximité au départ (Belges, Allemands), puis de plus en plus éloignée (Pologne, Italie, Maghreb). Les marges frontalières se distinguent donc nettement, hors IDF, du reste de la France (le centre et l'ouest).

La répartition géographique des étrangers en France a progressivement évolué depuis la fin du XIXe siècle, même si les tendances profondes sont jusqu'à aujourd'hui relativement pérennes. En 1891, les départements frontaliers du Nord, de l'Est et du Sud concentraient l'essentiel de la population étrangère (plus de 3,5% de la population active pour les départements concernés ; les Belges dans le Nord, les Italiens en Provence, et les Espagnols dans le Sud-Ouest). Au fil du XXe siècle, les étrangers se sont peu à peu étalés vers l'intérieur de la France, à l'exception notable de l'Ouest (la majorité des étrangers se situent actuellement à l'est d'une ligne imaginaire Le Havre/Sète) :

« Les pôles de concentration les plus importants sont les régions industrielles du Nord, de la Lorraine et des banlieues des grandes villes. La carte de 1990 laisse cependant voir les effets de la crise économique : le Nord et l'Est, fortement touchés par le chômage, ne sont plus aujourd'hui les principales zones d'accueil¹⁵⁸. »

Gildas SIMON a établi une typologie des régions d'immigration en France, qui rejoint ce que nous avons dit plus haut, mais permet surtout au lecteur d'avoir une vue globale et synthétique de la situation. Il distingue quatre types de régions :

¹⁵⁷ Selon l'INSEE, lors du dernier recensement général de 1999, 128 400 personnes se sont déclarées de nationalité étrangère en Alsace, ce qui correspond à 7,4% de la population régionale totale. Parmi eux, 37,9% étaient originaires de l'Union européenne.

¹⁵⁸ G. NOIRIEL, *op. cit.*, p. 17

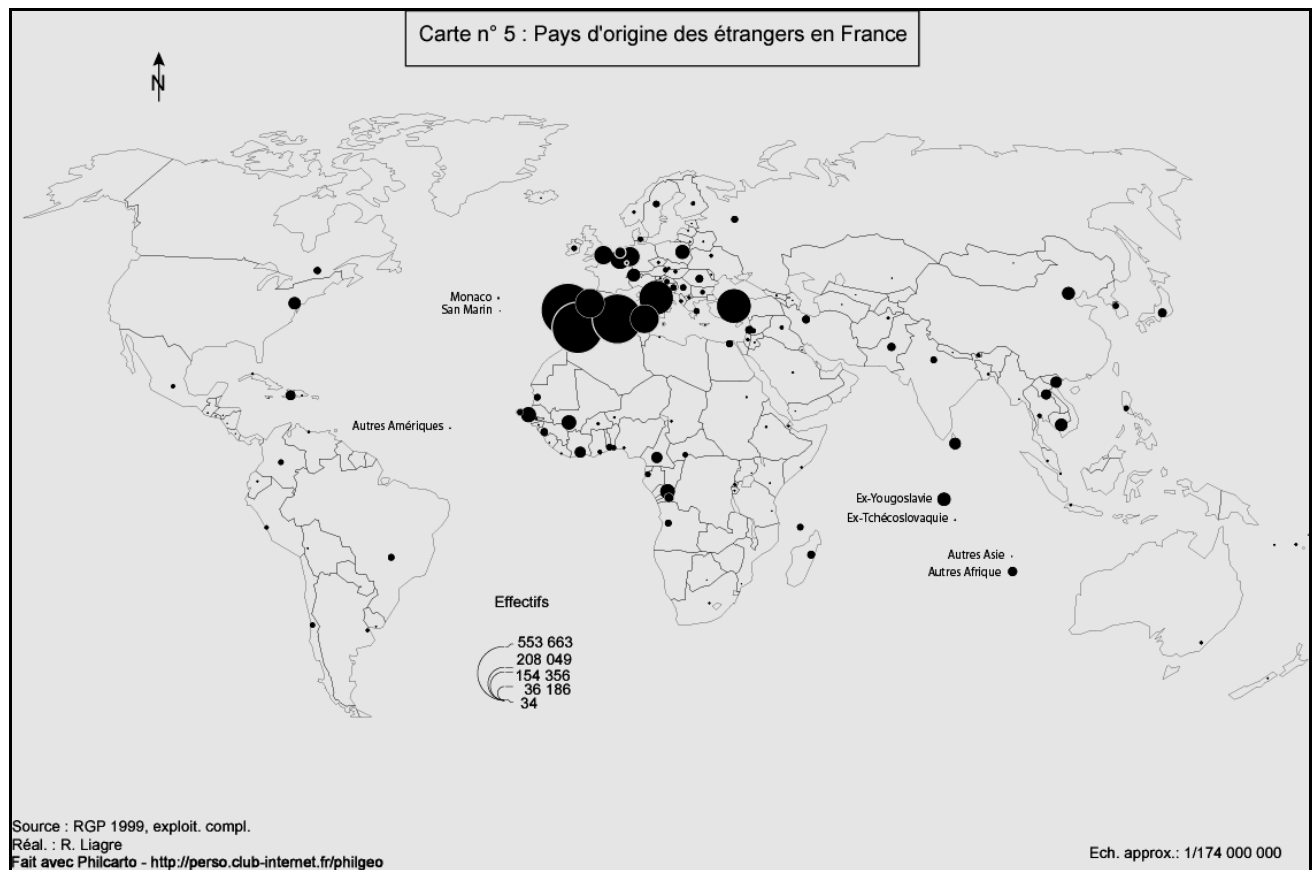
- Les régions sans immigration, qui se situent essentiellement à l'ouest comme le montre le carte : les régions océaniques, le centre-ouest et le Massif-Central. Ce phénomène est constant, et :

« Le non-recours aux étrangers s'expliquait, soit par la forte fécondité de ces régions rurales assez fortement peuplées (Bretagne, Basse-Normandie) qui ont exporté elles-mêmes leur propre population jusqu'à la fin des années 60, soit par le déclin d'une économie régionale sous-industrialisée et affectée depuis plus d'un siècle par l'exode rural et régional (Limousin et région Massif-Central). »

- Les régions industrielles en crise qui ont connu un déclin de l'immigration. Le Nord-Pas-de-Calais et la Lorraine, régions frontalières et industrielles sont parmi les plus concernées. La crise industrielle, la fermeture des mines qui employaient une abondante main-d'œuvre étrangère ont entraîné ces baisses d'effectifs.
- De nouveaux foyers d'appel sont apparus à travers les capitales régionales ; Lille, Lyon, Marseille, etc. sont devenues de nouveaux pôles d'immigration.
- Enfin la capitale, qui « hyperpolarise » les étrangers en France. Laissons parler G. SIMON qui synthétise très bien ce phénomène et ses causes :

« L'attraction de la capitale sur les étrangers n'a cessé de croître depuis un siècle. Paris, qui recevait 191 000 étrangers (soit 17%) en 1891, en accueille, dans l'ensemble de son agglomération, plus d'un million en 1982, et 1,3 million en 1990, soit plus de 30% et même de 40% des étrangers de France, si l'on englobe le marché de l'emploi parisien dans un rayon de 150 km autour de la capitale. Le prestige de la ville, son rôle écrasant dans le système industriel et tertiaire français, l'ampleur, la diversité, la mobilité du marché de l'emploi parisien expliquent cette surconcentration de l'immigration dans l'agglomération parisienne (M. Guillon, 1992). Ainsi, le rôle majeur de Paris, sa supériorité par

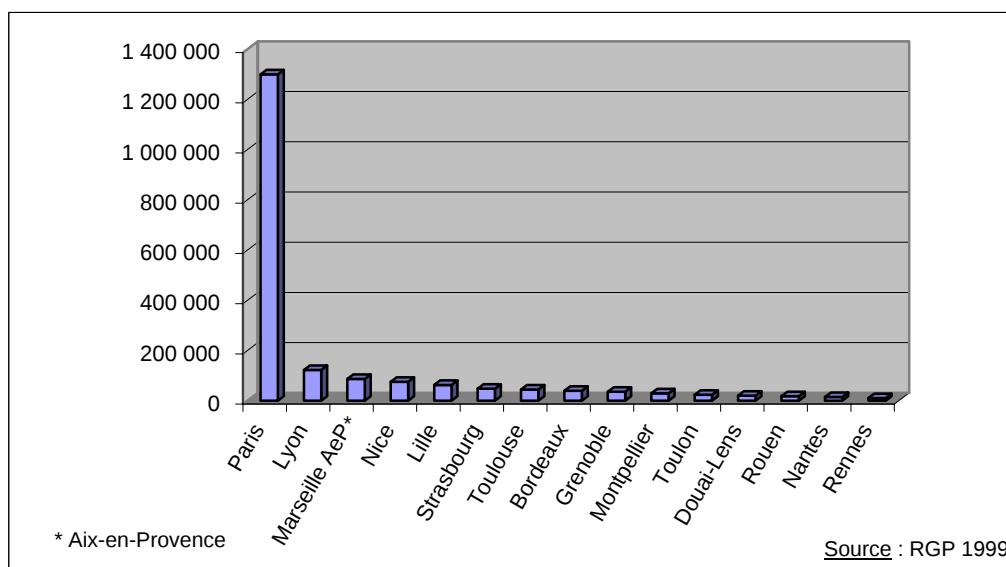
rapport aux centres d'emplois et d'immigration apparaissent comme une nouvelle expression de l'hyperpolarisation de l'espace français¹⁵⁹. »



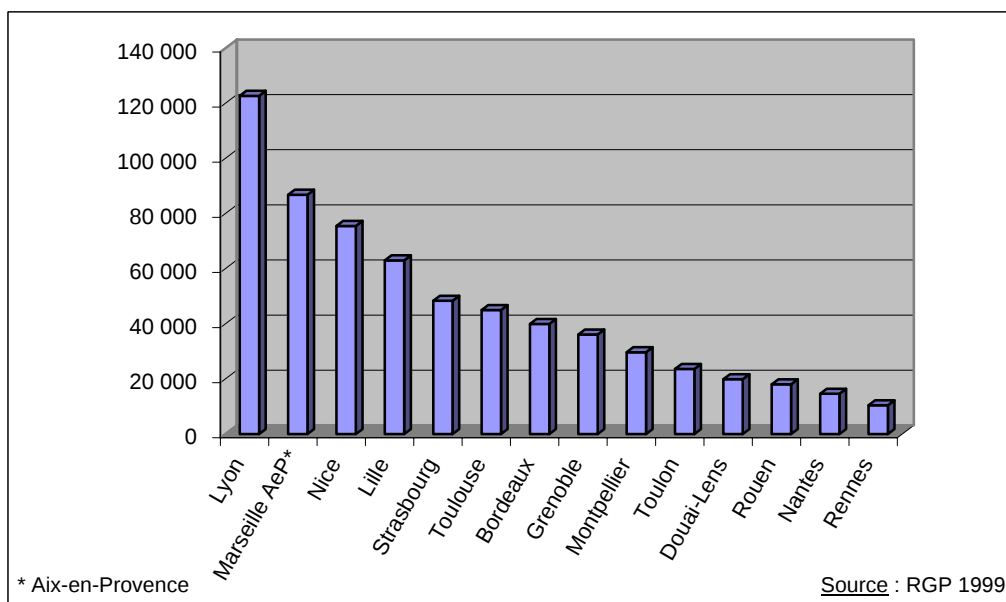
¹⁵⁹ SIMON G., *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*. Paris, Presses Universitaires de France, 1995, p. 306.

Si l'on change d'échelle et que l'on s'intéresse à présent aux communes de résidence des étrangers en France, voici ce que l'on observe à travers les deux graphiques suivants :

Graphique n° 7a : Communes de résidence des étrangers en France (avec IdF)



Graphique n° 7b : Communes de résidence des étrangers en France (hors IdF)



Ces graphiques nous démontrent, si c'était à faire, que les étrangers en France sont concentrés dans les grandes métropoles, Ile-de-France en tête. En ce qui concerne les métropoles du Nord-Pas-de-Calais, on remarquera que dans ce classement national, Lille se retrouve en 5^{ème}

position avec 63 031 étrangers (32,6% du total), et Douai-Lens en 13^{ème} position avec 19 894 étrangers (10,28%).

III.1.4. Distribution spatiale des étrangers hautement qualifiés

Cette section va nous permettre de distinguer les zones géographiques occupées par les cadres étrangers en France. Nous essaierons de comprendre pourquoi certaines régions sont plus attractives pour ces élites, en étudiant quelques pistes. Loin d'être exhaustive, cette partie méritera, dans de futures recherches, d'être étayée par d'autres monographies afin d'aboutir à un bilan français global.

III.1.4.1. L'Ile-de-France toujours en tête

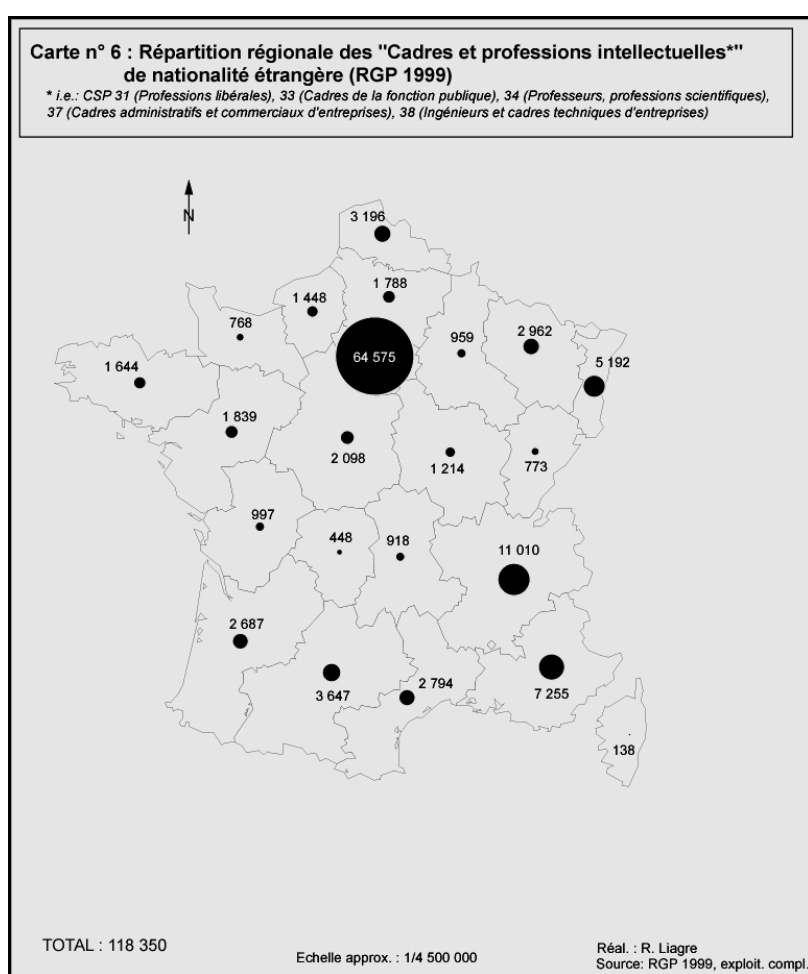
L'Ile-de-France concentre plus de la moitié des « cadres et professions intellectuelles » de nationalité étrangère de France, 54,6%. Suivent deux régions qui se situent au-delà de la moyenne française, Rhône-Alpes (9,3%) et Provence-Alpes-Côte-d'Azur (6,1%). Toutes les autres régions françaises se trouvent en deçà de cette moyenne.

En Ile-de-France, la région parisienne constitue toujours l'exception française. On retrouve une importante communauté de nationalité étrangère (intégration facilitée, réseaux familiaux et professionnels très développés), ainsi qu'un marché de l'emploi hautement qualifié important. Ce sont ces deux raisons pour lesquelles Paris et sa périphérie concentrent la plupart des étrangers hautement qualifiés en France. Ainsi, comme l'explique Jacques FACHE¹⁶⁰, c'est dans la capitale française que se concentre l'essentiel des activités innovantes. Qui dit activités innovantes, dit de façon plus ou moins directe, présence et besoin d'emplois qualifiés, voire très qualifiés (Recherche et Développement des grandes firmes, universités, secteurs de la haute technologie, ...).

« La capitale française concentre pour des raisons politiques et historiques l'essentiel du potentiel innovant du pays. Certes, le poids de Paris a proportionnellement

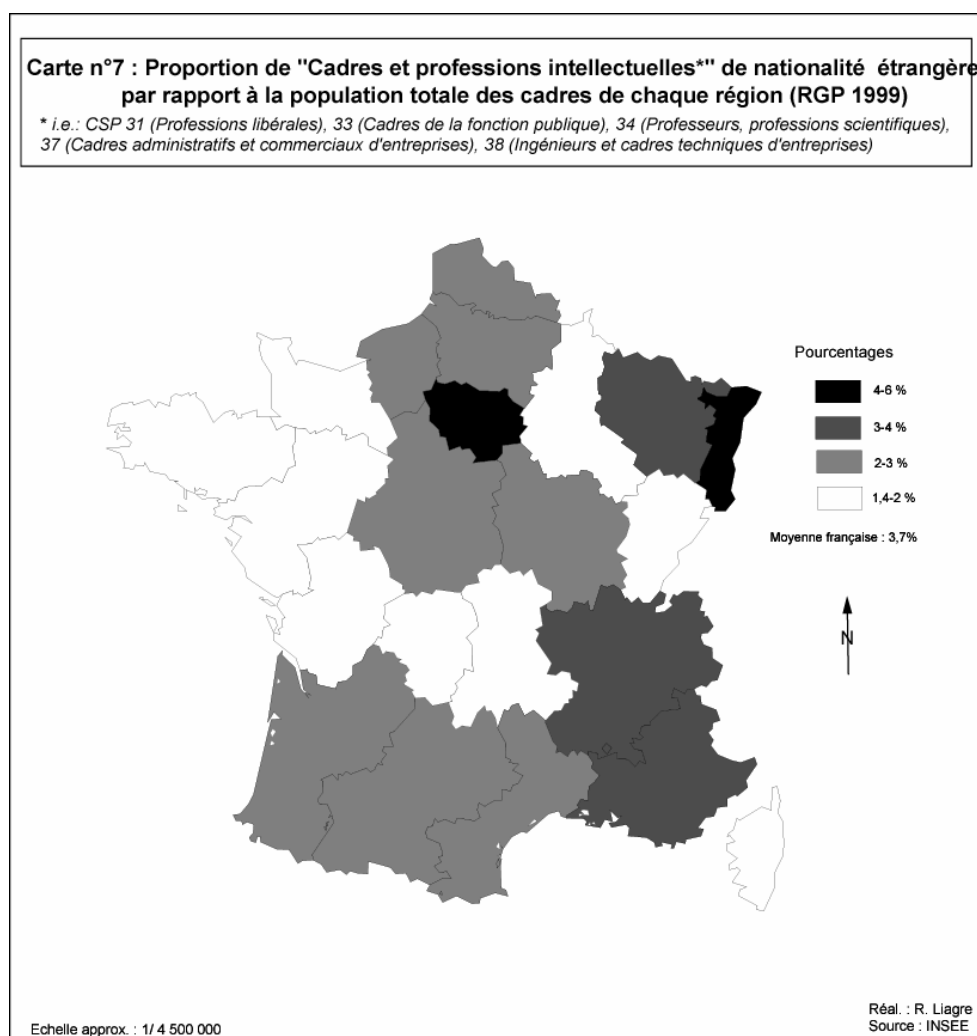
¹⁶⁰ J. FACHE, *Les territoires de haute technologie. Eléments de géographie*. Presses Universitaires de Rennes, 2002, p. 97.

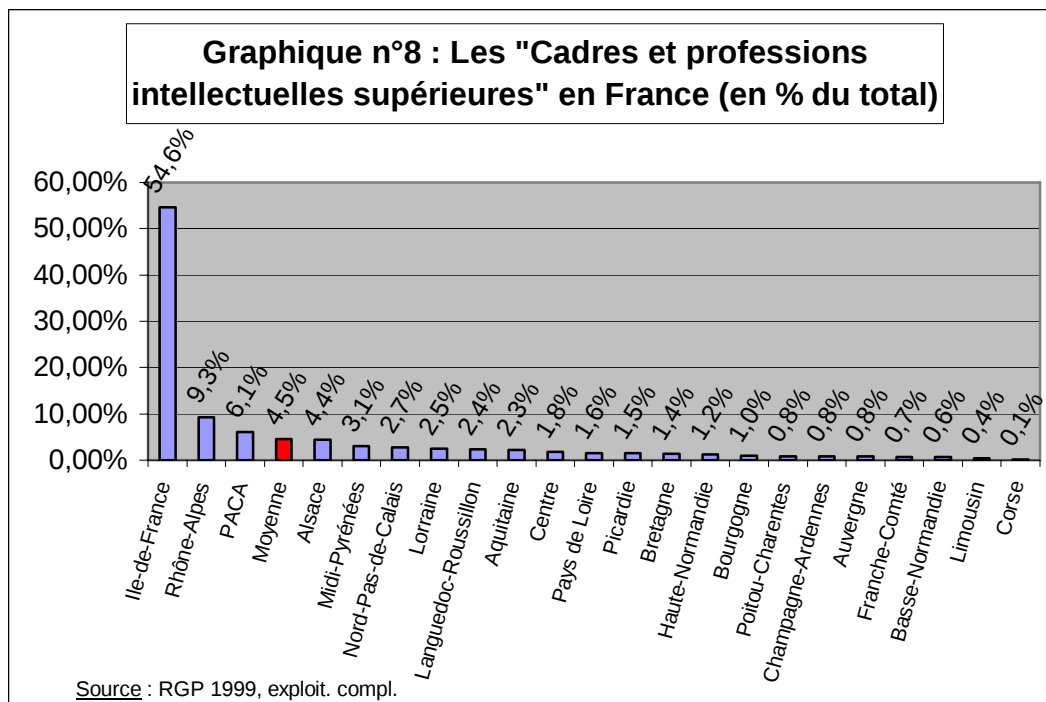
diminué depuis une cinquantaine d'années du fait de la politique de régionalisation et de décentralisation. Cependant, il ne faut pas s'y tromper. Le potentiel de la capitale reste de très loin le plus fort du territoire, avec d'ailleurs une certaine tendance au recentrage qualitatif qui fait plus que compenser la déconcentration quantitative. Concrètement, Paris et sa région représente dix-huit universités, une multiplicité d'écoles prestigieuses (Polytechnique, Centrale, ...) et de très nombreuses entreprises de haute technologie dont des quartiers généraux, des centres de recherche ou des unités de production de haut niveau des plus grandes firmes : IBM à Corbeil-Essonnes, Motorola à Gif... ».



Schématiquement, se dessine une France de l'Est et des régions frontalières. Néanmoins, un chorème de cette carte ne serait pas parfait, puisque la France-Comté et la Champagne-Ardenne se situent au même niveau que des régions comme l'Auvergne ou le Poitou-Charentes.

Parmi les régions françaises, le Nord-Pas-de-Calais se situe en sixième position, avec seulement 2,7% des CPIS de nationalité étrangère de France. Cette situation peut sembler surprenante, eu égard à l'ancienneté de la présence d'étrangers dans cette région, son caractère industriel, et surtout sa position géographique stratégique. Néanmoins, il faut garder en mémoire que la région Nord-Pas-de-Calais a longtemps accueilli des étrangers non qualifiés, et qu'elle-même a été sous-qualifiée puisque les besoins des entreprises industrielles se tournaient vers ce type de main-d'œuvre. Aujourd'hui encore, le marché de l'emploi de la région conserve des traces de cet héritage, ce qui explique sa mauvaise place générale. Nous verrons cela plus amplement dans la troisième partie de cette thèse, à partir d'éléments qualitatifs, qui nous permettront de faire le point sur les atouts et les faiblesses de la région Nord-Pas-de-Calais en matière d'accueil d'étrangers hautement qualifiés.





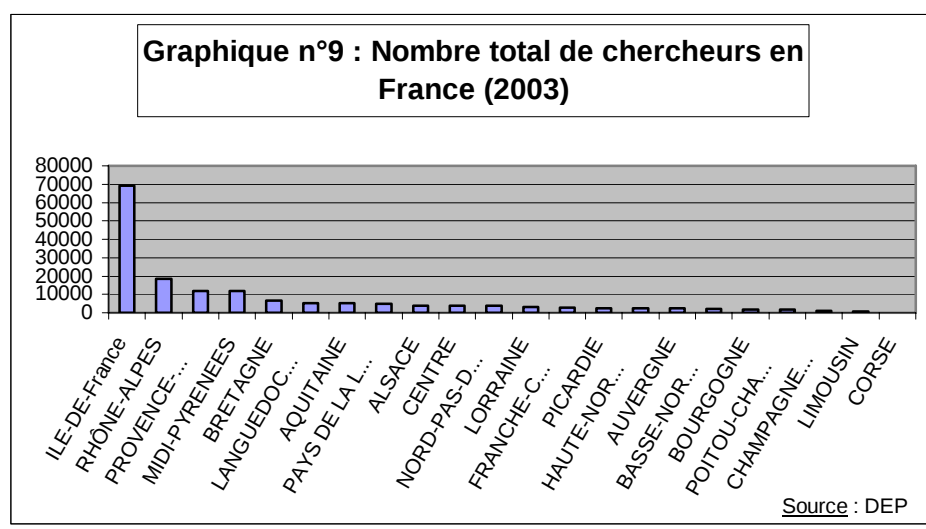
A travers cette analyse de la distribution spatiale des étrangers hautement qualifiés, c'est la question de l'attractivité territoriale qui est abordée. Nous utilisons la définition de l'attractivité territoriale la plus couramment admise, c'est-à-dire :

« [la] capacité d'un territoire à attirer (retenir) les populations et les entreprises, dans un contexte de mobilité croissante au plan national et international¹⁶¹. »

Quelles régions françaises attirent le capital humain, et pourquoi ? Les stratégies de marketing territorial, développées selon les échelles par les villes, les communautés urbaines, les régions ou les Etats, sont souvent étudiées dans le cadre de l'attraction des capitaux étrangers. Sans pouvoir nous rendre sur le terrain et/ou étudier les potentiels de chaque région française, nous ne pouvons qu'avancer quelques éléments rationnels susceptibles d'expliquer les déterminants de l'immigration de cadres étrangers dans une région donnée. Ces éléments sont par exemple le nombre total de chercheurs par région, ou encore le PIB régional par habitant. Il est aussi possible d'avancer les mesures fiscales, les questions liées aux salaires et au marché du travail, les moyens de transport. Notre idée de départ était de réaliser une carte « globale » de France réunissant tous ces éléments potentiellement attractifs pour les cadres étrangers. Etant

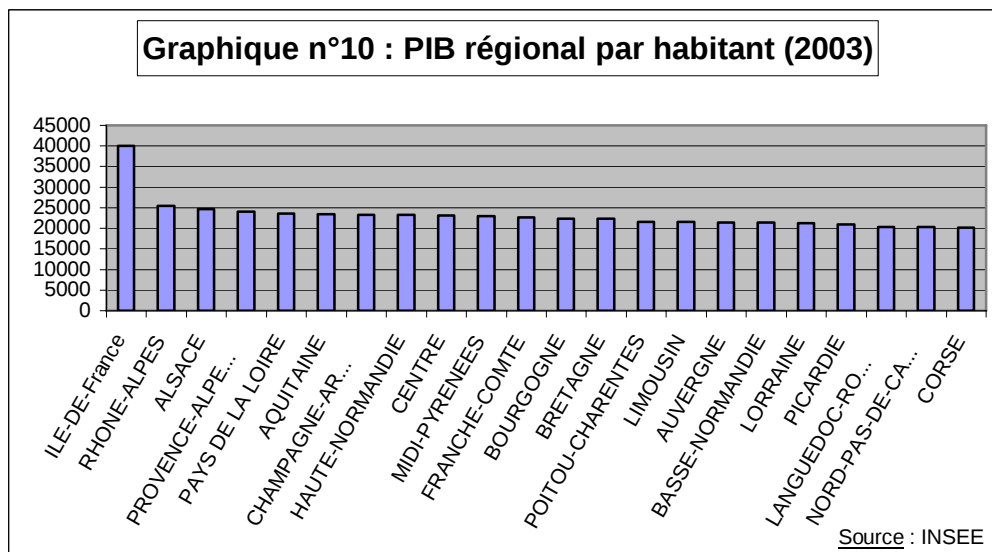
¹⁶¹ In : L'attractivité territoriale dans les projets d'agglomération et de pays. *Les Notes de l'Observatoire*, Entreprises, territoires et développement, avril 2005, p.2.

donnée la somme d'informations à collecter, ainsi que l'illisibilité d'une telle carte (nb : la présentation de plusieurs cartes amène une difficulté de lecture supplémentaire), ce projet a été abandonné. On peut aussi comparer plusieurs cartes ensemble, avec plus ou moins de réussite. Prenons ici deux exemples de mise en perspective déjà cités : le nombre de chercheurs par régions, et le PIB régional par habitant.



On constate que ce sont quasiment les mêmes régions qui concentrent le plus de cadres étrangers qui se retrouvent en tête pour l'accueil de chercheurs. La présence de laboratoires renommés, et le nombre de chercheurs dans les universités et les établissements de recherche publics et privés peuvent être des variables explicatives à l'attraction des chercheurs étrangers.

De même, et on le voit dans le graphique suivant concernant le PIB régional, les régions en tête économiquement sont aussi, à quelques exceptions confirmant la règle, celles d'accueil des élites étrangères.



Il est donc possible de multiplier à l'infini ces points de comparaison, dont les explications qui en émanent sont toutes plus ou moins plausibles. Néanmoins, la question qui se pose, est de savoir quelle est la place de l'affectif et du subjectif dans une décision d'implantation d'entreprises, d'activités, ou dans la mobilité des cadres. Ce sera l'objet de notre dernier chapitre, via les entretiens réalisés, mais nous allons auparavant développer ici cette question. Les stratégies du marketing territorial qui ne s'appuieraient que sur des paramètres objectifs raisonnés et quantifiables (tels que le PIB, l'importance des pôles de compétitivité...) pour attirer les cadres étrangers (et même les capitaux, puisque derrière ces capitaux on trouve des entrepreneurs potentiellement irrationnels) dans leur région feraient inévitablement faillite. On sait que les questions d'images, les stéréotypes concernant certaines villes ou régions (la pluie dans le Nord-Pas-de-Calais, la douceur de vivre en Provence) que véhiculent les medias, les touristes et même les cadres de retour dans leur pays d'origine tiennent une place éminente. Une image positive, ancrée dans les inconscients depuis des années, est déjà un pas important pour une région en faveur de son attractivité. Notons qu'il n'est pas nécessaire de travailler et de développer certaines images comme la question du climat (Sud de la France) ou du potentiel culturel et historique (Paris). C'est ici une attractivité passive. L'autre point, et nous ne développerons pas plus, représente l'attractivité active, qui ne répond pas non plus à des critères économétriques ou de gestion et de ratio. C'est une dynamique que l'on peut trouver matérialisée dans des infrastructures d'accueil, des services aux étrangers hautement qualifiés, etc. à laquelle s'ajoutent (et qui renforcent ce dynamisme) les éléments rationnels évoqués plus haut.

Ainsi, la distribution spatiale des étrangers hautement qualifiés sur le territoire français ne s'explique que dans une analyse globale, c'est-à-dire réunissant tous types d'éléments variés, aussi bien démographiques, que psychologiques ou climatiques.

III.1.5. Conclusion la section III.1.

L'histoire et la géographie expliquent partiellement la dynamique de la répartition spatiale des étrangers en France, quelles que soient leurs qualifications. Les éléments explicatifs de la présence d'élites dans les régions françaises sont variés. Ils incluent des critères objectifs et d'autres qui le sont moins, comme par exemple la notoriété d'une région.

IV Les « cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère dans le Nord-Pas-de-Calais (1990-2000)

Cette sous-section va présenter un panorama démographique de la population des cadres étrangers, comme un instantané de leur situation au dernier recensement de l'INSEE de 1999. Cartes, graphiques et tableaux constituent le corps de cette partie. C'est pourquoi il est préférable de la considérer ainsi qu'une sorte d'atlas¹⁶² qui alternera documents statistiques et commentaires, plutôt que comme une partie de thèse au style littéraire plus traditionnel. Cet atlas va nous fournir les outils et les instruments d'analyse nécessaires au troisième chapitre plus qualitatif.

IV.1. Leur situation au dernier RGP de 1999

IV.1.1. Ventilation par nationalités

Ainsi que nous l'avons remarqué dans la première partie de la thèse, un choix par défaut parmi les nationalités a été opéré lors de la demande d'informations statistiques auprès de l'INSEE. Ont donc été sélectionnées les nationalités des étrangers hautement qualifiés correspondant plus ou moins aux origines des capitaux étrangers présents dans la région

¹⁶² A peu près sur le même modèle que ce qu'a écrit Gérard NOIRIEL avec son *Atlas de l'immigration en France* (cf. la bibliographie en fin de thèse)

Nord-Pas-de-Calais. A celles-ci s'ajoutent les « traditionnelles » nationalités dont l'INSEE fournit quelques détails diffusés publiquement, qui correspondent, elles, aux anciennes vagues d'immigration en France : Maroc, Algérie, Tunisie, Espagne, Portugal, ainsi que la Turquie.

Parmi les nationalités qui ont été « oubliées », on trouve celles d'Afrique noire francophone et les Pays d'Europe Centrale et Orientale (PECO). L'absence de ces derniers se remarque d'autant plus que ces dernières années, les élites de l'Est de l'Europe se sont de plus en plus exportées à travers le monde.

Voici, en quatre points, ce que l'on peut dire au sujet de leur répartition par nationalités :

1. C'est une migration de proximité pour l'essentiel. Parmi les étrangers hautement qualifiés, 32,2% sont des Belges et 13,3% sont des Britanniques. Si cette variable n'est pas réellement étonnante étant donné ce que nous avons déjà abordé au sujet des migrations de proximité, il est tout de même important de souligner l'importance de cette migration. La plupart des mouvements internationaux se font en effet « au plus près ». Notre exemple des étrangers hautement qualifiés de la région Nord-Pas-de-Calais ne fait que confirmer la théorie (l'observation) générale selon laquelle entre 80 et 95% des migrations (quelle que soit leur nature) se font entre pays voisins.
2. Ensuite, on constate les effets de la permanence des liens avec les anciennes colonies, du Maghreb en particulier puisqu'il totalise 21,4% des cadres (la ventilation par Etats donne le résultat suivant : Algérie-11%, Maroc-9,1%, Tunisie-1,34%). Le poids de l'histoire conserve donc toute son importance ; on a observé dans les sections précédentes que la tradition d'immigration dans le Nord-Pas-de-Calais était belge et italienne (immigration de main-d'œuvre). Ce que l'on retrouve dans la répartition des CPIS étrangères de la région : Belgique (32,2%), Italie (9,98%).
3. Si l'on s'attarde sur la répartition par continents, on observe une nette primauté de l'Europe. Entre pays européens, en effet, l'embauche est facilitée, les ressortissants de l'UE sont libres de circulation depuis 1957 et il y a équivalence des diplômes universitaires entre de nombreux Etats-membres. 74,6% des CPIS étrangers sont d'origine européenne. Notons que nous n'avons pas d'indications sur l'Asie, ni sur l'Afrique hors Maghreb. Le continent américain est, lui aussi, sous-représenté.

4. La carte de la répartition par nationalités dans le Nord-Pas-de-Calais ressemble plus ou moins à celle de la France, en particulier dans la distribution par grandes aires géographiques. Dans le détail, en revanche, on observe de légères différences. Celles-ci sont surtout dues aux phénomènes frontaliers : au plan national, la part des Belges dans la population de CPIS perd évidemment de son importance. Alors que le Japon et l'Allemagne retrouvent des places de choix à l'échelle de la France (respectivement 4^{ème} avec 6,9% du total et 2^{ème} avec 9,3%). L'Algérie est toujours le premier pays de la liste n'appartenant pas à la triade Europe occidentale, Amérique du Nord, Japon, et aussi le premier pays africain. Les liens historiques sont toujours en jeu ici.

IV.1.2. Le Nord et la métropole lilloise : deux pôles d'attractivité des cadres étrangers

A l'échelle régionale, la première constatation est que la plus forte concentration de CPIS étrangers s'effectue dans la région Nord plutôt que dans le Pas-de-Calais. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En effet, seulement 411 étrangers hautement qualifiés travaillent et vivent dans le département du Pas-de-Calais, soit seulement 21,24% du total régional. Alors que le département du Nord concentre près de 80% des étrangers hautement qualifiés. Il faut évidemment prendre en compte le fait qu'il est le département le plus urbanisé des deux, que son tissu industrialo-économique est le plus dense et le plus actif ; atouts potentiellement plus attractifs pour les élites.

A un niveau plus fin, celui du bassin d'emploi, on note une forte concentration dans celui de la capitale régionale, Lille (36,53% des cadres étrangers y sont localisés). Les deux premiers bassins d'emploi ici concernés, celui de Lille et celui de Roubaix-Tourcoing (qui correspondent à la conurbation Lille-Roubaix-Tourcoing), représentent 48,57% des emplois de CPIS de nationalité étrangère de la région Nord-Pas-de-Calais. Ce type d'emplois est, pour les étrangers comme pour les nationaux d'ailleurs, singulièrement concentré dans les métropoles. Ce qui semble logique dans la mesure où les travailleurs hautement qualifiés, sauf exception, sont attirés par des zones économiques actives, regroupant des industries de qualité, de haute technologie, des universités, des sièges sociaux, où l'on retrouve les fonctions stratégiques de commandement et d'organisation des régions. Il existe ainsi un cercle vertueux selon lequel, plus une métropole concentre d'activités dites supérieures

(informatique, recherche, tertiaire supérieur, télécommunications, etc.), plus le degré de qualification moyen de la population qui y vit et travaille est élevé. Plus cette métropole sera alors attractive pour les autres « cadres et professions intellectuelles supérieures », qu'ils soient originaires de la ville, du département ou de la région voisine, ou encore d'aires géographiques beaucoup plus lointaines. La métropole en question, grâce à ce réservoir de matière grise et son potentiel d'emplois hautement qualifiés, fonctionne alors comme une véritable pompe aspirante envers les travailleurs hautement qualifiés extérieurs. C'est ce que remarque la DATAR¹⁶³ lorsqu'elle écrit au sujet des fonctions stratégiques des métropoles :

« La plupart des fonctions stratégiques vont de pair avec la richesse des villes, qu'elle soit mesurée par le revenu net après impôt ou par les dépenses effectuées dans la ville (...). La corrélation est encore plus générale avec le niveau moyen de l'ensemble des salaires versés dans la ville. Les fonctions stratégiques se sont ainsi implantées dans des villes déjà prospères, ou bien elles ont contribué à élever le niveau des ressources de la ville. (...) Ce processus tend à renforcer le degré de qualification de la population des plus grandes villes dans les professions les plus innovantes. On interprète cette tendance, parfois appelée « métropolisation », comme une manifestation du processus bien connu de la diffusion hiérarchique des innovations. » (nous soulignons)

Tout comme il existe une suprématie parisienne en ce qui concerne les emplois hautement qualifiés pour les nationaux comme pour les étrangers, chaque région française possède une (voire plusieurs) métropole « forte » qui concentre spatialement les cadres et professions intellectuelles dites supérieures (Lyon dans le Rhône-Alpes, Toulouse dans le Midi-Pyrénées, etc.). Dans le cas du Nord-Pas-de-Calais, c'est la conurbation Lille-Roubaix-Tourcoing-Villeneuve-d'Ascq qui joue ce rôle déterminant pour l'activité économique.

La DATAR a réalisé une étude assez complète sur le thème des Emplois Métropolitains Supérieurs (EMS), et de leur corrélation avec les aires urbaines. Ces Emplois Métropolitains Supérieurs sont en lien très étroit avec le haut niveau de qualification de la main-d'œuvre. En effet, on distingue trois types d'EMS :

¹⁶³ DATAR, *L'offre métropolitaine française vue par les emplois métropolitaine supérieurs. Pour un rayonnement européen des métropoles françaises*, octobre 2004, p.10

- a) Les emplois métropolitains directement liés à l'outil de production : gestion dans l'industrie, commerce dans l'industrie, informatique dans l'industrie.
- b) Les emplois métropolitains liés à l'agglomération : commerce de gros ; services aux entreprises, banque-assurances.
- c) Les emplois métropolitains liés à l'innovation et à la communication : recherche, art, information, transports, télécommunications.

Si cette analyse n'intéresse pas directement notre travail sur les étrangers hautement qualifiés, elle va néanmoins nous permettre, par rapprochement, d'expliquer la présence de cette main-d'œuvre très qualifiée dans les grandes métropoles. Nous voulons ainsi montrer que les emplois hautement qualifiés (en l'occurrence les EMS dans le cas présent) se concentrent essentiellement dans les métropoles. Et, s'il en est ainsi pour les nationaux, le phénomène se retrouve parmi les étrangers. On peut de surcroît penser que ce tropisme métropolitain est encore plus fort pour les étrangers hautement qualifiés, puisque viennent ici interagir toutes les questions propres à l'immigration, et en particulier celle des réseaux sociaux d'étrangers se concentrant essentiellement dans les grandes villes¹⁶⁴.

Ainsi donc, les travaux de la DATAR montrent le lien ténu qui existe entre les EMS et les métropoles (on retrouvera une fois encore le tropisme de l'Ile-de-France). On peut lire à la page 24 du travail de la délégation¹⁶⁵, que :

« Trois régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-d'Azur) concentrent 60,3% du total national des EMS en 1999. A elle seule, l'Ile-de-France représente 45% des EMS, alors qu'elle n'accueille que 27,5% de l'emploi total et 19% de la population. Cette suprématie s'explique par le caractère « éruptif » de toute innovation. Les EMS en grande part étant liés à l'innovation, ils sont d'abord apparus dans la capitale à partir des années 1970 et s'y sont multipliés. » (nous soulignons).

¹⁶⁴ Dans notre cas comme dans de nombreux phénomènes migratoires (cf. G.-F. DUMONT, G. SIMON et toute la littérature sur le thème général des migrations internationales), les facteurs explicatifs de la concentration des étrangers (qualifiés ou non) dans les grandes villes, sont nombreux et inter reliés ; il est difficile d'en faire ressortir un en particulier : présence de famille et d'amis depuis plusieurs années, existence de réseaux professionnels internationaux, liens entre grandes universités à travers le monde et de plus en plus « forts » grâce aux réseaux informatiques, structures de transports, marché du travail, etc.

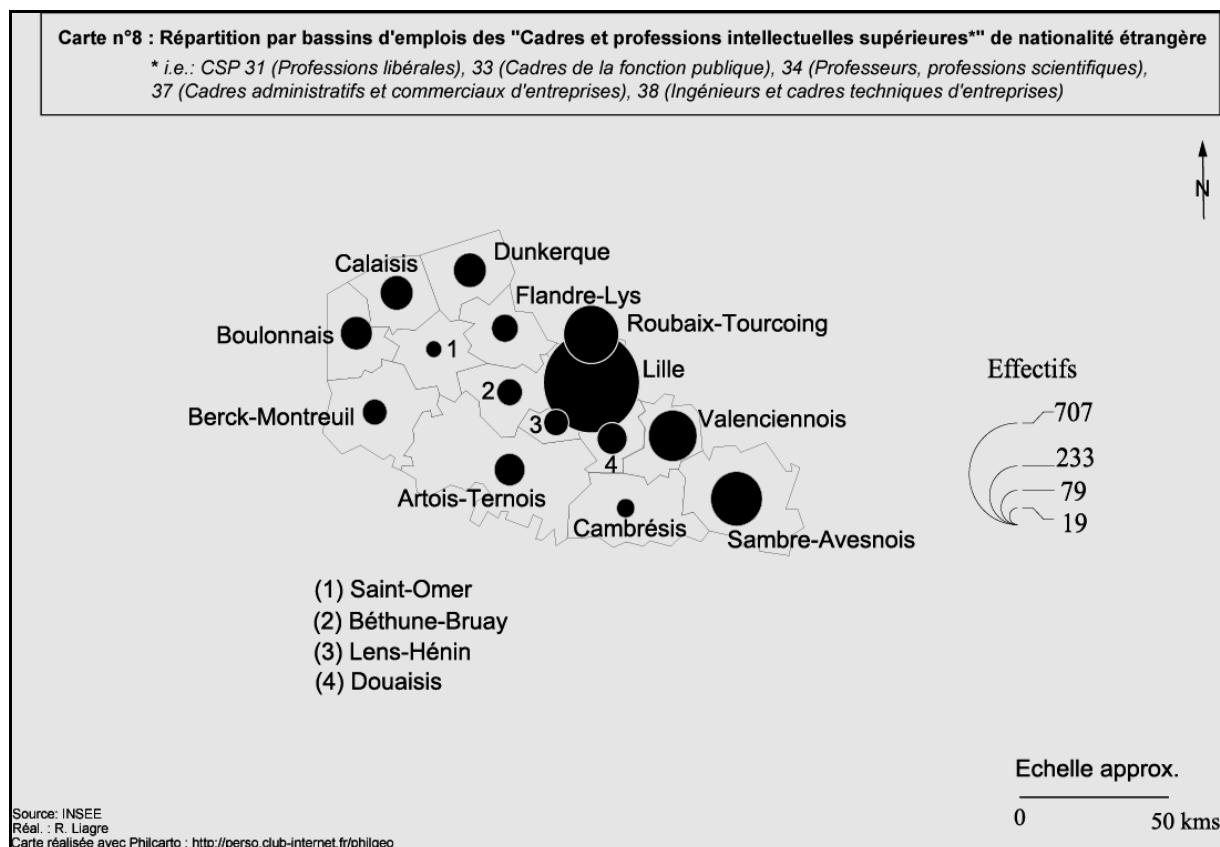
¹⁶⁵ DATAR, op. cit.

Un peu plus loin on lit au sujet de la liaison EMS/emploi urbain :

« Les EMS sont, avant tout, et par définition, des emplois propres au milieu urbain, voire métropolitain. Pour autant, l'analyse plus fine des évolutions touchant les différentes branches laisse apparaître des dynamiques variées. Les 354 aires urbaines françaises concentrent, en 1999, la quasi-totalité des EMS, avec 92,8% des effectifs nationaux. Les 78 aires urbaines de plus de 100 000 habitants accueillent à elles seules 84% de l'ensemble des EMS. Le solde se répartit donc entre les 276 aires urbaines de moins de 100 000 habitants, qui accueillent 7,8% des EMS, et les espaces situés en dehors des aires urbaines, qui en comptent 7,2%. (...) En dehors des plus grandes métropoles, la place des EMS dans l'emploi total est plus faible. On n'en trouve ainsi que 4,0% dans l'emploi total des aires urbaines de moins de 100 000 habitants, et 3,1% hors des aires urbaines¹⁶⁶. » (nous soulignons).

Voici donc démontré le rapport incontestable entre les emplois hautement qualifiés et les métropoles. On comprend mieux maintenant le tropisme de la conurbation Lille-Roubaix-Tourcoing-Villeneuve-d'Ascq. C'est dans cette zone que l'on retrouve le marché de l'emploi hautement qualifié le plus susceptible d'accueillir la main-d'œuvre appartenant aux catégories socioprofessionnelles les plus élevées.

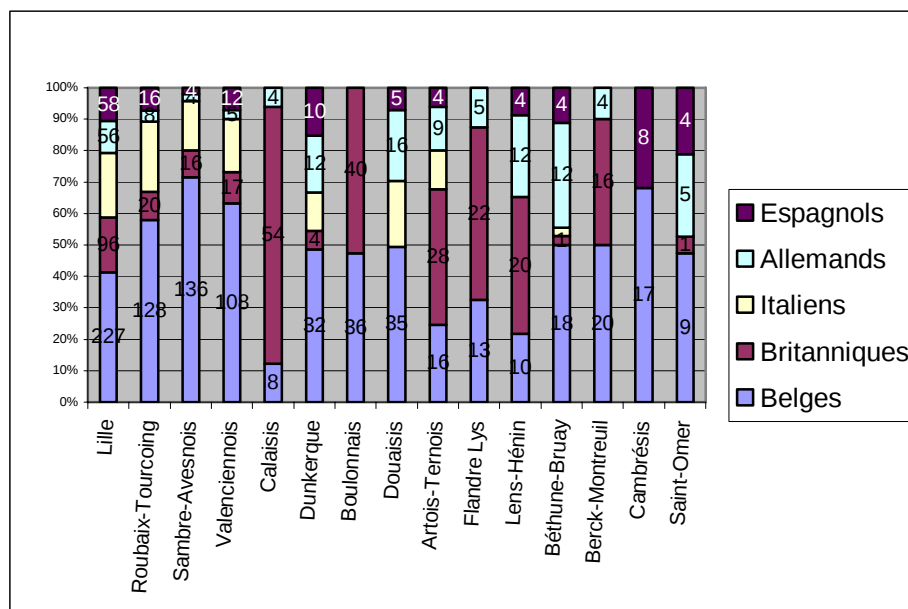
¹⁶⁶ Op. cit., p. 36



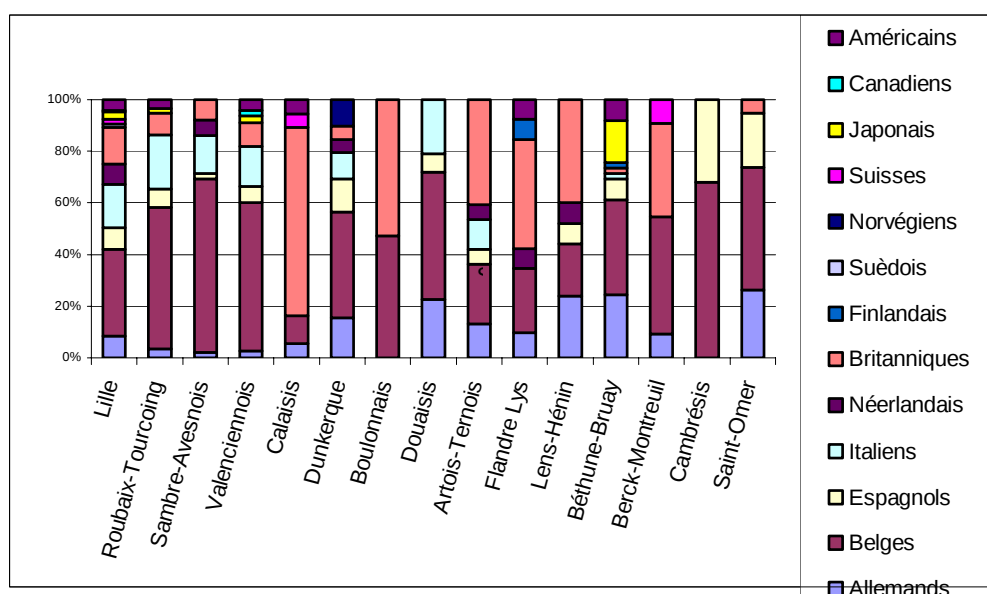
IV.1.3. Les cadres étrangers dans les bassins d'emploi du Nord-Pas-de-Calais : quelle répartition ?

C'est à travers une analyse plus fine de la situation (cf. graphique ci-dessous) que l'on se rend compte qu'il est plus que probable qu'il existe un lien entre les nationalités des cadres étrangers et celles des entreprises présentes dans les différents bassins d'emploi. Le graphique ci-dessous nous interroge tout particulièrement. En effet, on se demande pourquoi les Japonais hautement qualifiés soient aussi nombreux dans le bassin d'emploi de Béthune-Bruay ? Les réponses peuvent être diverses. Existe-t-il une université qui enseigne la langue japonaise dans ce secteur ? L'explication paraît plausible dans le cas de zones accueillant des universités de Lettres et Sciences Humaines (LSH), mais pas vraiment dans le cas des Japonais de Béthune-Bruay. En réalité, il existe une usine de pneus à capitaux japonais dans cette zone, l'entreprise Bridgestone.

Graphique n°11 : Les cinq premières nationalités des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère, par bassins d'emplois du Nord-Pas-de-Calais (RGP 1999)



Graphique n°12 : Les « Cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère par bassins d'emplois de la région Nord-Pas-de-Calais (RGP 1999). (NB : Toutes nationalités.)



IV.1.4. Peut-on établir un lien entre les origines des capitaux et celles des étrangers hautement qualifiés ?

Depuis le XIX^{ème} siècle, la région Nord-Pas-de-Calais accueille des investisseurs étrangers. Les premiers furent bien évidemment ses proches voisins d'outre-Manche et d'outre-Quévrain, qui investirent dans les secteurs de la métallurgie, du matériel ferroviaire, ou encore du textile. Deux chercheurs qui ont travaillé sur les frontaliers du Nord¹⁶⁷ se sont interrogés sur les raisons pour lesquelles les entrepreneurs belges investissaient en France¹⁶⁸. De leurs travaux, deux éléments majeurs d'explication ressortent :

« Le premier élément d'explication est celui de l'étroitesse de la Belgique et la précocité de son industrialisation. Ainsi, l'extraction houillère se développe en Belgique au XVII^{ème} siècle. L'industrie textile s'est aussi développée (dans la région de Gand et de Verviers), bien avant qu'elle le soit dans la région lilloise. (...) le réseau de chemin de fer était déjà très dense en Belgique en 1860. Le savoir-faire et les capitaux belges vont alors être exportés vers d'autres pays, et notamment vers la France au XIX^{ème} siècle. (...) A ce premier élément s'ajoutent les crises de reconversion provoquées par la construction de la frontière. Ainsi, alors que l'industrialisation belge a été rapide et florissante lors du rattachement de la Belgique à la France (de 1790 à 1815) puis lors de son rattachement aux Pays-Bas, la crise de reconversion qui débute dans les années 1830 en Belgique (crise du textile, pertes de marchés) a sans doute également incité les industriels belges à investir à l'étranger. (...) Côté français, l'étendue du marché, l'industrialisation plus tardive, freinée pendant la période révolutionnaire, offre des opportunités d'investissement intéressantes pour les industriels belges. De plus, les politiques protectionnistes qui se renforcent au cours du XIX^{ème} siècle dont le but est de

¹⁶⁷ BOUTEILLIER S., LAPERCHÉ B., MUDARD N., *Frontaliers du Nord. Europe, régions, migrations*. Paris : L'Harmattan, 2002, p. 123

¹⁶⁸ A l'heure actuelle, les raisons d'implantation dans le Nord-Pas-de-Calais sont nombreuses : la Prime d'Aménagement du Territoire (PAT) : subvention d'équipement attribuée par la DATAR, afin de faciliter les projets d'investissements à caractère industriel ou tertiaire, créateurs d'emplois dans certaines zones géographiques. Le montant de la PAT peut atteindre 10 000 euros par emploi créé ; le Fonds Spécial d'Implantation (FSI) : prime complémentaire à la PAT attribuée par le Conseil Régional et la Commission européenne ; le Fonds de Développement des PMI : subvention attribuée par l'Etat et la Commission européenne, etc.

soutenir l'industrialisation française, notamment dans la région du Nord, ont souvent incité les industriels belges à investir en France (stratégie de substitution aux importations). » (nous soulignons).

La présence de capitaux étrangers dans le Nord-Pas-de-Calais tire donc ses origines d'assez loin dans l'histoire. Comme le souligne Serge DORMARD, ces implantations étrangères :

« ne sont (...) pas toutes le résultat de la politique de reconversion régionale menée depuis les années soixante-dix¹⁶⁹. »

La région a connu un décollage de ces investissements étrangers à partir des années soixante-dix, et est réellement devenu une terre d'accueil dès les années 1990 :

« Dans les années 1990, la région Nord-Pas-de-Calais devient une véritable terre d'accueil des investissements étrangers. Elle est le 1^{er} territoire d'accueil des investisseurs de 1996 à 1998. En 1999, elle est la seconde région d'accueil, après l'Ile-de-France. En 1999, la Belgique arrive en 5^{ème} position des investisseurs en France (en nombre d'emplois). Dans la région Nord-Pas-de-Calais, en 1999, les Belges occupent la 4^{ème} place des investisseurs étrangers en terme de création ou sauvegarde d'emplois (soit 362 emplois et 13% du total des emplois créés ou sauvegardés par les investisseurs étrangers), derrière la Grande-Bretagne, les Etats-Unis et l'Italie¹⁷⁰. » (nous soulignons)

La répartition géographique de ces implantations s'effectue selon quatre pôles majeurs : le littoral, où l'on trouve de nombreuses implantations britanniques, comme le montre la carte n° 9 suivante, le pays minier qui bénéficient d'avantages divers comme les aides à la reconversion, le sud-est de la région où sont surtout concentrés les Belges et les Américains, et enfin l'agglomération lilloise.

¹⁶⁹ DORMARD S., *L'économie du Nord-Pas-de-Calais. Histoire et bilan d'un demi-siècle de transformations*. Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 2001, p. 131

¹⁷⁰ BOUTEILLIER S., LAPERCHE B., MUDARD N., op. cit., p.165.

Carte n° 9 : Les entreprises à capitaux étrangers

Notons à ce sujet quelques remarques par secteurs d'activité. Les investissements belges concernent principalement le textile et l'habillement (40,2% des emplois, 36% des établissements présents dans la région), le secteur du transport et de la logistique (44% des emplois pour seulement 18% des implantations). Le Royaume-Uni est spécialisé dans le domaine agro-alimentaire, mais aussi celui de la chimie et de la parachimie. L'Allemagne, quant à elle, occupe la première place dans le secteur du commerce avec 39,8% des emplois étrangers, et la seconde place dans l'emballage (33,4% des emplois en région). Enfin, remarquons que la Suède est le premier employeur du secteur du papier/carton avec 29,3% des emplois pour 6,8% des entreprises étrangères.

Dans une note synthétique datant de l'année 2000 sur le thème des investissements directs étrangers (IDE¹⁷¹) dans la région Nord-Pas-de-Calais, rédigée par Nord France Experts (NFX), on apprend l'extrême diversité des origines des capitaux étrangers accueillis dans la région. En effet :

« De façon non exhaustive, nous avons dénombré en 1999 pas moins de 140 ressortissants étrangers dirigeants de sociétés à capitaux étrangers (79 Belges, 16 Britanniques, 12 Néerlandais, 11 Allemands, 7 Italiens, 5 Américains, 5 Japonais, 3 Islandais, 2 Finlandais). »

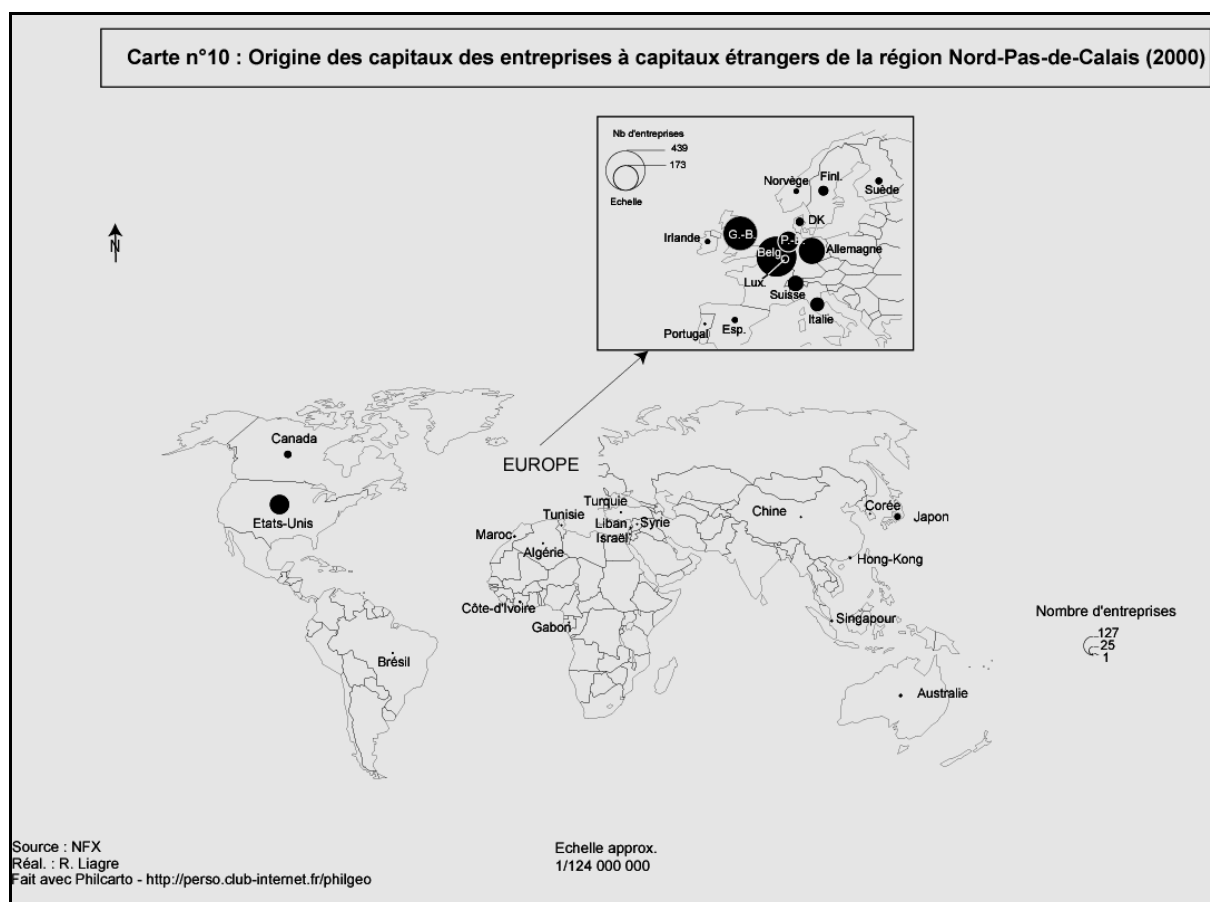
Concernant ce rapport entre les nationalités des investissements étrangers et celles des étrangers hautement qualifiés présents dans une région ou un pays, citons l'OCDE qui note, dans son ouvrage annuel sur les tendances des migrations internationales :

« Il semble aussi qu'il y ait une corrélation positive entre les flux d'investissements internationaux et ceux de main-d'œuvre qualifiée ».

¹⁷¹ Sont considérés comme IDE : « l'achat, la création ou l'extension de fonds de commerce, de succursale ou de toute entreprise à caractère personnel et toutes autres opérations [...] lorsqu'elles ont pour effet de permettre à une ou plusieurs personnes non résidentes le contrôle d'une société exerçant une activité industrielle, agricole, commerciale, financière ou immobilière quelque soit sa forme, ou d'assurer l'extension d'une telle société déjà sous leur contrôle. » A ces participations, détenues directement par des personnes physiques ou morales, privées ou publiques non résidentes, s'ajoutent les participations indirectes de l'étranger. Seront considérées sous contrôle étranger les filiales, créées en France, d'une entreprise française à capitaux étrangers. De même, si l'étranger prend le contrôle d'une holding industrielle française, ce sont toutes les entreprises appartenant au groupe qui passeront sous contrôle étranger. Les différents types de contrôle sont les suivants :

- Participation majoritaire : le contrôle est certain lorsque la participation dans le capital est strictement supérieure à 50%
- Participation minoritaire : lorsque les participations dans le capital sont comprises entre 10% et 33,33%. Le contrôle est alors un placement financier.

Dans notre cas, la corrélation positive s'observe de manière statistique. Les Belges et les Britanniques sont en tête pour les IDE dans la région en 1999 (respectivement 56,4% et 11,4%). Même constat pour les cadres étrangers (cf. plus haut). L'Europe est largement majoritaire dans les deux cas (même si la proportion est beaucoup plus forte pour les IDE, 92,8%). Les Etats-Unis et le continent asiatique sont sous-représentés (3,6% dans les deux cas pour les IDE).



La comparaison avec la situation dans l'agglomération toulousaine nous permet de vérifier cette correspondance entre les origines des capitaux étrangers sur un territoire et celles des cadres étrangers présents sur ce même territoire. Certes, le contexte toulousain est différent de celui du Nord-Pas-de-Calais. Dans les secteurs qui font vivre cette région, l'aéronautique civile et spatiale et dans une moindre mesure l'électronique et l'informatique, il semble que la notion de collaboration et d'échanges de personnels hautement qualifiés entre les firmes soit particulièrement développée.

De plus, ces secteurs sont très exigeants en matière de main-d'œuvre qualifiée et de personnel d'encadrement :

« Le seul secteur qui exige la présence importante de cadres étrangers et entraîne de manière systématique la venue de cadres dans l'agglomération toulousaine est celui de l'aéronautique. D'une part dans le cadre du programme de la gamme Airbus, réalisée en collaboration avec les firmes allemandes DASA (Deutsche Aerospace Airbus, usines de la région de Hambourg et Brême) et B.A. (British Aerospace, usines de Bristol, Filton et Chester), d'autre part dans le cadre du programme ATR (Avion de Transport Régional) réalisé en collaboration avec Alenia (Italie, usine de Naples)¹⁷². »

Dans la situation de Toulouse, on note néanmoins une corrélation beaucoup plus franche entre la présence d'industries aéronautiques allemandes ou britanniques et la venue de cadres de même nationalité. Ce pourrait être le cas si la région Nord-Pas-de-Calais possédait ce type d'industries pointues, et cela ne remet aucunement en cause les capacités d'attraction des élites étrangères des régions concernées.

Ainsi, nos observations statistiques pour le Nord-Pas-de-Calais et pour Toulouse corroborent la remarque générale à la fois de l'OCDE mais aussi d'Anne-Catherine Wagner qui explique que :

« Les pays investisseurs en France sont ceux qui fournissent l'essentiel de l'immigration des cadres¹⁷³. »

La situation de la région Nord-Pas-de-Calais n'a donc rien d'exceptionnel en comparaison aux autres régions françaises, et s'intègre ainsi au modèle général.

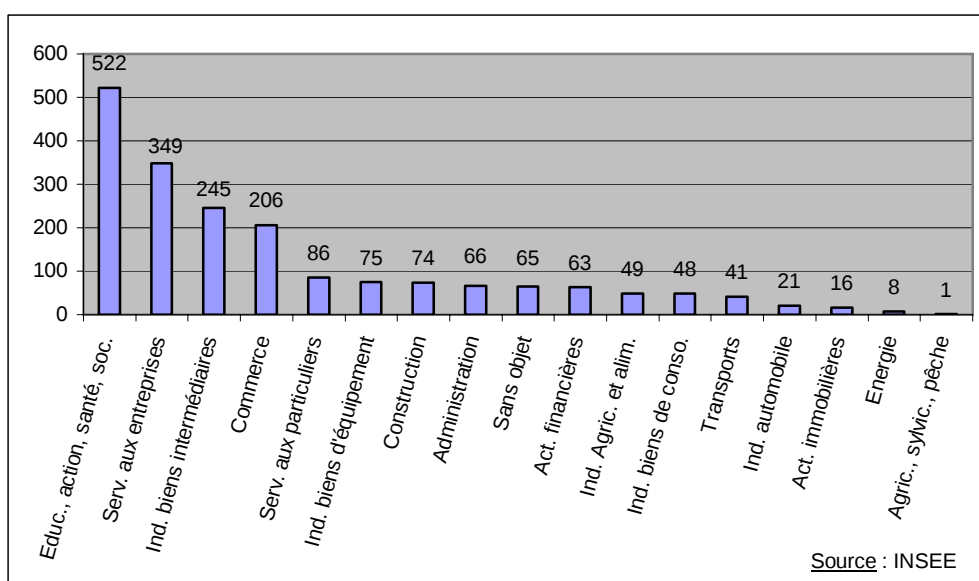
¹⁷² DATAR, *Les migrations professionnelles en Europe. Les cadres étrangers dans l'agglomération toulousaine*. Université de Toulouse Le Mirail/CIEU, février 1995, p.38.

¹⁷³ AC WAGNER, op. cit., p. 29

IV.1.5. L'Education et la Santé, deux secteurs d'activité qui emploient des cadres étrangers

Environ 27% des CPIS de nationalité étrangère dans la région Nord-Pas-de-Calais travaillent dans le secteur d'activité « Education, action, santé, social ». Ce sont essentiellement les enseignants (titulaires du CAPES, de l'agrégation, d'une thèse de doctorat ; donc occupant des fonctions dans le secondaire ou le supérieur), et des personnels médicaux (médecins, pharmaciens, etc.). Les autres secteurs concernent les « services aux entreprises » (18%), « l'industrie des biens intermédiaires » (12,7%), et le secteur du « commerce » (10,6%). Les autres secteurs d'activité ne dépassent pas 10%.

Graphique n°13 : Répartition des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » du Nord-Pas-de-Calais par secteurs d'activités (RGP 1999)



Nous pensons que cette situation montre bien que le Nord-Pas-de-Calais n'a pas de politique d'accueil spécifique en faveur de l'accueil des cadres étrangers, (pour les cadres d'entreprise précisément). En effet, les étrangers que l'on retrouve dans l'enseignement et la recherche sont souvent venus (pour)suivre leurs études dans le Nord-Pas-de-Calais (qui n'avaient pas forcément de projet professionnel bien défini au départ, et qui ne projetaient pas non plus de s'installer dans la région). Au hasard et au fil de leurs études et de leur parcours personnel, ils ont commencé à avancer dans leur domaine (le plus souvent l'enseignement et la médecine), à se créer des réseaux amicaux, familiaux, professionnels. Il leur est alors devenu de plus en

plus difficile et coûteux (psychologiquement...) de (re)partir s'installer dans une autre région ou un autre pays, ou tout simplement de retourner chez eux.

Il est intéressant de savoir que ce phénomène ait déjà été observé par le HCI, comme l'attestent ces lignes tirées de leur étude sur le thème sensible de l'insertion des cadres d'origine étrangère et des DOM-TOM¹⁷⁴ :

« La répartition des cadres immigrés (donc des personnes nées étrangères à l'étranger et qui peuvent aussi bien être restées étrangères que devenues françaises) selon les secteurs d'activité est également spécifique : ils sont plus présents dans les services (éducation, santé, action sociale, service aux entreprises) que dans l'industrie. »

Les conditions de nationalité et/ou de détention d'un diplôme français ferment un certain nombre d'emplois aux étrangers. C'est ce qui peut expliquer, dans nos résultats, leur sous-représentation parmi certaines catégories de cadres. Par exemple, on peut noter que de nombreux emplois de titulaires sont fermés aux étrangers dans les trois fonctions publiques françaises, d'Etat, hospitalière et territoriale. Ce qui n'empêche pas ces secteurs d'embaucher des vacataires, des travailleurs au statut précaire, comme c'est le cas dans le secteur de la médecine. On compte une cinquantaine de professions fermées aux étrangers (cf. annexe n°7), ce qui représente, secteur public et privé confondus, environ 7 millions d'emplois, soit 30% du total. Parmi ces professions, on remarque qu'un certain nombre font partie des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » : médecins, vétérinaires, avocats, directeur d'établissement primaire et secondaire, directeur de publication de presse. On peut comprendre que certaines catégories d'emplois, qui touchent à la souveraineté nationale ou à la puissance publique, soient « réservées » aux individus de nationalité française. Quant aux autres métiers, plusieurs groupes d'études, comme le Groupe d'Etudes sur les Discriminations¹⁷⁵ (GED), proposent de réviser les lois et les textes qui restreignent l'accès à ces emplois dits fermés.

¹⁷⁴ HCI, Les parcours d'intégration. *Rapports officiels*, 2002, p. 23

¹⁷⁵ Groupement d'intérêt public créé en 1999. Ces deux principales missions sont l'analyse des discriminations, et la formulation de propositions. Plusieurs acteurs composent son conseil d'administration : pouvoirs publics (ministère de l'emploi et de la solidarité, etc.), associations (MRAP, LICRA, etc.), organisations syndicales (CGT, CFTC, etc.) et patronales (MEDEF, UPA, etc.)

On peut aussi avancer que la mobilité des cadres d'entreprise se fait plutôt sur de courtes durées (missions de 2/3 ans, ou temporaires inférieures à une année). Prenons l'exemple d'un cadre japonais venu pour 6 à 12 mois à Toyota Onnaing avec pour objectif de lancer une production et de former les cadres locaux à telle fonction spécifique du modèle japonais). Les gens viennent travailler et s'installer pour une période relativement longue (trois, quatre ans par exemple), mais ils ne sont pas comptabilisés dans nos statistiques de stocks de population étant donnée la longueur des périodes intercensitaires (1990, 1999 pour les derniers).

Dans ce cas il s'agit plutôt d'une circulation de cadres à haut potentiel (cf. les travaux de Anne-Catherine WAGNER et Alain TARRIUS) que d'une installation longue.

Cette migration de cadres étrangers vers le Nord-Pas-de-Calais n'existe quasiment pas (ou seulement à long terme dans les secteurs de la santé et de l'éducation); et dans ce cas, la région Nord-Pas-de-Calais a du travail pour se rendre attractive autrement qu'à travers Lille 2004 et la culture (si tel est son avantage, cela reste encore à prouver). Ou alors, sur de courtes durées, comme nous l'avons expliqué ci-dessus.

IV.1.6. Un net déséquilibre par sexe

Malgré les luttes contre les discriminations de toutes sortes, et sexuelles dans le cas qui nous occupe ici, force est de constater que, même si leur place évolue, les femmes restent sous-représentées dans la population des cadres en France. Selon une enquête de l'AGEFI (Agence Economique et Financière), tirée du « Guide des Etats-Majors », en 2005, on comptait seulement 11% de femmes parmi les 30 000 cadres dirigeants les 5 plus grandes sociétés françaises. Parmi les cadres du secteur privé, on compte environ 26% de femmes. Il semble alors encore plus difficile de s'intégrer en tant que femme et cadre, lorsque l'on est de surcroît, de nationalité étrangère.

Sur cette question du dimorphisme sexuel, particulièrement chez les cadres internationaux, Anne-Catherine WAGNER¹⁷⁶ nous rappelle que :

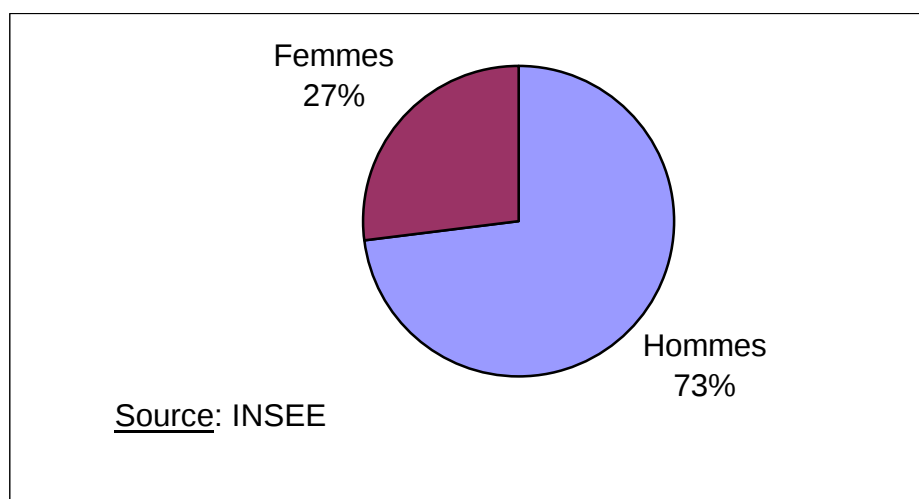
¹⁷⁶ WAGNER A-C, 1998, Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France, Paris, PUF, p. 164

« La population des cadres internationaux est massivement composée d'hommes. Les femmes sont, de manière générale, peu représentées parmi les cadres d'entreprises, et la mobilité internationale accentue encore cette sous-représentation : au recensement de 1990, 28% des cadres d'entreprise sont des femmes, mais seulement 20% des cadres d'entreprise étrangers. Les étrangers des classes supérieures proviennent pour l'essentiel des pays où l'activité féminine est la plus répandue ; les habitudes nationales ne suffisent donc pas à expliquer la faible présence féminine.

La migration est l'occasion de révéler et de réactiver des inégalités sexuelles dans le rapport au travail, dont la sous-représentation numérique des femmes n'est qu'un indicateur numérique imparfait.

Cette inégalité se marque d'abord dans les déterminants de la migration. La mobilité de la famille est presque toujours conditionnée par la carrière de l'homme. » (nous soulignons)

Graphique n°14 : Répartition par sexe des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère dans la région Nord-Pas-de-Calais (RGP 1999)



Si la condition féminine constitue souvent un frein pour accéder aux postes de cadre, force est de constater que cela est encore plus complexe lorsque les femmes sont migrantes et étrangères. Une femme, cadre, et migrantes de surcroît, cumule trois « handicaps ». C'est pourquoi on en trouve si peu dans notre population de « cadres et professions intellectuelles

supérieures » de nationalité étrangère dans le Nord-Pas-de-Calais, comme le confirme le graphique ci-dessus.

IV.2. Conclusion de la section IV.

Quel est le profil-type du cadre étranger de la région Nord-Pas-de-Calais ?

- Une nationalité « classique » (effets de proximité, histoire et géographie), plutôt belge et britannique.
- Urbain, métropolitain : on le retrouve dans le département du Nord, de préférence dans la métropole lilloise et dans la région de Roubaix-Tourcoing-Villeneuve-d'Ascq
- Il travaille essentiellement dans les secteurs de l'Education et de la Santé.
- C'est un homme

Nous allons à présent étudier en détail, dans la section suivante, trois cas de cadres étrangers du Nord-Pas-de-Calais.

V. Trois catégories d'étrangers hautement qualifiés dans la région Nord-Pas-de-Calais

Dans la section précédente, nous avons abordé la situation générale des « cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère dans la région Nord-Pas-de-Calais, ce qui nous a permis de dresser le profil du cadre étranger installé sur notre territoire.

La section qui suit va permettre l'examen plus en profondeur de trois cas déterminés de professions appartenant à la catégorie socioprofessionnelle des CPIS.

Ainsi, toujours dans le cadre de notre problématique concernant l'attractivité du Nord-Pas-de-Calais envers les élites de nationalité étrangère, nous analyserons successivement le milieu de l'entreprise, celui de la recherche et de l'enseignement supérieur, et enfin le monde médical (médecins libéraux, hospitaliers, mixtes). Notons que cet ordre de présentation n'obéit à aucune règle précise. Selon les types d'emplois concernés, il est évident que les problématiques sont différentes. Même si quelques caractéristiques communes peuvent rapprocher les médecins, les chercheurs et les cadres d'entreprise étrangers, de nombreuses divergences se feront jour à l'analyse de leurs parcours et de leurs situations. En effet, si les médecins et chercheurs étrangers sont souvent d'anciens étudiants étrangers présents depuis plusieurs années en France et/ou dans le Nord-Pas-de-Calais (poursuite d'un cursus jusqu'à l'obtention d'un diplôme, puis une éventuelle spécialisation en particulier pour les médecins, et enfin installation dans le pays ou la région d'accueil), il n'en est pas de même pour les cadres étrangers. Ceux-ci, nous le verrons ici et plus en détail dans le dernier chapitre, répondent plus à un modèle de mobilité de type circulatoire, ce qui les amène à acquérir des cultures et des comportements transnationaux (voir les travaux de Anne-Catherine WAGNER et Alain TARRIUS).

Rappelons au lecteur que l'essence de cette partie sera essentiellement à caractère sociodémographique, et que nous n'aborderons les parcours de vie que lors de la troisième partie.

Nous essaierons, dans la mesure du possible, d'établir des comparaisons avec d'autres espaces (région toulousaine, Ile-de-France), dans l'optique de comprendre dans quelle mesure le Nord-Pas-de-Calais est un territoire attractif ou non envers les cadres étrangers.

V.1. Les cadres étrangers

Pénétrer le milieu des entreprises ne fut pas chose facile, nous l'avons expliqué dans notre chapitre détaillant nos méthodes. Rappelons le ici puisque cela explique la faiblesse des données concernant ce secteur. Nous n'avons finalement pu collaborer qu'avec une seule entreprise, *Decathlon campus*, à Villeneuve-d'Ascq (59).

Nous reviendrons d'abord rapidement sur la situation des cadres étrangers dans les entreprises françaises, puis nous zoomerons sur le cas de *Decathlon campus*, entreprise implantée à Villeneuve-d'Ascq.

V.1.1. Le contexte général dans les entreprises françaises

Selon les analystes, hormis pour les investissements étrangers, il semble que la France s'internationalise finalement peu en ce qui concerne le capital humain par rapport à ses voisins européens. Cette situation constitue véritablement un paradoxe français, puisque le pays se tient parmi les premiers en termes d'investissements à l'étranger, d'exportations dans les services, de productivité, de formation et de niveau des salariés. Mais, et c'est ce qui amènent les cadres étrangers à « bouter » la France, les charges sociales et fiscales y sont écrasantes, les 35 heures sont ressenties comme une menace pour les entreprises étrangères, l'état d'esprit ne semble pas non plus réellement, vu de l'étranger, ouvert à la mondialisation.

Les données qui permettraient de comparer le pourcentage de cadres étrangers en entreprises entre les différents pays de l'Union Européenne par exemple sont rares et difficilement comparables, eu égard à la définition même de la notion de cadre, très différente d'un pays à l'autre. Cette notion est, nous l'avons dit, typiquement française. Ainsi, l'APEC, qui a réalisé

en 1998 une enquête concernant l'emploi des cadres européens¹⁷⁷, s'est heurtée à cette question méthodologique. Elle a dû faire traduire dans les langues européennes la définition qu'elle s'est donnée pour base de travail :

« Sont cadres les salariés dirigeants ou responsables d'unité et salariés assurant des fonctions d'expertises techniques ou managériales dans l'entreprise ».

En France, au RGP de 1999, on comptait 3% de cadres parmi la population active étrangère. Les cadres d'entreprises étrangers sont donc loin derrière les ouvriers qualifiés et non qualifiés qui représentent à eux deux 43,7% du total des actifs étrangers en France en 1999. Ce n'est pas par leurs effectifs qu'ils sont importants, mais surtout par ce que leur présence apporte à un territoire, une région, une entreprise. Cette question d'image est d'ailleurs primordiale, puisque lorsque les media parle de la France, ou d'une région qui s'internationalise, ils s'appuient la plupart du temps sur quelques exemples très précis de grands patrons étrangers. Ce qui montre bien que la qualité ici est bien plus importante que la quantité. Le tableau n° 7 ci-dessous nous présente les noms des six patrons d'origine étrangère dirigeants de sociétés qui forment le CAC 40. On se rend compte à quel point l'apport de hautes compétences étrangères est sérieux pour l'économie nationale.

Tableau n°8 : Les dirigeants étrangers des sociétés du CAC 40 (08/06/2005)

Société	Nom	Origine	Société d'origine
Carrefour	Luc Vandavelde	Belge	française
Dexia	François Narmon	Belge	franco-belge
EADS	Manfred Bischoff (épaulé par Arnaud Lagardère)	Allemande	franco-allemande
L'Oréal	Lindsay Owen-Jones	Britannique	française
Renault	Carlos Ghosn	Libanais	française
STMicroelectronics	Carlo Bozotti	Italienne	franco-italienne

Sur les 40 sociétés qui forment l'indice phare de la Bourse française, six sont dirigées par une personne d'origine étrangère

Source : Journal du Management

¹⁷⁷ Enquête citée dans *Le Monde Initiatives Emploi*, 9 décembre 1998, p.5.

Si la présence de patrons étrangers de grands groupes ou de filiales est importante, il ne faut pas oublier non plus les responsables de Petites et Moyennes Entreprises¹⁷⁸ (PME), parfois implantées en province, et qui peuvent aussi jouer sur ce potentiel d'attractivité d'une région ou d'une métropole.

V.1.2. Les cadres étrangers chez *Decathlon campus* à Villeneuve-d'Ascq

Afin d'illustrer notre travail avec un cas concret tiré du monde de l'entreprise, nous présentons dans les pages suivantes les cadres étrangers employés sur le site de *Decathlon campus* de Villeneuve d'Ascq¹⁷⁹, où travaillent environ 1200 personnes. Nous avons eu accès à cette base de données grâce à la responsable des expatriés, Mme Anne COCQUERELLE, que nous tenons à remercier ici pour son accueil et son professionnalisme.

V.1.2.1. Présentation de l'entreprise *Decathlon*

Créé en 1976, le groupe *Decathlon* possède deux branches principales d'activité. D'une part, la conception et la création d'articles de sport (les marques Quechua, Tribord, etc.), et d'autre part, la vente au détail de ce type d'articles. C'est une Société Anonyme (SA) à Conseil de Surveillance et Directoire. Le capital du groupe est détenu à la fois par la famille de son président fondateur Michel Leclercq, l'Association Familiale Mulliez et enfin les salariés via le Plan Epargne salariale.

L'entreprise est largement internationalisée, avec de nombreuses implantations à l'étranger. Par ordre décroissant, on trouve 44 magasins en Espagne, 31 en Italie, sept en Allemagne, six en Angleterre, cinq en Belgique, cinq en Chine, quatre aux Etats-Unis, quatre au Portugal, trois en Hongrie, trois en Pologne, deux aux Pays-Bas ainsi qu'au Brésil. On note une nette prépondérance du continent européen dans ces choix d'implantation (environ 95% du total). En ce qui concerne leurs magasins d'usine, on en trouve trois en Chine, une à Taïwan de même qu'en Thaïlande.

¹⁷⁸ Selon *Le Journal du Management* du 8 juin 2005, « 17% des entreprises inscrites au registre du commerce et des sociétés de la ville de Paris sont dirigées par des étrangers. »

¹⁷⁹ Situé 4, boulevard de Mons à Villeneuve d'Ascq.

En 2005, le groupe *Decathlon* comptait 29000 salariés et réalisait 3.43 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

V.1.2.2. Qui sont les cadres étrangers à *Decathlon campus* ?

Le site de *Decathlon campus* nous intéresse particulièrement puisque à la différence des autres magasins, il constitue le siège international de l'enseigne. C'est d'ailleurs ce qui explique l'attractivité envers les cadres étrangers. En effet, lors de notre entretien avec Mme COCQUERELLE, celle-ci nous a expliqué que, selon elle, la région Nord-Pas-de-Calais n'a aucun pouvoir attractif envers les cadres étrangers, mais que les gens viennent travailler et s'installer ici uniquement par intérêt professionnel pour la plate-forme internationale. Le siège représente en quelque sorte un passage remarquable dans un parcours professionnel au sein de cette entreprise (que ce soit dans l'objectif de promotion interne ou par la suite en recherche d'emploi extérieure, cette situation est toujours valorisante). Philippe PIERRE explique l'intérêt de cette étape dans la vie des cadres mobiles :

« *« Expérience de la rupture », « école d'acquisition de la qualification dans des filières de métier », l'expatriation constitue une épreuve, avec souvent femmes et enfants, qui est censée démontrer à ses supérieurs hiérarchiques une participation plus entière à la vie de l'entreprise. Elle constitue la scène principale d'une biographie professionnelle idéale pour les cadres¹⁸⁰... »*

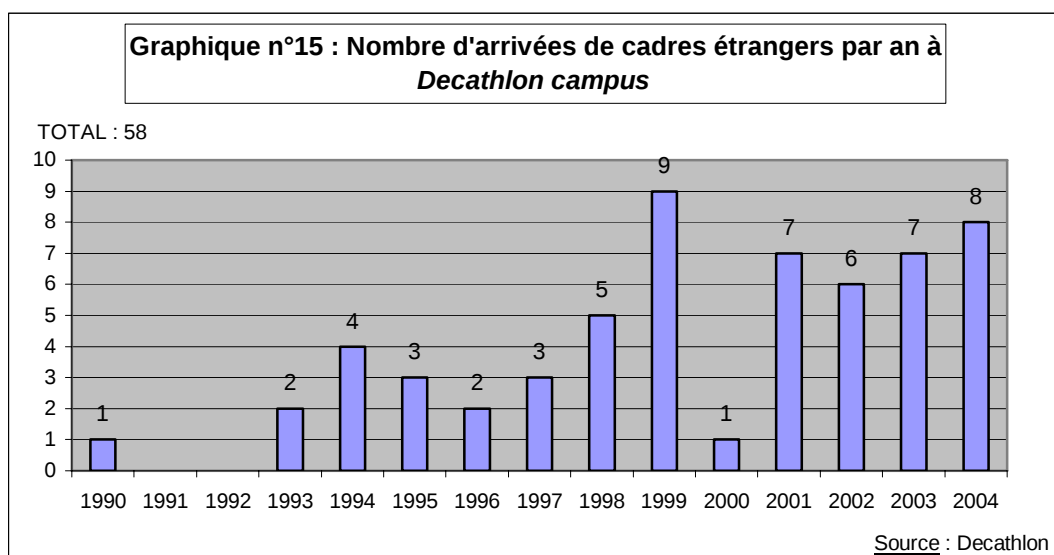
Toujours selon Mme COCQUERELLE, les cadres viennent en général pour de courtes missions de trois ans, puis repartent. Il n'y a donc généralement pas d'installation définitive et d'ancrage profond dans la région. Néanmoins, en plus des cadres circulant entre les différentes filiales internationales, certains cadres étrangers présents à *Decathlon campus* sont en réalité des individus résidant dans le Nord-Pas-de-Calais depuis un certain nombre d'années, et qui postulent dans cette entreprise.

¹⁸⁰ PIERRE P., *Mobilité internationale et identités des cadres. Des usages de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée*. Paris : SIDES éditions, 2003, p. 15

Ces impatriations de relative courte durée sont typiques de ce genre de grandes entreprises multinationales :

« ... il est bon de faire venir des cadres étrangers « à fort potentiel » dans les sièges parisiens [ici « lillois »] pour leur permettre de servir de relais entre la maison-mère et ses filiales¹⁸¹. »

Le graphique n°15 suivant nous confirme ce qu'expliquait Mme COCQUERELLE. En effet, les cadres étrangers arrivés entre 1990 et 2000 représentent 50% du total. Ainsi, la moitié des cadres étrangers travaillant en janvier 2005 à *Decathlon campus* sont arrivés entre 2000 et 2004. Remarquons aussi que 36,2% des cadres étrangers présents en janvier 2005 sont arrivés entre 2002 et 2004. La représentation ci-dessous peut porter à confusion. On pourrait en effet penser, de prime abord, que l'entreprise s'internationalise de plus en plus, et que de plus en plus de cadres étrangers sont recrutés chaque année. Ce qui n'est pas nécessairement le cas, puisque ce graphique correspond à une situation à un moment donné, en l'occurrence janvier 2005. Pour lire correctement ce graphique, il faut par exemple dire qu'en janvier 2005, il ne reste que quatre cadres étrangers arrivés en 1994. Ce chiffre ne nous permet en aucun cas de connaître le nombre de recrutements de cadres étrangers cette année-là, qui a aussi bien pu être inférieur, égal ou supérieur à quatre.

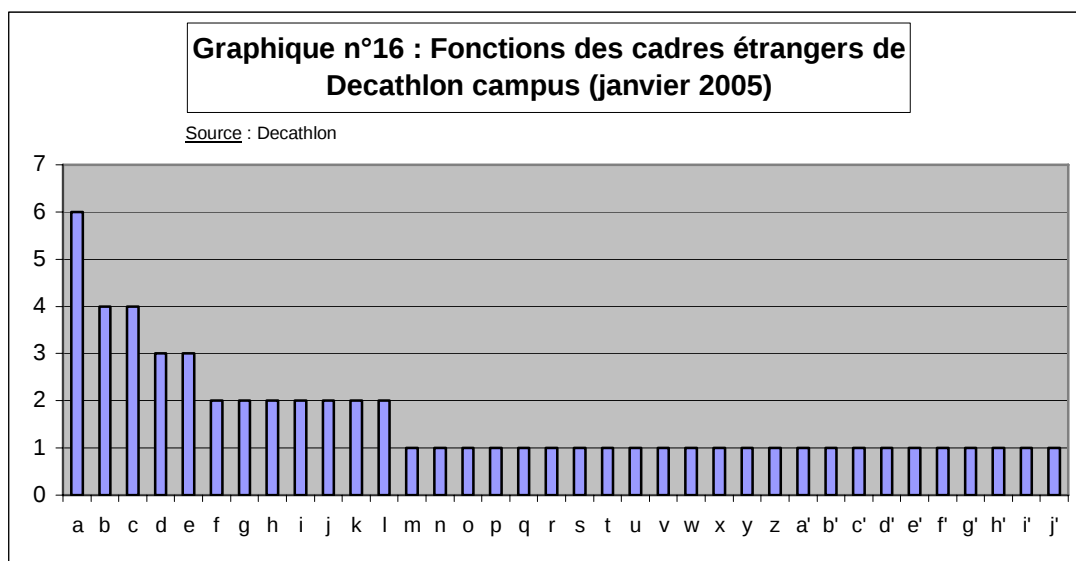


¹⁸¹ PIERRE P., op. cit, p. 13

V.1.2.2.1. Les fonctions occupées par les cadres étrangers de *Decathlon*

58 cadres étrangers sont employés sur le site de *Decathlon campus*. On constate, sur le graphique n°16 ci-dessous, que les fonctions occupées par les cadres sont très variées. A l'exception des six ingénieurs produits qui représentent un peu plus de 10% de la masse des cadres étrangers, il n'y a pas réellement de fonction privilégiée par les cadres étrangers.

Notons que la base de données de Mme COCQUERELLE concernait uniquement les personnels étrangers de *Decathlon campus*. Nous y avons relevé 11 autres personnels étrangers non-cadres (i.e. vendeur sportif, assistant, stagiaire, traducteur, gestionnaire). Ce qui signifie que sur le total de travailleurs étrangers chez *Decathlon campus*, 84%, soit largement plus que les $\frac{3}{4}$ de cette population sont cadres. Ce chiffre marque bien la volonté et la politique d'ouverture de la part de cette entreprise en ce qui concerne ses fonctions d'encadrement.



LEGENDE

a : Ingénieur produit ; **b** : Chef de produit ; **c** : Responsable de gestion ; **d** : Designer produit ; **e** : Ingénieur support produit informatique ; **f** : Acheteur industriel ; **g** : Architecte ; **h** : Chef de projet formation ; **i** : Ingénieur projet ; **j** : Production leader flux ; **k** : Responsable import/export ; **l** : Responsable de communication ; **m** : Assistante de direction ; **n** : Auditeur interne ; **o** : Chargé de mission ; **p** : Chef de marché ; **q** : Directeur administratif et financier ; **r** : Gestionnaire comptable ; **s** : Ingénieur technique informatique ; **t** : Ingénieur composants et technologies ; **u** : Ingénieur d'essais ; **v** : Ingénieur implémentation informatique ; **w** : Juriste ; **x** : Modéliste patronnier ; **y** : Organisateur administratif et financier ; **z** : Patron de process ; **a'** : Production leader technico-commercial ; **b'** : Responsable de gestion ; **c'** : Responsable équipe design marque ; **d'** : Responsable équipe ingénieurs ; **e'** : Responsable équipe administratif et financier ; **f'** : Responsable équipe design marque ; **g'** : Responsable import/export ; **h'** : responsable juridique ; **i'** : Responsable organisation financière ; **j'** : Responsable sport.

Le profil-type du cadre étranger de cette entreprise correspond souvent à une personne ayant fait ses preuves dans l'entreprise, de niveau bac +4/5, d'une moyenne d'âge de 30/35 ans, souple et adaptable, et possédant une certaine ouverture d'esprit. La plupart d'entre eux possèdent déjà une ou plusieurs expériences à l'international. Si Mme COCQUERELLE peut observer quelques évolutions récentes, elle note tout de même qu'à l'heure actuelle, environ 70% des cadres étrangers sont de sexe masculin. Quant aux postes occupés, ce sont des postes de cadres à haut potentiel, des managers, des individus qui possèdent une forte expertise. Ainsi, ce profil correspond au schéma global du cadre étranger que l'on peut retrouver dans n'importe quelle grande entreprise du Nord-Pas-de-Calais, en France, en Europe ou ailleurs dans le monde.

V.1.2.2.2. Une répartition par nationalités qui ne présente pas d'originalité

L'analyse de la carte de répartition par nationalités des cadres étrangers ne présente pas de caractéristiques particulières, comme nous le montre la carte suivante. En effet, ce sont des cadres originaires de pays frontaliers (Belgique, Grande-Bretagne, Italie, Espagne) et issus des pays anciennement colonisés par la France (Maroc, Algérie) qui sont les plus représentés.

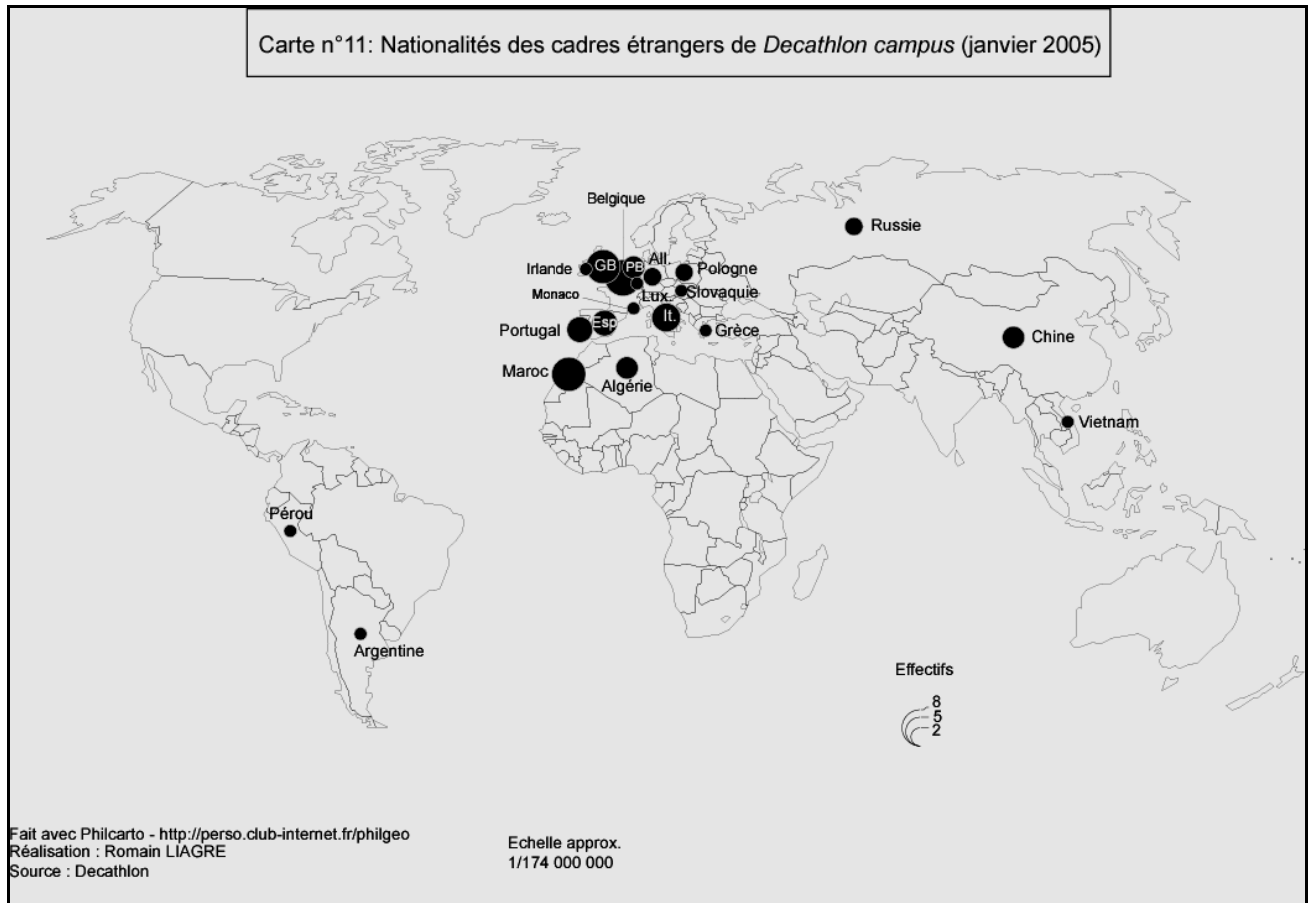
Parmi le trio de tête des pays qui représentent plus de 10% du total des cadres étrangers, on trouve la Belgique (13,8%), suivie de la Grande-Bretagne et du Maroc à égalité avec chacun 12,1% de taux de représentation. Les trois pays méditerranéens que sont l'Italie, l'Espagne et le Portugal viennent ensuite avec respectivement 8,6% et 6,9% pour les deux derniers Etats. Tous les autres pays tournent aux environs de 5% et moins.

La répartition par aires géographiques nous montre bien que l'ouverture de l'entreprise se fait essentiellement vers les pays d'Europe (68,8%), qui se placent largement en tête devant l'Afrique du Nord (Maroc et Algérie, 17,3%), l'Asie (Russie comprise, 10,3%) et enfin l'Amérique latine avec un modeste 3,4%.

L'Afrique noire, le continent nord-américain (Etats-Unis, Canada) ainsi que le Japon, sont les grands absents de cette distribution par nationalités.

Globalement, selon Mme COCQUERELLE, les nationalités des cadres étrangers correspondent aux pays où *Decathlon* possède ou vise des marchés. L'entreprise tente de

créer des relations avec certaines régions où ils souhaitent se développer plus intensément, ce qui passe parfois par l'accueil de cadres étrangers.



V.1.2.2.3. Les cadres étrangers de *Decathlon campus* se concentrent sur certains territoires

L'analyse des lieux d'habitation des cadres étrangers est très intéressante car elle permet de distinguer les territoires attractifs pour ces étrangers à haut potentiel. A partir d'une simple carte de répartition, les décideurs politiques et aménageurs du territoire peuvent faire en sorte d'équilibrer le territoire et de rendre certains secteurs plus attractifs en le redynamisant à différents niveaux. Ce sera l'objet de notre troisième chapitre que de comprendre quels leviers soulever pour rendre la région et ces différents espaces plus attractifs.

Plusieurs éléments sont à noter lorsque l'on analyse la carte n°12 de la page suivante concernant les lieux de résidence des cadres étrangers de *Decathlon campus*.

On note tout d'abord qu'à l'exception de six individus qui vivent dans d'autres villes françaises ou étrangères, les 52 autres cadres étrangers sont installés dans la grande métropole lilloise, et au sud-est de celle-ci. A part les six exceptions, tous vivent à proximité relative (i.e. selon une distance-kilomètres, qui ne correspond pas nécessairement à une distance-temps équivalent en terme de rapidité d'accès) de leur lieu de travail situé à Villeneuve-d'Ascq. La base de données de *Decathlon* ne nous permet pas de savoir si les « extérieurs » vivent de façon temporaire dans la région Nord-Pas-de-Calais. On peut penser que le cadre luxembourgeois vivant à Bruxelles et le Néerlandais¹⁸² de Gand effectuent la navette journalière entre leur domicile et le travail. Ils entrent alors dans un autre type de problématique, celle des navetteurs.

Quant aux autres cadres étrangers, force est de constater le très fort pouvoir polarisant de la métropole lilloise envers eux. En effet, seulement six d'entre eux vivent dans la « grande » périphérie sud-est (Cysoing, même si cette ville appartient encore à la Communauté Urbaine de Lille/CUDL, Louvil, Nomain, Lecelles, Nivelles).

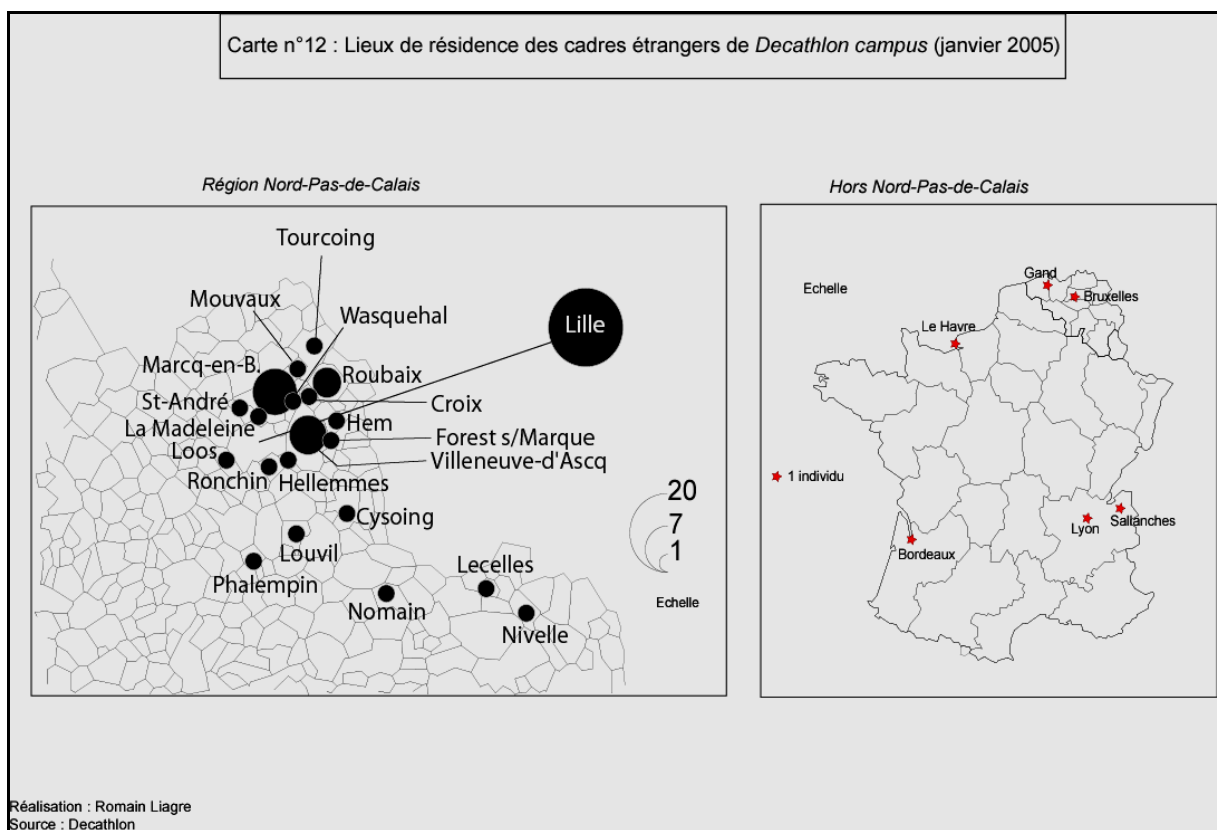
En zoomant sur le cas de la métropole lilloise, la première information que nous offre la carte est que Lille intra-muros attire le plus les cadres étrangers de *Decathlon campus* (34,5% des individus). Même si une seule indication de quartier a été signalée dans la base de données (Lille-Vauban), il y a de fortes probabilités pour que les quartiers occupés par cette élite étrangère soient ceux du centre ville et du Vieux-Lille. La deuxième ville qui polarise les cadres étrangers est Marcq-en-Baroeul (12% d'entre eux). Ainsi, si l'on excepte la ville de Lille, c'est dans le triangle formé par les villes Bondues/Marcq-en-Baroeul/Wasquehal que l'on retrouve le plus de nos cadres étrangers de *Decathlon campus* (soit 19%). A l'inverse, la zone sud de Lille, que l'on pourrait appelée en référence au 1^{er} triangle, le triangle Loos/Ronchin/Hellemmes, est quant à lui peu prisé par ces cadres étrangers. Seulement 5,2% du total y réside. Globalement, la géographie sociale des étrangers hautement qualifiés se

¹⁸² Nous utilisons le genre masculin par commodité, sachant qu'aucune distinction de sexe n'a été signalée dans la base de données.

calque sur celle des nationaux. En effet, les secteurs où se concentrent les revenus fiscaux les plus élevés sont les mêmes :

« ... le « triangle BMW (Bondues-Marcq-Wasquehal) attire les cadres, tandis que l'espace périurbain à l'ouest, au sud et à l'est de la métropole attire les classes moyennes et les cadres dans de nouveaux lotissements¹⁸³. »

Les cadres étrangers recherchent finalement des zones urbaines, probablement pour leur attractivité culturelle et les différents loisirs offerts, plutôt que les espaces plus ruraux que l'on peut retrouver dans le sud-est de la CUDL (Cysoing et Louvil par exemple où l'on ne retrouve que deux individus). Enfin, ils sont assez peu à vivre à très grande proximité de leur lieu de travail, puisque seulement 8,6% sont installés à Villeneuve-d'Ascq même.



¹⁸³ PARIS D., Lille, de la métropole à la région urbaine, *Mappemonde*, n°66, 2002-2, 7 p.

Il faudrait avoir accès aux bases de données de plusieurs entreprises afin d'établir une éventuelle typologie des lieux de résidence des élites étrangères dans le Nord-Pas-de-Calais et dans la métropole lilloise en particulier. D'autre part, pour comparer avec d'autres régions de France, nous possédons l'exemple des cadres étrangers de l'agglomération toulousaine, mais où la problématique est totalement différente. Les cadres étrangers, travaillant généralement dans la filière aéronautique, sont complètement intégrés (le plus souvent par l'entreprise qui les emploie) dans un système spatial où le lieu de travail, de résidence, les loisirs voire les structures scolaires pour les enfants sont concentrés en un unique endroit. Comme si l'entreprise *Decathlon campus* possédait des résidences à proximité de son siège physique où logeraient les cadres étrangers et leur famille, ce qui n'est pas le cas, nous l'avons vu.

V.1.3. Conclusion de la section V.1.

Les cadres étrangers sont peu nombreux. L'exemple de ceux de *Decathlon* nous permet d'esquisser le profil du cadre étranger du Nord-Pas-de-Calais. On peut penser que celui des autres entreprises s'en éloigne assez peu, puisque celui de *Decathlon* correspond au profil du cadre étranger en France : un homme, possédant une assez longue expérience de travail, mobile pour deux ou trois ans, généralement ingénieur. Ici, il est souvent frontalier et européen. Il vit à Lille ou dans le triangle Bondues-Marcq-Wasquehal.

V.2. Les scientifiques étrangers en France et dans le Nord-Pas-de-Calais

Alors que la moitié des scientifiques travaillant aux Etats-Unis sont de nationalité étrangère¹⁸⁴, on peut se demander, à l'heure où l'Union Européenne cherche par tous les moyens à développer son potentiel de recherche et son attractivité, quelle est la situation des chercheurs étrangers dans les pays moteurs de l'Union, en France en particulier. Comparée aux Etats-Unis, l'Europe dans son ensemble présente certaines difficultés à attirer des

¹⁸⁴ A titre d'exemple, nous reprenons ce chiffre cité par Philippe MOGUEROU (in *La mobilité internationale temporaire des scientifiques français*) : environ 40 000 post-doctorants travaillent aux Etats-Unis à l'heure actuelle.

étrangers hautement qualifiés, dont font partie les chercheurs, scientifiques et ingénieurs de haut niveau.

La France ne possède pas les atouts américains : réputation générale d'excellence (sauf quelques disciplines comme la chimie « portée » par les Prix Nobel français), langue anglaise, facilités administratives (même si, nous le verrons, les choses se sont largement améliorées).

Dans les pages qui suivent, nous aborderons successivement la situation générale des chercheurs étrangers en France, ainsi que les différentes lois concernant leur accueil et les types de séjour. Ensuite, nous nous focaliserons sur les étrangers dans la recherche publique française, avec le cas du CNRS en France et dans la région Nord-Pas-de-Calais en particulier. Afin de bien circonscrire les populations étudiées et de ne pas nous noyer dans un nombre important d'entretiens, nous ne nous sommes pas intéressés à la recherche privée. Le cas des étrangers dans la recherche privée est bien sûr intéressant, il mériterait d'être étudié dans la prolongation de ce travail. En effet, les modes de recrutement des chercheurs étrangers y sont différents du public, tout comme les niveaux de recrutements, et les carrières poursuivies ou envisagées. En outre, si sur l'ensemble du territoire national le nombre de chercheurs du privé et du public est presque équivalent, ce n'est pas le cas dans la région Nord-Pas-de-Calais où, selon l'INSEE, 70% des chercheurs travaillent dans des établissements publics. Il en est de même en ce qui concerne les dépenses en Recherche et Développement, puisque :

« la dépense des administrations représente en Nord-Pas-de-Calais près de 57% des dépenses de R&D régionale, alors que cette proportion s'établit à 35% au niveau national¹⁸⁵. »

¹⁸⁵ INSEE Profil, *Etat des lieux des activités de Recherche et Développement en Nord-Pas-de-Calais*, n°7, juin 2005, p.2

V.2.1. Chercheurs et ingénieurs étrangers dans les institutions publiques françaises

V.2.1.1. Panorama général

Ce sont les Universités qui concentrent la majeure partie des chercheurs étrangers (53,3%), devant les Etablissements Publics à caractère Scientifique et Technique (EPST), comme le CNRS ou l'INRA qui totalisent 42,2% du total des chercheurs étrangers en France en 2001.

Concernant la ventilation par nationalités, il y a une réelle nécessité, en France, de s'ouvrir à d'autres pays traditionnels que ceux d'Afrique Noire et du Maghreb. D'après le tableau n°9, on constate que le pays est assez peu attractif envers les scientifiques originaires d'Amérique Latine ou d'Asie. Les chercheurs de ces pays émergents préfèrent encore largement les Etats-Unis. L'Asie ne représente que 9,6% des chercheurs étrangers, et l'Amérique du Sud seulement 5,7%. Ces deux zones sont à conquérir dans les années futures. L'Afrique est largement représentée parmi les chercheurs étrangers de France (liens coloniaux et culture francophone obligent, comme très souvent dans la répartition par nationalités des étrangers en France), avec 33,9% du total, suivie de très près par les pays de l'Union Européenne (32,8%).

Tableau n°9 : Répartition des chercheurs étrangers en France par nationalités en 2001
(NB : Sont comptés les chercheurs, y compris les Ingénieurs de Recherche (IR), et les post-doctorants. Sont exclus les boursiers de thèse et les allocataires de recherche, ainsi que les chercheurs accueillis dans une institution française et rémunérés par leur pays d'origine)

	Universités		EPIC		EPST		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Français	49 498	77 ¹⁸⁶	11 071	97	19 805	87	80 374	81,6
Etrangers	3 502	23,7 ¹⁸⁷	295	81,5	2 775	93,5	6 572	36,2
Pays de l'UE	1 150	7,8	189	52,2	1 206	40,6	2 545	14
Autres pays européens	465	3,1	43	11,9	534	18	1 042	5,7
Amérique du Nord	147	1	14	3,9	417	14	578	3,2
Amérique du Sud	201	1,3	7	1,9	44	1,5	252	1,4
Afrique	1 188	8	24	6,6	255	8,6	1 467	8,1
Asie	337	2,3	9	2,5	281	9,5	627	3,4
Autres	14	0,1	9	2,5	38	1,3	61	0,3
Non ventilé par nationalité	11 296	76,3	67	18,5	193	6,5	11 556	63,7
TOTAL	64 296		11 433		22 773		98 502	
Total étrangers	14 798		362		2 868		18 128	

Source : MEN-DEP 83

¹⁸⁶ Les pourcentages de la ligne « Français » représentent le nombre de Français dans le total des chercheurs

¹⁸⁷ Les pourcentages concernant les étrangers représentent le nombre d'étrangers de telle zone géographique par rapport au total de chercheurs étrangers.

V.2.1.2. Statuts et législation.

V.2.1.2.1. Les différents types de séjour

Les remarques qui suivent quant à la durée des séjours des scientifiques étrangers en France sont aussi valables pour tous les « cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère en France. Seulement, de par leurs activités spécifiques, on sait que la mobilité des chercheurs et ingénieurs est un peu plus importante que dans d'autres professions, et que les durées peuvent être très variables. Voici les quatre principaux types d'expatriation que l'on distingue d'ordinaire :

a) L'expatriation définitive (qui peut-être durable si elle n'est pas définitive) : le chercheur s'installe dans le pays d'accueil avec sa famille. Il travaille durablement dans un laboratoire ou une université. Les réseaux qu'il crée sont très denses. Il retourne de temps en temps dans son pays d'origine, mais pour de courtes durées (en été par exemple), et revient toujours dans le pays d'accueil. Ce dernier devient le pays de référence. Le chercheur part de temps en temps en missions de plus courtes durées dans d'autres pays étrangers.

b) L'expatriation pour quelques années. Elle peut s'effectuer dans le cadre d'un séjour post-doctoral, ou d'un CDD dans un laboratoire (public ou privé). Cette expérience durable ne va toutefois pas empêcher le chercheur de retourner poursuivre sa carrière dans son pays d'origine. Notons que ces remarques quant à la durée de l'expatriation se font toujours *a posteriori*, c'est-à-dire après analyses de cohortes de populations ayant migré. Dans l'action même, une expatriation pour quelques années peut très bien devenir expatriation durable voire définitive si des liens importants se créent entre le migrant et l'espace d'accueil (conjoint, ami, emploi)

c) Les moyens séjours. On ne parle plus ici d'expatriation, mais de séjours. Ils sont dans ce cas inférieurs à un an. Plusieurs cas de figure peuvent être envisagés : collaboration avec une équipe de recherche dans le cadre d'un programme spécifique (assorti de quelques cours, conférences et qui pourra aboutir à une voire plusieurs publications), année sabbatique choisie par le scientifique ou dans un cadre coopératif plus institutionnalisé (accords bilatéraux, bourses de mobilité courte durée, etc.)

d) Les courts séjours. Ils sont compris entre quelques jours et un ou deux mois. Le chercheur est invité pour un colloque, une rencontre. Deux équipes de recherche se contactent pour mettre en place ou finaliser une collaboration. De nombreux cas de figure sont possibles.

V.2.1.2.2. Les lois qui régissent leur circulation

Comme pour les autres étrangers, l'entrée et la résidence des chercheurs de nationalité étrangère sont régies par un certain nombre de lois.

La loi de mai 1998 (cf. encadré n°1 page suivante) facilite leur entrée, en instaurant une carte de séjour « scientifique ». Auparavant, ils devaient suivre le même « parcours du combattant » que les autres étrangers. Ce chemin de croix pouvait durer jusqu'à un an. Un contrat de travail devait être établi, et être approuvé par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTE) ainsi que par l'OMI. Une fois en France, le chercheur devait aussi s'y rendre, ainsi qu'à la Préfecture.

Toutes ces difficultés d'entrée sur le territoire ont relégué la France au 4^{ème} rang mondial en terme d'accueil des chercheurs étrangers, loin derrière les Etats-Unis en 1^{ère} position.

A présent, un organisme de recherche qui souhaite accueillir un chercheur de nationalité étrangère doit adresser au consulat du pays en question un protocole d'accueil. Le consulat lui délivre ensuite un visa scientifique qui lui donne droit à une carte de séjour scientifique. Cette carte lui permettra d'être rémunéré sous forme de salaire ou de bourse par un organisme français, et de faire venir sa famille. Si le consulat refuse, il doit impérativement motiver sa décision. Notons qu'un refus est assez rare, étant donné qu'il s'agit de personnels intellectuels de qualité, qui *a priori* ne sont pas sensés posés de problèmes de sécurité nationale.

Depuis 2003 (découlant de la loi sur l'immigration de M. Sarkozy), la durée de la carte de séjour temporaire pour les scientifiques passe de un à quatre ans (article 13bis de l'Ordonnance du 2 novembre 1945). Cela évite aux chercheurs installés pour plusieurs années de faire leur renouvellement annuel à la Préfecture.

Selon la loi Sarkozy toujours, et dans le cadre de la politique d'attractivité du territoire de la part du gouvernement français, les chercheurs ressortissants des dix nouveaux pays

membres¹⁸⁸ de l'UE bénéficient depuis le 1^{er} mai 2004 de la libre circulation sans restriction aucune. Un chercheur originaire de ces pays peut ainsi venir travailler en France en toute liberté.

Encadré n° 1 : La Loi RESEDA du 11 mai 1998, instituant un titre de séjour scientifique

« ... Une carte de séjour temporaire portant la mention « scientifique » pourra être délivrée à l'étranger entré en France en vue d'y mener des travaux de recherches ou dispenser un enseignement de niveau universitaire. »

Ce qui change :

- Le titulaire de cette carte n'a plus besoin d'autorisation de travail ou de contrat de travail visé

Conditions de délivrance :

- Etre accueilli en France à l'initiative d'un organisme de recherche ou d'enseignement supérieur français
- L'organisme doit demander à la Préfecture un Protocole d'Accueil avec le cachet préfectoral
- Le document en sa possession, le scientifique le dépose auprès du Consulat de France, dans son pays d'origine, avec sa demande de visa long séjour
- Le Consulat doit opérer un contrôle relatif à l'ordre public, aux ressources et à la qualification universitaire (i.e. être titulaire d'un Doctorat).
- Avec le visa « scientifique » délivré, le scientifique peut venir en France.
- Le conjoint peut également faire une demande de visa de type C (court séjour), sous couvert du Protocole d'Accueil. Il obtiendra ainsi un visa mentionnant « conjoint de scientifique » et « carte de séjour à solliciter dès l'entrée en France ».
- Les parents doivent faire une demande de visa long séjour « visiteur » pour les enfants, si ceux-ci possèdent un passeport. S'ils sont sur le passeport de leurs parents, ils seront inscrits sur la demande de visa de ce parent puis intégré sur le visa de celui-ci.
- Sur le territoire français, le scientifique doit se rendre à la Préfecture de son lieu de domicile pour demander sa carte de séjour « scientifique », ainsi que la carte « vie privée et familiale » pour le conjoint
- Il est à noter que toutes ces démarches peuvent être effectuées au nom du chercheur étranger et de sa famille auprès d'un correspondant « chercheurs invités » à la Préfecture

¹⁸⁸ Chypre, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie.

V.2.1.2.3. L'accueil des chercheurs étrangers en Nord-Pas-de-Calais

Dans le cadre de sa politique « recherche-technologie », la région Nord-Pas-de-Calais aide des chercheurs (niveau Professeurs des Universités ou Directeur de Recherche) étrangers à venir travailler dans un laboratoire régional pour des durées comprises entre 6 et 11 mois maximum. Le Centre de Mobilité du Nord-Pas-de-Calais s'y consacre, entre autres tâches.

Encadré n° 2 : Les missions du Centre de Mobilité Nord-Pas-de-Calais

- 1) Accueil physique des chercheurs étrangers en lien avec les établissements
dans le cadre d'un réseau régional
- 2) Animation d'un réseau de correspondants dans les établissements
- 3) Liaison avec les Préfectures
- 4) Réalisation d'un guide d'accueil régional
- 5) Organisation de rencontres des enseignants-chercheurs étrangers
- 6) Découverte économique et culturelle de la région
- 7) Elaboration d'un annuaire des chercheurs étrangers
- 8) Logement

Pour avoir contacté nombre d'entreprises de la région Nord-Pas-de-Calais, nous pouvons constater l'effort fait pour ces représentants de la matière grise internationale. La visibilité de ces actions n'est certes pas encore très importante, hormis dans le cercle somme toute restreint du monde de la recherche, mais beaucoup plus que dans les entreprises de la région.

V.2.2. Les chercheurs étrangers dans la région Nord-Pas-de-Calais

Le Centre National de la recherche Scientifique (CNRS) est l'organisme de recherche le plus visible et représentatif du monde scientifique en France. C'est la raison pour laquelle, en plus d'avoir eu accès à la base de données de sa délégation Nord/Picardie, nous nous sommes appuyés sur l'unique exemple des chercheurs étrangers y travaillant.

V.2.2.1. Présentation du Centre National de la Recherche scientifique

Le CNRS est un organisme public (Etablissement Public à caractère Scientifique et Technique) placé sous la tutelle du ministre en charge de la Recherche. C'est le plus important des organismes de recherche en France : il regroupe environ 30 000 personnes (chercheurs statutaires, boursiers, doctorants, post-doctorants, ingénieurs et personnels techniques). 1260 laboratoires du CNRS sont dispersés dans toute la France, la plupart de ces structures fonctionnant en partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur et d'autres institutions de recherche nationales, européennes et internationales. En 2005, le budget du CNRS s'élevait à 2 289 000 euros. 19 délégations représentent le CNRS en région, dont la Délégation Régionale (DR) n°18, celle du Nord-Pas-de-Calais/Picardie.

V.2.2.1.1. Chercheurs, ingénieurs et techniciens étrangers au CNRS

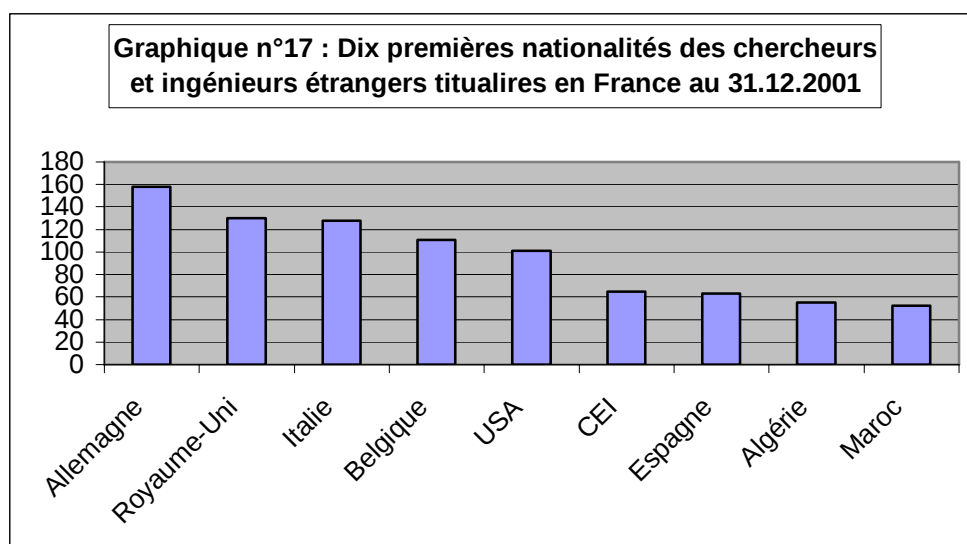
Fin 2001, le CNRS employait 1465 chercheurs, ingénieurs et techniciens de la recherche de nationalité étrangère. Parmi eux, 1245 étaient des chercheurs, soit environ 85% de l'effectif total. La part des étrangers augmente régulièrement depuis 1991. En effet, le bilan social de cette année-là précisait 3.9% d'étrangers parmi le personnel total, 4.8% en 1996 et 5.7% en 2001¹⁸⁹.

En ce qui concerne leur répartition par nationalité, 943 d'entre eux sont d'origine européenne, soit 64.4%. En 1991, ils représentaient 52% de la population totale du CNRS, et 58% en 1996,

¹⁸⁹ En réactualisant nos données au cours de la thèse, nous avons pu constater que selon le dernier bilan social disponible au CNRS, celui de 2004, la part des étrangers avait encore augmenté puisqu'ils représentaient au 31 décembre 2004, 6.4% du total des effectifs.

soit une augmentation de presque 24% en 10 ans. D'autre part, on note que 753 (51.4%) étaient issus d'un pays de l'Union Européenne. Au contraire, les continents asiatiques, américains et africains ont régressé en volume, perdant respectivement 5.5 points en 10 ans, 3.2 points et 2.5 points. Comme l'atteste le graphique n°17, les cinq nationalités les plus représentées (i.e. selon le bilan social, qui dépassaient la centaine de personnes) étaient les Allemands (158 individus), les Italiens (136 individus), les Britanniques (130 individus), les Belges (113 individus) et les Américains (101 individus).

La politique d'ouverture scientifique à l'étranger du CNRS s'accompagne donc d'une augmentation de la part des Européens parmi les étrangers, avec en parallèle une certaine perte d'attractivité hors de l'UE.



NB : ne sont pas pris en compte dans ce graphique les techniciens étrangers du CNRS (22 personnes), ce qui explique la différence de chiffres entre le graphique et le texte ci-dessus.

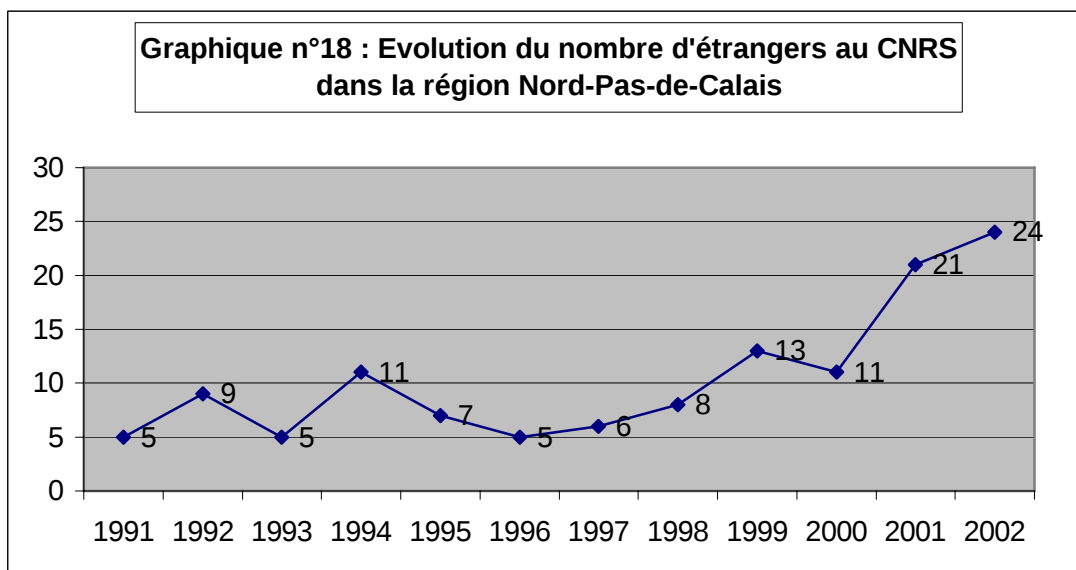
V.2.2.2. La délégation régionale Nord-Pas-de-Calais/Picardie

La DR 18, créée le 1^{er} janvier 1991, couvre la région Nord-Pas-de-Calais et la Picardie (Amiens et Compiègne : 25 personnes). Nous n'avons retenu que les chercheurs et ingénieurs du Nord-Pas-de-Calais. Sont aussi exclus de l'étude les quelques individus exerçant à l'étranger et dans d'autres régions françaises, présentes dans cette base de données (sûrement

rattachés à la DR 18), soit 7 personnes. Les doctorants, personnels non statutaires rattachés au CNRS ne sont pas non plus comptés ici.

Parmi la population présente dans la base de données, certains ne sont déjà plus en poste à la DR 18. C'est le cas pour 83 personnes. Ces chiffres correspondent donc à un cumul du nombre de chercheurs et ingénieurs étrangers passés par la DR 18 (uniquement le Nord-Pas-de-Calais) entre le 1^{er} janvier 1991 et le 4 janvier 2003.

Le graphique qui suit confirme l'analyse du bilan social du CNRS selon laquelle le nombre de chercheurs et ingénieurs étrangers augmente depuis 1991. Néanmoins, si le nombre de chercheurs étrangers est passé de 5 à 24 individus (soit une augmentation de 380 %), ce chiffre a connu des variations en 10 ans. Ce n'est véritablement qu'à partir de 1996 que la région s'ouvre de plus en plus aux étrangers.



Source : CNRS

L'autre remarque que l'on peut faire à partir de ce graphique concerne la relative faiblesse du nombre de chercheurs étrangers passés par la DR18, seulement 132 en 13 ans.

V.2.2.3. Répartition par nationalités

Presque 70% (69.7%) des chercheurs et ingénieurs étrangers de la DR18 du CNRS sont d'origine européenne (au sens large, Russie comprise), comme on peut le constater sur les cartes ci-après (13a, 13b). Parmi eux, ce sont les Belges qui se situent largement en tête avec 28 ressortissants, soit 21.2% du total des étrangers et 30.4% des Européens. Ce sont ensuite les Russes et les Allemands qui se détachent représentant respectivement 11.4% et 8.3% du total général et 16.3% et 12% du total des Européens. Contrairement à la population de base des « cadres et professions intellectuelles supérieures » où les Belges et les Britanniques tiennent largement la tête. Ces derniers sont ici relégués en cinquième position. Pour les Belges, plus nombreux, les explications sont toujours les mêmes : langue, proximité, histoire. La relative faible présence des Britanniques au CNRS, au même niveau que les Espagnols et les Polonais s'explique peut-être par l'importance et la qualité des recherches en Grande-Bretagne et dans le monde anglo-saxon en général, ainsi qu'aux barrières linguistiques. La mobilité des chercheurs s'effectuerait plutôt dans le sens France/Grande-Bretagne que l'inverse. Par ailleurs, on peut noter la bonne représentation des pays de l'Est, qui compte 31 individus, soit 33.7% du total.

L'Amérique du Nord et du Sud sont plutôt bien représentées, tout comme l'Asie, mais l'Afrique, qui est le traditionnel continent pourvoyeur de travailleurs et d'étudiants en France, et dans la région Nord-Pas-de-Calais en particulier, n'est quasiment pas présente sur cette carte.

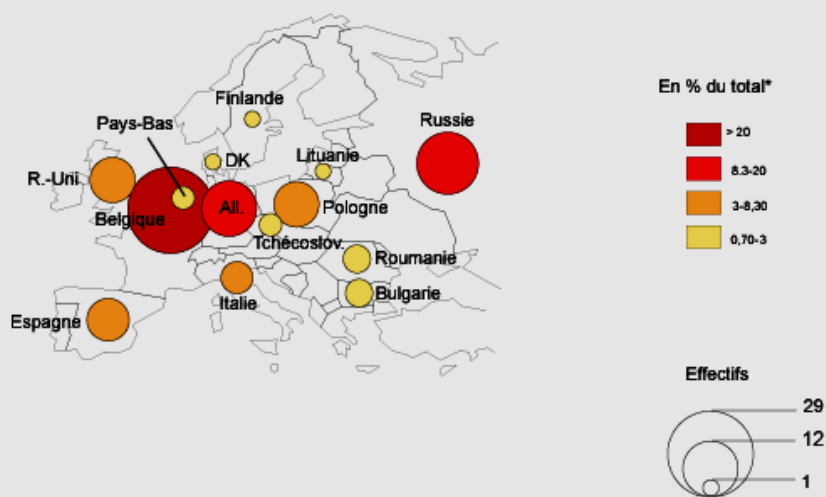
Carte n°13a, 13b : Origine des chercheurs et ingénieurs étrangers du CNRS de la région Nord-Pas-de-Calais (depuis sa création le 1er janvier 1991)

13a) -Hors Europe-



Fait avec Philcarto - <http://perso.club-internet.fr/philgeo>

13b)-Europe-



*Discrétisation selon les quartiles avec isolement des queues de la distribution par définition de deux classes extrêmes. Les 6 classes sont définies avec les bornes suivantes: minimum, percentile 5, 1er quartile, médiane, 3e quartile, percentile 95, maximum. Cette discrétisation permet de séparer 5 % des unités spatiales ayant les valeurs les plus petites, et 5 % les plus grandes (Manuel Philcarto, P. Waniez, p. 97).

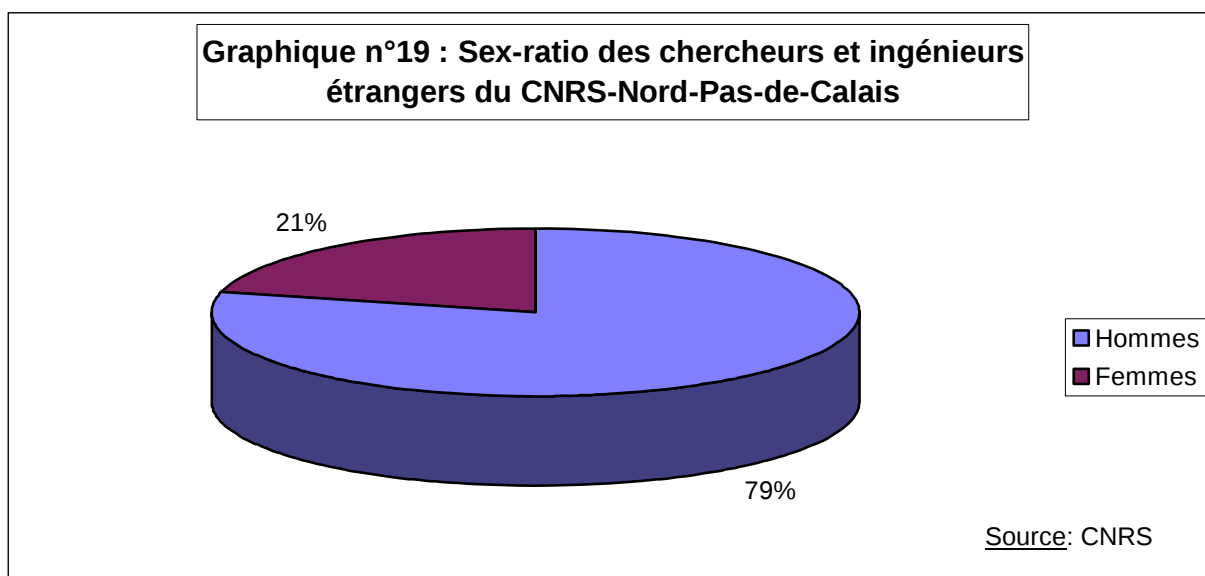
Source: CNRS

V.2.2.4. Répartition par sexe

La place des femmes dans les postes d'encadrement pose souvent question, notamment au sein de la recherche française. C'est la raison pour laquelle le CNRS a créé, en 2001, un comité de pilotage et une mission en appui dans le but de promouvoir la place des femmes dans la recherche. Ce ne sont donc que les prémices d'éventuels changements, car on sait bien que l'observation d'un phénomène discriminatoire n'engendre pas forcément des actions pour lutter contre. La DR18 du CNRS se comporte ainsi de la même façon que le CNRS en général, laissant une place plus faible aux femmes qu'aux hommes. Nous ne possédons pas de précisions concernant le nord de la France, en revanche, en ce qui concerne le CNRS/France, nous disposons du bilan social de 2004. Selon ce bilan :

« La part des femmes augmente lentement depuis 10 ans (30.1% en 1995 contre 31.2% en 2004). Elle stagne parmi les chercheurs, dont les femmes représentent toujours un tiers. »

Il est entendu que le cumul de deux conditions démographiques « contraignantes », la féminité et « l'étrangeté » amène à un graphique tel que celui que nous présentons ci-dessous, c'est-à-dire extrêmement déséquilibré.

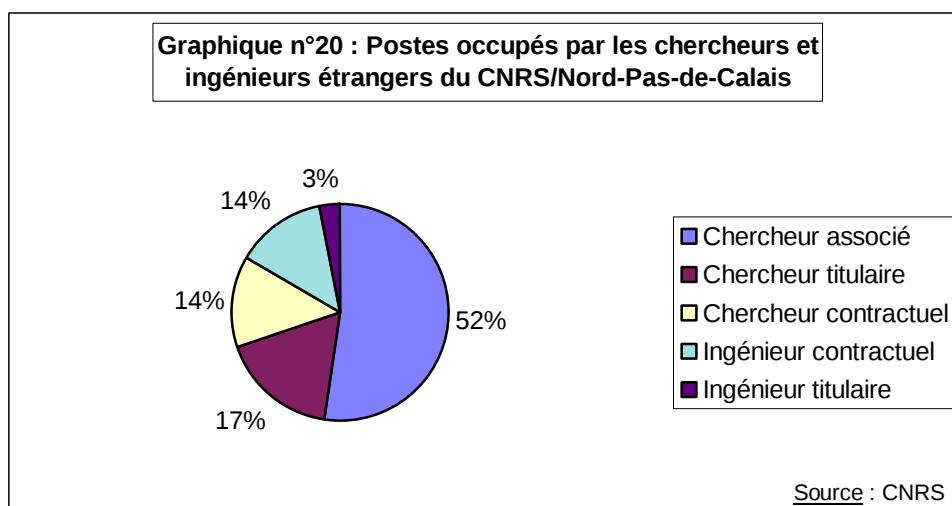


V.2.2.5. Pyramide des âges

La moyenne d'âge des chercheurs et ingénieurs étrangers de la DR18 du CNRS est de 42.26 ans, avec une infime différence entre les hommes (42.32 ans) et les femmes (42.03)¹⁹⁰. Cet âge relativement élevé des chercheurs et ingénieurs étrangers n'est pas tellement surprenant. En effet, la formation universitaire jusqu'à l'obtention de la thèse est assez longue. Et, d'autre part, l'obtention d'un concours de chercheur ou d'ingénieur peut dans certains cas demander quelques années.

V.2.2.6. Les postes occupés par les cadres étrangers de la DR18 du CNRS

Le graphique suivant nous montre que seulement 18% des chercheurs et ingénieurs étrangers occupent un poste en tant que titulaire (respectivement 15% et 3%). Cela s'explique en partie par les conditions de nationalité pour certains étrangers qui ne peuvent devenir fonctionnaires en France s'ils ne sont pas originaires d'un pays de l'Union Européenne, ou s'ils ne peuvent faire jouer les équivalences de diplômes pour passer les concours. La grande majorité des chercheurs étrangers du CNRS a un poste d'associé¹⁹¹.



¹⁹⁰ L'âge médian des hommes est de 40 ans, et celui des femmes de 43.5 ans.

¹⁹¹ Ce sont des postes pour des durées allant de trois mois à un an (par tranches de mois). Un séjour peut-être partagé au sein de plusieurs laboratoires.

V.2.3. Les enseignants-chercheurs dans les universités du Nord-Pas-de-Calais

Les enseignants-chercheurs sont mobiles internationalement. Ce n'est certes pas une nouveauté, puisque nous avons vu dans le premier chapitre de notre thèse que les élites ont toujours connu pareils mouvements, à leur mesure selon les époques. Parallèlement aux objectifs de mobilité croissante des étudiants dans le monde, il existe une nécessité de développer l'internationalisation du corps professoral. L'occasion de mobilité permet une ouverture multiculturelle pour les étudiants et le développement de recherches en commun entre les enseignants nationaux et étrangers (publication, enjeu de notoriété).

Les pouvoirs publics encouragent ce phénomène de différentes façons : autorisations de congé sabbatique de six mois à un an pour travailler dans un laboratoire étranger, détachements possibles dans une université étrangère jusqu'à six ans, les grandes écoles disposent de budget pour l'accueil de professeurs étrangers, etc. Au plan européen, dans le cadre du processus de Bologne qui vise à la création d'un espace européen de la recherche et de l'enseignement, on encourage aussi ce type de mobilité (en 2000, les bourses Erasmus ont permis à 40 900 enseignants de réaliser une mobilité de sept jours en moyenne dans une autre université européenne).

Quel est le potentiel attractif des universités de la région Nord-Pas-de-Calais? Il est difficile d'y répondre. Nous essayons toutefois de le faire à travers l'analyse des données concernant les enseignants-chercheurs de nationalité étrangère de trois universités de la région, celle de Lille II, de Lille III et de Valenciennes. Sachant que les résultats suivants ne seront intéressants que dans le cadre d'une migration de longue durée, puisque les recensements universitaires se font à un moment donné de l'année, ce qui empêche, comme d'ailleurs pour les cadres et professions intellectuelles de l'INSEE, de connaître les flux de moyennes et courtes durées.

Le cas des Universités est particulièrement intéressant pour la région Nord-Pas-de-Calais étant donnée la place qu'elles occupent dans la recherche régionale. Ainsi en 2002, selon l'INSEE, les universités régionales concentraient 71% des dépenses de Recherche et Développement des administrations publiques de la région, contre seulement 19% pour les EPST et 10% pour les EPIC.

Alors qu'en France, l'INSEE avance que :

« En moyenne nationale : la répartition des dépenses publiques est tout autre : 35% pour les universités, 29% pour les EPST, 36% pour les EPIC et autres établissements¹⁹². »

V.2.3.1. Présentation des universités étudiées

Dans le but de situer le contexte général des exemples d'Universités, nous présentons rapidement chaque université en quelques grandes dates et/ou quelques chiffres.

V.2.3.1.1. L'Université de Valenciennes Hainaut Cambrésis

L'UVHC, implantée sur quatre sites différents (Valenciennes, Cambrai, Maubeuge), compte environ 10 300 étudiants, 645 enseignants et 572 IATOSS (Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Ouvriers, de Service et de Bibliothèque). C'est en 1964 que Valenciennes obtient une antenne de la faculté des sciences de Lille. Cette base se développe petit à petit avec la création de deuxième et troisième cycles à vocation professionnelle (1971 et 1975). En 1982 puis 1983 naissent les antennes de Cambrai et Valenciennes. L'UVHC compte à l'heure actuelle de nombreuses écoles d'ingénieurs et de filières techniques.

V.2.3.1.2. L'Université de Lille II (Droit et Santé)

Fondée en 1971, l'Université du Droit et de la Santé est multidisciplinaire. On y compte 1050 enseignants-chercheurs et enseignants permanents, 830 IATOS, pour environ 23 000 étudiants.

V.2.3.1.3. Université de Lille III Charles de Gaulle (Lettres et Sciences Humaines)

Tant par le nombre d'étudiants que par la variété des disciplines, l'Université de Lille III est aujourd'hui la plus grande université de Lettres et Sciences Humaines au nord de Paris. Elle accueille 22 000 étudiants ; 549 personnels IATOSS et 801 enseignants y travaillaient en novembre 2006.

¹⁹² INSEE Profil, *Etat des lieux des activités de Recherche et Développement en nord-Pas-de-Calais*, n°7, juin 2005, p.2

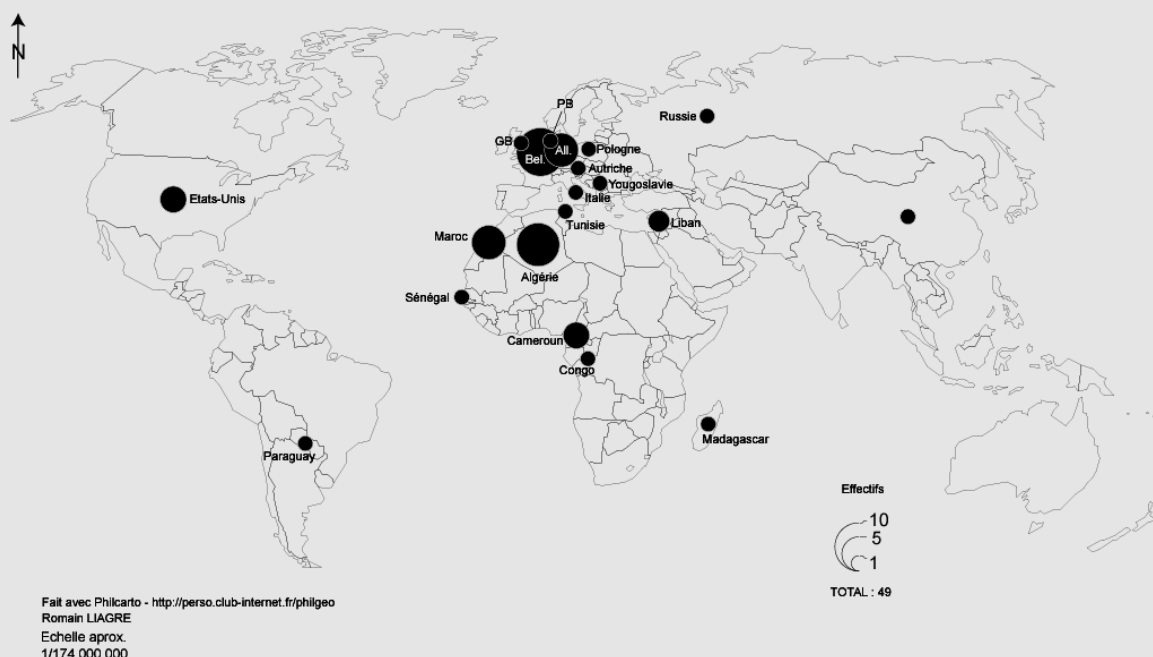
V.2.3.2. Existe-t-il un profil-type de l'enseignant-chercheur de nationalité étrangère dans le Nord-Pas-Calais ?

Etant donné le nombre important de tableaux et graphiques produits à partir des bases de données des trois Universités, nous avons préféré ne conserver que les plus significatifs dans le texte suivant, et disposer les autres en annexe de la thèse.

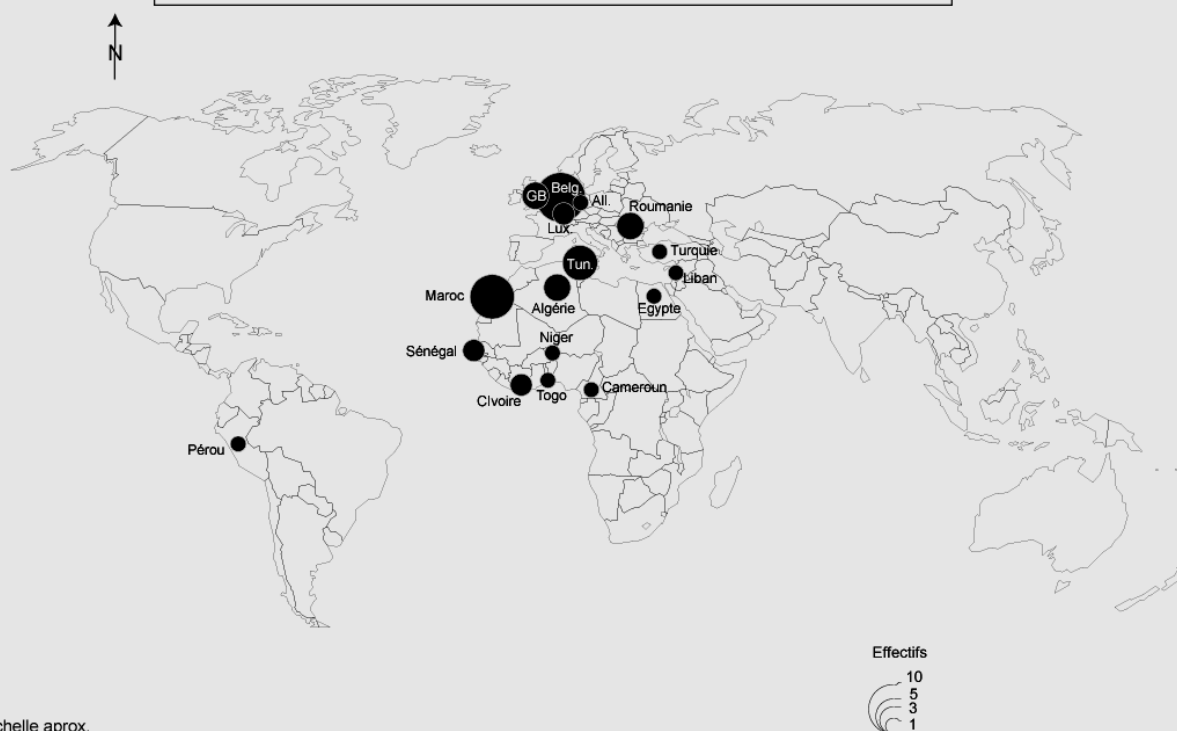
V.2.3.2.1. Les nationalités des enseignants-chercheurs étrangers des trois universités considérées

A l'analyse des données et des cartes de nationalités suivantes, il ressort plusieurs choses. Tout d'abord, la tendance générale présente des répartitions par nationalités assez classiques, comme celles que nous avons pu observer lors des précédentes analyses. Ce sont les Européens les plus nombreux (26.6% à l'Université de Lille III par exemple). Parmi eux, les Belges sont en tête (ils représentent 21.7% des 46 enseignants étrangers de Lille II, et tiennent la deuxième place à Lille III avec 8.5% du total). Ensuite, on retrouve, comme toujours, des restes de l'histoire coloniale avec un rang important tenu par les Maghrébins.

Carte n°14 : Nationalités des enseignants-chercheurs étrangers en poste à l'Université de Valenciennes Hainaut-Cambrésis (UVHC) en 2003

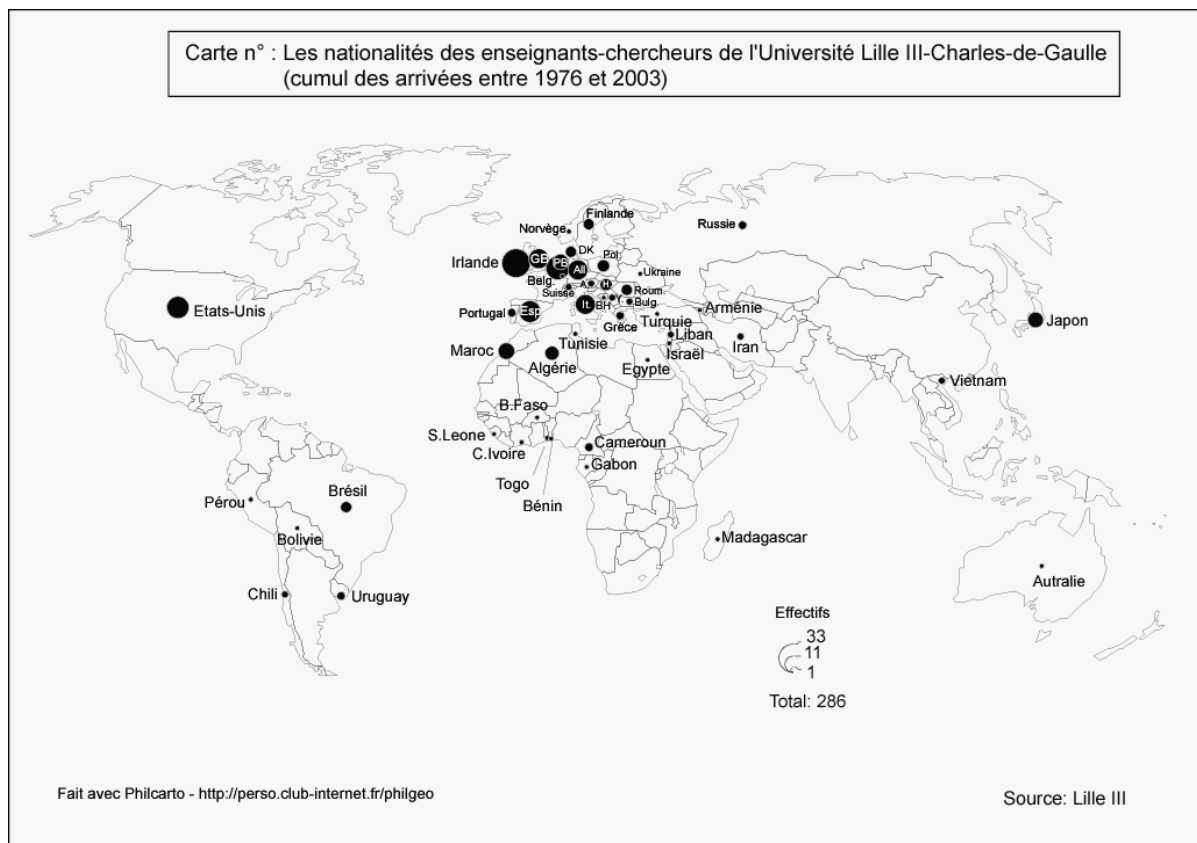


Carte n°15 : Nationalités des enseignants-chercheurs* étrangers en poste à l'Université de Lille II (Droit et Santé) en 2002/2003
(* sont considérés les Maîtres de conférences, Professeurs, Attachés Temporaires à l'Enseignement et à la Recherche/ATER, chefs de clinique, professeurs agrégés, lecteurs, agents contractuels.)



Ensuite, force est de constater que les universités possèdent chacune leurs spécificités. C'est tout particulièrement le cas pour les universités de Lettres et Sciences Humaines qui dispensent des enseignements de langues étrangères. Ainsi, dans ces cas-là, il n'est pas étonnant de trouver une kyrielle de nationalités différentes. L'Université de Lille III en compte 55. Les échanges qu'ils ont avec les régions dont ils enseignent les langues influencent la répartition par nationalité des enseignants-chercheurs¹⁹³. L'exemple de Lille III est à ce titre assez édifiant. En effet, on constate avec un relatif étonnement que ce sont les Irlandais qui sont classés les premiers parmi les chercheurs étrangers sur le cumul de la période 1976-2003. Pour comprendre cette situation, il faut s'intéresser aux structures mêmes de l'université et aux personnels qui y enseigne. En effet, dans le cas présent, il existe à Lille III un important centre d'études et de recherches irlandaises. D'autre part, l'ancien président de cette université, M. Patrick Rafroidi, avaient des origines irlandaises et a permis de développer ces liens et d'accueillir (mais aussi d'envoyer) un certain nombre de chercheurs. Ce mouvement a donc perduré. Cette « anecdote » nous permet de constater à quel point les paramètres explicatifs de l'attractivité d'un pays, d'une région, d'une ville et même d'une université sont nombreux, parfois difficiles à cerner d'un premier coup d'œil et se situent au-delà des grandes logiques visibles et calculables des théories de l'immigration.

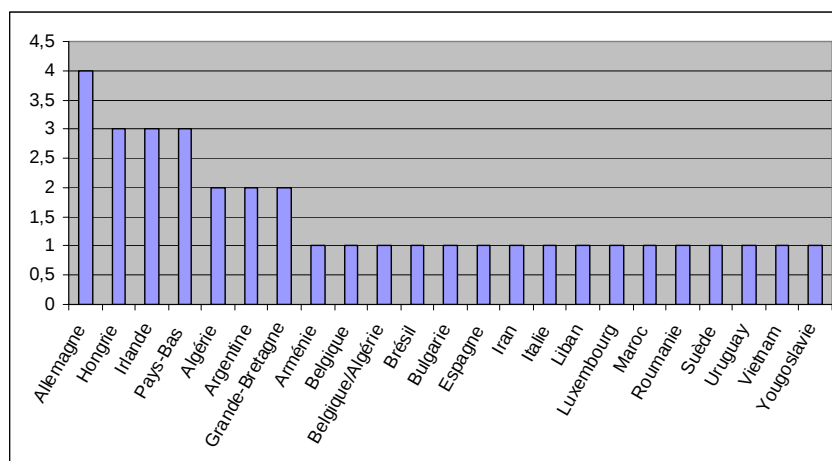
¹⁹³ Voici quelques langues qui y sont enseignées : anglais, allemand, néerlandais, espagnol. Plus rares : sanskrit, japonais, portugais, serbo-croate, etc



Remarque méthodologique quant aux données de l'Université de Lille III : il a fallu compter tous les doublons, c'est-à-dire les personnes inscrites plusieurs années de suite dans la base de données, parfois à des postes différents. Ceci afin d'éviter de gonfler artificiellement les chiffres.

Néanmoins, lorsque l'on « photographie » une année en particulier, ici 2002, on constate quelques variations comme le montre le graphique suivant.

Graphique n°22 : Nationalités des enseignants-chercheurs étrangers en poste à l'Université de Lille III Charles de Gaulle en 2002.



V.2.3.2.2. Les doctorants étrangers restent-ils une fois leur diplôme obtenu ?

Si l'on considère les doctorants comme de jeunes chercheurs et potentiellement de futurs enseignants-chercheurs, il paraît légitime de se poser la question ici. Les étudiants étrangers en France ne constituent pas une problématique secondaire lorsque l'on s'interroge sur les capacités d'attractivité de la France. En effet, quand ils ont réalisé tout ou partie de leur cursus dans les universités ou écoles supérieures françaises, et qu'ils maîtrisent plus ou moins les codes, les us, les façons de penser, les manières de se conduire et d'agir, la culture, etc., ils possèdent un bagage important pour faire la publicité de la France (et des régions où ils ont vécu) et, comme le notent Michel DORIN et Michèle PRACHT :

«... essaimer dans le monde entier notre méthode de pensée et de faire ».

Ils soulignent plus loin que :

« Lorsque l'on parle d'attractivité de la France, il faut se poser la question non uniquement au niveau des cadres supérieurs mais bien à celui des étudiants sur qui nos entreprises pourront s'appuyer pour se développer à l'international. »¹⁹⁴

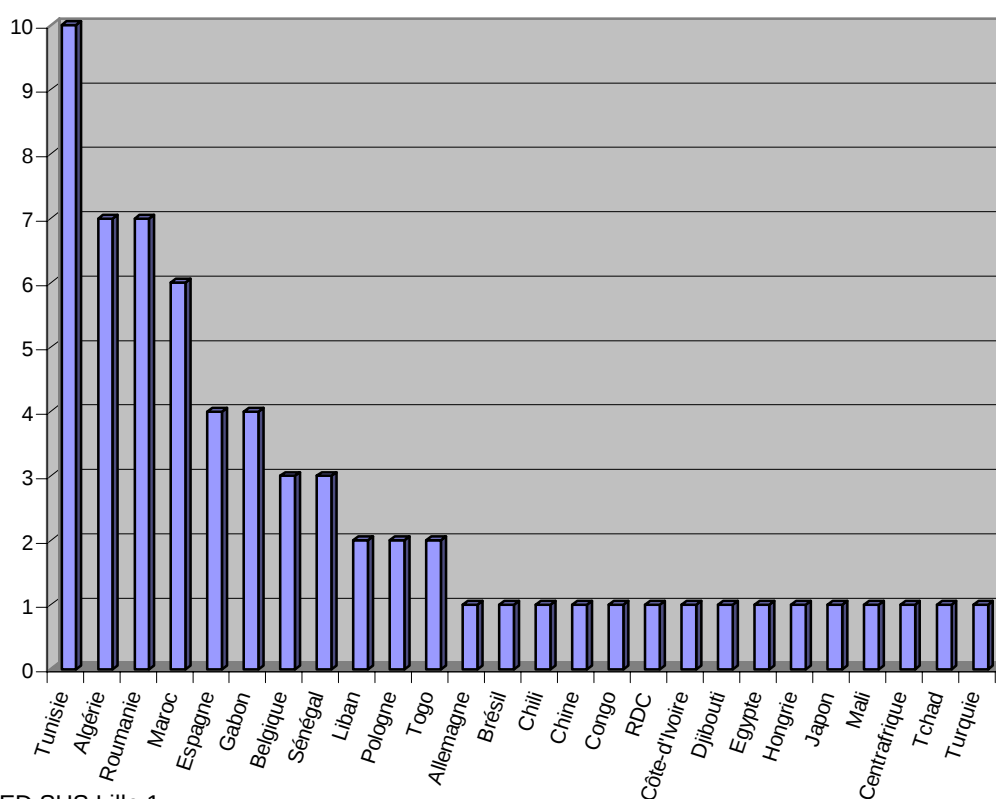
Si nous ne les avons pas intégrés à notre campagne d'enquêtes semi-directives, nous allons toutefois nous appuyer sur cet exemple au niveau statistique. Malheureusement, notre comparaison restera sommaire dans le sens où nous ne possédons pas de données correspondantes entre les doctorants étrangers et les enseignants-chercheurs étrangers. Les quelques éléments de comparaison se feront à partir des données de l'Ecole Doctorale (ED) en sciences économiques et sociales de Lille I et les enseignants étrangers de Lille II. Cette ED comptait, en 2003, 238 doctorants, dont 65 étrangers, soit 27.3% du total.

La composition par nationalités de cette population doctorante étrangère n'étonne guère. D'après la lecture du graphique n°24, on note que l'on retrouve les pays traditionnellement pourvoyeurs d'étudiants en troisième cycle en France : le Maghreb (35.4%), l'Afrique noire francophone (18.5%), et des pays tels que la Roumanie ou la Belgique, que l'on retrouve régulièrement dans ce type de distribution. Si la correspondance n'est pas exacte entre les

¹⁹⁴ DORIN M., PRACHT M., Le recrutement des salariés qualifiés ressortissants de pays tiers par les entreprises, Migrations-études, n° 120, février 2004, p. 8

nationalités des chercheurs étrangers et celles des doctorants, on note néanmoins des similitudes dans l'agencement global : relations coloniales, présence des pays de l'Est et de la proche Europe. Il est somme toute logique de penser que certains étudiants étrangers, une fois titulaires d'un doctorat, resteront en France. Certes, pas nécessairement pour devenir maîtres de conférences¹⁹⁵ ou chercheur au CNRS, mais ils essaieront d'obtenir un poste d'encadrement dans le pays où ils ont suivi leurs études supérieures.

Graphique n°23 : Les doctorants étrangers de l'Ecole Doctorale de Sciences Economiques et Sociales de l'Université de Lille I (inscrits en 2002)



Source : ED SHS Lille 1

¹⁹⁵ Il n'y a pas de conditions de nationalité pour devenir maître de conférences en France.

Il existe un enjeu réel à l'attraction des étudiants étrangers dans les universités pour le pays d'accueil. En effet, selon Gildas SIMON¹⁹⁶ :

« Les pays recrutent les étudiants étrangers non seulement parce que les frais de scolarité qu'ils versent génèrent un avantage financier direct pour les universités, mais aussi parce qu'ils constituent une réserve potentielle de main-d'œuvre hautement qualifiée connaissant bien les règles et conditions en vigueur dans le pays d'accueil. Une fois diplômés, beaucoup de ces étudiants restent dans le pays d'accueil. Les chiffres pour les Etats-Unis montrent qu'en moyenne 47% des post-doctorants nés à l'étranger restent aux Etats-Unis. » (nous soulignons)

V.2.4. Conclusion de la section V.2.

Si la France semble en retard quant à l'accueil de chercheurs et scientifiques étrangers, force est de remarquer que parmi les régions françaises, le Nord-Pas-de-Calais tient une mauvaise position dans ce domaine.

Nous avons pu établir le profil du chercheur étranger du CNRS et de l'enseignant-chercheur étranger en université.

Le premier est un homme européen, le plus souvent belge, d'une quarantaine d'années, qui effectue des recherches dans les domaines des sciences de la vie et des sciences physiques.

Nonobstant les particularités propres à chaque université (exemple des universités de langues), le second est aussi un homme, généralement maître de conférences, d'environ 35-40 ans, de nationalité européenne (voisin belge très souvent).

Voyons à présent dans la section suivante le cas des médecins étrangers du Nord-Pas-de-Calais.

¹⁹⁶SIMON G., *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*. Paris, Presses Universitaires de France, 1995, p.99

V.3. La place des médecins étrangers¹⁹⁷ dans la démographie médicale du Nord-Pas-de-Calais

Tous les observateurs du monde médical s'accordent pour dire que la France connaît depuis quelques années une pénurie de médecins libéraux et hospitaliers, généralistes et spécialistes. Néanmoins, les différentes régions françaises ne se trouvent pas à pied d'égalité face à ce déficit.

Le Nord-Pas-de-Calais par exemple, fait partie des régions parmi les plus touchées : selon la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS), au 1^{er} janvier 2002 on y comptait 115 médecins généralistes et 58 médecins spécialistes pour 100 000 habitants, contre respectivement 115 et 87 pour la France.

Certaines régions pâtiennent non seulement de ce phénomène conjoncturel global de manque de médecins en France, mais elles rencontrent de surcroît des problèmes individuels que l'on peut qualifier de « non-attractivité » de leur territoire. Ces régions que les médecins nationaux désertent se situent essentiellement sur un arc de « non-attractivité » qui part de la Normandie, passe par le Nord et le Pas-de-Calais pour arriver en Champagne-Ardenne. D'autres régions, rurales pour la plupart, font aussi partie de ce type de territoire : Tarn, Manche, Mayenne, etc. pour ne citer que celles-là. Les raisons de cette « non-attractivité » peuvent être diverses : méconnaissance du milieu régional, idées reçues, manque de reconnaissance, sous-médicalisation, travail plus pénible que dans les autres régions à cause du manque de personnel médical et/ou de matériel, etc. Ce déséquilibre géographique s'aggrave d'autant plus que la liberté d'installation des médecins est totale. Ceux-ci préfèrent généralement les métropoles du Sud de la France aux villages septentrionaux, ce qui accroît les inégalités territoriales en matière de démographie médicale.

Pour pallier à ces carences médicales, les pouvoirs publics, mais aussi les directions de certains hôpitaux de leur propre chef, font de plus en plus souvent appel à des médecins à diplôme étranger. Ce phénomène n'est pas nouveau, puisque depuis les années 1980, des

¹⁹⁷ Nous emploierons dans cette thèse le terme de médecin étranger pour désigner les médecins à diplômes étrangers, par souci de commodité.

médecins à diplôme étranger permettent le bon fonctionnement des hôpitaux en occupant des postes précaires, et ce pour des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues nationaux.

Afin de mieux comprendre quelle place tiennent ces médecins étrangers dans la région Nord-Pas-de-Calais, nous effectuerons d'abord un rapide aperçu des différents statuts sous lesquels ils exercent. Puis, à partir des données de la DRASS et du Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM), nous dresserons un portrait sociodémographique de cette population (nationalités, sexe, âges). Nous nous attacherons plus particulièrement à l'étude des espaces occupés par ces médecins : quel est leur degré d'attractivité pour cette population et pourquoi ? Enfin, nous verrons, à travers l'exemple d'un centre hospitalier nordiste, comment un espace réputé non-attractif peut se transformer en une véritable plate-forme d'accueil pour des médecins étrangers du monde entier.

V.3.1. Les médecins à diplômes étrangers en France

V.3.1.1. L'imbroglia des différents statuts

L'exercice qui consiste à reconnaître et à distinguer les différents statuts des médecins à diplômes étrangers est assez délicat.

Notons tout d'abord qu'en France, les médecins à diplôme étranger sont des médecins qui ont obtenu un diplôme dans une université étrangère. Ils peuvent ainsi être de nationalité française (par naturalisation, par mariage, etc.), mais détenir un diplôme étranger. Inversement, certains sont de nationalité étrangère et possèdent un diplôme français (cas le plus fréquent).

L'objet de cette partie n'est pas de faire l'historique de la législation française concernant les médecins à diplôme étranger, mais nous allons néanmoins revenir sur quelques points importants (encadré n°3).

Encadré n° 3 : Synthèse statistique concernant les médecins étrangers de la région Nord-Pas-de-Calais

- 62 Praticiens Adjoints Contractuels (PAC) de nationalité étrangère dans les hôpitaux de la région (étaient en France avant juillet 1999 et ont fait l'objet d'une mesure particulière, cf loi Couverture Maladie Universelle (CMU))
- 133 assistants associés, qui ont obtenu un diplôme à l'étranger. Peuvent exercer en France pendant 6 ans maximum.
- Ces 195 (133 assistants+62 PAC représentent 7% des médecins en exercice dans les hôpitaux de la région Nord-Pas-de-Calais (7,5% en équivalent temps plein)
- 124 praticiens à diplôme étranger, non originaires de la CEE, suivent une formation continue dans le Nord-Pas-de-Calais. Ils doivent s'inscrire dans une formation spécifique, ce sont des Faisant Fonction d'Internes (FFI). Ne peuvent rester en poste que le temps de leur formation (en moyenne 2 ans). Les régions concernées sont surtout l'Afrique noire et le Maghreb. Mais on trouve aussi des pays comme la Syrie, l'Argentine, le Liban, le Pérou, la Roumanie, le Vietnam. Une convention spécifique lie la France au Maroc et à la Tunisie ; des accords bilatéraux permettent à ces FFI d'exercer. Les FFI : 10,7% des internes répertoriés dans la région.

Les organismes qui recensent les populations de médecins (CNOM, DRASS) distinguent en général, parmi les médecins à diplôme étranger, ceux qui détiennent un diplôme européen et les autres.

Pour les premiers, leurs diplômes sont reconnus à travers l'Union Européenne, ils peuvent circuler et s'installer librement dans le pays membre qu'ils souhaitent¹⁹⁸.

En revanche, pour les médecins à diplômes extra-européens, la situation est moins simple, même si on a assisté à quelques évolutions positives depuis décembre 1995. A cette date en effet, a été voté¹⁹⁹ le statut de Praticien Adjoint Contractuel (PAC). Les médecins concernés doivent passer un examen pour avoir la possibilité d'exercer exclusivement à l'hôpital, ce pour une durée limitée et sous la responsabilité du médecin chef de service.

La loi dite CMU (Couverture Maladie Universelle) de juillet 1999 permet à ces PAC d'être inscrits sur la liste générale de l'Ordre des Médecins (comme tout médecin à diplôme

¹⁹⁸ Liberté de circulation et d'installation prévues dans le Traité de Rome de 1957.

¹⁹⁹ Loi n°95-116 du 4 février 1995, qu'a fait voter Madame Simone Veil.

français). De plus, ils peuvent obtenir l'autorisation de pratiquer la médecine générale de ville (sous conditions²⁰⁰). Cette loi interdit en outre aux hôpitaux de faire travailler des médecins étrangers qui n'étaient pas en France avant juillet 1999.

En 2003, on assiste à l'apparition d'un nouveau système d'accueil des médecins à diplôme étranger. Le nouvel arrivant doit passer un concours par spécialité qui lui permet d'exercer comme associé pendant 3 ans ; à l'issue, il peut passer le concours de Praticien Hospitalier (PH) ou demander le droit d'exercice de la médecine générale.

Juin 2004 voit l'arrivée d'une nouvelle procédure de recrutement des médecins diplômés hors de l'Union Européenne dont voici les principales mesures. Une fois par an sont organisées des épreuves de vérification des connaissances. La 1^{ère} session a eu lieu en mars 2005, pour une prise de fonction en mai suivant. Les candidats dont le dossier a été retenu passent 3 épreuves écrites et anonymes (vérification des connaissances fondamentales, vérification des connaissances pratiques, maîtrise de la langue française). Le Ministère de la Santé fixe chaque année, par arrêté, les spécialités concernées et le nombre de postes ouverts par spécialités. Les candidats reçus dans la limite des quotas choisissent ensuite leur affectation en fonction du classement ; ils doivent effectuer trois ans de fonctions hospitalières en tant qu'assistant. A l'issue de ces trois ans, une commission décide d'attribuer ou non l'autorisation d'exercer sur la base d'un rapport d'évaluation remis par le chef de service.

On le voit, c'est un véritable parcours d'obstacle afin de pouvoir exercer et être reconnu en France lorsque l'on possède un diplôme de médecine extra-européen.

V.3.1.2. Une population proportionnellement peu nombreuse

Selon le CNOM, les médecins à diplômes étrangers représentaient en France, au 01.01.2001, 4% des médecins en activité inscrits à l'Ordre ; soit environ 8 000 sur 200 000 médecins en activité. Parmi eux, 2 572 praticiens étaient diplômés de l'UE avec un droit d'exercice plein, 3 272 praticiens diplômés hors de l'UE disposaient du même droit, et 1 985 diplômés hors de l'UE étaient listés parmi les PAC.

²⁰⁰ Avoir exercé 3 ans les fonctions de contractuel, ou justifier de 6 années de fonctions hospitalières en tant que Faisant Fonction d'Interne (FFI), assistants ou attachés (i. e. les catégories existantes avant 1993).

L'étude des nationalités de ces médecins n'est pas surprenante. C'est avant tout une immigration de voisinage. Belgique, Allemagne et Italie représentent un peu plus du tiers du total (35%). Cette immigration se calque sur la carte des pays anciennement colonisés par la France, comme le Maroc et l'Algérie en particulier (chacun 13% du total).

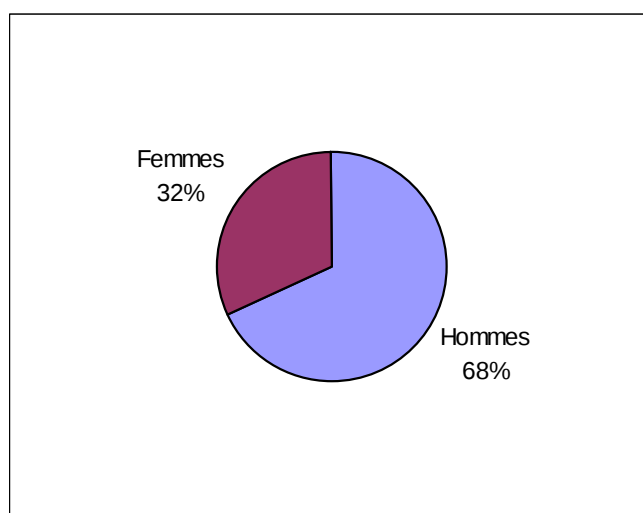
V.3.2. Qui sont les médecins étrangers du Nord-Pas-de-Calais ?

Nous allons ici présenter un aperçu sociodémographique de la population des médecins étrangers en poste dans le Nord-Pas-de-Calais.

V.3.2.1. Une population masculine, « jeune », et concentrée dans quelques disciplines

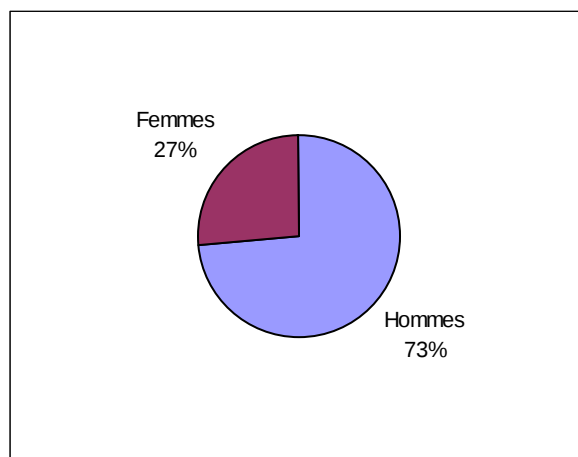
La migration est classiquement un phénomène démographique masculin. C'est donc sans surprise que l'on apprend que presque $\frac{3}{4}$ des médecins étrangers du Nord-Pas-de-Calais sont des hommes. Comparés aux médecins français, ce sont parmi ces derniers qu'on trouve légèrement plus de personnels féminins (32% contre 27%). Les médecins étrangers et français se comportent donc, à peu de chose près, de la même façon en ce qui concerne la répartition par sexe.

Graphique n°24a : Sex-ratio des médecins français en exercice dans le Nord-Pas-de-Calais au 1^{er} janvier 2002



Source : DRASS

Graphique n°24b : Sex-ratio des médecins étrangers en exercice dans le Nord-Pas-de-Calais au 1^{er} janvier 2002



Source : DRASS

La classe modale des médecins français dans le Nord-Pas-de-Calais est celle des [40-49] ans (40,2%), tout comme pour les médecins étrangers d'ailleurs (46,9%). Le graphique suivant nous montre que la 50^{ème} année constitue pour les médecins comme une sorte de barrière au-delà de laquelle leur nombre chute. Mais cette chute, si elle est « relativement progressive » chez les nationaux (on passe de 40,2 à 28,3 puis 6% de plus de 60 ans), est brutale pour les médecins étrangers qui passent de 46,9% de [40-49] ans à 12% de [50-59] ans. Alors que jusqu'à 50 ans, les médecins étrangers étaient proportionnellement plus nombreux.

Les médecins étrangers sont aussi légèrement plus « jeunes » que les médecins français (84,2% de moins de 50 ans, contre seulement 65,6% pour les médecins français).

La structure par âges des médecins français est globalement vieillissante. L'état de la démographie médicale en France est susceptible de justifier une politique d'accueil en faveur des médecins étrangers, afin d'amener un peu de « sang neuf » à cette profession. Malgré tout, il semble évident que d'aucuns se mettront en travers de ce genre de politique attractive, arguant du fait qu'en augmentant le *numerus clausus*²⁰¹, le problème du vieillissement se régulerait de lui-même grâce à des médecins formés dans les universités françaises.

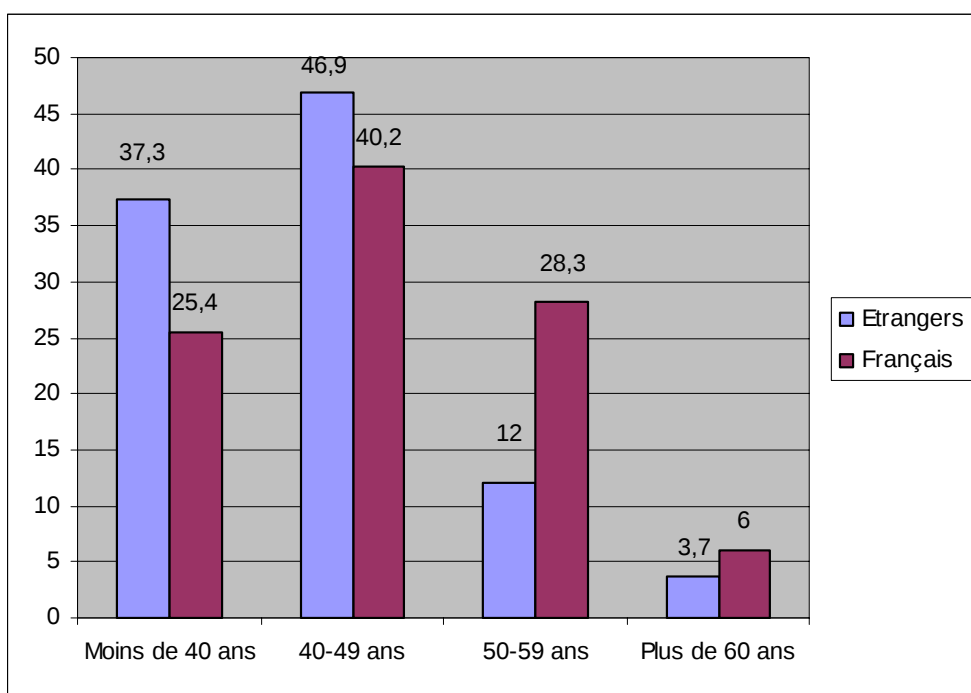
Les médecins étrangers se répartissent assez inégalement selon les différentes spécialités. On observe une surreprésentation en « anesthésie-réanimation » (17,8%) et dans le secteur de la

²⁰¹ Le *numerus clausus* est un nombre arrêté qui fixe le nombre de places en 2^{ème} année de médecine.

« radiologie » (14,6%), alors qu'ils sont quasiment absents de disciplines telles que « gynécologie médicale » (0%), « stomatologie » (0,9%), « dermatologie-vénéréologie » (0,9%).

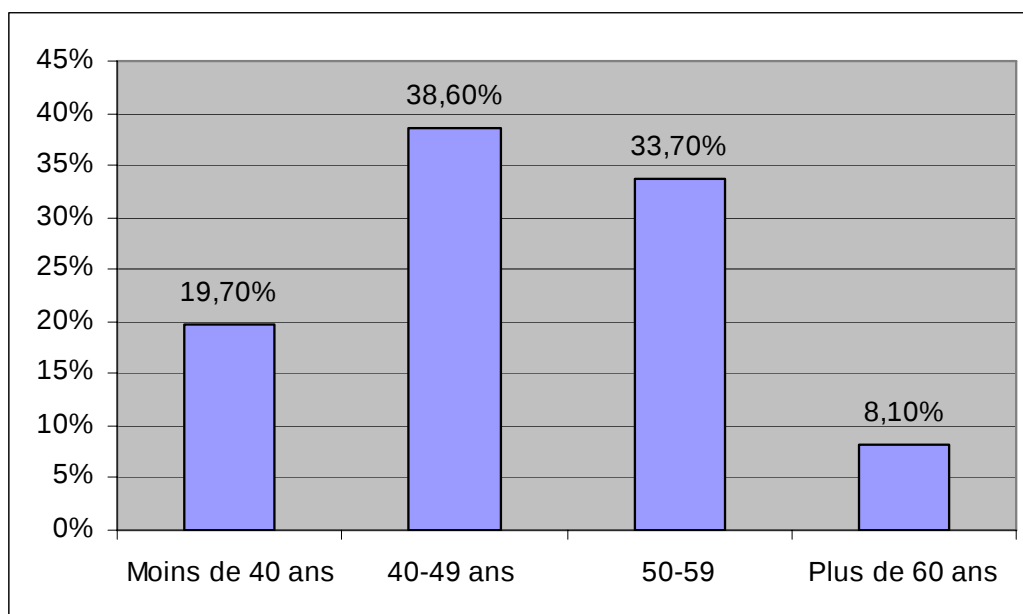
Au contraire des médecins français qui, eux, se répartissent selon un ordre décroissant plus régulier (certaines disciplines de 1^{ère} qualification sont plus demandées, plus réputées que d'autres) : rarement plus de 10% (10,1 pour la psychiatrie), et rarement moins de 2% de représentation (à l'exception de la stomatologie (1,3%) où on rencontre proportionnellement peu de spécialistes français et étrangers, et de la médecine interne (1,9%)).

Graphique n°25 : Répartition par âges des médecins français et étrangers en exercice dans le Nord-Pas-de-Calais au 1^{er} janvier 2002 (en %)



Source : DRASS

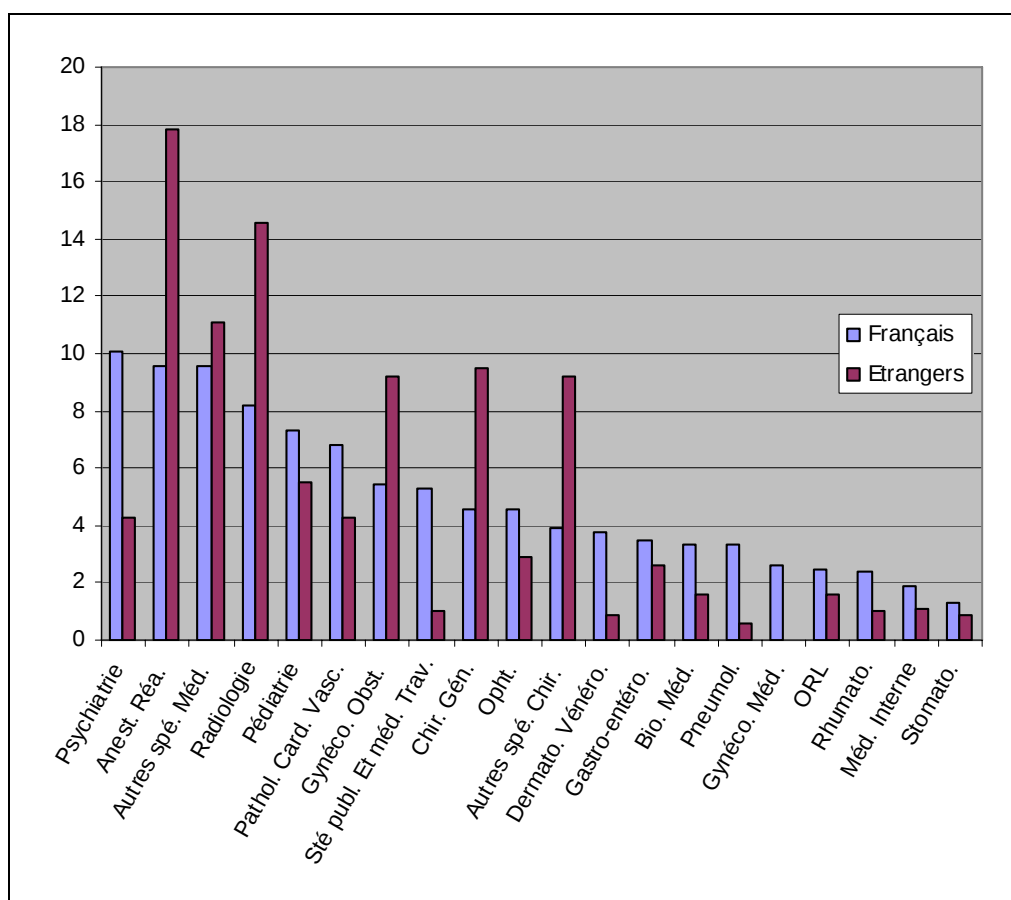
Graphique n°26 : Répartition par âges des médecins en France au 1^{er} janvier 2002 (en %)



Source : DRASS

On remarquera, grâce au graphique suivant, que les médecins français délaissent certaines disciplines, en particulier l'anesthésie-réanimation, étant donnés les risques possibles et les attaques légales de patients ou de leurs familles dont ils peuvent être victimes. Comme nous expliquait Marc CHANTRAINE, secrétaire général du CNOM du Nord en 2003, les médecins français tendent de plus en plus à fuir les spécialités comportant de trop grandes responsabilités (il cite l'exemple des médecins accoucheurs en procès lors de naissances d'enfants naissants avec un membre en moins).

Graphique n°27 : Les médecins spécialistes par nationalités et disciplines de 1^{ère} qualification en exercice au 1^{er} janvier 2002



Source : DRASS

Légende :

Anest. Réa. : anesthésie-réanimation ; Spé. méd. : spécialités médicales ; Pathol. card. vasc. : pathologies cardio-vasculaires ; Gynéco. Obst. : gynécologie obstétrique ; Sté publ. et méd. trav. : santé publique et médecine du travail ; Chir. Gén. : chirurgie générale ; Ophth. : ophtalmologie ; Dermato. vénéro. : dermatologie-vénérologie ; Gastro-entéro. : gastro-entérologie ; Bio. méd. : biologie médicale ; Pneumol. : pneumologie ; Gynéco. méd. : gynécologie médicale ; ORL : oto-rhino-laryngologie ; Rhumato. : rhumatologie ; Stomato. : stomatologie

V.3.2.2. Une répartition par nationalités qui ne surprend pas

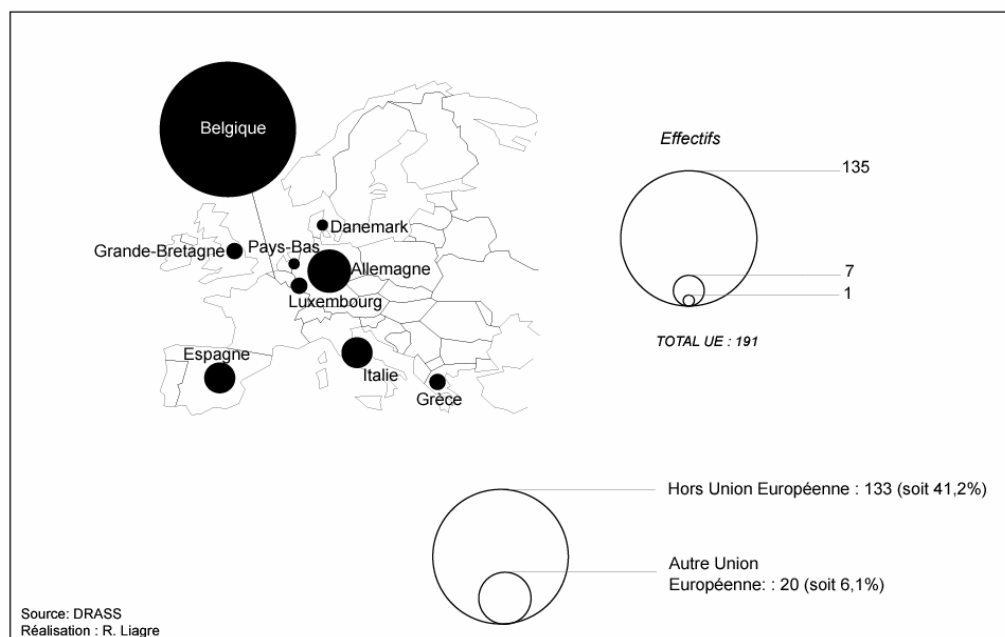
La carte n°17 de la page suivante nous révèle les principales nationalités des médecins étrangers dans la région Nord-Pas-de-Calais. Il n'est pas étonnant de constater que les Belges soient proportionnellement les plus nombreux parmi le contingent de médecins étrangers de la région (41,5%). La proximité géographique, culturelle, linguistique pour les Belges francophones, ainsi que les liens historiques tissés entre ce pays et cette région (apport de main-d'œuvre belge dans les mines, la sidérurgie, le textile du Nord-Pas-de-Calais, etc.) expliquent leur présence actuelle.

En revanche, contrairement à ce que l'on pourrait penser, ce ne sont pas les Britanniques qui prennent la 2^{ème} place²⁰², mais les Allemands (4,2%), puis les Italiens et les Espagnols (respectivement 2,1 et 2%) qui ne représentent plus que des « poussières » de nationalités.

Il faut néanmoins apporter quelques nuances, puisque cette analyse ne concerne que la situation de 2002. Même si nous n'avons pas de résultats pour les années précédentes, on peut penser que ceux-ci ont pu être différents concernant la répartition par nationalité. De même, il est probable que les prochaines années marqueront un renforcement de la présence des médecins originaires des Pays d'Europe Centrale et Orientale (PECO) avec l'élargissement récent de l'UE du 1^{er} mai 2004. On note déjà la présence de Roumains dans l'Est de la France qui, à Strasbourg et à Mulhouse, forment la deuxième communauté derrière les Allemands.

²⁰² En effet, lorsque l'on compare avec la population étrangère globale de « Cadres et professions intellectuelles supérieures », on constate que les Britanniques se placent tout de suite après le fort contingent belge avec 18% du total, devant les Italiens (13%) et les Allemands (8%). Ce n'est pas le cas ici pour les médecins.

Carte n°17 : Origines des médecins étrangers en exercice au 1^{er} janvier 2002 dans le Nord-Pas-de-Calais²⁰³



V.3.3. Dynamique de la répartition spatiale des médecins étrangers en France et dans la région Nord-Pas-de-Calais en particulier

V.3.3.1. Quelles sont les régions françaises les plus attractives ?

En laissant de côté l'Ile-de-France qui regroupe l'essentiel de la population des médecins en France (46 617, soit 23,8% du total au 1^{er} janvier 2001), on constate que les médecins se concentrent principalement dans le sud-est de la France (Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-d'Azur). La densité nationale moyenne est de 165 généralistes pour 100 000 habitants (en 2005). Elle atteint 194 en PACA et 224 dans les Bouches-du-Rhône, contre 136 en Champagne-Ardenne et 130 dans l'Eure.

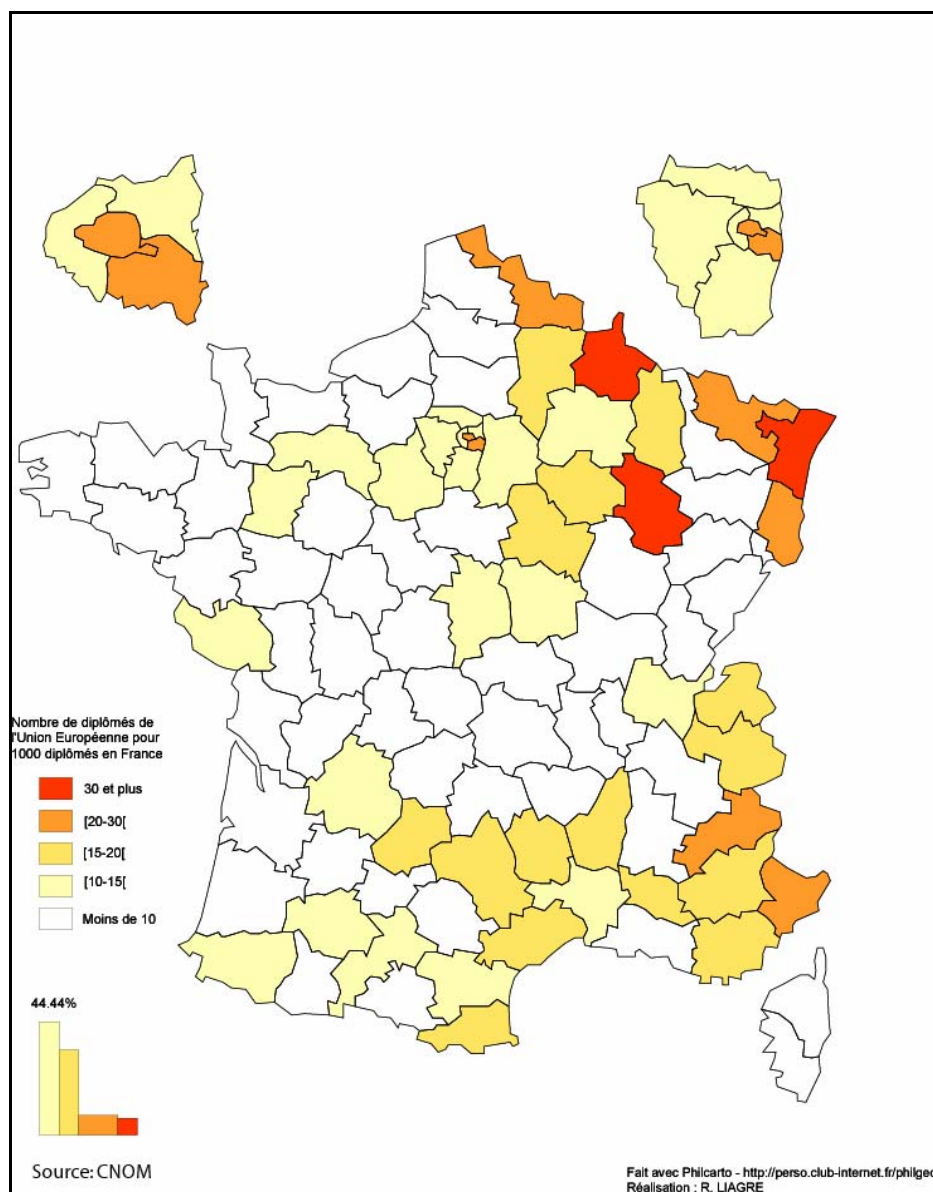
²⁰³ La DRASS englobe les nationalités hors UE en un seul groupe, sans aborder les détails (Selon cet organisme, « La codification de la nationalité dans le répertoire des professions de santé ADELI ne prévoit pas de détails pour les nationalités hors UE »). A n'en pas douter, les régions concernées sont l'Afrique noire francophone, le Maghreb, voire quelques pays d'Asie du Sud-Est tels que le Vietnam, le Laos, le Cambodge (influence des anciens liens coloniaux).

Quant aux médecins à diplôme étranger, nous ne possédons pas les données de la répartition spatiale des diplômés hors UE.

En revanche, quelques remarques peuvent être faites au sujet des médecins diplômés d'universités européennes. Ce type de migration est avant tout frontalière (Allemagne, Belgique), comme on peut le constater sur la carte suivante. Le département des Ardennes compte 74 médecins diplômés de l'UE pour 1000 diplômés français et le Bas-Rhin 35 pour 1000. La Haute-Marne, Paris et le Val de Marne font ici figure d'exceptions puisqu'on y trouve respectivement 31 diplômés de l'UE pour 1000 diplômés français, 24 pour 1000 et 21 pour 1000. La moyenne dans les régions françaises est de 14 pour 1000.

Les médecins étrangers, nous l'avons vu dans le cas précis du Nord-Pas-de-Calais, migrent au plus près (géographiquement bien sûr, mais aussi pour des raisons de commodité linguistique (les Belges francophones dans le Nord-Pas-de-Calais, les Allemands dans les départements de l'est), ou encore de rapports culturels), et en direction des grands centres urbains qui fonctionnent comme des pompes aspirantes (Paris tient un rôle symbolique, mais aussi celui d'un important marché de l'emploi où se concentrent différents réseaux favorables à l'accueil et à l'intégration de migrants (familiaux, amicaux, étudiants, professionnels)).

**Carte n°18 : Répartition départementale des médecins diplômés de l'Union Européenne
par rapport aux médecins diplômés en France (1^{er} janvier 2001)**



Il est étonnant que même les régions rurales les plus touchées par la pénurie médicale ne comprennent que peu de médecins à diplôme européen. On peut penser qu'une carte de la répartition spatiale des médecins diplômés hors de l'UE mettrait d'autres espaces en valeur, si l'on considère la présence de médecins à diplômes extra-européens permet de combler les postes des zones non-attractives délaissés par les nationaux (et les diplômés de l'UE).

Le pourcentage de médecins de l'UE décroît à mesure que l'on s'éloigne : a) de la frontière nord-est, b) du centre de Paris. Mais ce n'est pas un phénomène auréolaire parfait puisque le sud-ouest (Loiret, Loir-et-Cher), tout comme le nord-ouest (Picardie, Haute-Normandie), ne

sont pas concernés. On note un net étalement en Ile-de-France et vers l'ouest dans les départements de la Mayenne, de l'Orne et de l'Eure.

On observe aussi un phénomène d'héliotropisme ; comme les médecins français, les médecins diplômés de l'UE sont attirés par les régions du sud (et en particulier du sud-est) de la France. Ce qui nous pousse à dire que les médecins européens (qui connaissent des conditions de vie et de travail comparables aux nôtres) se comportent comme les nationaux et qu'ils ne sont pas prêts à occuper les places vacantes dans les régions délaissées (à moins bien sûr d'une politique particulièrement attractive de la région concernée ou d'un hôpital en particulier).

L'examen de la carte de la répartition départementale des PAC nous offre une toute autre configuration.

Le Centre de la Recherche, d'Etude et de Documentation en Economie de la Santé²⁰⁴ (CREDES) explique que :

« ... les médecins à diplôme hors UE (les PAC) sont relativement plus souvent installés dans les départements dont les densités médicales, à la fois d'omnipraticiens et de spécialistes, figurent parmi les plus faibles (Mayenne, Orne, Eure, Eure-et-Loir, Oise, Meuse pour citer quelques exemples). »

Les PAC sont plutôt concentrés dans le nord de la France. Par ailleurs, il existe une forte corrélation entre la présence d'un Centre Hospitalier Universitaire (CHU) dans une région et le nombre de PAC :

« La proportion de PAC y²⁰⁵ est systématiquement inférieure à la moyenne, et elle est au contraire plus élevée dans les départements limitrophes et périphériques des régions (où il y a un CHU). Les PAC sont peu nombreux à Paris et dans la petite couronne. »

En effet, les pouvoirs publics ont plutôt recruté les PAC dans les hôpitaux généraux et le moins possible dans les CHU,

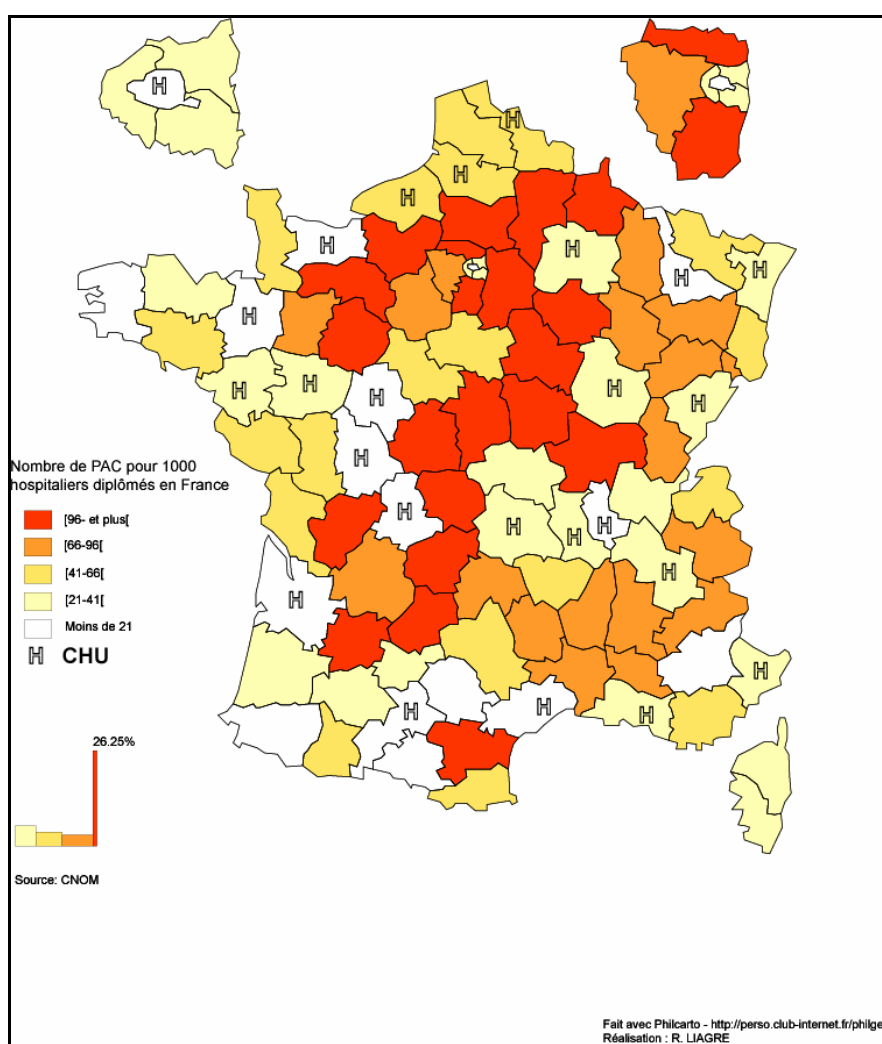
²⁰⁴ Couffignal A., Mousques J., Les médecins diplômés hors de France : statuts et caractéristiques, *Bulletin d'information en économie de la santé*, n° 45, décembre 2001, p. 6.

²⁰⁵ (ndla : où il n'y a pas de CHU)

« considérés comme suffisamment pourvus en médecins. Ainsi les PAC se sont localisés dans les centres hospitaliers de petites villes dont l'activité médicale est modeste. Ces postes laissés vacants par les médecins diplômés en France sont ainsi pourvus par les PAC. »²⁰⁶

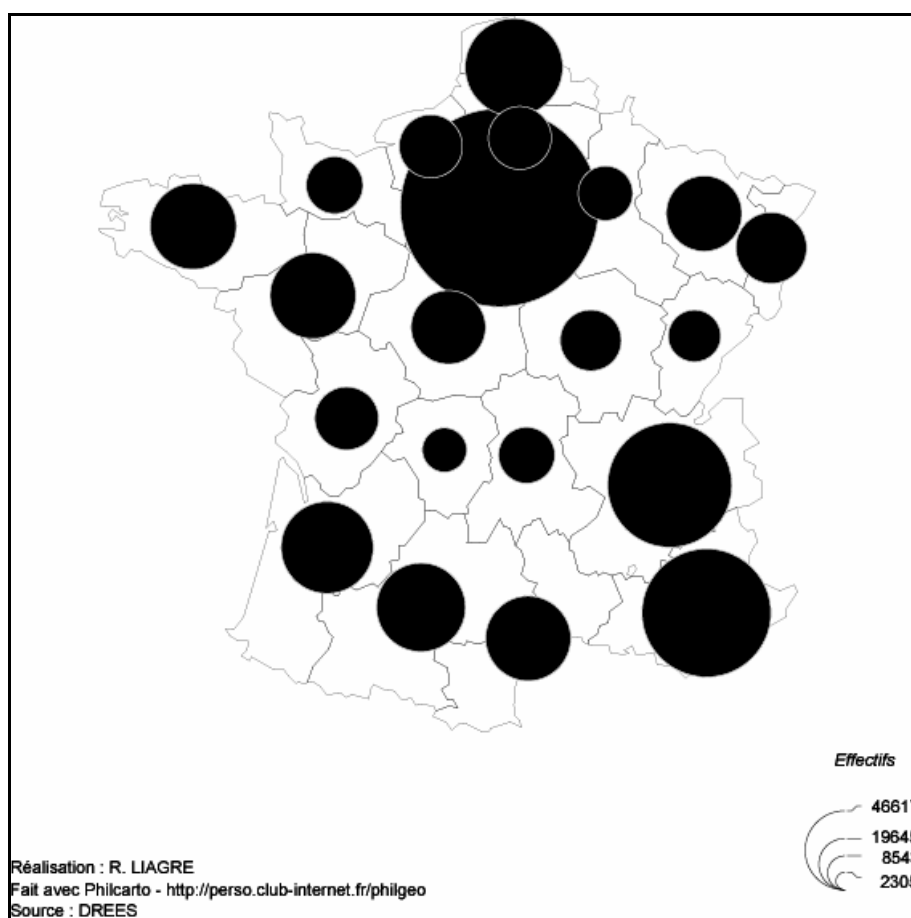
Ce qui tend à prouver qu'ils sont presque exclusivement employés comme supplétifs.

Carte n°19 : Répartition départementale des Praticiens Adjoints Contractuels (PAC) par rapport aux médecins hospitaliers diplômés en France



²⁰⁶ Ibid, p. 6.

Carte n°20 : Les médecins en activité en France au 1^{er} janvier 2001



V.3.3.2. A l'échelle du Nord-Pas-de-Calais : espaces répulsifs, espaces attractifs

A présent, on peut se demander comment les médecins étrangers se répartissent au niveau régional.

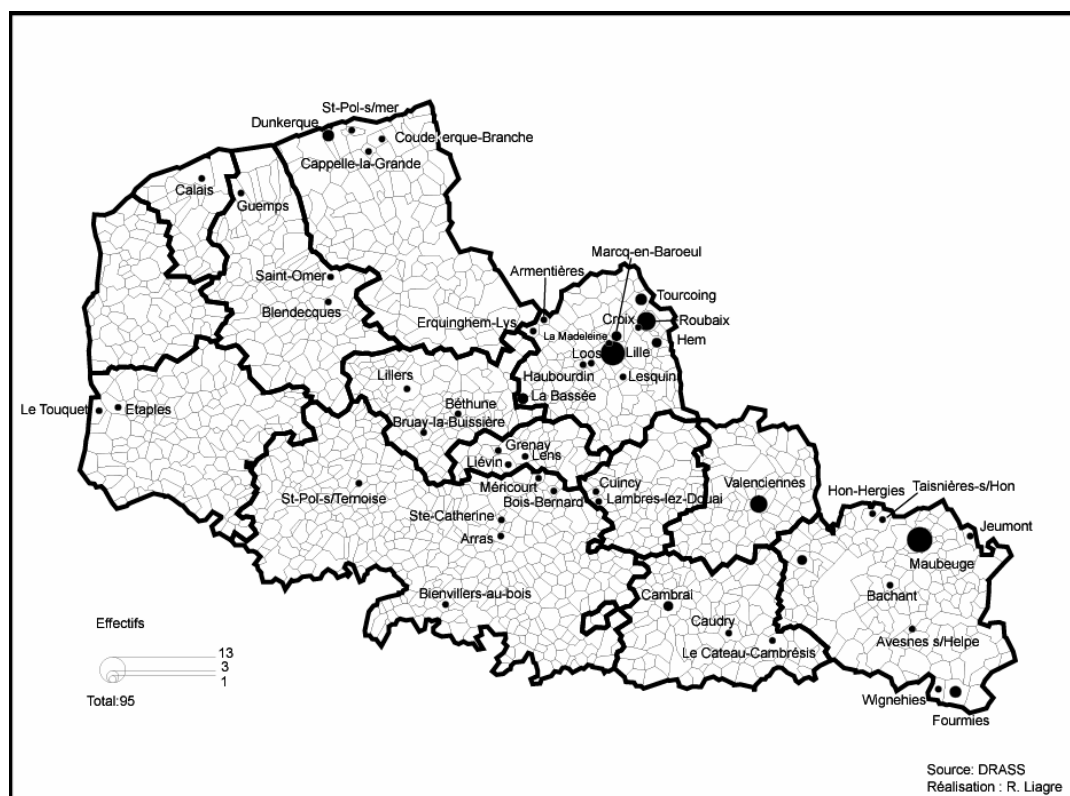
C'est dans les grandes agglomérations de la région Nord-Pas-de-Calais que l'on retrouve le plus grand nombre de médecins étrangers libéraux ou mixtes, dans la métropole Lille-Roubaix-Tourcoing en particulier (et les villes de taille moyenne des alentours comme Haubourdin, La Bassée, etc.). Néanmoins, la carte n°20 nous montre bien que certains d'entre eux s'installent peu en zone rurale, ou dans les petites agglomérations de rang inférieur. On constate qu'ils s'installent essentiellement dans les zones à fortes densités de population.

Il faut encore signaler que les médecins étrangers remplissent en quelque sorte les vides laissés par les médecins nationaux, et occupent des secteurs plus ou moins délaissés,

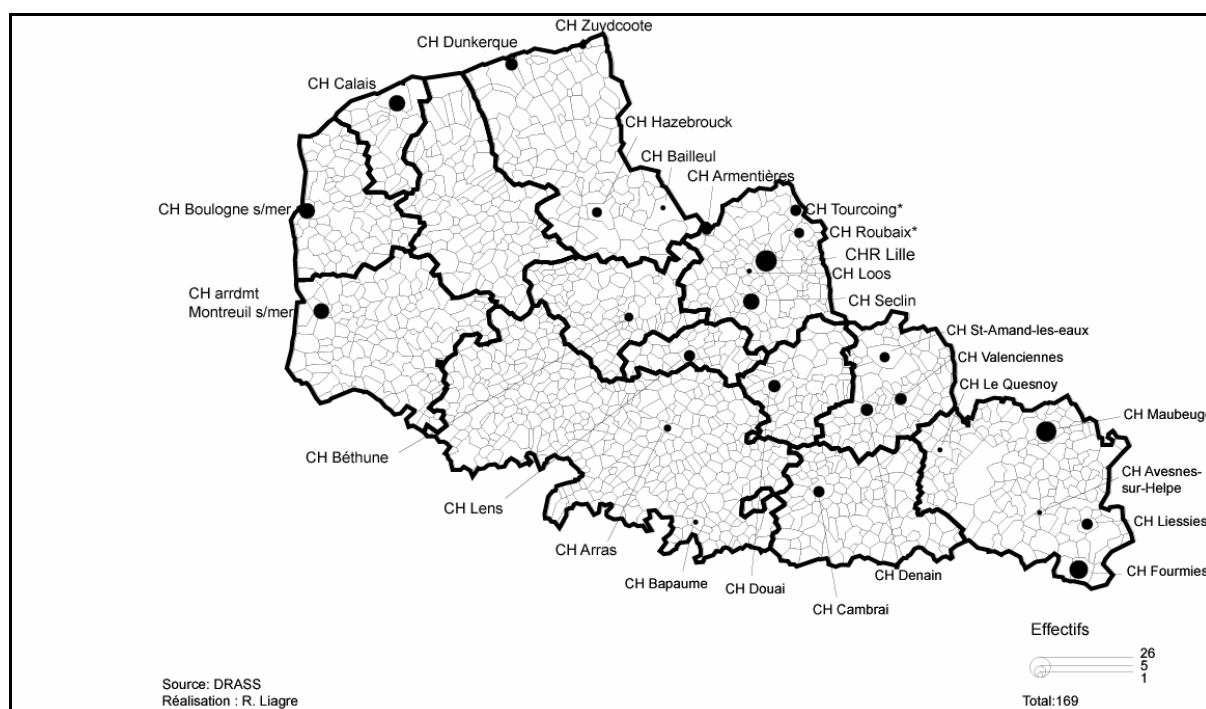
bénéficiant d'une moins bonne image de marque. Prenons par exemple le cas de Maubeuge qui, à l'instar d'Hazebrouck pour les magistrats à une certaine époque, est devenue une ville réellement « fuie » par les médecins nationaux et qui ressemble plutôt à un endroit de limogeage. C'est pourquoi on retrouve des médecins étrangers dans ce genre de secteur défavorisé comme Maubeuge ou Valenciennes par exemple.

Le phénomène est encore plus marqué dans le cas des médecins hospitaliers. Les régions de Maubeuge et de Fourmies sont des espaces assez peu attractifs, souffrant économiquement et socialement. Elles subissent aussi les effets d'une très mauvaise image de marque à l'intérieur même du Nord-Pas-de-Calais. On envoie donc, pour pallier au manque de personnel médical dans ces Centres Hospitaliers, des médecins étrangers, espérant qu'ils supporteront bien ce que les nationaux refusent de plus en plus (éloignement, manque d'infrastructures, cadre culturel assez peu attirant, etc.). Une fois qu'un médecin d'une quelconque nationalité y est installé, il attire ses compatriotes.

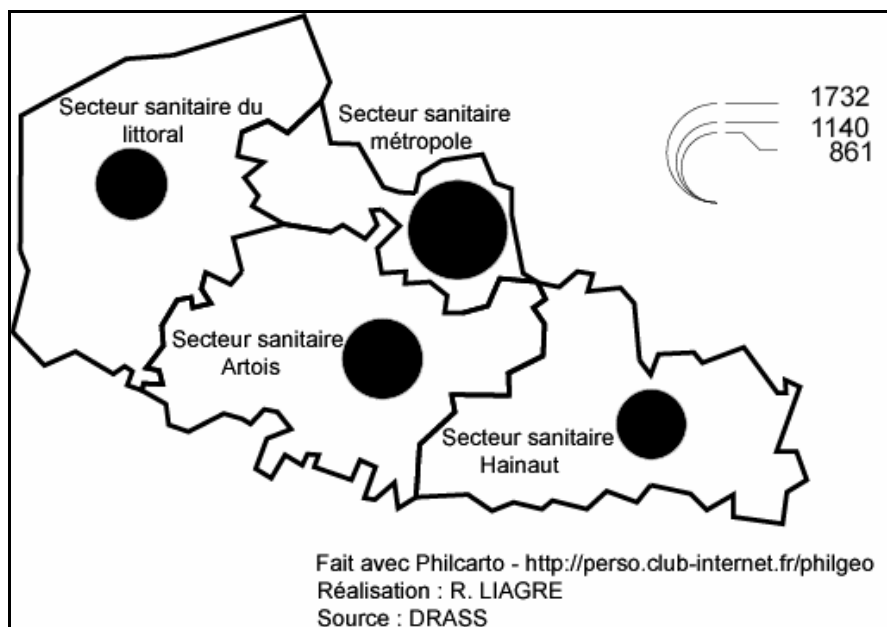
Carte n°21 : Les médecins étrangers libéraux ou mixtes dans le Nord-Pas-de-Calais, au 1^{er} janvier 2002



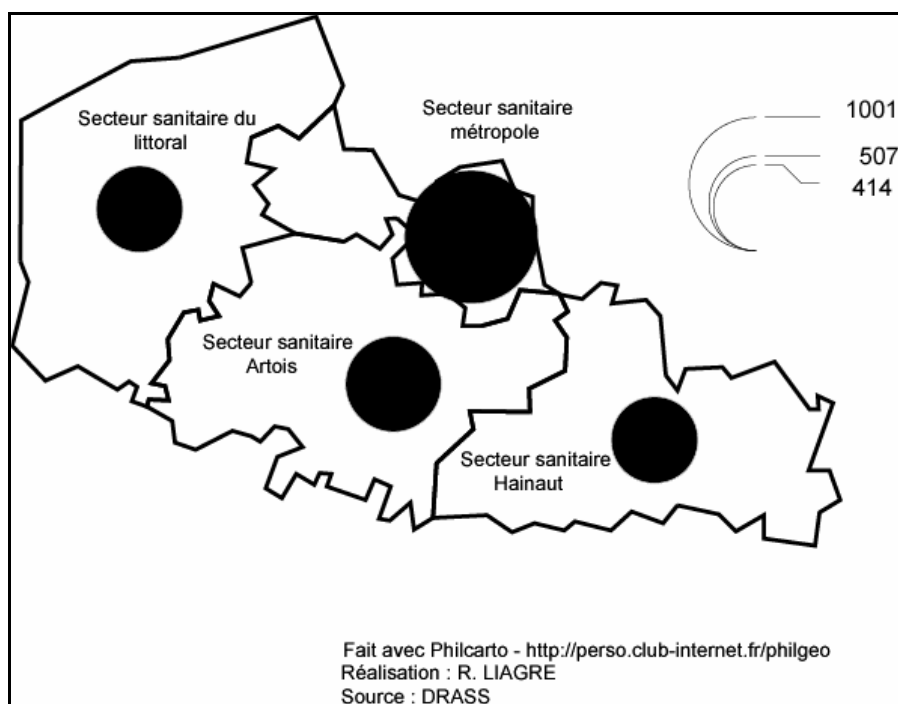
Carte n°22: Les médecins étrangers salariés dans les centres hospitaliers du Nord-Pas-de-Calais, au 1^{er} janvier 2002



Carte n°23a : Médecins généralistes (libéraux ou mixtes) en activité dans le Nord-Pas-de-Calais au 1^{er} janvier 2002



Carte n°23b : Médecins spécialistes (libéraux ou mixtes) en activité dans le Nord-Pas-de-Calais au 1^{er} janvier 2002



Nous avons donc bien compris que la différence de nationalité, en particulier la différence culturelle puisque les médecins européens semblent se comporter spatialement plus ou moins de la même façon que les médecins français, entraîne une forte discrimination spatiale. En simplifiant, disons qu'il y a de fortes probabilités pour qu'un médecin de nationalité extra-européenne se retrouve à exercer la médecine dans une région enclavée, où personne ne veut se rendre (exemples de Maubeuge ou de Fourmies).

Mais cela va encore plus loin. Imaginons en effet un médecin étranger arrivant dans une région comme le sud Avesnois, avec comme ville principale Fourmies. Si tant est qu'il s'y installe pour une moyenne ou longue durée, toute sa vie sera peu ou prou façonnée par le fait qu'il se trouve dans une zone géographique enclavée. Il vivra loin des réseaux d'étrangers qui se localisent le plus souvent dans les grandes conurbations comme Lille-Roubaix-Tourcoing, ce qui ne facilitera pas son inscription dans la vie sociale. Ni pour le conjoint d'ailleurs qui devra lui aussi faire face à des difficultés d'intégration dans des zones rurales fermées. Ce conjoint devra lui aussi trouver un emploi. Si le marché de l'emploi local ne lui convient pas, il devra se rendre dans la métropole plus importante et dynamique la plus proche. Arrivés à la majorité, les enfants éventuels devront partir eux aussi dans une grande école ou une université éloignée.

Le but n'est pas ici de faire du misérabilisme, mais de montrer objectivement comment une simple différence de nationalité (et pas n'importe laquelle, nous l'avons vu), peut aboutir à une discrimination spatiale, sociale et économique. C'est d'ailleurs pour éviter ces désagréments que les nationaux quittent ou ne veulent plus aller dans des zones enclavées, rurales, manquant de vie économique et culturelle.

V.3.3.3. Quelles solutions pour les espaces peu attractifs ? L'exemple du centre hospitalier de Fourmies dans l'Avesnois

Nous avons vu précédemment que certains espaces, par leurs qualités économiques, démographiques, culturelles et sociales pouvaient être plus ou moins attractifs pour les médecins étrangers et nationaux. Il semble malgré tout que les médecins étrangers ont moins de liberté quant au choix d'une région ou d'un centre hospitalier pour y travailler.

Nous allons ici aborder le cas particulier d'une zone du Nord-Pas-de-Calais peu attractive à maints égards – taux de chômage, enclavement, mauvaise réputation – mais qui, malgré tout, s'est petit à petit transformée en espace attractif pour une catégorie professionnelle précise, celle des médecins hospitaliers étrangers. Cet espace est la région de Fourmies, dans l'Avesnois, à l'extrême sud-est du Nord-Pas-de-Calais, non loin de la frontière belge.

V.3.3.3.1. La vie de l'hôpital menacée par la pénurie de médecins

Fourmies et sa région forment une zone peu attractive pour les médecins (comme pour le reste des actifs d'ailleurs) : fort taux de chômage, enclavement géographique et éloignement des grands centres urbains, forte polarisation du Centre Hospitalier Régional Universitaire (CHRU) de Lille pour les médecins nationaux, faible accessibilité, territoire qui jouit d'une mauvaise réputation, etc. De ce fait, les médecins nationaux désertent le Centre Hospitalier de la ville de Fourmies.

Le directeur²⁰⁷ de cet établissement esquisse brièvement la situation en disant :

*« Les médecins de Lille, ou de Reims ou d'Amiens vont de façon prioritaire rester dans ces grandes villes (...). Il est difficile voire impossible de les faire venir dans une ville excentrée comme Fourmies. Depuis environ 10 ans, il est impossible de recruter un seul médecin d'une de ces grandes villes. »*²⁰⁸ (nous soulignons)

Le phénomène n'est donc pas récent et tend à s'accroître, puisque aucune mesure n'est prise.

L'hôpital menaçait donc de fermeture :

*« Il nous fallait recruter dans des disciplines vitales. On a rapidement analysé les raisons de nos problèmes : un établissement excentré, dans une petite ville, les jeunes médecins français très attirés par le CHRU »*²⁰⁹. (nous soulignons)

Ce n'est certes pas l'unique cas dans la région Nord-Pas-de-Calais ni en France, mais cela n'était pas, pour le directeur de l'hôpital, une fatalité. Il était d'autant plus urgent de faire face

²⁰⁷ Au moment de notre thèse (2003-2006)

²⁰⁸ http://www.radiofrance.fr/reportage/dossier/index.php?rid=45000081&aid=45000133&formtype=dossier&arc_h=1

²⁰⁹ Entretien avec Philippe Legros, *L'hôpital de Fourmies : un exemple de management*. Disponible sur : http://www.hospimedia.fr/_data/ressources_humaines/carrieres_compétences/_hopital-sante_887.html

à cette désertion et de prévenir cette fermeture qu'il n'y avait pas de plateau technique hospitalier à moins d'une heure de Fourmies (Lille, Cambrai, Saint-Quentin, Laon, Reims) :

« C'est d'ailleurs ce qui justifie la présence d'un hôpital dans le val de Sambre²¹⁰. »

V.3.3.3.2. Une solution : recruter à l'étranger

Assez rapidement, Philippe LEGROS s'est mis à rechercher des médecins étrangers dans le but de sauver son hôpital (qui est à, l'heure actuelle, un modèle de bon fonctionnement dans cette région où « tout va mal »). Frontalier de la Belgique, il s'est d'abord tourné vers ses voisins :

« Je me suis rapidement tourné vers la Belgique, puisqu'on est près de la frontière²¹¹. »

Les Belges sont à l'heure actuelle le plus fort contingent d'étrangers dans l'hôpital. Les avantages sont nombreux : la langue est identique puisque le long de cette frontière on trouve des Wallons (Belges francophones), facilité de déplacement (moindres frais pour le migrant qui doit s'installer avec sa famille), et surtout il y a équivalence des diplômes de médecine entre pays membres de l'Union Européenne (cf. plus haut).

Ce directeur d'établissement possède une vision totalement européenne puisque très rapidement il s'est intéressé à d'autres pays comme l'Espagne, la Pologne, la Roumanie, la Lituanie, ou la Moldavie. Et il prépare déjà 2007 avec l'ouverture de l'Union Européenne à d'autres Etats :

« Il faut être parmi les premiers pour trouver les médecins qui ont envie de franchir le pas.²¹² »

Même s'il est plus difficile de recruter des médecins « extra-européens » étant donné la non-équivalence des diplômes et la loi CMU de juillet 1999 qui interdit le recrutement de médecins hors Union Européenne, Philippe LEGROS a tout de même intégré quelques médecins maghrébins, marocains en particulier.

²¹⁰http://www.radiofrance.fr/reportage/dossier/index.php?rid=45000081&aid=45000133&formtype=dossier&arc_h=1

²¹¹ Entretien avec Philippe Legros, art. cit.

²¹²http://www.radiofrance.fr/reportage/dossier/index.php?rid=45000081&aid=45000133&formtype=dossier&arc_h=1

L'hôpital de Fourmies est devenu, en l'espace d'une dizaine d'années, une tour de Babel dans l'Avesnois. Aujourd'hui, sur 40 médecins, 16 seulement sont français, soit 60% d'étrangers. Ainsi, deux services fonctionnent exclusivement grâce à des médecins étrangers : la maternité où le responsable est espagnol et les autres médecins maghrébins et belges ; le service d'hémodialyse où les deux néphrologues sont marocains. Dans le service de psychiatrie enfin, sur trois médecins, on compte un Roumain et un Moldave.

Comment a-t-on transformé cet hôpital en pôle attractif pour les médecins étrangers venus d'Europe principalement mais aussi d'autres régions du monde ?

V.3.3.3.3. Quelle stratégie pour devenir attractif ?

Certes, le territoire du sud de l'Avesnois et la région de Fourmies en particulier ne sont pas nécessairement redevenu attractif pour les médecins nationaux qui continuent de boudier Fourmies et sa région pour préférer la métropole lilloise. Mais cela fonctionne pourtant bien ainsi, comme les chiffres l'attestent... Depuis 1991, le nombre d'hospitalisations a doublé, passant de 3500 à 7000 ; les urgences sont passées de 4000 à 13000 entrées ; les naissances ont été multipliées par trois, l'effectif médical est passé de 7 à 40. L'augmentation du nombre de ces étrangers hautement qualifiés ne peut être que profitable pour cet espace menacé : ces personnes consomment, ont des enfants qui fréquentent les écoles locales, peuvent faire une publicité positive bénéfique pour la réputation de la région de Fourmies voire pour le Nord-Pas-de-Calais en général, etc. Un cercle vertueux se met alors petit à petit en place. Ce qui tend à prouver que le cercle vicieux « nationalité étrangère } poste dans une zone enclavée } éloignement socio-culturel supposé } difficulté d'intégration économique pour l'entourage », n'est pas inéluctable (cf. schéma n°3).

Pour arriver à ce résultat, Philippe LEGROS a mis en place une véritable stratégie digne d'une grande entreprise²¹³. Non seulement il est allé chercher à l'étranger la main-d'œuvre hautement qualifiée nécessaire pour relancer l'activité de l'hôpital, mais il a aussi tout mis en œuvre pour que le climat autour du médecin migrant soit favorable à son épanouissement :

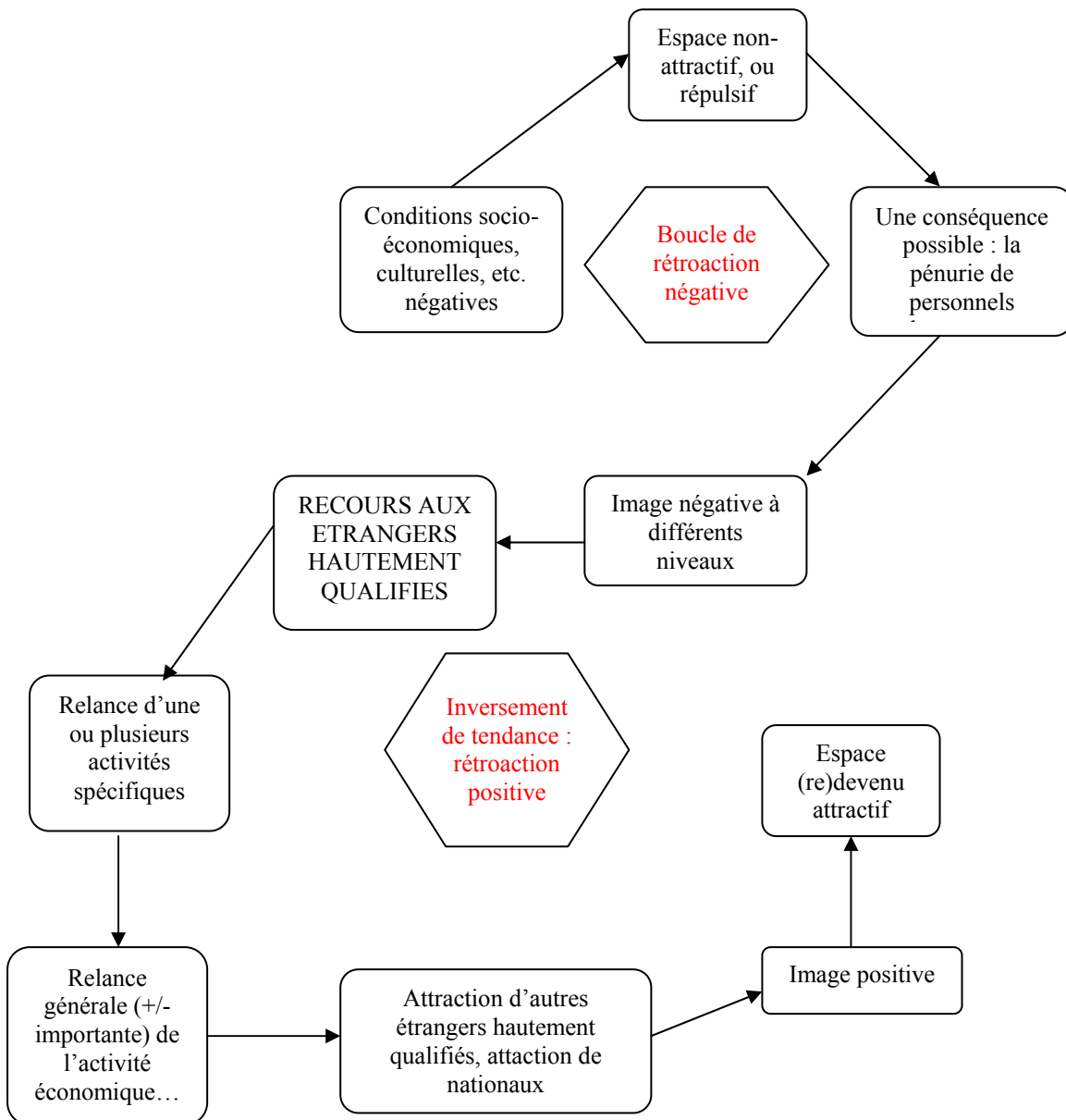
« Pour faire venir dans une ville comme la nôtre des spécialistes étrangers, il faut proposer une arrivée clés en mains. L'hôpital s'occupe de tout : le logement, les

²¹³ P. Legros l'explique lui-même tout à fait clairement : « On a une vraie logique d'entreprise. Je suis là, dans les situations difficiles et chaque médecin, dans son activité, développe en quelque sorte sa PME. »

inscriptions scolaires, les cours de français, la présentation de la ville à la famille.
L'accueil est déterminant dans le choix des praticiens. Si nous leur proposons un
poste intéressant et des facilités d'installation, ils sautent le pas²¹⁴. » (nous soulignons).

²¹⁴ « Comment les médecins étrangers ont sauvé l'hôpital de Fourmies », in le Quotidien du médecin du 1^{er} juillet 2004, par Florence QUILLE.

**Schéma n°3 : L'impact de l'arrivée d'étrangers hautement qualifiés sur un territoire
(l'exemple de l'hôpital de Fourmies)**



Réalisation : R. Liagre

Lorsque l'on interroge des impatriés²¹⁵ sur leurs conditions de vie dans la région Nord-Pas-de-Calais, on remarque qu'ils déplorent souvent le fait d'arriver inopinément, de devoir se débrouiller seuls pour trouver un logement, une école, une crèche, etc. L'autre facteur déterminant (primordial parfois) lors de la prise de décision de mobilité à l'étranger est l'assurance pour le conjoint, sinon d'avoir un emploi, tout au moins d'avoir la possibilité de s'intégrer dans la région ou la ville d'accueil (et cela passe par des cours de français, la présentation de la région, l'école des enfants, ... autant de facteurs qui favoriseront la création de réseaux indispensables à tout étranger). C'est d'ailleurs ce qu'explique Philippe LEGROS :

« On a aussi soigné l'installation sociale : on les aide à trouver une maison, on a même un logement que l'on garde vacant pour louer aux nouveaux arrivants en attendant qu'ils aient le temps de se retourner. Le premier rendez-vous c'est de l'ordre de la relation personnelle. On va déjeuner ensemble, avec le compagnon ou la compagne, on les renseigne sur les écoles, les collèges, et même les assistantes maternelles²¹⁶. » (nous soulignons)

Enfin, au plan strictement professionnel, les médecins étrangers accueillis à Fourmies n'occupent pas des postes précaires et sous-payés, ils ne viennent pas uniquement pour faire des gardes la nuit, le week-end et durant les vacances d'été. Bien au contraire, quand on demande pourquoi les médecins étrangers viennent dans son hôpital, P. Legros répond :

« Pourquoi viennent-ils ici ? Pour trois raisons essentielles : la première, c'est qu'ils ont le sentiment qu'on a envie de les accueillir ; la deuxième, c'est qu'on leur propose un projet professionnel intéressant (certains sont d'emblée chefs de service) ; et la troisième, c'est qu'on ne les considère pas comme des ouvriers qualifiés des 24 heures ou des gardes²¹⁷. » (nous soulignons)

Et il ajoute que :

« Ce ne sont [...] pas des exilés de Lille ou de Paris qui ne demandent qu'à y retourner. Au contraire, leur assimilation est parfaite : leurs enfants fréquentent les

²¹⁵ Terme employé pour désigner les étrangers le plus souvent hautement qualifiés venus dans une entreprise pour y travailler

²¹⁶ Entretien avec Philippe Legros, *L'hôpital de Fourmies : un exemple de management*. Disponible sur : http://www.hospimedia.fr/_data/ressources_humaines/carrieres_compétences/_hopital-sante_887.html

²¹⁷ Entretien recueilli dans *la Voix du Nord*, 23 mai 2004.

écoles locales et certains ont même acheté leur habitation dans l'Avesnois. Ce qui les motive, c'est le projet à long terme²¹⁸. »

Comment s'est déroulée la migration de ces médecins étrangers vers l'hôpital de Fourmies ? Voyons ici ce qu'en disent certains d'entre eux.

Pietr MORAWSKI, psychiatre polonais, avait déjà fait un stage à Paris en 1996, puis s'en était retourné créer une unité en Pologne. Il est devenu chef de service de psychiatrie à Fourmies, venu avec femme et deux enfants. Voici comment il raconte son intention de migrer :

« Je suis tombé sur une petite annonce dans un journal polonais proposant un poste en France. L'idée m'a immédiatement séduit, et je suis venu voir, d'abord seul puis avec ma femme. J'ai eu plus de difficultés à convaincre mes enfants.²¹⁹ »

A travers cet extrait on remarque deux choses : d'une part, et nous l'avons déjà vu, l'importance de l'entourage proche (la famille) du migrant dans cette décision de migrer, et d'autre part, la mise en place de réseau de la part de P. Legros qui envoie des annonces dans les ambassades, dans les centres hospitaliers, dans les revues médicales, afin de trouver le plus rapidement possible les médecins dont il a besoin pour faire tourner son hôpital.

Quant à Mme OPREA, anesthésiste roumaine, elle a d'abord vécu les difficultés de la situation de médecin remplaçant dans le Nord-Pas-de-Calais. C'est d'ailleurs durant cette période en tant que médecin attachée, qu'elle a connu le Centre Hospitalier de Fourmies, en y faisant des remplacements quelques week-ends. Elle a aussitôt trouvé l'hôpital « à taille humaine » « accueillant ». Arrivée en octobre 2000 à Fourmies, elle est à présent statutaire, occupant la fonction de praticien hospitalier, ce qui a mis fin à plusieurs années de « galère ».

V.3.4. Conclusion de la section V.3.

Les médecins étrangers du Nord-Pas-de-Calais forment donc une population relativement jeune par rapport aux nationaux, en majorité masculine, et principalement originaire de la Belgique voisine.

²¹⁸ Ibid

²¹⁹ Idem

Ces médecins se rassemblent notamment dans la métropole lilloise (Lille-Roubaix-Tourcoing), mais on constate quelques concentrations plus étonnantes dans des zones enclavées et délaissées par les médecins nationaux comme Valenciennes, Maubeuge ou Fourmies. Nous avons ainsi pu constater que certains espaces étaient plus attractifs que d'autres en terme de capacité d'accueil, d'économie, de communications, etc. Malgré tout, nous l'avons observé à travers l'exemple du Centre Hospitalier de Fourmies, il est tout à fait possible de transformer l'image négative d'une région. Cela passe bien entendu par un véritable travail de la part des acteurs territoriaux en matière d'accueil des populations. Qu'elles soient étrangères ou locales d'ailleurs. On peut penser que la reprise d'une région, grâce à une poignée de nouveaux venus étrangers hautement qualifiés, permettrait à nouveau d'attirer le reste de la population. Cet exercice, s'il est mené intelligemment (efficacité des structures d'accueil, niveaux de salaires et responsabilités offertes équivalents à ceux des nationaux, aide dans la recherche de logement, accompagnement dans la recherche d'emploi du conjoint, etc.), peut très bien s'appliquer à d'autres échelles que locales : une région, un bassin d'emploi, un pays, peuvent tout à fait s'inspirer de modèles locaux comme celui du Centre Hospitalier de Fourmies.

CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

Dans cette deuxième partie, à travers de nombreuses cartes, tableaux, et graphiques, nous avons essayé de dresser le portrait de la population d'étrangers hautement qualifiés dans la région Nord-Pas-de-Calais, de façon plus ou moins exhaustive selon les disponibilités statistiques.

C'est une réponse, certes partielle, à la première interrogation qui nous occupait : « Qui sont les étrangers occupant des postes hautement qualifiés dans le Nord-Pas-de-Calais ? ». Nous y avons successivement abordé l'historique de cette migration des élites à différents niveaux d'étude, pour finalement entrer dans le vif du sujet avec des rapports sur le sexe, les secteurs d'activités, les origines, les lieux d'implantation de ces travailleurs hautement qualifiés.

Ce qui ressort de notre analyse est relativement clair. La région Nord-Pas-de-Calais se situe sous la moyenne nationale en ce qui concerne le nombre d'étrangers hautement qualifiés employés et résidants sur son territoire. Cette conclusion peut paraître alarmiste à l'heure de la compétition sur le marché international de l'économie des savoirs et de l'information, des TIC, etc. Et le constat en resterait là si la région ne possédait pas d'atouts capables de renverser la tendance, c'est-à-dire d'attirer et de retenir les élites internationales sur son territoire. Certes, les difficultés à traîner, susceptibles d'expliquer cette non-attractivité constatée statistiquement (même si les deux ne vont pas forcément de paire), sont assez nombreuses. Nous avons relevé ci-après celles qui nous semblent les plus lourdes :

faible taux d'encadrement dans cette région au passé industriel encore marqué (ancienne tradition d'immigration de main-d'œuvre dans les secteurs sidérurgiques, charbonniers et textiles) : boucle de rétroaction négative envers les étrangers hautement qualifiés ; l'effet boule de neige est négatif : peu de cadres dans cette région ce qui entraîne une faible attraction pour les cadres extérieurs des autres régions et des autres pays.

énorme déficit d'image, même si l'on constate depuis une décennie certaines améliorations (entre autre grâce à des activités culturelles, sportives, économiques aux retombées médiatiques comme Lille 2004, la candidature aux Jeux Olympiques ou l'implantation de Toyota dans la région de Valenciennes)

proximité temporelle de grandes métropoles de niveau international (est-ce l'effet pervers de la position géographique stratégique de Lille ? On achète une résidence secondaire dans la région mais on travaille à Paris, Londres ou Bruxelles ?)

Néanmoins, l'observateur extérieur avisé de la situation socio-économique de la région Nord-Pas-de-Calais se demandera tout de même pourquoi elle n'attire pas plus les étrangers hautement qualifiés alors que :

- elle est une des premières régions françaises en matière d'accueil de capitaux étrangers (même si le lien n'est pas direct, on peut raisonnablement penser que cette internationalité ouvre des horizons et amènent des cadres étrangers plus durablement que les quelques Japonais venus à Onnaing pour former le personnel régional)
- son accessibilité et son réseau de communication, qui font l'orgueil des journalistes et décideurs régionaux et fournissent matière à réflexion aux géographes, aménageurs et autres urbanistes, qui la mettent à autant d'heures et de minutes de Paris, Bruxelles, Londres, etc...
- la forte densité des réseaux de migrants présents dans la métropole régionale Lille-Roubaix-Tourcoing, qui tire tout le reste de la région (originaires des anciennes colonies, mais aussi de Belgique ou de Grande-Bretagne)
- la qualité de son enseignement supérieur.

Malgré tout, nous l'avons vu et nous allons peut-être le confirmer dans la troisième partie qui s'annonce, les étrangers hautement qualifiés viennent assez peu dans la région Nord-Pas-de-Calais. Les acteurs interrogés ont discuté sur plusieurs points que nous allons traiter dans cette partie :

- pourquoi le Nord-Pas-de-Calais ?
- quels itinéraires ont-ils suivi avant de venir ?
- quels sont leurs projets migratoires/professionnels ?
- le Nord-Pas-de-Calais est-il une région plutôt attractive/répulsive et pour quelles raisons ?

Nous verrons aussi que les facteurs explicatifs, comme dans tous les phénomènes migratoires, ne se distinguent pas aussi clairement que le souhaiterait le chercheur, et qu'ils s'influencent les uns les autres.

En ce qui concerne notre étude de trois cas d'étrangers hautement qualifiés (chercheur, enseignant dans le supérieur, médecin), nous pouvons conclure plusieurs choses. Tout d'abord, quel que soit la catégorie concernée, les profils des immigrants sont assez classiques. Ce sont pour la plupart des hommes, d'âge moyen (35-40 ans), dont les niveaux de diplômes sont élevés. Quant aux nationalités, exception faite de certains « programmes » d'immigration particuliers, comme dans le cas des médecins étrangers de Fourmies, on ne trouve pas non plus réellement de surprise, avec une surreprésentation des éléments issus des anciennes colonies, une migration de voisinage et globalement européenne.

La troisième partie qui suit s'attache, à travers l'analyse d'entretiens réalisés avec des cadres étrangers de la région, à cerner les forces et les faiblesses du Nord-Pas-de-Calais en matière d'attractivité territoriale.

TROISIEME PARTIE : Le Nord-Pas-de-Calais, région attractive pour les élites étrangères ? Le point de vue des migrants.

« Lille Métropole a la chance, que toutes les grandes villes de France nous envient, de loger le siège d'une vingtaine de firmes à vocation planétaire. Hier européennes, aujourd'hui mondiales. L'ensemble de ces firmes doit recruter chaque année une centaine de collaborateurs de haut niveau. Il faut les arracher à l'orbite parisienne et pour cela leur offrir une qualité de vie qui viendra compenser l'attrait du formidable réservoir d'emplois de l'Ile-de-France. Pour eux, la qualité de vie, c'est la maison et son jardin à un prix abordable, le tiers du prix de Saint-Cloud. Si les cadres sup n'acceptent pas de venir à Lille, nos multinationales installeront leur siège là où ils demeurent, c'est-à-dire dans l'Ouest parisien. Un des critères des dirigeants de Boeing pour le déménagement du siège de Seattle à Chicago n'a-t-il pas été la disponibilité et le prix de l'habitat ? Partout dans le monde, la matière première du développement c'est la matière grise. Mais celle-ci fuit les paysages dégradés par la première révolution industrielle et recherche le soleil. Elle préfère la Sun Belt à la Rust Belt, la Californie au Michigan, le Kent aux Midlands, la Bavière à la Ruhr, la Provence, les Alpes et la Côte d'azur à Ch'Nord Pas d'Calé²²⁰ ! »

²²⁰ BONDUELLE B., *Carillonnez beffrois !* La Voix du Nord éditions, 2005, p.133.

INTRODUCTION DE LA TROISIEME PARTIE

Malgré tous les atouts que présentent le Nord-Pas-de-Calais, les étrangers hautement qualifiés s'y installent relativement peu. Elle reste une région que l'on quitte plutôt qu'une région que l'on gagne, même si quelques changements significatifs se font jour.

Afin d'enrichir les précédents travaux quantitatifs (objet de la deuxième partie), nous avons décidé de laisser la parole aux principaux intéressés, c'est-à-dire ceux qui « font » l'immigration hautement qualifiée dans le Nord-Pas-de-Calais. A lire les propos de ces étrangers, la mobilité prend alors tout son sens, bien plus qu'à travers les graphiques et tableaux, aussi instructifs soient-ils.

Il nous faudra d'abord présenter le panel interrogé par ses caractéristiques sociodémographiques traditionnelles afin de « planter le décor » : sex-ratio, âge, nationalités, fonction, niveau d'études, résidence, famille, parcours professionnel et migratoire. Dans cette section, il ne sera pas traité directement de la question de l'attractivité du Nord-Pas-de-Calais.

Ensuite, nous entrerons dans le vif du sujet en nous posant la question du choix du Nord-Pas-de-Calais de la part de ces élites étrangères. Leur choix est-il raisonné, ou est-ce un hasard que d'arriver à travailler et à vivre dans le Nord-Pas-de-Calais ?

A partir de là, nous étendrons notre réflexion, essentiellement sur la base de l'analyse des entretiens, à la question des capacités d'attraction et/ou de répulsion de la région Nord-Pas-de-Calais envers les cadres étrangers. Nous pourrions alors comprendre comment la région Nord-Pas-de-Calais est perçue par des étrangers au regard critique, ce qui nous permettra aussi de nous interroger sur les représentations et les clichés.

Enfin, grâce à des comparaisons avec la situation des étrangers hautement qualifiés dans d'autres régions et métropoles françaises, nous essaierons dans une perspective constructive de proposer des solutions pour améliorer l'accueil et l'image de la région Nord-Pas-de-Calais.

VI. Présentation sociodémographique de la population interrogée

Nous verrons successivement dans cette partie la fonction des cadres interrogés, la répartition par sexe et par âge de cette population, celle par nationalités, leur lieu de résidence, leur statut matrimonial, et enfin les caractéristiques sociodémographiques des conjoints, des parents et des enfants.

VI.1. Répartition par sexe

Notre panel est représentatif de la population-mère, puisque la majorité des migrants, quelle que soit la catégorie concernée, est constituée d'hommes. Rappelons que les « cadres et professions intellectuelles » de sexe masculin et de nationalité étrangère dans le Nord-Pas-de-Calais représentaient, au RGP de 1999, 72.9% du total.

Tableau n°10 : Sex-ratio des personnes interrogées

	Effectifs personnes interrogées	Pourcentage
Hommes	27	67,5%
Femmes	13	32,5%
TOTAL	40	100%

R. Liagre

VI.2. Répartition par âge

Le tableau suivant nous présente une ventilation par dates de naissance assez équilibrée. A l'exception de l'année 1960 qui regroupe cinq individus. En 2004, donc, date à laquelle la majorité des étrangers hautement qualifiés a été rencontrée, en considérant des classes quinquennales, nous avons la répartition suivante :

Tableau n°11 : Répartition par classes d'âges quinquennales des étrangers hautement qualifiés interrogés en 2004

Classes d'âges	Effectifs
]20-25]	1
]25-30]	5
]30-35]	4
]35-40]	10
]40-45]	9
]45-50]	5
]50-55]	5
]55-60]	0
]60-65]	1
TOTAL	40

R. Liagre

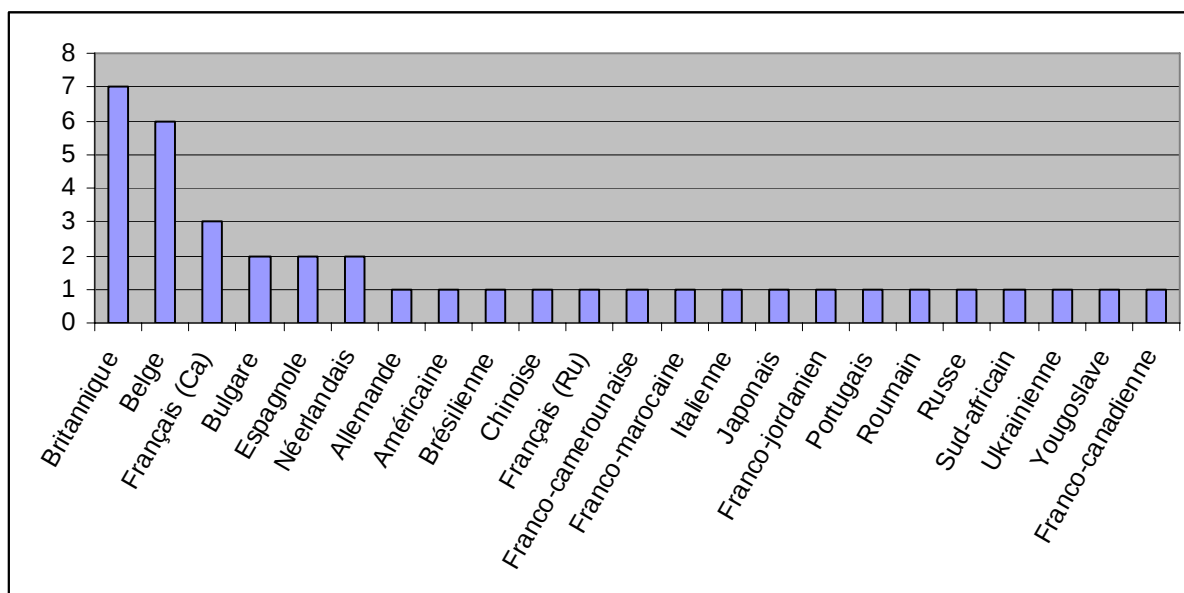
On observe une surreprésentation des individus entre 35 et 40 ans. Cela correspond parfaitement avec le profil-type du cadre étranger tel que le décrit Anne COCQUERELLE, responsable des impatriés/expatriés à *Decathlon campus* (cf. V.1.2.2.1. du deuxième chapitre).

VI.3. Répartition par nationalités

Nous avons essentiellement interrogé des Britanniques (sept individus) et des Belges (six individus) lors de notre campagne d'entretiens. Afin de correspondre parfaitement à la population des « Cadres et professions intellectuelles » de nationalité étrangère recensés par l'INSEE, il aurait encore fallu interroger vingt Belges, dix Algériens, dix Marocains, huit Italiens, huit Allemands et quatre Japonais). Chose que nous n'avons pas faite pour des contraintes temporelles.

Nous avons cependant respecté les deux premières nationalités, puisque nous avons interrogé 17.5% de Britanniques et 15% de Belges.

Graphique n°27 : Nationalités des personnes interrogées



R. Liagre

En ce qui concerne les Français d'origine canadienne et russe du graphique, il serait intéressant, dans le cadre d'une autre recherche, de s'interroger sur les raisons pour lesquelles

certains cadres étrangers ont choisi d'adopter la nationalité française, et pourquoi la majorité de ceux rencontrés conservent leur nationalité.

Quant aux nationalités plus « exotiques » rencontrées dans notre panel (yougoslave, brésilienne, etc.), nous les avons conservées pour la richesse de leur entretien plutôt que pour leur représentation statistique.

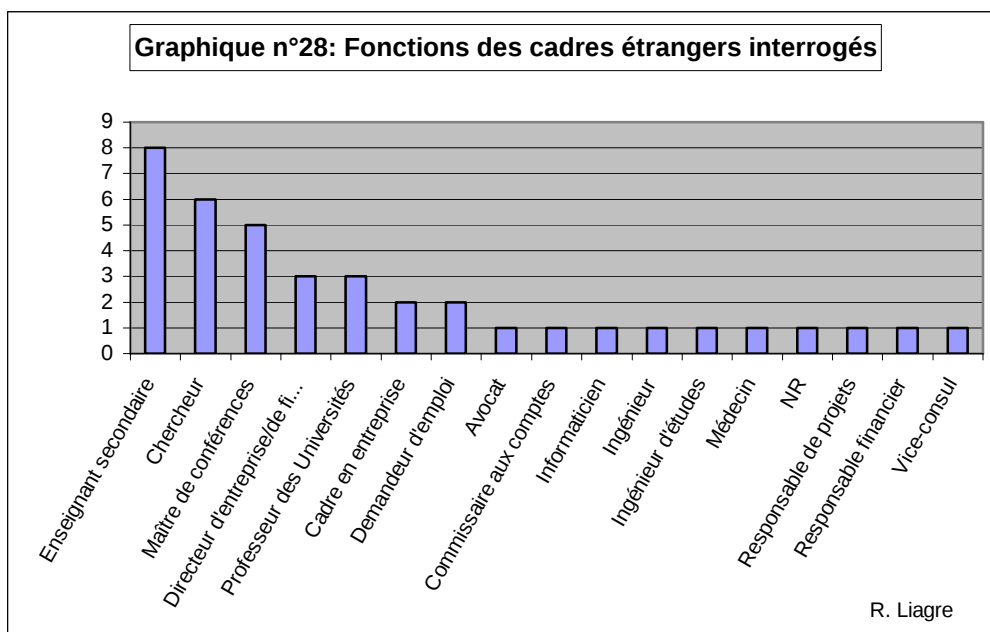
VI.3.1. Note concernant les villes d'origine des cadres interrogés

A la lecture détaillée des entretiens que nous avons eu, il ressort que sur les 32 personnes qui ont répondu de façon précise à la question sur leur lieu de naissance, quatre sont nées dans la capitale de leur pays (Moscou, Bruxelles, Douala, Maputo) et, en comptant les capitales d'Etat, sept dans des villes de plus d'un million d'habitants (Shanghaï, Odessa, Hambourg). Ces cadres, qui ne sont pas issus de grandes métropoles, ne représentent donc que 34,3% des personnes qui ont répondu à la question, ce qui est assez faible. Parmi les autres villes, la plus petite comptait, selon le dictionnaire *Robert des noms propres*, 18 000 habitants.

VI.4. Fonction des cadres étrangers interrogés

La majorité des cas étudiés est issue des milieux de l'enseignement et de la recherche, plus simples d'accès en ce qui nous concerne que celui de l'entreprise, parfois fermé aux enquêtes. Cette limite de notre travail a déjà été abordée dans les sections consacrées à la méthodologie employée dans la thèse.

55% des personnes interrogées travaillent dans l'enseignement et la recherche. Parmi eux, 27.3% se consacrent exclusivement à la recherche. Notons qu'il est parfois difficile de distinguer clairement le type de profession exercée à partir de ce qu'expliquent, parfois en anglais, les cadres étrangers. Un ingénieur peut ainsi être classé dans la catégorie « cadre d'entreprise », et inversement. Le graphique ci-dessous n'a donc qu'une valeur indicative.



VI.5. Le niveau d'études

Le sujet de notre thèse concernant les étrangers hautement qualifiés dans la région Nord-Pas-de-Calais, il n'est donc pas surprenant de constater que le niveau d'études des personnes interrogées soit élevé, voire très élevé : 43.6% ont un niveau doctorat (i.e. ont effectué huit années d'études supérieures ou ont obtenu le doctorat²²¹). Néanmoins, nous l'avons vu dans le premier chapitre, la correspondance entre un poste élevé et le nombre d'années passées dans l'enseignement supérieur (école d'ingénieur, école de commerce, université) n'est pas évidente.

²²¹ Ce qui est logique, puisque l'essentiel de notre échantillon relève de l'enseignement supérieur.

Tableau n°12 : Niveau d'études des individus interrogés

Niveau d'études	Nombre d'individus
Bac +8 années (niveau doctorat ou doctorat obtenu) ²²²	17
Bac +5 (diplôme d'ingénieur, niveau universitaire)	16
Bac +4	7
TOTAL	40

R. Liagre

VI.6. Le lieu de résidence

La carte suivante nous permet de voir que les cadres étrangers que nous avons interrogés habitent, à quelques exceptions près (neuf, soit 22.5%), le centre de Lille, le nord et l'est de la CUDL.

A travers les propos de nos interviewés et ceci est confirmé lorsque l'on regarde le tableau des correspondances entre le lieu d'habitation et le lieu de travail, on peut aisément dire que le choix du logement s'est effectué en fonction du lieu de la profession.

Par ailleurs, d'autres critères entrent en ligne de compte, comme la vie sociale par exemple :

« Partout en France depuis que les femmes travaillent et que les pensionnats ont disparu, les familles des CSP+ se rapprochent des villes-centres où sont supposés être les meilleurs lycées, où la vie sociale est plus variée, où l'on trouve de tout. (...) Le directeur de Renault-Douai n'habitait-il pas à Mouvaux, non loin de celui de Toyota ? Et où habitent les dirigeants japonais de Bridgestone ou d'Akebono sinon près de l'Ecole Japonaise à La Madeleine ?²²³ »

²²² Certains cumulent leurs années d'études pour arriver aux huit années après le bac (exemple : une école d'ingénieur, plus un DESS = un bac+ 8).

²²³ BONDUELLE B., *Carillonnez beffrois !* La Voix du Nord éditions, 2005, p. 170

Carte n° 24 : Lieux de résidence des cadres étrangers interrogés



Réalisation : R. Liagre

Tableau n° 13 : Correspondance entre le lieu de résidence et le lieu de travail des personnes interrogées

Individus	Lieu de résidence	Lieu de travail
1	Bondues	Seclin
2	Clairmarais	Bailleul/Lille
3	Fâches-Thumesnil	Lille
4	Hellemmes	Lille
5	Hellemmes	Lestrem
6	La Madeleine	Villeneuve-d'Ascq
7	Lens	Lens
8	Lille	Roubaix
9	Lille	Ypres ???
10	Lille	Villeneuve-d'Ascq
11	Lille	Villeneuve-d'Ascq
12	Lille	Lille
13	Lille	Lille
14	Lille	Villeneuve-d'Ascq
15	Linselles	Marcq-en-Baroeul
16	Lompret	Lille
17	Loos	Villeneuve d'Ascq
18	Marcq-en-Baroeul	Marcq-en-Baroeul
19	Marcq-en-Baroeul	Marcq-en-Baroeul/Paris
20	Marcq-en-Baroeul	Villeneuve-d'Ascq
21	Mouvaux	Villeneuve-d'Ascq
22	Paris	Villeneuve-d'Ascq
23	Roncq	Marcq-en-Baroeul
24	Roncq	Comines/Briec (Finistère)
25	Roselaere	Bondues
26	Sercus	Hazebrouck
27	Strazeele	Lille
28	Templeuve	La Madeleine/Valenciennes/Lille
29	Thumeries	Marcq-en-Baroeul
30	Tourcoing	Lille/Paris
31	Valenciennes	Valenciennes
32	Villeneuve-d'Ascq	Villeneuve-d'Ascq
33	Villeneuve-d'Ascq	Villeneuve-d'Ascq

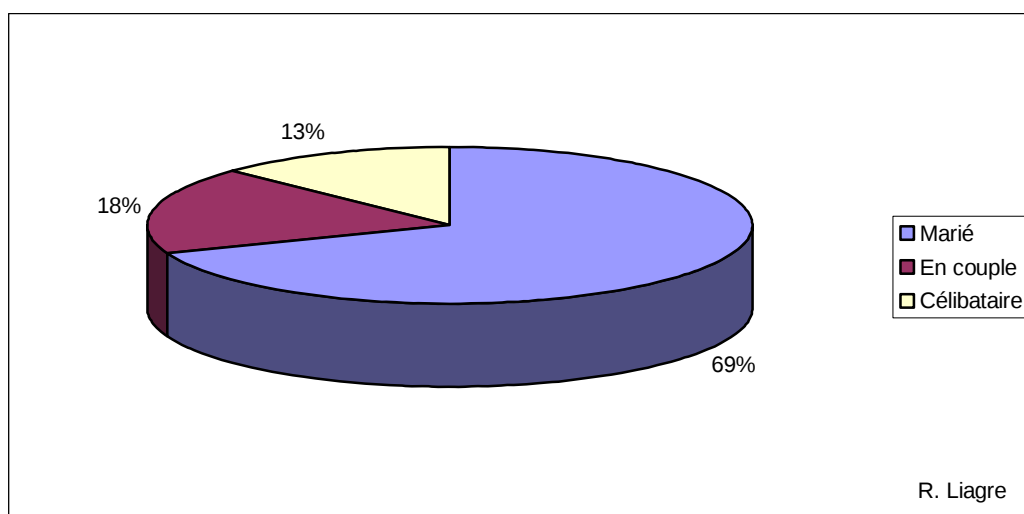
R. Liagre

VI.7. Statut matrimonial

On note une réelle stabilité familiale de la part de nos étrangers hautement qualifiés, puisque 87% d'entre eux vivent en couple (dont 69% de personnes mariées). C'est donc une migration familiale (conjoint et enfants), comme on peut d'ailleurs le constater dans d'autres régions françaises comme à Toulouse par exemple. En effet, dans l'étude de la DATAR sur les cadres étrangers de Toulouse, on peut lire à la page 68 que :

« Deux tiers des personnes rencontrées [ndla : 98 personnes] vivent à Toulouse avec leur famille. Ce résultat est révélateur de migrations familiales, qui sont le fait de toutes les nationalités²²⁴,... »

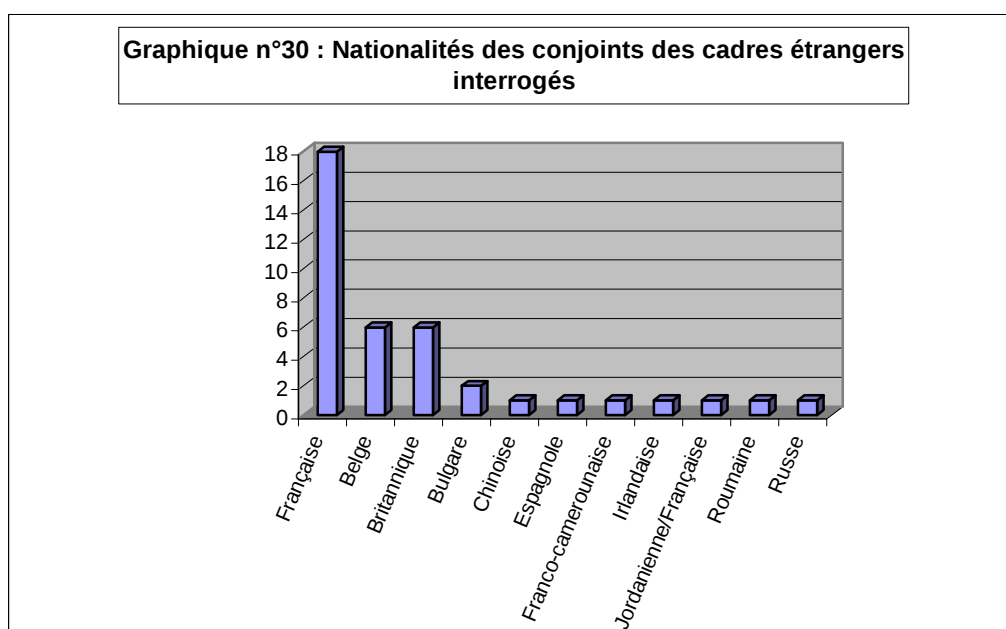
Graphique n° 29 : Statut matrimonial des personnes interrogées



²²⁴ DATAR, *Les migrations professionnelles en Europe. Les cadres étrangers dans l'agglomération toulousaine*. Université de Toulouse Le Mirail/CIEU, février 1995, p. 70

VI.8. Nationalité du conjoint

Presque la moitié des étrangers hautement qualifiés interrogés (neuf, soit 47.5%) ont un conjoint de nationalité française. Ce qui est plus intéressant de souligner est la corrélation entre la nationalité de la personne interrogée et celle de son conjoint. En réalité, ce sont les individus qui possèdent la double nationalité qui vivent avec un ou une française. Ce qui dénote une certaine volonté d'intégration. L'exception notable concerne les Néerlandais, qui vivent tous deux avec des Français. Tous les individus des autres nationalités vivent avec un(e) partenaire de même nationalité (les six Belges interrogés vivent avec des Belges, de même que les sept Britanniques, etc.).

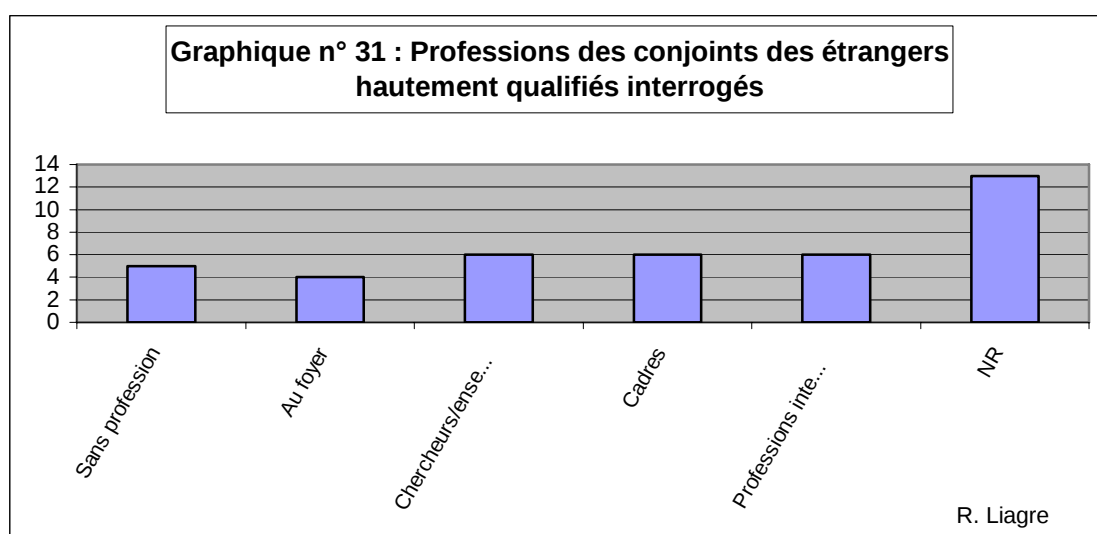


R. Liagre

VI.9. Profession du conjoint

Les réponses à cette question sont trop rares et floues pour que l'on puisse en tirer des conclusions significatives. Une constatation majeure est que les conjoint(e)s se trouvent souvent en situation d'inactivité professionnelle, qu'ils soient sans profession (et ne cherchant pas d'emploi), au foyer, ou en recherche d'emploi. Les études du Haut Conseil à

l'Intégration²²⁵ ainsi que celles de l'ANPE, nous renseignent sur cette question de l'emploi du conjoint et confirme cette remarque selon laquelle les femmes (puisque dans notre cas les conjoints sont généralement de sexe féminin) et les étrangers, éprouvent de la difficulté à occuper un emploi en France, et ce quel que soit le niveau de diplôme et de qualification en question. Nous aborderons en détail ce problème de l'emploi du conjoint de cadre étranger, qui n'est pas propre à la région Nord-Pas-de-Calais, lors de l'analyse des entretiens dans les sections qui suivent. Cette question se trouve au cœur du débat concernant l'attractivité d'un territoire, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle concernée, mais tout particulièrement pour les cadres.



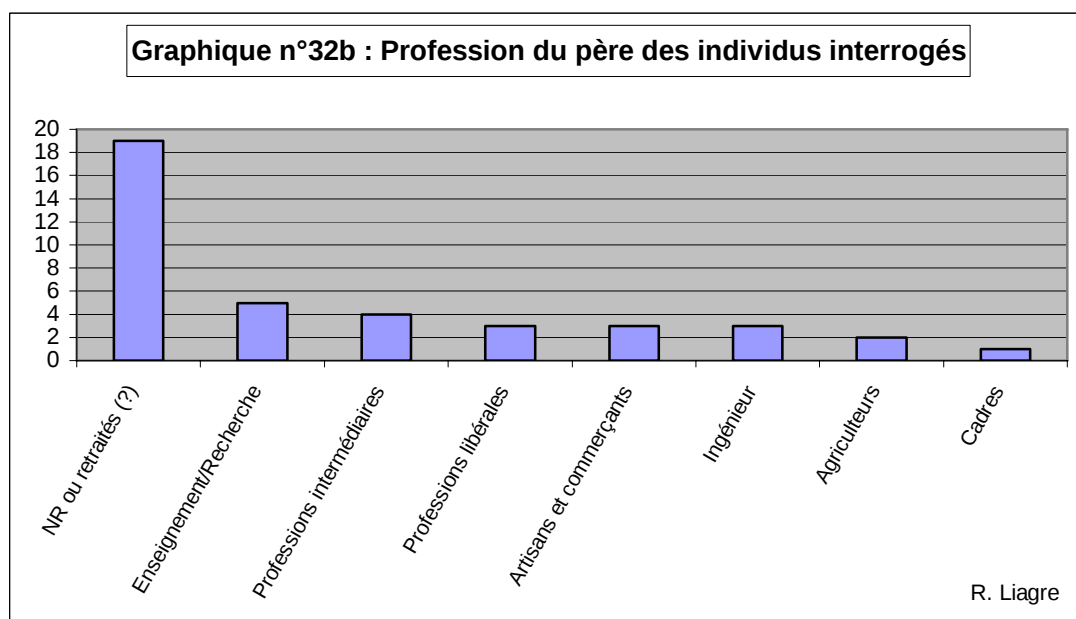
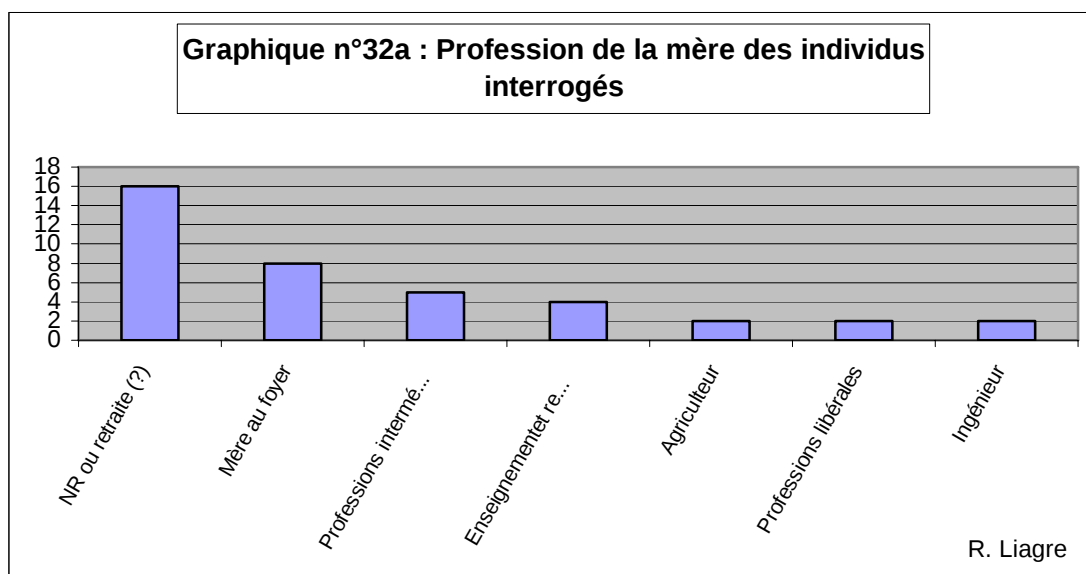
VI.10. Profession des parents

Les catégories socioprofessionnelles des parents ont été difficiles à saisir étant donné le nombre important de non-réponses, et la difficulté de renseigner précisément l'emploi occupé lorsqu'ils étaient à la retraite ou décédés. Cette question ne présentant pas d'intérêt majeur pour la compréhension de notre sujet, nous n'avons pas cherché à approfondir cette question.

Voici néanmoins quelques remarques à partir des graphiques ci-dessous. Si l'on omet les non-réponses et les retraités, c'est-à-dire 47.5% du total, on constate plusieurs choses :

²²⁵ Haut Conseil à l'Intégration, Les parcours de l'intégration. *Rapports officiels*, 2002, 156 p.

- tout d'abord, il n'y a que 28.6% de classes moyennes chez les pères des cadres étrangers (i.e. : artisans, commerçants, agriculteurs). Si l'on considère, au vu de l'âge des parents des cadres, que seul le père travaillait dans la plupart des cas, cela signifie que les familles dont sont issus les membres de notre panel sont généralement de classes supérieures à la moyenne.
- En ce qui concerne les femmes, 34.8% étaient au foyer, 8.7% seulement travaillaient dans l'agriculture, et 21.7% occupaient des professions intermédiaires.



VI.11. Les enfants

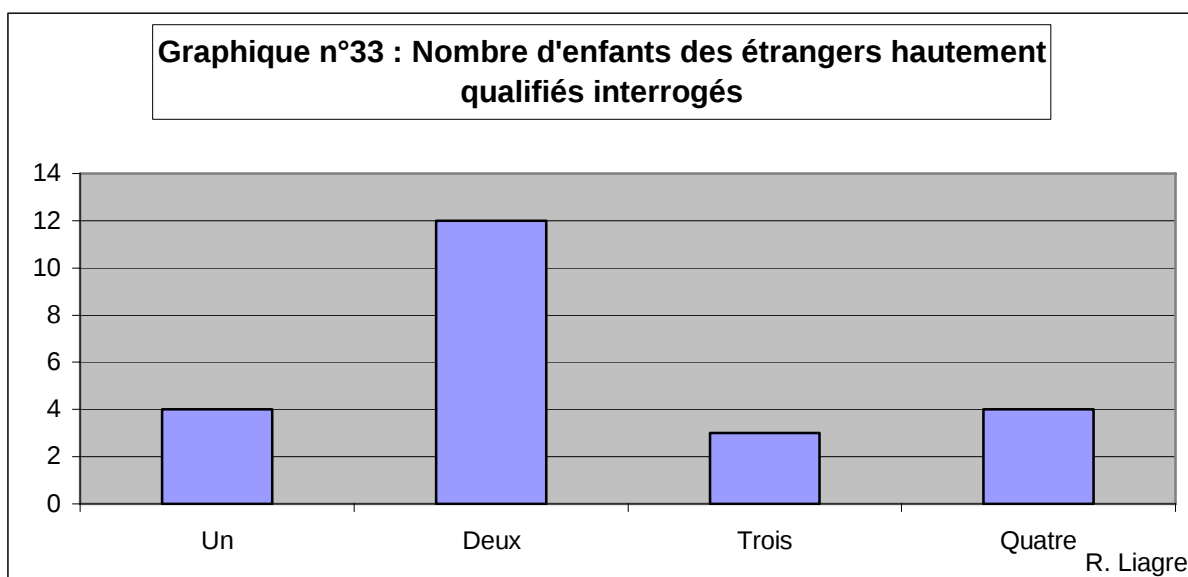
Avec le mariage, la présence d'enfants représente un signe d'insertion et de stabilité sociale. Presque 60% d'entre eux ont au moins un enfant ; et deux pour 30.8% d'entre eux (cf. tableau n°13 suivant).

Quant aux nationalités des enfants, parmi les couples interrogés, 43.5% d'entre eux ont des enfants de la même nationalité étrangère qu'eux. A ceux-là, ajoutons un Britannique dont deux enfants ont la nationalité française et un la nationalité britannique.

Tableau n° 14: Les cadres interrogés ont-ils des enfants ?

Réponses	Avez-vous des enfants
Oui	23 (59%)
Non	17 (41%)
TOTAL	40 (100%)

R. Liagre



VI.12. Les parcours migratoires

Est-ce que les cadres étrangers ont déjà effectué, durant leurs études ou pour des raisons professionnelles, des voyages à l'étranger ? La région Nord-Pas-de-Calais leur était-elle connue ? Depuis combien de temps s'y trouvent-ils ? Ces questions, abordées ici dans la présentation du panel, vont nous permettre de connaître leurs expériences migratoires, et indirectement, de cerner l'attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais.

VI.12.1. Ont-ils voyagé pendant leurs études ?

Il est judicieux de poser cette question à des personnes qui ont émigré. L'expérience de la mobilité et de la vie à l'étranger, dans un cadre familial, éducatif ou pré-professionnelle (stage) est souvent significative. Ce type d'initiation au voyage est d'ailleurs souvent renouvelé. Rares sont les individus qui font le choix d'émigrer professionnellement lorsqu'ils n'ont pas expérimenté la vie à l'étranger avant leur entrée dans la vie active. C'est ce que l'on constate ici avec les cadres étrangers du Nord-Pas-de-Calais, puisque plus de la moitié de ceux que nous avons rencontré ont déjà voyagé pendant leurs études (55%). Ce chiffre s'explique par le fait que cette population est issue d'un milieu social généralement supérieur à la moyenne (cf. section VI.10.), qui leur a non seulement permis de voyager en famille, mais aussi dans le cadre de leurs études supérieures.

Tableau n° 15 : Les cadres interrogés ont-ils voyagé durant leurs études ?

Réponses	Avez-vous voyagé durant vos études ?
Oui	22
Non	18
TOTAL	40

R. Liagre

VI.12.2. Etaient-ils déjà venus dans la région Nord-Pas-de-Calais ?

Cette question permet d'avoir une idée de leur connaissance du Nord-Pas-de-Calais avant leur installation définitive. Indirectement, on peut se rendre compte de l'éventuel rayonnement de

la région à l'étranger. 70% n'étaient jamais venus dans la région, et ne la connaissait que peu voire quasiment pas. L'image qu'ils ont de la France ne se réduisant souvent qu'à quelques lieux communs concernant un triptyque la capitale Paris-les Alpes-la Côte-d'Azur. Comme nous le verrons un peu plus loin dans cette partie, c'est souvent par hasard qu'ils sont arrivés dans le Nord-Pas-de-Calais, et non en connaissant la région auparavant.

Tableau n°16 : Les cadres interrogés étaient-ils venus dans le Nord-Pas-de-Calais avant leur installation « définitive » ?

Etiez-vous déjà venus dans la région Nord-Pas-de-Calais ?	Nombre d'individus
Oui	12
Non	28
TOTAL	40

R.Liagre

VI.12.2.1. Une connaissance superficielle de la région pour la plupart

Parmi ceux qui connaissaient la région avant de s'y installer, les raisons sont variées. Certains la connaissaient pour des raisons professionnelles, comme ce cadre britannique qui y avait effectué des repérages pour son entreprise installée à Londres qui souhaitant s'établir dans la région lilloise au début des années 1990.

Néanmoins, la plupart n'ont fait que traverser la région. Beaucoup de Britanniques traversent la région pour se rendre chaque été dans le sud de la France.

Leur connaissance de la région est souvent très superficielle²²⁶ et se cantonne à la capitale régionale et la côte (Calais, Dunkerque) pour le plus grand nombre.

Les cadres britanniques interrogés connaissent souvent la région à travers une image sinistre de la ville de Calais, où ils débarquent avant de se rendre ailleurs en France ou en Europe. Un enseignant britannique l'exprime ainsi :

²²⁶ Une Allemande, interrogée par nos soins répondait à la question de la connaissance de la région Nord-Pas-de-Calais : « *Oui, je connaissais le Nord-Pas-de-Calais. En 1975, j'avais fait une visite à Lille.* »

« Tout ce que je connaissais de votre région, c'était Calais. J'avais une mauvaise impression de la région, vu que cette ville était très triste. Mon voyage scolaire dans les années 70 dans la ville de Lille ne m'avait pas fait non plus une grande impression. »

Enfin, ceux qui connaissaient Lille en avaient quasiment tous fait une expérience négative.

VI.12.2.2. Certains sont néanmoins venus en toute connaissance de cause

Certains cadres étrangers ont connu la région dans le cadre de leur cursus scolaire. Ainsi, cette enseignante néerlandaise qui explique qu'elle était venue dans le Nord-Pas-de-Calais deux ans avant son installation définitive :

« Je suivais des cours de commerce international à Rotterdam. Lors de ma troisième année, j'avais la possibilité de suivre un stage à l'étranger. J'avais le choix entre une école à Paris et une école à Longuenesse. Après avoir pris des renseignements sur les deux écoles, j'ai décidé de partir à Longuenesse car je préfère les petites villes à taille humaine. J'y suis donc parti pour une année décomposée entre six mois de cours à Longuenesse et quatre mois de stage en entreprise. J'ai ainsi fait deux mois de stage à la chambre de commerce et d'industrie de Maubeuge, puis deux mois au Decathlon de Boulogne-sur-mer. »

Cette cadre néerlandaise représente une exception dans notre panel puisque sa connaissance de la région est réellement fondée. Son retour s'est alors effectué en toute connaissance de cause²²⁷.

Tous ne sont donc pas (re)venus dans l'inconnu, à l'instar de cette cadre britannique interrogée par le journal *Lille Métropole*²²⁸ qui, après avoir quitté l'école à 16 ans pour travailler, décroche un contrat d'un an dans une entreprise britannique de sécurité qui l'amène à travailler à Lille en 1996. A la fin de sa mission, de retour dans son Kent natal, elle désire retourner à Lille pour plusieurs raisons propres à la région et à la métropole lilloise : la taille de Lille, sa situation au cœur de l'Europe, son réseau de transports et l'accueil des habitants. Quittant son emploi en Grande-Bretagne, elle travaille tout d'abord à Villeneuve-d'Ascq dans

²²⁷ Rappelons que 70% des interrogés n'étaient jamais venus.

²²⁸ www.lillemetropole.fr, rubrique "La métropole à l'international/Portraits sans frontières"

une entreprise fabriquant des enveloppes. Puis, après quelques temps de voyages, elle s'installe définitivement à Lille en janvier 2000. Au moment de l'entretien (2004), elle travaillait pour la banque Abbey National²²⁹ à Lille, en tant que responsable de la cellule internationale.

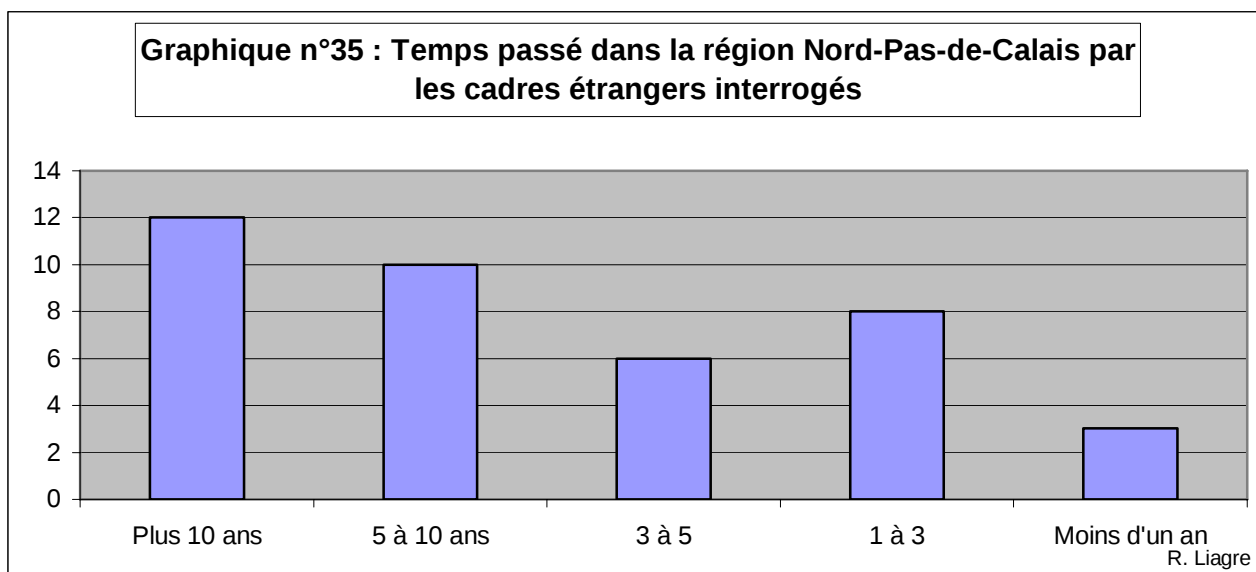
Pour d'autres encore comme pour cet informaticien bulgare, une visite dans le Nord-Pas-de-Calais dans le cadre d'un échange scolaire l'a vraiment subjugué. Sans aller jusqu'à dire que cela fut un déclic, sa représentation de la région était tout à fait positive :

« En troisième année de lycée, lorsque j'avais 16 ans, j'ai fait un échange scolaire avec un collègue de Pont-à-Marcq. C'était mon premier voyage à l'étranger, je n'étais jamais sorti de Bulgarie. J'avais été fasciné. Avec le temps, on peut dire que ma bonne image de la région était due à ma jeunesse et au fait que je n'avais jamais voyagé. Mais tout de même, lorsque j'y repense, nous avons fait des choses très intéressantes, que je suis sûr peu de nordistes ont finalement faites. On avait visité la centrale nucléaire de Gravelines, le chantier de construction du Tunnel sous la Manche et celui d'Euralille. C'était franchement génial pour nous. »

VI.12.3. Date d'arrivée dans la région Nord-Pas-de-Calais ?

Le graphique n°36 suivant nous donne une simple indication sur la durée du séjour des cadres étrangers interrogés. Il ne permet pas de connaître la durée du séjour des cadres interrogés. 56.4% des cadres étrangers que nous avons pu interroger sont installés dans le Nord-Pas-de-Calais depuis plus de cinq ans, et 30.8% depuis plus de 10 ans. Cette remarque est intéressante car elle laisse penser que les réponses aux questions sur les aspects positifs ou négatifs du Nord-Pas-de-Calais, abordés plus loin dans cette partie, ont été faites en connaissance de cause par des personnes conscientes de ces points et qui ont multiplié les expériences. D'un autre côté, 28.2% de notre panel travaille et vit dans la région depuis moins de trois années.

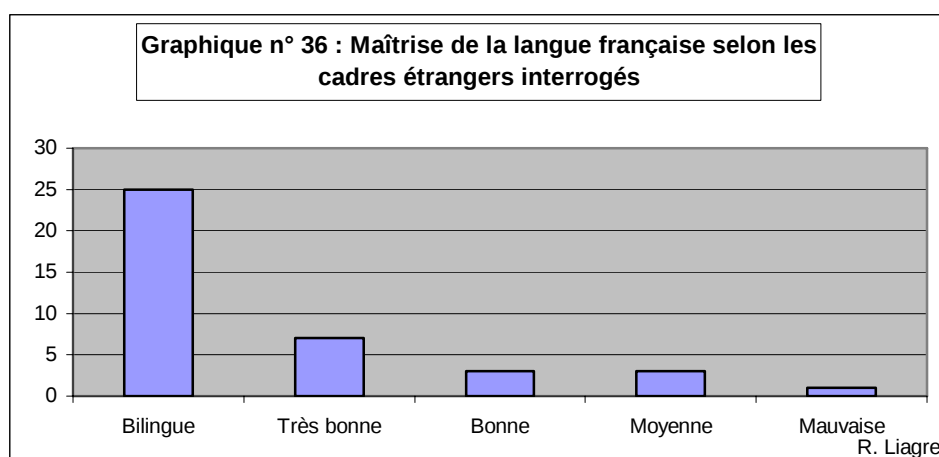
²²⁹ Banque britannique spécialisée dans le crédit immobilier. Implantée en France depuis 1996. Lille est le siège de la filiale française.



VI.13. Intégration

VI.13.1. Maîtrise de la langue

Un bon indicateur d'intégration d'une population étrangère est sa maîtrise de la langue du pays d'accueil. Cette indication n'a certes pas de rapport direct avec la question de l'attractivité du Nord-Pas-de-Calais envers les cadres étrangers. Sa présentation fait toutefois partie du portrait du cadre étranger tel que nous l'avons rencontré. Nous avons donc interrogé les cadres étrangers sur leur maîtrise de la langue française. Signe d'adaptation et d'intégration, mais aussi d'un bon niveau d'éducation et de scolarité, il n'est pas étonnant de remarquer que 80% de notre échantillon considère être bilingue ou très bien parler le français. Pour la plupart, nous avons pu le constater lors de l'entretien. On peut discuter la notion de bilinguisme et estimer qu'une personne bilingue est née de deux parents parlant des langues différentes et a donc grandi « dans » ces deux langues. Néanmoins, les cadres interrogés ont une très bonne maîtrise de la langue française (nous l'avons observé pour un certain nombre lors des entretiens), mais aussi en général d'autres langues vivantes, ce que nous n'avons pourtant pas pris en compte dans notre travail.



VI.14. Conclusion de la section VI

Notre panel aurait certainement mérité d’être plus équilibré, au niveau des nationalités en particulier, de façon à ce que le pourcentage de Britanniques, de Belges, etc. soit comparable dans notre échantillon à celui de la population-mère. De plus, nous avons interrogé une majorité de scientifiques étrangers. Même s’ils sont majoritaires dans le Nord-Pas-de-Calais par rapport aux cadres, il nous manque quelques entretiens de cadres d’entreprise. Mais, et c’est ce que nous avons expliqué en détail dans le chapitre consacré à la méthodologie, il est difficile pour un seul individu de lancer une enquête lourde sur ce type de sujet, étant données les difficultés d’accès aux sources, comme à certains milieux (celui de l’entreprise dans notre cas).

Néanmoins, les entretiens récoltés nous permettent d’aborder sérieusement la question de l’attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais envers les élites étrangères, ses obstacles et ses points forts. C’est ce que nous allons faire dans les sections suivantes.

VII. Le Nord-Pas-de-Calais attire peu d'étrangers hautement qualifiés. Pourquoi ceux que nous avons interrogés sont venus ?

Lorsque des individus migrent, il n'est pas aisé de cerner quel critère a été l'élément décisif qui a décidé le migrant à partir. Cela provient-il des caractéristiques propres au migrant et de son entourage ? Ou alors de critères attractifs propres au territoire convoité ?

Néanmoins, en les interrogeant, nous avons tenté de le distinguer au mieux, afin de faire ressortir une typologie, que l'on pourrait enrichir et améliorer à loisir lors d'enquêtes ultérieures.

En présentant dans cette section à la fois les axes attractifs dus à la région de destination (ce que l'on pourrait appeler ses atouts « objectifs ») et les critères de choix du migrant, nous allons essayer de discerner ce qui émane essentiellement du territoire d'accueil de ce qui vient de l'agent migrant. La réalité étant souvent plus complexe, et les éléments plus imbriqués. Mais l'effort de typologie impose une certaine simplification des choses. Comment se font les choix des agents migrants hautement qualifiés ? L'influence des facteurs « objectifs » propres au territoire et à sa situation socioéconomique sont importants que ceux du migrant.

Le tableau ci-dessous nous apprend plusieurs choses quant au choix du Nord-Pas-de-Calais et à son éventuelle capacité d'attraction. Le contenu de cette section VII se déclinera selon les résultats du tableau.

Tableau n°17: Pourquoi avoir choisi le Nord-Pas-de-Calais ?

Recherche d'emploi/opportunité d'emploi dans la région	14
Décision familiale (rapprochement d'époux, etc.)	9
Promotion de carrière	6
Décidé par l'employeur	6
Acquisition d'une expérience	5
Hasard	4
Attrait pour la région	3
Expérience préalable dans la région	2
Autres	2

NB : Un individu a pu répondre plusieurs fois R. Liagre

VII.1. La question de l'emploi

En premier lieu intervient la question de l'emploi. A la question pourquoi avoir choisi le Nord-Pas-de-Calais, 14 personnes ont répondu « Recherche d'emploi/opportunité d'emploi dans la région ». Cela ne signifie pas nécessairement que la région Nord-Pas-de-Calais est attractive en matière d'emplois mais seulement qu'ils étaient à la recherche d'un emploi et qu'une opportunité s'est présentée dans la région Nord-Pas-de-Calais. Mais cela aurait tout aussi bien se produire en Alsace ou en Rhône-Alpes. On voit à quel point la situation économique et l'offre d'emploi d'une région sont importantes.

D'autre part, et les cadres interrogés ont souvent abordé cette question, la place du conjoint est primordiale. Comme le plus souvent, ce sont des cadres d'environ 30-35 ans, ils ont déjà pu fonder une famille avec femme et enfants. Ainsi, si une région se veut être accueillante envers les élites, elle doit prendre en charge son entourage, non seulement en ce qui concerne l'emploi du conjoint, mais aussi la scolarité des enfants, leurs loisirs, etc.

La motivation professionnelle est très forte dans de nombreux types de migration. Qu'elle soit saisonnière, clandestine, temporaire, (sauf dans les cas de regroupement familial par exemple), l'envie et/ou le besoin de travailler représentent une part très importante dans la décision de migrer.

Si nous n'avons pas interrogé ce cas d'un responsable logistique allemand, son cas est cependant intéressant²³⁰ à étudier. C'est pour évoluer au sein de sa société qu'il a accepté une mutation de quatre années au sein d'une des filiales de l'entreprise pharmaceutique *Schering*, située à Lys-Lez-Lannoy. Sa femme, Allemande elle aussi, et travaillant dans le domaine de la logistique et de la production comme lui, n'a pas hésité à le suivre dans la région.

Dans un autre domaine, plus artistique cette fois, ce sont aussi des raisons professionnelles qui ont conduit la célèbre chorégraphe américaine Carolyn Carlson à venir dans le Nord-Pas-de-Calais. Responsable de nombreuses compagnies de danse à travers le monde depuis le milieu des années 70 (Opéra de Paris, Théâtre de la Fenice à Venise, Théâtre de la ville à Paris), elle se voit proposer la direction d'une compagnie par la ville de Roubaix alors qu'elle fondait et animait un atelier de diffusion chorégraphique pour la ville de Paris.

Après avoir passé dix ans en coopération en Afrique (ex-Zaïre, puis sept années au Burundi) en tant qu'enseignant en chimie, un Professeur des Universités belge que nous avons interrogé rentre en Europe, à Louvain plus précisément. Les longues années passées en Afrique ne constituent pas un atout en Europe pour la promotion d'un enseignant-chercheur. D'autre part, il n'y a pas de place dans la recherche à Louvain, son université d'origine. Pendant ce temps, à l'Université de Lille I, un enseignant partait selon toute vraisemblance à la retraite. Le directeur de l'unité de chimie contacta alors notre enseignant-chercheur belge pour occuper ce « poste rouge » (i.e. un poste fléché). Ce qui devait être un premier remplacement de six mois se prolonge pour six autres mois, puis pour deux ans. A l'issue, il passe le concours et se retrouve titularisé. Notons dans ce parcours qu'une fois encore l'expérience africaine ne lui apporta pas de « bonus » dans sa carrière, puisque même reclassé, ce chercheur avait perdu de l'ancienneté et avait un salaire plus bas que celui auquel il aurait dû prétendre logiquement.

Selon la responsable des impatriés de *Decathlon campus*, il est difficile de convaincre les gens de venir pour les attraits propres à la région Nord-Pas-de-Calais en elle-même. C'est essentiellement pour des raisons d'ordre professionnel que les gens viennent, en particulier dans ce cas puisque le siège international de *Decathlon* se trouve sur ce site de Villeneuve-d'Ascq.

²³⁰ Propos et informations recueillis dans la rubrique « Portraits sans frontières » du site de Lille Métropole.

VII.2. L'importance des conseils familiaux, amicaux, professionnels

Qui peut bien vouloir venir travailler et vivre dans la région Nord-Pas-de-Calais ? Quelqu'un qui y a de la famille, qui est tombé sous le charme de la région (pour quels charmes) ? Ou encore une personne qui cherchait à s'exiler et à qui on a conseillé de venir dans la région.

C'est le cas de deux cadres bulgares qui sont venus ici suite à une discussion avec un de leurs professeurs de français en Bulgarie. En réalité, en Terminale, celui-ci leur avait fait l'éloge de la France, de son enseignement, etc. Pour eux, la situation universitaire et même professionnelle ne s'annonçait pas radieuse dans leur pays. Néanmoins, ils se résignaient plus ou moins à entamer leurs études supérieures à la faculté de Sofia. Mais cet enseignant a persévéré dans sa publicité pour la France. Ils se sont donc mis à préparer le concours pour venir étudier à l'Université française. Ce concours était une sorte d'équivalent du baccalauréat français et permettait, une fois obtenu, d'intégrer l'Université en France. Quinze jours avant les examens, leur école, une des meilleures de Bulgarie, s'est vue dispensée de concours, étant donné le bon niveau général de ses étudiants. L'ambassade de France leur délivra ainsi un diplôme attestant de leur réussite au concours, sans concours... Ils ont donc demandé deux inscriptions universitaires en France : l'une à Strasbourg, l'autre à Lille. Le premier choix géographique s'est fait simplement parce que le professeur-informateur était originaire de cette région, et qu'il aurait pu les aider dans leurs démarches et leur découverte du pays une fois sur place. Lille a été élue en second choix car le mari avait effectué, à l'âge de seize ans, un échange scolaire avec un collège de Pont-à-Marcq. Ce premier voyage à l'étranger, durant lequel il a visité la centrale nucléaire de Gravelines, les chantiers de construction du Tunnel sous la Manche et d'Euralille, lui avait paru fantastique. D'autre part, il était au courant de l'existence d'une université importante à Villeneuve d'Ascq.

Un autre cadre, lui aussi venu dans le Nord-Pas-de-Calais sur un conseil est d'origine camerounaise. Il a par la suite opté pour la nationalité française. Il est simplement venu à Lille parce que l'une de ses anciennes connaissances lui a conseillé Lille comme possédant de bonnes universités. La question de la France s'est réglée de manière différente. De nombreux étudiants africains choisissent d'émigrer pour suivre tout ou partie de leurs études à l'étranger (le 3^{ème} cycle le plus souvent). Certains partent aux Etats-Unis ou au Canada ; d'autres vers les pays européens, selon les liens historiques que leur pays a pu tisser avec eux. Notre interviewé a choisi la France pour deux raisons. La première pour des questions de langue :

« D’abord parce que le Cameroun (la partie dont je suis issu) est francophone (ancienne colonie française). Des copains issus de la partie anglophone ont tendance à se diriger vers le Royaume-Uni. »

Ensuite, la France s’est imposée à lui pour des raisons strictement financières :

« Ensuite, mes études étant payées par ma famille (parents, frères et sœurs aînés), il était hors de question de choisir les Etats-Unis ou le Canada, pour des raisons financières. »

Pourquoi le conseil d’autrui est-il si important ? D’un côté, on trouve l’enseignant, celui qui maîtrise la connaissance et le savoir, d’autant mieux qu’il est lui-même français. De l’autre, on trouve les amis, les connaissances, qui ont déjà « fait le voyage », et qui parlent aussi en connaissance de cause. Dans les deux cas, ils sont écoutés pour leur expérience, même si leur regard peut parfois être biaisé²³¹.

Le cadre ou chercheur étranger est généralement, nous l’avons vu dans la présentation du panel, un individu marié avec des enfants. Les choix de vie s’effectuent donc souvent avec le conjoint, même si certaines mutations n’acceptent pas de réelles discussions. Nous avons pourtant rencontré quelques personnes qui ont choisi la région Nord-Pas-de-Calais en couple. Comme cet enseignant néerlandais :

« Ma compagne est originaire de Dordogne et moi des Pays-Bas. C’est elle qui a eu le concours de professeur, qui a choisi d’être affectée dans le Nord-Pas-de-Calais. Elle a été mutée dans le bassin minier. Même lorsqu’elle était à l’IUFM, elle a refusé une bourse de CAPES pour aller à Tours. Elle a passé le concours dans le Nord pour avoir un poste ici. Pourquoi, parce qu’elle peut être prof. n’importe où. Mais pour moi, étant donné que je voulais devenir professeur de néerlandais je ne pouvais travailler quasiment que dans le Nord-Pas-de-Calais, la seule région française à l’époque où on enseignait le néerlandais. Aujourd’hui, il y a un poste à Sedan, à Reims... Quelques petites antennes en France, mais pas de grosses structures. C’était donc une stratégie par rapport à mes propres opportunités d’emploi, le choix s’est fait à deux. »

²³¹ Sur cette question de la différence entre l’imaginaire, la réalité, et ce que les migrants de retour expliquent à ceux qui souhaitent partir, on lira le roman de Fatou DIOME, *Le ventre de l’Atlantique*.

Une autre enseignante de néerlandais, qui a d'abord travaillé dans l'industrie dans le Nord-Pas-de-Calais explique que la place de la famille (parents et mari) a été très importante dans le choix de leur implantation :

« Nous sommes venus ici pour plusieurs raisons. Mon mari avait décroché un CDI dans la région. Son père venait de décéder, et comme sa mère était assez âgée, nous ne voulions pas la laisser trop seule en nous éloignant. Enfin, mon mari ne parle pas un mot de néerlandais, il était donc impossible d'envisager une installation aux Pays-Bas ou en Belgique néerlandophone. »

VII.3. Le hasard

Qu'est-ce que cela peut signifier pour les cadres étrangers qui considèrent que le hasard a présidé à leur action ? A priori qu'ils n'ont pas été totalement décideur dans ce « non-choix » du Nord-Pas-de-Calais. Ainsi, une opportunité d'emploi a pu s'offrir à eux dans la région et ils sont venus. Une part de hasard se trouve dans toute action humaine, plus ou moins importante. Disons que dans quatre cas relevés dans nos entretiens (cf. tableau n°17), elle représente une part importante, et qu'ils n'ont pas maîtrisé leur destination.

Notons que si ces cadres étrangers parlent de hasard, ils ajoutent toujours quelque chose de relatif à l'emploi : l'opportunité d'un poste au CNRS pour une Allemande, un poste dans une entreprise avec huit autres compatriotes pour un Britannique, une proposition de thèse financée pour un Russe, l'attraction pour la renommée de l'Institut Pasteur pour un Roumain. Voyons leur situation plus en détail.

L'opportunité professionnelle prend alors une place importante.

- A la recherche d'un emploi après ses études et la soutenance de sa thèse, la chercheuse allemande postule par hasard au CNRS, après un post-doctorat aux Etats-Unis. Elle est prise et se lance dans l'aventure. Depuis, elle n'a plus bougé de son laboratoire de chimie atmosphérique.

- Sachant que son contrat dans le domaine aérospatial à Bristol allait se terminer, notre ingénieur britannique s'est mis à chercher du travail. Il tombe par hasard sur un poste lui correspondant en France, postule. Il est pris lui aussi, puis il part pour le Nord-Pas-de-Calais.

Malgré tout, sa recherche d'emploi était plus ou moins orientée, puisqu'il nous explique qu'à l'époque la crise sévissait en Grande-Bretagne et que les salaires français étaient bien supérieurs à ceux pratiqués dans son pays d'origine, et les impôts plus bas :

« En France, c'était l'Amérique, c'était l'eldorado par rapport à la Grande-Bretagne. »

On note donc en plus une quête d'amélioration du niveau salarial pour cet Anglais. Comme souvent le hasard n'agit pas seul, les personnes interrogées prennent en main leur destin.

En outre, comme nous le verrons plus loin, ce n'est pas la région Nord-Pas-de-Calais qui est importante ici, mais bien la France dans sa globalité. C'est à peine si les personnes interrogées connaissaient la région avant de s'y installer. Dans ce cas, l'arrivée dans la région est véritablement un hasard, et non pas la venue en France.

L'Ukrainien rencontré nous a clairement parlé du hasard en narrant son arrivée dans le Nord-Pas-de-Calais :

« Pour dire la vérité, le fait que je me sois retrouvé dans le Nord est un fruit d'un hasard. J'ai eu une proposition de thèse de doctorat très intéressante, alors j'ai rendu visite au laboratoire, après quoi j'ai pris la décision d'accepter. » (nous soulignons)

Il possédait déjà un diplôme d'ingénieur ukrainien, et a passé son DEA à Lyon avant d'arriver dans notre région.

On peut vraisemblablement penser que les gens qui, une fois le pied dans la mobilité internationale, sont prêts à s'adapter et à partir un peu partout. Il est moins surprenant de voir un étranger hautement qualifié « débarquer » à Lille après avoir acquis une expérience en France, que de voir un Ukrainien arriver directement à Lille, par choix de surcroît.

D'ailleurs, ce docteur en chimie organique qui travaille sur la modélisation moléculaire était prêt à se rendre aux Etats-Unis avant son arrivée en France. Son parcours atypique l'a emmené de la Roumanie, où il possédait l'équivalent d'un poste de Maître de conférences, à la France où il a choisi de repasser son DEA et de poursuivre en thèse (alors que ses diplômes d'ingénieur lui auraient permis d'entrer directement en thèse). Le choix de la France et du Nord-Pas-de-Calais pour suivre ses études s'est fait un peu par hasard. En revanche, s'il y est resté après sa thèse, c'est parce qu'il a eu une proposition d'emploi à l'Institut Pasteur.

Auparavant, un poste à la faculté de pharmacie de Lille, « *qui m'était complètement inconnue* », lui était promis. Ce qui ne l'enchantait guère. Mais par la suite, cette proposition de l'Institut Pasteur est survenue. Avec ce nom reconnu internationalement, il était à la fois rassuré et intéressé :

« Là, c'était du sérieux. »

A présent, avec le recul, il ne regrette pas les Etats-Unis :

« Je me serais retrouvé dans une université du Midwest à manger du maïs. En plus, il n'y a rien à faire qu'à travailler là-bas. »

VII.4. Un attrait particulier pour le Nord-Pas-de-Calais?

Reprenons les propos d'Anne COCQUERELLE, responsable des impatriés et des expatriés à *Decathlon campus* qui dit :

« Les gens ne viennent pas vraiment pour la région. »

Parfois cependant, selon les catégories de migrants et les territoires concernés, on trouve parmi les déterminants de la migration une quête de mieux-être qui, comme le souligne Marie-Martine GERVAIS-AGUER dans son travail sur les fondements de l'attractivité territoriale²³² :

« n'est pas seulement de nature économique mais aussi sociologique, sociale, culturelle, écologique. »

Le choix d'un site est alors d'ordre qualitatif et le migrant « calcule » selon les aménités de chaque site, comme par exemple les facteurs climatiques qui sont un des exemples les plus classiques (on trouve en outre l'environnement physique et social, les biens et services publics dont les migrants vont pouvoir disposer, etc.).

²³² M.-M. GERVAIS-AGUER, Les fondements de l'attractivité territoriale résidentielle. Les enseignements d'une recherche portant sur les résidents britanniques en Aquitaine (France). *Cahiers du GRES*, n°2004-25, novembre 2004, p.5

Force est de constater que parmi nos cadres interrogés, très peu ont fait le choix du Nord-Pas-de-Calais pour ces seules raisons relevant d'une analyse hédoniste²³³. En effet, on peut comprendre que dans le cadre de l'analyse de Marie-Martine GERVAIS-AGUER sur les Britanniques dans le sud-ouest de la France, ces critères relevant du « life-style » soient parfois prépondérants (comme pour ceux qui ont choisi la Dordogne pour des raisons climatique et de style de vie). Ce type de territoire possède des atouts physiques et géographiques propres qui en font un espace attractif en lui-même. Néanmoins, il ne faut pas généraliser cette attraction du sud de la France pour des raisons purement climatiques ou de qualité de vie. En effet, toujours dans ses travaux sur les résidants britanniques en Aquitaine, la chercheuse constate que dans le département de la Gironde par exemple, ce sont les raisons professionnelles qui l'emportent sur le life-style. Alors que de prime abord on pourrait penser qu'un cadre britannique migre en Gironde pour la clémence du climat ou le rythme de vie, il effectue le même premier choix que celui qui se rend dans le Nord-Pas-de-Calais, c'est-à-dire pour des questions d'emploi :

« En Gironde, l'attractivité territoriale n'est pas en premier lieu fondée sur des atouts qualitatifs. Le phénomène d'image avec ce que cette dernière véhicule comme valeurs n'est guère marqué (sauf pour le vignoble). Ce sont plutôt des raisons professionnelles (ou d'études) et familiales (mariages mixtes) qui expliquent la venue, mais cette population aurait pu aller ailleurs si ces facteurs s'étaient initialement trouvés dans un autre endroit. Ce n'est donc qu'ensuite que ce territoire est apprécié et approprié après apprentissage et assez souvent après itération²³⁴. »

Ceci ne fait que conforter ce que nous avons déjà pu constater dans le tableau n°17 en début de section, à savoir que c'est la question de l'emploi qui dirige essentiellement les choix des migrants.

VII.5. La proximité avec le pays d'origine

Cet item n'est évident valable qu'avec les étrangers originaires de pays frontaliers. On peut toutefois aussi s'intéresser à la proximité culturelle et linguistique qui peut exister entre la France et certains pays d'Afrique francophone par exemple.

²³³ Les facteurs hédoniques relèvent de l'imaginaire migratoire. Les migrants, surtout lorsque les facteurs d'attraction sont plus forts que les facteurs de répulsion, idéalisent leur pays d'accueil.

²³⁴ M.-M. GERVAIS-AGUER, op. cit., p.36

Un des exemples que nous avons choisi pour illustrer notre travail provient d'un entretien réalisé par le journal *Lille Métropole*. C'est celui d'un producteur cinématographique belge. Avant de s'installer dans la métropole lilloise, celui-ci avait déjà une connaissance de la région Nord-Pas-de-Calais, en tant que frontalier (né à Courtrai de père belge et de mère française, il a aussi vécu une partie de son enfance à Wasquehal), mais aussi pour des raisons professionnelles :

« J'étais venu [en 1995, ndla] au festival du film court organisé par l'EDHEC²³⁵ afin d'y exposer la situation de la production cinématographique en Belgique. »

Alors qu'il dirigeait une société de production de courts métrages, de fictions, et de documentaires à Bruxelles, il décide d'étendre son activité. Pour cela, il choisit le Nord-Pas-de-Calais :

« Pour étendre mon activité, je n'avais d'autre solution que de traverser la frontière. Les Belges ont l'habitude d'aller à Paris ; je me sentais personnellement plus attiré par la région Nord-Pas-de-Calais, affaire de culture. »

Il fonde alors une société de production à Lille, *Les Films du nord*, qui s'installe ensuite à Roubaix.

VII.6. Les obstacles de la région Nord-Pas-de-Calais

Dans le tableau qui suit, nous avons recensé les principaux obstacles rencontrés par les cadres interrogés à leur arrivée dans la région. Si, comme nous l'avons montré, la région attire peu les élites étrangères, en particulier à cause de problèmes d'image et de rayonnement, il est nécessaire de cerner les obstacles proprement français de ceux plus régionaux. A l'exception la question de la maîtrise et de la pratique de la langue (qui est relative à l'enseignement dans le pays d'accueil) les deux premiers obstacles les plus cités sont d'une part la carte de séjour et d'autre part l'autorisation de travail. Si, comme nous allons le voir dans les sections suivantes, la question du traitement administratif des étrangers peut être différente d'une région à l'autre, il n'en reste pas moins que tous les espoirs sont permis si la région réussit à lever les autres obstacles pour les étrangers hautement qualifiés à partir du moment où les

²³⁵ EDHEC : Ecole Des Hautes Etudes Commerciales

questions administratives sont allégées par le gouvernement français dans le cadre d'une politique d'ouverture aux élites étrangères.

Tableau n° 18 : Les obstacles rencontrés par les cadres étrangers interrogés

Obstacles	Nombre de réponses
Carte de séjour	16
Langue	11
Autorisation de travail	10
Emploi du conjoint	9
Aucun	5
Logement	5
Intégration	4
Accès à l'école pour les enfants	2
Transports	0
Désaccord de la part du conjoint	0

NB : une personne a pu répondre à plusieurs items

R. Liagre

VII.6.1. Les papiers, un obstacle majeur qui n'est pas propre à la région

« Alors là, pour les papiers, c'est un véritable parcours du combattant »

Ces propos d'un chercheur belge de l'Université de Lille I pourraient être mis dans la bouche de la quasi-totalité des étrangers hautement qualifiés que nous avons interrogés. Le problème n'est pourtant inhérent ni à la région Nord-Pas-de-Calais, ni au fait d'être hautement qualifié. En effet, tous les étrangers (ceux qui arrivent actuellement en tant que chercheur par exemple décrivent des situations moins « désespérantes » que ceux arrivés ces dix dernières années) ou presque se sont heurtés à ce fameux problème des papiers. La qualification et la nationalité européenne ne jouait à l'époque pas du tout pour ce ressortissant belge :

« Peu de gens étaient capables de me renseigner sur ces problèmes de papiers. Surtout pour les allocations familiales, la sécurité sociale, les impôts. D'autant que les lois changeaient tout le temps. C'était très compliqué. A tel point que j'ai dû me rendre à Bruxelles pour trouver des fonctionnaires européens capables de

m'expliquer mes problèmes. J'en étais d'ailleurs revenu avec des brochures à distribuer pour permettre aux Français de comprendre. »

Il a donc été aidé par l'Union Francophone des Belges à l'étranger²³⁶, à qui il donne à présent quelques coups de main de temps à autre. En toute bonne foi, si ces questions de papier l'ont à l'époque gêné, il avoue que cela n'est pas propre au Nord-Pas-de-Calais, et que :

« L'inverse est vrai aussi. Si l'on va en Belgique on rencontrera plus ou moins les mêmes problèmes. »

Il faut donc toujours relativiser les problèmes rencontrés.

La région Nord-Pas-de-Calais, en plus des handicaps qu'elle peut avoir elle-même cumule, comme les autres régions, avec des problèmes d'ordre législatif par exemple émanant de l'Etat.

En titre de cette section, nous expliquons que les problèmes de papier ne sont pas nécessairement propres à la région Nord-Pas-de-Calais. Néanmoins, force est de constater que des différences existent entre les Préfectures. Ainsi, celle du Nord semblerait moins souple. C'est ce que nous confirme un chercheur lorsqu'il explique ses déboires avec la Préfecture du Nord :

« ...les procédures de régularisation à la Préfecture du Nord sont très lourdes, imposent de longs délais. Il y a de grands problèmes d'organisation d'accueil (en 2002 j'ai passé plusieurs nuits devant la porte de la Cité Administrative pour être reçu vers 10 heures, et c'était souvent pour entendre que ma carte de séjour n'était pas prête). A Lyon, le récépissé et la carte de séjour étaient imprimés devant moi. »

Ce chercheur souligne aussi les différences de traitement selon les situations, qu'il a lui-même connues :

« cela (les problèmes de papier et l'attente à la Préfecture – ndla) ne concerne que les étrangers de régime commun, tel que j'ai été lors de mes études ou quand j'ai été embauché en CDD par une école d'ingénieur privée. Depuis que je suis embauché par

²³⁶ Cette Union, dont les sièges sont à Bruxelles, répond à des questions de types administratives, fournit des listes d'associations, etc.

le CNRS, je bénéficie d'un traitement à part, et je reçois ma carte de séjour sans délai dans un guichet spécial. Je n'ai plus de problème de ce genre. »

Si la question des papiers ne devrait pas être propre à la Préfecture du Nord, ni les démarches administratives plus faciles d'une région à l'autre, force est de constater qu'en pratique il existe des différences. Nous l'avons vu avec notre chercheur ukrainien. C'est aussi le constat qu'a fait la DATAR dans son travail sur les cadres étrangers à Toulouse, plus généralement avec les institutions et administrations françaises. Alors que la majorité de nos cadres se sont plaints de l'administration française, et donc nordiste, on observe le phénomène inverse à Toulouse où elle est parfois encensée :

« Globalement les Européens installés à Toulouse ne rencontrent pas de difficultés majeures dans leurs démarches administratives. Il n'a été que marginalement regretté l'absence de personnel anglophone dans les principales administrations. [...] Quelques Italiens soulignent même l'extrême qualité et les compétences évidentes de l'administration française, en se référant non sans quelque peine à leur propre système administratif. On peut également affirmer que le niveau de formation élevé du personnel étranger interrogé facilite la lecture des démarches à entreprendre dans le cadre d'une installation temporaire ou définitive à l'étranger. [...] L'obtention de la carte de séjour ne pose pas de problème. C'est en général l'entreprise qui prend en charge cette démarche. Dans quelques rares cas, le délai est apparu un peu long et ceci particulièrement pour l'obtention des papiers du conjoint²³⁷. » (nous soulignons²³⁸)

Notons enfin que les étrangers arrivés il y a plusieurs années espèrent toujours que l'administration française a changé. A l'instar de ce cadre britannique qui explique ses problèmes à son arrivée et qui néanmoins pense que les choses ont changé :

« J'ai eu énormément de problèmes avec la carte de séjour et la carte de sécurité sociale. C'est un cercle vicieux, il faut avoir l'une pour avoir l'autre et inversement. Il fallait tout découvrir par nous-mêmes puisque nous étions venus seuls, pas dans le cadre d'un détachement dans une entreprise. En plus, il n'existe pas de livret d'accueil dans la région présentant les démarches à suivre, pour l'achat d'une

²³⁷ DATAR, op. cit., p.77

²³⁸ Comparer les situations est délicat. Si les Italiens en question ont connu un système national encore moins efficace qu'en France, il est probable qu'ils louent ce dernier.

maison, pour les questions de santé, pour les impôts...). Du coup, nous avons découvert les choses assez tardivement. Par exemple, c'est un détail, mais je ne savais pas du tout ce qu'était une copie conforme. »

Ce cadre britannique souligne la nécessité d'un accueil personnalisé et centralisé, chose que nous aborderons dans le dernier chapitre de cette troisième partie :

« Il manque un inventaire détaillé de ce qu'il faut faire. Il y a un décalage entre les dires officiels et la réalité. »

VII.6.2. L'emploi du conjoint

L'expatriation représente une épreuve particulière pour le conjoint. Notre panel est représentatif de la population-mère, nous parlerons donc du conjoint au féminin. Les carrières masculines restent, encore aujourd'hui, prépondérantes. Le conjoint va rencontrer des problèmes dès la préparation au départ à l'étranger. Celui qui travaille étant absent de la maison, c'est le conjoint, qui va le plus souvent abandonner sa carrière dans le pays d'origine, qui va s'occuper de la plupart des démarches administratives et de l'organisation générale de l'expatriation.

Une fois arrivée dans le pays d'expatriation, l'épouse va à nouveau se retrouver seule, confrontée à de nombreux soucis d'organisation et d'adaptation, pour elle et pour sa cellule familiale. La plupart des femmes de cadres expatriés occupaient elles-mêmes des emplois et s'y accomplissaient. L'arrivée dans un nouveau pays et l'abandon de son travail et d'une certaine indépendance peuvent engendrer des frustrations, selon les caractères des personnes concernées. D'autant qu'une fois les questions matérielles primaires résolues (langue, logement, alimentation, démarches administratives, etc.), nombre d'épouses souhaitent à nouveau s'accomplir et s'intégrer en retrouvant un emploi. Les désillusions existent, étant donnée les difficultés du marché de l'emploi du pas qui les accueille. Voyons un exemple dans la région Nord-Pas-de-Calais. Un industriel de nationalité belge pensait qu'avec l'expérience professionnelle internationale de sa femme ainsi que sa maîtrise de la langue française, son intégration professionnelle ne poserait pas de problème particulier. Mais la réalité fut différente :

« Mon épouse, parlant bien le français, pensait, tout comme moi d'ailleurs, de trouver facilement un emploi dans le Nord, avec 4 ans d'expérience dans un groupe français et 2 ans dans une multinationale allemande ; dès que l'on savait qu'elle était belge, des portes se fermaient. »

Si la situation de l'emploi dans la région Nord-Pas-de-calais n'est pas florissante, ce problème de l'emploi du conjoint n'est pourtant pas propre à la région. En effet, le rapport de la DATAR sur les cadres étrangers à Toulouse, citant en particulier le cas des entreprises allemandes explique que :

« Le problème-clé auquel se heurte la cellule d'accueil est celui de l'emploi des conjoints, notamment lorsque les épouses de ces cadres ont abandonné un emploi en Allemagne²³⁹. » (nous soulignons)

Cette question concerne toutes les nationalités, sans distinction. Ainsi, pour les Britanniques de Toulouse, le rapport de la DATAR note que :

« La plus grande difficulté rencontrée est l'aide à la recherche d'emploi pour les conjoints (...) Même lorsque le conjoint dispose d'une bonne connaissance de la langue française et d'une bonne qualification professionnelle (certaines épouses repassent leurs diplômes en France à l'Université), la difficulté de trouver un emploi est sans aucun doute le facteur limitant à la prolongation d'un séjour ou à une installation définitive. Sur un marché fermé où désormais les jeunes diplômé(e)s nationaux ont du mal à s'insérer sur le marché local du travail et sont souvent conduits à postuler dans d'autres régions, il reste peu de places pour des conjoints de cadres étrangers de surcroît susceptibles de ne pas demeurer à Toulouse²⁴⁰. » (nous soulignons)

Le cadre expatrié au travail, les enfants à l'école, le conjoint se retrouve à e débrouiller seul dans un pays étranger. Lorsque les écarts de modes de vie, de langue (alphabet, mesures), de codes et usages sociaux sont importants entre le pays d'origine et celui d'arrivée, les difficultés peuvent être importantes. Ainsi, la recherche d'un logement peut devenir un véritable calvaire : plus d'offres que de demandes, marché saturé, loyers trop important, conditions du contrat très restrictives (enfants, animaux, etc.). L'idéal est que la faimme

²³⁹ Ibid, p. 40

²⁴⁰ Ibid, p. 46

puisse s'imprégner du pays d'accueil en y passant quelques jours voire quelques semaines avant l'arrivée, afin d'y réaliser quelques démarches de base et de s'imprégner un minimum du lieu où ils vont passer deux, trois, cinq ou dix années. Les entreprises qui expatrient leurs cadres doivent y inclure toute la famille pour que l'expatriation soit réussie. La problématique est différente pour ceux qui prennent l'initiative personnelle du départ.

VII.6.3. De la difficulté de trouver un logement

La recherche d'un logement, que l'on vienne d'une autre région française, ou d'un pays étranger, est toujours un acte difficile puisque *a priori* les personnes ne connaissent pas (ou peu, ou mal) les prix des locations et des acquisitions, ni les possibilités de financement (en particulier pour les étrangers), ni les quartiers intéressants. D'autant, on le sait, que les cadres recherchent en général confort et cadre de vie²⁴¹ (verdure, loisirs, accessibilité). Globalement, les cadres que nous avons rencontrés n'ont pas rencontré de réelles difficultés à trouver un logement, malgré les pénuries qui existent dans le Nord-Pas-de-Calais. Nous avons sélectionné trois exemples qui illustrent bien la totalité des entretiens recueillis.

- Une enseignante brésilienne explique :

« Au départ, c'était un peu difficile car j'ai passé les six premiers mois dans un appartement à Lambersart. Comme je n'avais pas de voiture, ce n'était pas pratique car tout était loin, l'université, les commerces, le centre culturel de Lille, etc. Pourquoi je me suis retrouvée à Lambersart ? Simplement parce que j'ai eu la chance de tomber sur une agence, une des rares, qui a accepté que je loue alors que je n'avais pas encore de fiche de salaire et que je n'avais pas encore mon titre de séjour. En plus, comme c'était la rentrée c'était une période difficile pour trouver un logement. »

Les problèmes administratifs de l'arrivée se répercutent évidemment jusque dans la question de la location (ou de l'achat d'un logement). C'est la raison pour laquelle les agences de *relocation*, dont nous verrons plus loin le fonctionnement, jouent un rôle majeur dans l'aide aux impatriés pour la recherche d'un logement.

²⁴¹ Bruno BONDUELLE le résume ainsi : vie de cadre = cadre de vie

- Un cadre d'entreprise britannique travaillant actuellement à la chambre de commerce franco-britannique a, quant à lui, aussi rencontré quelques problèmes dus à sa méconnaissance du marché, même si à son arrivée, l'entreprise qui l'accueillait lui a fourni quelque aide :

« Pour le logement, l'entreprise nous a un tout petit peu aidé. Mais à l'époque, c'était facile à trouver je pense (ndla, dans les années 80). Certes, il y avait du choix, mais comme je ne connaissais pas le système français, j'ai tout de même commencé par galérer. Par exemple, je pensais que les logements étaient loués meublés, comme en Grande-Bretagne. Quelle ne fut pas ma surprise lorsque je me suis aperçu lors des visites que c'était absolument basique, sans papier peint, sans meubles, etc. Bien sûr, comme beaucoup de mes compatriotes expatriés, j'ai aussi pesté contre les paperasseries d'usage pour louer une maison : bail, constat d'huissier, etc. Par la suite, j'ai eu de gros problèmes avec mes abonnements EDF, GDF, téléphone. Mais je ne suis sans doute pas le seul, alors je vous passe les détails. »

Néanmoins, nous avons interrogé quelques personnes pour qui tout s'est passé dans une relative facilité, comme ce néerlandais. L'avantage de cette personne était la disponibilité pour la recherche de logement au départ, ainsi que le fait qu'il soit marié à une française :

« Pour le logement, je n'ai pas rencontré de problèmes. Nous avons d'abord trouvé à louer sur Lille, grâce à ma femme, ensuite à Lomme (dans l'appartement d'un ami pour un temps), puis à Hellemmes (où nous sommes restés le plus longtemps), puis à Templeuve aujourd'hui. Pour la maison de Templeuve, on a mis trois quatre mois de recherche, pas plus. Je pense qu'on a moins galéré que les autres gens. »

VII.6.4. Points positifs et négatifs du Nord-Pas-de-Calais selon les cadres étrangers

Nous avons interrogé les cadres étrangers sur 14 points concernant le Nord-Pas-de-Calais. Ils devaient répondre par « positif » ou « négatif » à chacun d'eux. Le choix et la sélection des items peuvent évidemment être sujet à discussion. A partir de ces remarques, on peut essayer de comprendre ce qui est attractif et ce qui l'est moins dans la région. D'autant plus que nous avons parfois obtenu les justifications de leur choix, développé au cours de l'entrevue.

Ces items concernent l'accueil (de la population en général, des administrations), les réseaux de communication internes (train, métro, etc.), le logement, l'emploi (du migrant et de son conjoint), la scolarité (tous les niveaux et leur qualité) et la culture. La « traduction » de chaque item s'est faite de façon assez large selon les individus. Cependant, force est de constater que tous comprennent plus ou moins la même chose lorsqu'on leur parle de culture ou d'accueil par exemple.

VII.6.4.1. Le vrai point noir, l'emploi

Tous les points abordés ont été considérés comme positifs par les cadres interrogés, à l'exception de la question de l'emploi, pour le migrant lui-même comme pour le conjoint. Voyons plus avant comment ils expliquent leur réaction.

- La question de la qualité de l'accueil nous a paru être fondamental, puisque c'est un thème sur lequel travaillent les spécialistes du marketing territorial du Nord-Pas-de-Calais. Certes, la région est un peu triste et humide, mais néanmoins, l'accueil de ses habitants y est particulièrement chaleureux. Comment les cadres étrangers considèrent-ils ce légendaire accueil? 90% de ceux que nous avons interrogé y ont été positivement sensibles. C'est donc une image de marque à conserver et qu'il faut continuer d'entretenir. C'est essentiellement à partir de leurs connaissances des autres régions françaises que les étrangers interrogés considèrent le Nord-Pas-de-Calais comme accueillant. Voici deux exemples significatifs.

Une enseignante brésilienne explique que dans la région :

« les gens sont très ouverts, c'est très agréable. C'est de l'ordre de l'impalpable. J'ai passé six ans à Nancy avec un compagnon. J'y avais des amis, etc. Mais je n'ai jamais eu ce sentiment d'appartenance comme ici, grâce à l'intégration avec les gens du nord. Lille est ma ville, je n'ai pas envie d'en partir. »

Cet enseignant néerlandais :

« Pour l'accueil, je suis d'accord avec la légende, les gens aident bien. J'ai la connaissance de ce qui se passe à Bordeaux avec des amis, eh bien cela semble très différent en matière d'accueil et d'intégration. »

Un Camerounais enfin compare plus généralement le nord et le sud de la Loire :

« Je pense que l'accueil des gens du Nord est légendaire. Il suffit de se déplacer dans le Midi pour voir la différence. »

Néanmoins, certains émettent parfois quelques petites réserves, même s'ils sont globalement d'accord avec la tradition d'accueil du Nord-Pas-de-Calais, comme ce cadre britannique qui souligne certaines difficultés d'intégration hors des régions urbaines²⁴² :

« En ce qui concerne l'accueil, en tant qu'étranger, j'ai été globalement bien accueilli. En revanche, c'était plus difficile en tant que chrétien, protestant, évangéliste, surtout dans les Flandres catholiques. C'est plutôt de la tolérance que de l'accueil. Une sorte de neutralité, pas d'opposition ni de réaction. »

Pour une minorité enfin (10%), la tradition de chaleur et d'accueil des nordistes est à classer dans les mythes qui circulent au sujet de nombreuses choses, comme le montrent les propos de ce Yougoslave :

« L'accueil des gens du nord ? C'est un mythe ! Les gens se veulent très chaleureux, mais en ce qui me concerne, j'ai eu plus d'attache en 3 mois à Paris qu'en 3 ans dans le Nord-Pas-de-Calais. » (nous soulignons)

On entend souvent l'inverse. Il faut des exceptions pour confirmer cette règle...

²⁴² Essentiellement dus, selon lui, à sa religion protestante. Il relativise l'accueil en parlant de tolérance. Ne pouvant faire autrement, les gens l'acceptent.

- Malgré les difficultés d'accès au logement dans la région Nord-Pas-de-Calais, comme nous l'avons vu dans les pages précédentes, les cadres interrogés voient assez souvent cette question de l'offre de logements comme positive dans la région Nord-Pas-de-Calais.

Tableau n° 19 : Réponses aux items proposés lors des entretiens (Comment avez-vous trouvé... ?)

ITEMS	Positif	Négatif	Sans réponse (pas d'avis, pas d'expérience en la matière, etc.)
Accueil	36 (90%)	4	#
Réseaux de communication	33 (82.5%)	6 (15%)	1 (2.5%)
Marché du logement	24 (60%)	13 (32.5%)	3 (7.5%)
Marché de l'emploi	14 (35%)	15 (37.5%)	11 (27.5%)
Qualité des entreprises	12 (30%)	8 (20%)	20 (50%)
Salaires	17 (42.5%)	7 (17.5%)	16 (40%)
Facilité d'emploi pour le conjoint	7 (17.5%)	14 (35%)	19 (47.5%)
Facilité de scolarité Primaire	17 (42.5%)	4 (10%)	19 (47.5%)
Facilité de scolarité Secondaire	13 (32.5%)	2 (5%)	25 (47.5%)
Facilité de scolarité Supérieur	12 (30%)	2 (5%)	26 (65%)
Qualité enseignement primaire	11 (27.5%)	5 (12.5%)	24 (60%)
Qualité enseignement secondaire	12 (30%)	2 (5%)	26 (65%)
Qualité enseignement supérieur	11 (27.5%)	5 (12.5%)	24 (60%)
Culture	31 (77.5%)	1 (2.5%)	8 (20%)

R. Liagre

VII.6.5. Les mêmes problèmes au nord et au sud de la France

Les grands problèmes rencontrés par les cadres étrangers sont presque identiques entre les régions françaises. L'étude sur les cadres étrangers de l'agglomération toulousaine a recensé les trois principaux freins à la mobilité des cadres étrangers, que l'on retrouve quasiment partout en France, quelle que soit la région ou la métropole concernée :

« ... les grands freins à la mobilité professionnelle sont triples :

le conjoint, qui dans 60% des cas, ne peut trouver de travail même temporaire à Toulouse. La difficulté est plus grande pour les Américains qui ne disposent pas du statut de la libre mobilité et d'équivalence théorique des grades et des diplômes de l'U.E.. ;

les enfants : difficultés linguistiques, équivalences, réadaptation au retour (d'où, souvent, la famille ne veut pas suivre, où les enfants demeurent en pension dans leur pays d'origine) ;

le coût financier parfois (double logement, différence de salaire non compensée par les coûts, impôts)...²⁴³ » (nous soulignons)

Lorsque l'on connaît la réputation et le poids économique des entreprises du secteur de l'aérospatial civil et militaire installées dans la région de Toulouse, on est rapidement tenté de croire qu'étant donné les nombreux échanges de cadres étrangers entre les différentes filiales, la région dispose d'un réseau de structures d'accueil de ces élites étrangères particulièrement dense. C'est d'ailleurs le cas lorsque l'on lit l'étude de la DATAR, où sont énumérées les associations, les lycées internationaux, les cellules d'accueil des entreprises, etc. En particulier vu de la région Nord-Pas-de-Calais qui bénéficie selon nous, proportionnellement à la quantité d'investissements étrangers et à sa position au cœur de l'Europe, de trop peu de structures accueillantes pour les étrangers hautement qualifiés.

Pourtant, la conclusion de la DATAR est moins encourageante que les résultats peuvent le laisser entendre. Est-ce que, intégrés au système toulousain, et n'ayant plus assez de capacité de recul par rapport à la région étudiée, les chercheurs ont un œil trop critique ? Et ceci serait d'autant plus vraisemblable qu'aucune comparaison régionale ou internationale n'y est faite. Ou bien leur constat touche-t-il réellement le cœur du problème ? Au lecteur de juger les lignes de conclusions qui suivent, sur l'accueil des cadres étrangers. Quant à nous, ayant pratiqué le terrain du Nord-Pas-de-Calais, nous estimons certes qu'il peut y avoir des efforts à faire dans la région toulousaine (et dans le Nord-Pas-de-Calais a fortiori), mais que Toulouse n'est pas la métropole la moins bien lotie en matière d'accueil des « cerveaux » étrangers, loin s'en faut. Voici repris les propos tirés de l'étude de la DATAR :

²⁴³ Ibid, p. 59

« De manière relativement dispersée, sans politique d'ensemble coordonnée, et si l'on exclue l'organisation de quelques secteurs spécifiques autour de points forts comme l'appareil scolaire, le développement de services lié aux séjours de cadres européens s'est peu à peu développé, mais ne présente pas un caractère de forte structuration dans l'agglomération toulousaine, où n'est pas spécifique aux seuls cadres étrangers, dans une ville où certes le problème de l'accueil est aussi posé aux « délocalisés » nationaux. » (nous soulignons)

VII.7. Conclusion de section

La région attire peu les cadres étrangers. Étrangers à la région mais de nationalité française, mais surtout étrangers de nationalité. C'est ce qui ressort à travers les entretiens que nous avons poursuivis avec un certain nombre d'entre eux. Ni le potentiel de son territoire, ni les réseaux socio-économiques ne sont assez attractifs pour faire venir en masse de la main-d'œuvre étrangère hautement qualifiée.

VIII. Trois exemples de villes françaises qui savent se rendre attractives envers les cadres étrangers

Il est important et intéressant de comparer, dans la mesure du possible, la situation de l'attractivité des élites étrangères dans d'autres villes françaises. Cela permet, toutes choses étant égales par ailleurs, de constater les lacunes d'une région, et de comprendre ce qu'il serait intéressant d'entreprendre pour y remédier et rendre la région plus attractive envers ces étrangers à haut niveau de compétences. Nous avons déjà utilisé les données comparatives avec la région de Toulouse. A défaut d'avoir pu trouver des informations riches et nombreuses dans plusieurs villes françaises, nous présentons dans les pages suivantes l'histoire et les politiques d'attraction des cadres étrangers dans deux villes du sud-est de la France, Grenoble et Lyon.

Une des actions les plus simples à mener si l'on veut comparer, de l'extérieur, des régions ou des villes en ce qui concerne leur potentiel d'attractivité, est d'utiliser Internet. A l'instar d'un cadre étranger qui souhaiterait, s'informer sur les conditions d'accueil de telle ou telle ville française, nous avons utilisé le moteur de recherche *Google* en y entrant des recherches telles que : « accueil des cadres à Lyon, à Lille, etc. », ou encore « accompagnement des cadres étrangers à Lyon », etc. Cela nous a permis d'obtenir des informations relativement conséquentes sur les deux villes de Grenoble et de Lyon.

VIII.1. Grenoble, ville cosmopolite

VIII.1.1. Ancienneté des vagues migratoires et implantation du CEA

Depuis une cinquantaine d'années, la ville de Grenoble a su s'ouvrir à l'extérieur et passer du statut de calme ville provinciale à une ville cosmopolite accueillant des cadres étrangers venus du monde entier. Ces derniers constituaient en mars 2005, environ 10% de la population globale²⁴⁴, et comptaient une quarantaine de nationalités différentes.

²⁴⁴ Chiffre cité par l'hebdomadaire *Le Point* du 10/03/2005, n° 1695, p. 202.

C'est grâce au prix Nobel de physique d'origine grenobloise Louis Néel, que le Commissariat à l'Energie Atomique (CEA) a pu être implanté à Grenoble en 1955. C'est à partir de cette date que la ville a commencé à prendre son ampleur internationale. Ce premier centre installé en province était déjà lié aux pôles de recherche universitaires, et a vu se développer autour de lui de nombreux centres de recherche de renommée internationale, comme par exemple l'Institut Laue Langevin, l'Institut de radio-astronomie millimétrique, le Grenoble High MagneticField Laboratory, ou encore le European Molecular Biology Laboratory. Aujourd'hui, les entreprises high-tech étrangères sont environ 300 dans le département de l'Isère, et emploient 40 000 personnes, dont un tiers d'Américains. L'effet boule de neige a fonctionné à plein. Les grosses entreprises américaines implantées dans les années 60, telles que *Caterpillar*, *Hewlett-Packard*, ou *Xerox* ont permis la diffusion d'une image d'ouverture internationale qui n'est pas démentie par les chiffres aujourd'hui. En effet, interrogé par *Le Point*, le directeur adjoint de l'Agence de développement Economique de Promotion de l'Isère (AEPI) explique que :

« Sur les 180 dossiers que nous avons sélectionnés l'an dernier, les deux tiers provenaient d'entreprises étrangères. »

La dernière grande date concernant le développement de ce territoire et le renforcement de son attractivité internationale est la création de l'Alliance en 2002. Ce centre de recherche commun à *Philips*, *STMicroelectronics* et *Freescall*, a permis l'arrivée d'une centaine de chercheurs étrangers, principalement du Texas.

A la question des déterminants de l'implantation de *Freescall*, le directeur du centre, Andreas Wild expliquait dans *Le Point* que :

« L'ouverture scientifique et technologique de Grenoble sur l'international, mais aussi son cadre de vie et la présence d'écoles internationales ont été déterminants dans notre décision de nous y implanter, alors même que nous hésitions avec Taïwan. »

Comme dans la région Nord-Pas-de-Calais, les vagues migratoires sont assez anciennes, et il faut aussi chercher l'explication de ce cosmopolitisme dans la longue tradition d'accueil de populations étrangères de la ville. Du XIII^{ème} au XVIII^{ème} siècle en effet, alors que le Dauphiné fait généralement « fuir » ses habitants, la ville de Grenoble accueille déjà l'élite de l'immigration étrangère : peintres bavarois, horlogers suisses, artisans piémontais, orfèvres liégeois, menuisiers hollandais, etc.

Durant la Révolution industrielle, les vagues de travailleurs italiens se sont succédées. En 1931, Grenoble compte 18% d'étrangers, ce qui en fait déjà l'une des villes les plus universelle de France. Après la Deuxième Guerre Mondiale, ce sont les Italiens mais aussi les Espagnols, Portugais, Grecs, etc. qui participèrent au développement de la ville. Comme d'autres villes françaises, elle accueillit un grand nombre de travailleurs issus des colonies, africaines en particulier. Mais ce qui la différencie réside dans son ouverture plus large qu'ailleurs envers les réfugiés politiques de toutes nationalités : des Grecs fuyant la dictature des colonels, des Espagnols fuyant le franquisme, ainsi que de nombreux ressortissants d'Amérique latine fuyant les dictatures de leurs pays respectifs (Chili, Pérou, Argentine). Depuis lors, réseaux d'échanges, associations franco-étrangères, festivals en l'honneur de tel ou tel pays, vivent et se créent dans cette métropole du Dauphiné. Le nombre de jumelages et d'accords de coopération entre Grenoble et le reste du monde est à ce titre significatif : avec les villes de Phoenix, Rehovot, Bethléem, Sfax, Corato, Suzhou. Elle a aussi des liens étroits avec Essen, Oxford et Kaunas, la deuxième ville de Lituanie, et les relations ont été renforcées récemment, depuis la signature d'accords de coopération décentralisée, avec Ouagadougou et Constantine.

VIII.2. Lyon

Lyon et Lille sont deux métropoles souvent comparées, pour leur histoire économique, leur taille, ou les activités qui s'y développent. C'est une des raisons, avec la disponibilité de données aisément accessibles, qui nous a poussé à choisir cette ville comme point de comparaison.

VIII.2.1. ADERLY *versus* APIM

Via Internet, nous avons pu observer à quel point l'association qui s'occupe de la promotion de Lyon à l'étranger et de l'attraction des cadres étrangers à Lyon est plus visible que l'APIM à Lille par exemple. Créée en 1974, l'Agence pour le Développement Economique de la Région Lyonnaise (ADERLY) a trois missions principales : la promotion de Lyon et de sa région en France et à l'étranger, la détection et l'accompagnement de projets d'investissements et d'implantation d'entreprises et d'organismes internationaux, et enfin, accueillir et faciliter la mobilité des collaborateurs des entreprises qu'elle a implanté.

VIII.2.2. La scolarité internationale, un indice d'attractivité

La comparaison entre Lille et Lyon en matière d'offre scolaire internationale (écoles bilingues ou enseignement de langues étrangères « rares ») mérite ici d'être faite. C'est en effet un très bon indice d'attractivité.

Le guide *Bienvenue !* de Lille métropole, réalisé par la Direction de l'Action Economique et de l'Emploi de la ville de Lille (DAEE) et l'APIM a pour objectif de renseigner les étrangers (de nationalité ou français étrangers à la région) sur les aspects pratiques lors de leur arrivée à Lille métropole. A l'heure où la majorité des cadres et dirigeants d'entreprises s'informent depuis leur bureau ou leur domicile via Internet, ce guide n'est pas consultable sur la Toile, ce qui est déjà une erreur de marketing. L'ADERLY en revanche, dispose d'un site Internet très complet et documenté sur lequel on peut télécharger nombre de documents sous format .PDF sur différents thèmes tel celui de la scolarité internationale, que nous allons développer dans ces lignes. Le guide de Lille consacre évidemment un certain nombre de pages à la scolarité des enfants des impatriés qui viendraient s'installer dans la métropole (42 pages).

A la page 105, on peut y trouver un paragraphe intitulé « Forcément internationale » sur le caractère international de Lille dont voici quelques extraits :

« L'international, c'est la nature de la Métropole lilloise.

(...) 100 millions de proches voisins entre Londres, Amsterdam, et Cologne, c'est bien... Si on est décidé à leur parler !

Regardez l'histoire ! Les hommes sont venus ici travailler de toute l'Europe, de la Méditerranée et d'ailleurs. L'industrie d'hier a fait sa fortune en tissant sur la planète un réseau qui fait son dynamisme aujourd'hui.

(...)

La formation à l'international et l'apprentissage des langues est donc dans la nature de la Métropole lilloise.

Les universités et grandes écoles entretiennent des contacts suivis et échangent enseignants et étudiants avec les cinq continents. Dès l'école primaire, plusieurs établissements se préoccupent d'initier les enfants aux langues étrangères.

La présence de communautés d'origines très diverses a justifié le développement, dans les collèges et les lycées de cours de langues très variées, dont certaines sont peu enseignées en France. (...)

Pour le plaisir !

Par nécessité ou par plaisir, pour votre culture, vous souhaitez à votre rythme pratiquer une langue étrangère.

Il existe aussi des dizaines d'associations culturelles et linguistiques de rapprochement entre les pays. (...)²⁴⁵ »

L'introduction de ce chapitre est alléchante et le lecteur peut s'attendre à trouver quantité de lycées à sections internationales et d'écoles internationales. Ce n'est malheureusement pas le cas. Certes, on y indique les écoles, collèges et lycées qui enseignent des langues étrangères rares (russe, espagnol, néerlandais dès l'école primaire). Mais à l'exception de l'Ecole Active Bilingue Jeannine Manuel à Marcq-en-Baroeul et l'école franco-japonaise à La Madeleine, il n'existe pas d'autre offre de scolarité réellement internationale, même si quelques associations franco-étrangères offrent des prestations dans ce secteur.

Intéressons nous à présent à l'offre lyonnaise. Le guide de la scolarité internationale (50 pages), téléchargeable sur le site de l'ADERLY²⁴⁶, ne fait pas que dresser une liste des établissements dispensant des cours en langues étrangères, mais il explique le fonctionnement du système d'enseignement français, de la maternelle au supérieur. Ainsi, un cadre japonais peut, depuis Tokyo (à condition de savoir lire le français, ce qui reste parfois un obstacle majeur) apprendre les correspondances entre les niveaux d'enseignement français et japonais par exemple (cette information est rédigée dans les langues des pays concernés).

²⁴⁵ *Bienvenue ! Lille Métropole*. 2001/2002. p. 105

²⁴⁶ www.aderly.com

Nonobstant cette question de manque de visibilité médiatique²⁴⁷, il faut remarquer l'importance d'établissements internationaux sur la ville de Lyon, de la crèche au lycée, pour l'enseignement public ou privé. Pour l'année scolaire 2004/2005, l'ADERLY a recensé 18 établissements principaux²⁴⁸ de ce type, repris dans le tableau de la page suivante.

De la crèche et la maternelle (Baby nursery, Kindertreff) au lycée (Ombrosa, International School of Lyon), en passant par l'enseignement primaire (Green field, Junior school), tous les niveaux sont accessibles à ceux qui souhaitent que leurs enfants puissent poursuivre une scolarité internationale sur la région de Lyon. Tous les établissements ne se trouvent pas à l'intérieur même de Lyon, mais sont néanmoins très accessibles, comme on peut le voir sur la carte ci-dessous.

On comprend donc bien, en comparant les offres d'enseignement international des villes de Lyon et Lille, que l'une possède un véritable potentiel attractif pour les cadres étrangers et leur famille, alors que l'autre reste encore très en retard dans ce domaine, malgré sa situation géographique frontalière et au cœur de l'Europe. Là encore, on assiste à un phénomène d'effet « boule de neige ». En effet, les cadres étrangers venant en nombre dans la région lyonnaise, la demande en matière d'enseignement multilingue augmente. Dès lors, lorsque la ville de Lyon répond à cette demande de façon efficace, en multipliant les écoles idoines, sa réputation se fait au sein de la communauté impatriée et s'exporte via les cadres étrangers de retour chez eux ou en contact avec d'autres.

L'école internationale de Lyon la plus renommée, qui a répondu au besoin d'enseignement international il y a une dizaine d'années est l'International School of Lyon.

²⁴⁷ Il est intéressant de noter que d'autres villes, comme Grenoble par exemple, possède un site Internet (celui de l'AEPI dans ce cas), très complet concernant l'impatriation en Isère.

²⁴⁸ Nous supposons que ce sont les petites structures associatives et autres qui ne sont pas concernées par ce recensement.

Carte n° 25 : Les écoles internationales à Lyon

**Tableau n° 20 : Les principaux établissements en nombre d'effectifs en région lyonnaise
(2004/2005)**

NOM	Nombre d'élèves	Nombre d'élèves étrangers	Pourcentage d'élèves étrangers parmi le total d'élèves
Association pour le développement de la langue et de la culture japonaise	37	37	100
Assomption Bellevue	1280	16	2
Baby nursery	17	/	
Bébés bilingues	25	5	20
Cité scolaire internationale (CSI)	1639	655	40
Diderot	808	17	5
François Truffaut	235	85	36
Greenfield	163	32	20
International School of Lyon	62	58	93.5
Junior School	276	14	5
Kindertreff	40	5	12
Le Petit Monde	60	20	33
Montessori	95	17	18
Ombrosa	830	120	14.4
Rudolf Steiner/Waldorf	180	20	11
TEREMOK	15	/	
The Nursery (Ombrosa)	157	9	5.7
West Point	265	40	15
TOTAL	6184	1150	18.6

Source : ADERLY

VIII.2.2.1. L'International School of Lyon, un modèle ?

Implantée au sud de Lyon (Sainte-Foy-lès-Lyon), cette école a été fondée en mars 1994 en réponse à une demande croissante, de la part des familles expatriées ainsi que des employeurs, afin de pouvoir faire suivre à leurs enfants un enseignement anglophone international. Cette école est accréditée par l'Organisation du Baccalauréat International (International Baccalauréat Organization/IBO) à enseigner le programme du Baccalaureat International (International Baccalaureat/IB) et à en délivrer le diplôme spécifique²⁴⁹. Quelles que soient les matières enseignées, la langue d'instruction et d'examen est l'anglais.

²⁴⁹ A Lyon, deux écoles sont habilitées à délivrer ce diplôme, l'ISL et Ombrosa. Dans ce dernier établissement, les enseignements sont bilingues. Certaines matières sont étudiées en français et en anglais, et les élèves peuvent choisir de passer les examens dans ces deux langues.

Le diplôme de l'IB est particulier. Le programme tient sur deux années et comprend six groupes de disciplines : langue A1 (souvent la langue maternelle), langue A2 (cours de langue et littérature pour les élèves ayant une très bonne connaissance de la langue étudiée), individus et sociétés (cours d'histoire-géographie, économie, etc.), sciences expérimentales (biologie, chimie, etc.), mathématiques, une option (arts visuels, musique, Latin, etc.). Les élèves doivent présenter une matière de chaque groupe. Chaque matière est notée de 1 à 7, et pour obtenir leur diplôme un minimum de 24 points est nécessaire. En outre, ils doivent répondre à trois autres conditions : avoir présenté un mémoire d'environ 400 mots, avoir suivi un cours de théorie de la connaissance, et avoir participé au programme d'activités périscolaires. Cet IB est reconnu dans 113 pays. Une fois obtenu, il permet d'effectuer ses études supérieures dans des universités à l'étranger sans passer d'examens de langue.

L'ISL est en lien étroit avec le monde de l'entreprise, puisque parmi les membres de l'association ISL on trouve les compagnies *BayerCropscience*, *Lafarge*, *Merial*, *Monsanto* et *Renault Trucks*. Mais aussi par les pouvoirs publics qui supportent le projet : la région Rhône-Alpes, le département du Rhône, le Grand Lyon et la mairie de Lyon.

VIII.2.2.2. Comparaison de Lille et Lyon à travers les enquêtes de terrain

Lors de nos entretiens, nous avons eu la chance de rencontrer un chercheur ukrainien ayant vécu et travaillé à Lyon, qui s'est autorisé à quelques comparaisons entre les deux villes et plus largement entre les deux régions. Les propos tirés de son entretien sont sans ambiguïté possible, Lyon est définitivement plus attractive que Lille, sur le plan professionnel et dans son domaine de recherche en particulier. Toutefois, comme le dit l'adage, chacun voit midi à sa porte.

Tout d'abord, il considère la région Rhône-Alpes dans son ensemble :

« Les différences sont nettes. Sur le plan professionnel, la région Rhône-Alpes (RA) est beaucoup plus attrayante, du moins dans le domaine de l'électronique, et je pense plus généralement dans les hautes technologies. Il convient de mentionner Grenoble, qui est un des principaux pôles de micro-électronique en Europe, et dont la proximité est très propice aux recherches universitaires en RA et dans les régions voisines. A Lyon même il existe trois centres universitaires avec des départements de recherche en micro-électronique (université Claude Bernard, INSA,

école centrale). Sinon, la région lyonnaise est traditionnellement spécialisée dans le génie de traitement de matériaux, dans les procédés chimiques et biologiques, et l'infrastructure de recherche dans ces domaines est fortement développée. Il existe un réseau important d'entreprises industrielles dans cette région, ce qui facilite les liens « industries- universités ». La région PACA et la Suisse à proximité, également avec implantation importante des industries de haute technologie, constitue un avantage supplémentaire. »

Au plan professionnel, l'unique intérêt qu'il voit dans la position de Lille est sa proximité de Bruxelles (il ne parle pas de la proximité avec Londres, ni avec Paris dans ce cas) :

« A Lille, nous sommes proches de la Belgique, où il existe quelques centres de recherche important, notamment à Bruxelles. Mais sinon, toutes nos relations professionnelles se trouvent au Sud de Paris. Si demain j'étais amené à quitter mon labo., j'irai certainement ailleurs, car peu de possibilités sont ouvertes dans le Nord. »

Ses principales préoccupations sont d'ordre professionnel, on le constate. Lorsqu'il évoque la proximité des autres capitales, c'est pour des raisons purement administratives :

« Le point positif de Lille est la proximité des grandes capitales européennes et notamment de la capitale française. C'est un aspect très important pour un chercheur étranger, car la proximité des ambassades facilite beaucoup le séjour et les voyages d'un étranger extra-communautaire. »

Globalement donc, si ce n'était un hasard qui l'avait amené à obtenir une bourse de thèse dans un laboratoire du Nord-Pas-de-Calais, force est d'admettre que ce chercheur ne serait jamais venu s'y installer. Toujours lorsqu'il compare Lille et Lyon, mais dans des domaines différents comme la culture par exemple, il estime que Lille ne fait pas le poids face à Lyon, même si les choses ont évoluées, en particulier à Lille même à l'occasion de Lille 2004 :

« Lorsque je suis arrivé à Lille, j'ai trouvé que Lille perdait face à Lyon en ce qui concernait l'offre culturelle, l'ambiance, les possibilités de rencontres, etc. J'ai trouvé que dans le Nord les activités culturelles étaient très déconcentrées (il y en avait une part importante dans la région), et donc contribuaient peu à l'ambiance de la ville. Depuis, Lille a pas mal évolué et je suis très content d'être ici. C'est aussi

une question d'habitude et d'adaptation, car maintenant ça fait 5 ans que je suis là. »

Enfin, comme de nombreuses personnes, françaises ou étrangères, il évoque la question de l'héliotropisme, même s'il explique ne pas être sensible à ce type de critère géographique :

« Et bien sûr, en comparant le Nord et le Rhône, on ne peut pas oublier les facteurs naturels, c'est-à-dire le climat et l'environnement. Objectivement, Lille y perd de loin, même si pour moi personnellement cela n'a pas d'importance. »

VIII.3. Conclusion de section

Il serait intéressant d'étendre cette comparaison du Nord-Pas-de-Calais à d'autres régions françaises, lors d'enquêtes ultérieures notamment. Néanmoins, la comparaison d'indicateurs d'attractivité, comme l'offre scolaire internationale par exemple, permet de constater les retards de la région Nord-Pas-de-Calais. La section suivante va tenter de cerner quelles actions la région, en lien avec ses partenaires institutionnels et industriels, pourrait mettre en œuvre pour développer et renforcer son potentiel d'attractivité envers les cadres étrangers.

IX. Comment améliorer l'attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais envers les étrangers les plus qualifiés ?

Nous avons souligné les différents problèmes d'attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais envers les élites de nationalité étrangère, notamment à travers l'analyse des entretiens avec les acteurs de cette migration (mauvaise image, problèmes d'emploi pour le conjoint, etc.).

A présent, de façon à ce que ce travail de thèse n'ait pas uniquement comme but l'analyse des problèmes, nous essayons, dans cette dernière section, de proposer des solutions pour améliorer l'attractivité de la région. Cette opération s'est effectuée sur la base de l'analyse bibliographique sur la situation du Nord-Pas-de-Calais, et bien à partir des observations et du recueil des entretiens de terrain.

Si les conditions climatiques, souvent citées comme un obstacle à la venue dans la région, ne sont pas transformables, il n'en est pas de même pour l'image de la région par exemple. De plus, cette question climatique n'est pas une fatalité. Que serait une ville comme Londres si les acteurs socioéconomiques, entrepreneurs, investisseurs, cadres étrangers s'arrêtaient à ce seul paramètre ?

En revanche, il faut accorder beaucoup d'importance à certains propos comme ceux de ce chercheur chinois interrogé par nos soins, pour qui la région Nord-Pas-de-Calais est :

« Une région sans dynamisme, au développement retardé. Je comprends qu'elle n'attire pas plus de cerveaux étrangers. » (nous soulignons)

Que faut-il faire ? Comment ? Quels sont les moyens à mettre en œuvre ? La métropole lilloise est le moteur de la région Nord-Pas-de-Calais. Nous avons souvent raisonné à travers ce seul prisme, mais pas uniquement. Si la communauté urbaine de Lille se doit d'avoir un fort rayonnement et une forte attractivité, en France au moins, il faut aussi que le territoire du Nord-Pas-de-Calais dans son entier soit attractif, et que l'on y trouve une sorte d'équilibre d'attractivité des différents territoires qui composent la région.

A partir des échanges que nous avons eus avec les personnes rencontrées, nous sommes tentés de dire qu'il faut seulement renforcer l'attractivité du Nord-Pas-de-Calais, comme l'indique le

titre de notre partie. Pourtant, selon certains entretiens plutôt « négatifs », on peut penser que l'attractivité de la région est totalement à créer. Notre point de vue s'approche de la première affirmation. Prenons l'exemple de la carte scolaire internationale de la métropole lilloise et de la région en général. Il suffirait simplement de débloquent des fonds pour faire en sorte que deux ou trois autres écoles se créent, sur le modèle de l'EABJM par exemple.

Pour être attractif, il faut rayonner, être connu à l'extérieur de ses propres frontières. Pour rayonner, il faut un émetteur (la métropole lilloise par exemple) et un récepteur (les autres métropoles et à l'intérieur les cadres). Pour le moment, si l'on s'en tient à l'étude de Céline ROZENBLATT et Patricia CICILLE que nous avons déjà évoquée, la métropole rayonne peu, en effet son rayonnement est plus faible que son poids démographique.

IX.1. Rayonner

IX.1.1. Un constat : Lille et la région Nord-Pas-de-Calais ne rayonnent pas assez

Le Nord-Pas-de-Calais ressemblerait à une ampoule potentiellement puissante, mais non allumée, les territoires alentours ne la voient pas. Une seule anecdote, citée par Bruno BONDUELLE, suffit à comprendre cela :

« Francis Ampe, Charles Gachelin, Jan Christiaens, Maxence Brachet et moi-même découvrons le campus de Georgia Tech en juin 1993, à l'occasion d'un voyage à Atlanta, prélude à la candidature olympique 2004. Nous approchons d'un groupe de trente universitaires rassemblés à la pause de midi ...). A une question de Francis Ampe concernant Lille, 29 de ces têtes d'œuf au Q.I. nettement supérieur à la moyenne américaine répondent qu'ils n'en ont jamais entendu parler. Un seul réfléchira longtemps avant de dire : « Somewhere between Rotterdam and Barcelona²⁵⁰ »... »

Les tableaux suivants sont eux aussi éloquents. Le tableau n°21 nous prouve bien que la région Nord-Pas-de-Calais n'est pas connue parmi les cadres étrangers (cf. l'échantillon). Sur le panel interrogé, seulement 6% des cadres interrogés la connaissaient. Les personnes interrogées connaissent globalement les quelques lieux symboliques et les régions de villégiature. Le défaut de ce tableau n°21 est que l'on ne connaît pas le détail des nationalités.

²⁵⁰ BONDUELLE B., *Carillonnez beffrois !* La Voix du Nord éditions, 2005, p.70

Il est possible qu'une majorité d'Allemands dans le panel gonflerait les taux de notoriété de l'Alsace par exemple. Le tableau n°22 nous montre en revanche que si la métropole est plus connue que la région, elle reste néanmoins encore à la traîne.

Tableau n° 21 : Taux de notoriété spontané à l'étranger des régions françaises

1. Ile-de-France	36%
2. Provence	34%
3. Bretagne	23%
4. Alsace	18%
5. Normandie	16%
...	...
12. Nord-Pas-de-Calais	6%

Tableau n°22 : Taux de notoriété spontané à l'étranger des villes françaises

1. Paris	91%
2. Lyon	76%
3. Marseille	57%
4. Bordeaux	32%
5. Lille	30%

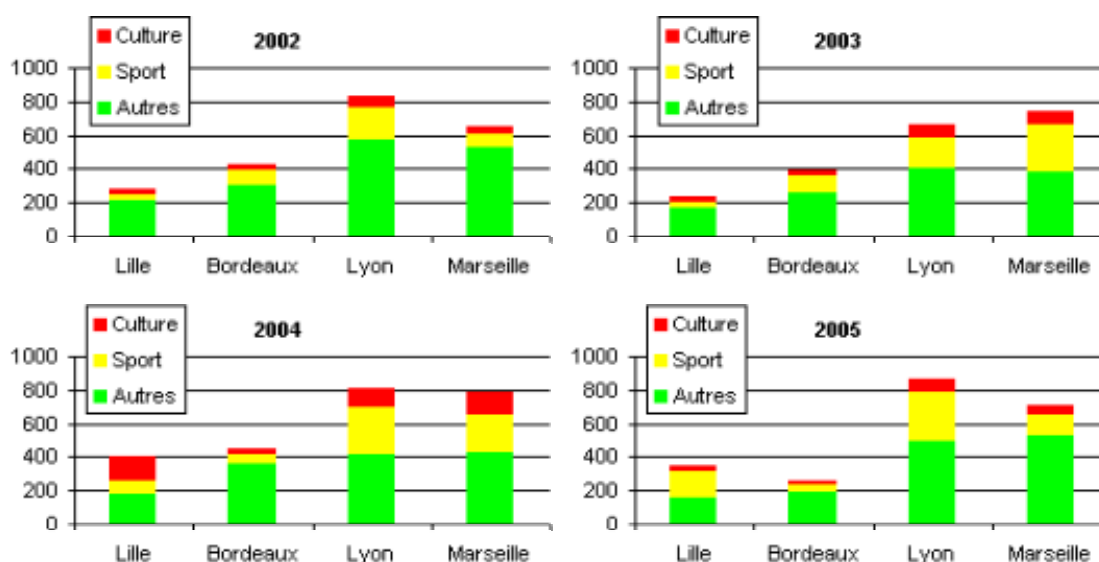
Source pour les tableaux n° 21 et 22 : Enquête de notoriété réalisée du 15 mai au 2 juillet 2001 par Com'Plus, sur commande de NFX, auprès d'un échantillon de 1741 cadres d'entreprises de plus de 50 salariés américains, asiatiques et européens. 468 ont accepté de répondre au questionnaire.

IX.1.2. Pourquoi le Nord-Pas-de-Calais ne rayonne-t-il pas ?

Thomas WERQUIN, jeune docteur en économie, a comparé la couverture médiatique de quelques grandes villes françaises : Lyon, Marseille, Bordeaux et Lille. Ceci afin d'évaluer l'impact de *Lille 2004* sur la médiatisation de Lille²⁵¹. A partir de la revue de presse de cinq quotidiens français, entre 2002 et 2005, il a relevé le nombre d'articles concernant les villes, et à l'intérieur ceux qui traitaient de sport et de culture. Sa conclusion est claire (cf. les tableaux suivants 23a, b, c et d) : il apparaît nettement que Lille reste la ville la moins connue des villes françaises.

De la même manière, lorsque l'on s'intéresse à la connaissance qu'ont les étrangers de Lille, les résultats sont identiques. Ainsi, ce chercheur a montré, à partir des enquêtes auprès d'étudiants de Bilbao et Berlin, que la majorité des étudiants ne connaissait pas Lille, ou très peu.

Tableaux n° 23a, b, c, d : Couverture médiatique de Lyon, Marseille, Bordeaux et Lille en 2002, 2003, 2004 et 2005 dans 5 quotidiens français (nombres d'articles pour chaque thématique)



²⁵¹ WERQUIN T., *Impact de l'infrastructure culturelle sur le développement économique local. Elaboration d'une méthode ex-post et application à Lille 2004 Capitale européenne de la culture*. Thèse de doctorat de sciences économiques, sous la direction du Professeur Franck MOULAERT, université des sciences et technologies de Lille I, 21 juin 2006, 258 p.

La région Nord-Pas-de-Calais véhicule, quant à elle, un certain nombre de clichés assez peu favorables. Didier PARIS et Jean-François STEVENS expliquent très bien cette situation :

« C'est un fait acquis, absolument indiscutable vu depuis la capitale ou le reste de la France²⁵² : Lille-Roubaix-Tourcoing et plus généralement le Nord-Pas-de-Calais, ne bénéficient pas d'une image positive²⁵³. » (nous soulignons)

Vers quelle région se tourne un étranger (hautement qualifié dans le cas présent), quand il se fait une carte mentale de la France ? Les réponses les plus vraisemblables sont le sud (phénomène reconnu d'héliotropisme) avec les images de mer, de soleil et de chaleur de vivre, et la région parisienne (emploi, culture). A ceci s'ajoute, pour certains cadres étrangers, la connaissance des grands pôles de haute technologie de ces régions : l'aéronautique à Toulouse, Sophia-Antipolis à Nice, etc. En réfléchissant un peu plus, notre étranger s'imaginant la France et ses possibilités d'implantation penserait éventuellement à l'Est de la France, région connue pour son histoire et surtout représentative de l'Europe avec la ville de Strasbourg. Quel est celui qui penserait au Nord-Pas-de-Calais ? Didier PARIS et Jean-François STEVENS résument cette carence « médiatique » de la région :

« Ainsi un événement médiatique comme la course cycliste Paris-Roubaix, qui aurait pu porter l'image de l'effort et de la compétition, a longtemps eu un effet contre-productif avec cette image « d'enfer du Nord », née d'un propos de journaliste au lendemain de la première guerre mondiale...qui voulait alors décrire un paysage ruiné par les combats le long du front, que traversait alors la course : le pays a été reconstruit et l'expression est restée. Des conditions climatiques, pourtant guère différentes de celles de la capitale, mais définitivement rafraîchies par l'appellation même de « Nord », une région longtemps considérée comme l'atelier, pour ne pas dire l'arrière-cour industrielle du pays (le Nord « terre de labeur », tout un programme !), une région frontière marquée par les conflits les plus douloureux de ce siècle, tout cela a, dans l'inconscient collectif national, et dans celui même des habitants de cette région, donné un statut négatif au Nord. » (nous soulignons)

²⁵² On pourrait ici ajouter « et du reste du monde », pour les rares étrangers qui connaîtraient la région...

²⁵³ PARIS D., STEVENS J.-F., *Lille et sa région urbaine. La bifurcation métropolitaine*. Paris : L'Harmattan, 2000, p. 235

Le problème majeur est qu'il est particulièrement difficile de transformer une image négative traînée et subie depuis de nombreuses années en une image positive heureuse.

Au sujet des lacunes médiatiques de la ville de Lille, un couple de cadres étrangers, se fondant sur l'exemple de Lille 2004, expliquait que selon eux, il n'y avait vraiment pas eu assez de publicité au niveau national. A titre de comparaison, ils citaient la ville de Glasgow qui avait été capitale européenne de la culture, et au sujet de laquelle les media donnaient des informations nationales trois fois par semaine. Chose qu'ils n'ont pas ressentie en France.

La métropole²⁵⁴ lilloise demeure le pôle moteur essentiel du Nord-Pas-de-Calais, c'est indéniable. Il est donc impératif de contribuer à améliorer sa capacité d'attraction et son rayonnement. Ce rayonnement sur le reste de la région et son rôle moteur dans l'économie régionale est reconnu. L'idée est ici de réfléchir et de proposer des actions susceptibles d'améliorer encore ce pouvoir attractif envers les étrangers de haut standing, et de permettre à la région de se hausser au niveau d'autres grandes métropoles européennes. En effet, l'étude de Céline ROZENBLATT et Patricia CICILLE²⁵⁵ présente une métropole lilloise au rayonnement plus faible que son poids démographique. A partir de l'analyse d'indicateurs économiques, culturels, urbains²⁵⁶, les auteurs de ce rapport pour la DATAR ont effectué un classement synthétique résumant les positions de 180 villes européennes pour l'ensemble des items. Le classement s'effectue selon sept rangs (les agglomérations appartenant à la première classe étant celles réunissant le plus de points et les plus rayonnantes). Selon cet ordre, sept villes françaises sont classées au rang n°5, dont la ville de Lille (s'entend la métropole Lille-Roubaix-Tourcoing).

Notre métropole transfrontalière, aux atouts indéniables énumérés tout au long de ce travail déçoit par son classement : logiquement derrière Paris (rang 1), Lyon, Marseille et Toulouse (rang 2), Strasbourg et Bordeaux (rang 5 aussi mais avec un nombre de points plus importants).

²⁵⁴ Considérons la définition d'une métropole selon Marcel Roncayolo, enseignant l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales : « *une très grande ville, qui s'exprime par la taille de sa population et celle de l'agglomération qu'elle anime, par son poids économique, politique, social et culturel ainsi que par son pouvoir d'attraction et de diffusion.* » Nous retiendrons ici essentiellement les derniers mots « pouvoir d'attraction et de diffusion ».

²⁵⁵ ROZENBLAT C., CICILLE P., *Les villes européennes : analyse comparative*. Paris : La documentation française, avril 2003, 96 p.

²⁵⁶ Evolution de la population, ports, aéroports, accessibilité, sièges de grands groupes européens, place financière, tourisme urbain, foires et salons internationaux, congrès internationaux, musées, patrimoine culturel, nombre d'étudiants, édition de revues scientifiques, réseaux de recherche européenne.

On peut certes émettre quelques critiques au sujet notamment du choix des indicateurs d'attractivité dans leur étude. Ainsi, elle ne prend pas en compte l'accessibilité par le train par exemple. Par ailleurs, des comparaisons sont effectuées entre territoires de tailles inégales. Pourtant, cet important travail de synthèse offre un classement indicatif très intéressant.

Il paraît évident que ce problème de rayonnement général concerne directement sa capacité d'attraction des élites étrangères. Comment être concurrentiel par rapport aux autres villes françaises précédemment citées, et plus encore par rapport aux 42 autres villes européennes devant elle ?

La culture peut être un élément primordial dans l'attractivité d'un territoire, même si ce facteur est finalement peu évoqué dans les travaux d'évaluation (cf. Thomas WERQUIN). Il existe un intérêt certain de la culture pour rayonner à l'étranger et attirer les cadres étrangers :

Thomas WERQUIN (p. 111) dit à ce sujet :

« Les pouvoirs publics attendent de l'infrastructure culturelle qu'elle participe activement au développement de leur territoire et les objectifs économiques sont donc largement présents dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques culturelles. (...) Au total, nous avons identifié trois grands types d'objectifs économiques : (1), la création d'emplois et la dynamisation de l'activité économique ; (2) le rayonnement et ses incidences sur l'image et la notoriété du territoire ; et enfin (3) son attractivité, c'est-à-dire sa capacité à attirer sur son sol entreprises, habitants et touristes. » (nous soulignons). A cette liste, on peut bien entendu ajouter les cadres étrangers.

Nous avons déjà abordé ce rôle dévolu à l'APIM. Malheureusement, lors de conversations à bâtons rompus avec les cadres interrogés, nous nous sommes aperçus qu'aucun d'eux ne connaissait cette agence.

IX.2. Être attractif

Il existe plusieurs façons, pour un territoire comme le Nord-Pas-de-Calais, de se rendre attractif.

L'amélioration du dynamisme, et de l'attractivité économique du territoire en est une. Cela peut, entre autres actions, passer par la présence d'entreprises à haute-technologie ou à forte

spécialisation, qui vont permettre aux territoires de se situer à un niveau d'attractivité internationale :

« Il s'agit par exemple de Grenoble avec la micro-informatique et les nanotechnologies, de Limoges avec la céramique industrielle, ou encore de pôles intervenant sur des niches techniques en phase de maturité (Lorient avec son pôle nautique) ou émergentes (Poitiers et Dijon sur les bio-technologies...) ²⁵⁷. »

Ce secteur de la haute technologie manque peut-être, de façon ancienne et forte, à la région Nord-Pas-de-Calais. Lille, par exemple, ne possède pas de « moteur technopolitain », comme Nice, Toulouse ou Grenoble :

« Le fondement de l'attractivité de la région grenobloise réside dans son « moteur technopolitain ». Les apports de population d'origine européenne ou étrangère s'expliquent par une notoriété de niveau international en matière de haute technologie qu'illustre l'implantation récente de ST Microelectronics-Motorola-Philips ²⁵⁸. » (nous soulignons)

Dans le cas de Lille, ce sont des secteurs plus traditionnels qui sont concernés, ne nécessitant pas de recherche avancée et de hautes technologies, « *tout en faisant largement appel à l'innovation ou à l'essaimage* ²⁵⁹ ». Il s'agit plutôt ici, comme l'explique l'étude de la DIACT, de pôles de compétence ou d'excellence, de niveau régional, national, européen :

« On peut ainsi citer : la filière des métaux et la viticulture (oenopôle) à Béziers, la logistique à Dijon, le transport maritime et le portuaire au Havre, la distribution et le commerce électronique, l'automobile et l'éco-industrie à Lille ²⁶⁰,... » (nous soulignons)

Les pôles qui existent dans l'agglomération lilloise doivent ainsi être consolidés. D'autres doivent être créés avec le souci de lier plus intensément le monde de l'entreprise, celui des l'enseignement supérieur à travers les universités et les organismes de recherche-développement et innovation, à l'image du parc de la Haute-Borne de Villeneuve-d'Ascq à

²⁵⁷ DATAR, *Pour un rayonnement européen des métropoles françaises. Eléments de diagnostic et orientations*. CIADT du 18 décembre 2003, p.28

²⁵⁸ Idem

²⁵⁹ Ibid

²⁶⁰ Ibid

proximité de l'Université des Sciences et Technologies de Lille. La région compte déjà six pôles de compétitivité : i-trans (promotion des transports terrestres), UP-TEX (textile), MAUD (Matériaux A Usage Domestique), Nutrition Santé Longévité, Industries du commerce, pôle aquatique de la filière halieutique, industries et agro-alimentaire (utilisation non agricole de produits agricoles).

Ce sont aussi, comme le souligne un rapport du Comité Interministériel de l'Aménagement et du Développement du Territoire (CIADT) :

« les quartiers d'affaires (...) permettent, par leur effet de masse, leur visibilité internationale et les services qu'ils proposent, de développer l'emploi supérieur lié à l'accueil de sièges sociaux ou d'organes de direction des grands groupes internationaux²⁶¹. » (nous soulignons)

L'effet de masse et la visibilité internationale sont deux axes majeurs qui forgent le potentiel attractif d'une région, et d'une métropole régionale. Un cadre étranger se rend généralement là où il y a des gens de sa classe sociale, et là où la réputation, la renommée est internationalement reconnue. C'est ainsi que des villes comme Paris et Londres profitent de ce capital attractif qui engendre, nous l'avons déjà vu, un cercle vertueux.

Un enseignement supérieur ainsi qu'une recherche forte représentent aussi un très bon indicateur d'attractivité. Ils permettent l'excellence scientifique, la création de réseaux nationaux et internationaux, ainsi que l'accueil d'étudiants et chercheurs étrangers. Si le Nord-Pas-de-Calais rattrape ces retards par rapport aux autres régions françaises, il n'est pas, en ce qui concerne la formation et la qualification, à la hauteur d'autres régions telles Rhône-Alpes par exemple :

« Avec près de 150 000 étudiants, ses filières diversifiées, le pôle universitaire du Nord-Pas-de-Calais a partiellement rattrapé son retard. Mais les efforts effectués ne permettent pas encore de rattraper le niveau national et encore moins de se positionner au niveau européen²⁶² »

²⁶¹ DATAR, *Pour un rayonnement européen des métropoles françaises. Eléments de diagnostic et orientations*. CIADT du 18 décembre 2003, p.28

²⁶² Idem, p. 10

En plus de cette carence en offre de formations, la région subit un héritage industriel important. Pendant plusieurs décennies, la main-d'œuvre autochtone ou allochtone, abondante, était peu ou pas qualifiée. Ce déficit de qualification concerne de nombreuses régions françaises imprégnées de culture industrielle.

Enfin, on peut penser à l'une des recommandations du CIADT du 18 décembre 2003. En effet, note ce rapport (p.28) :

« En matière d'accueil de congrès internationaux et d'organisation de foires et de salons, les villes françaises accusent, à l'exception de Paris, un retard important. »

Lille possède quelques grandes dates de congrès dans le domaine du textile et de la Vente Par Correspondance (VPC) en particulier, mais pas seulement. L'accueil de congrès et foires internationales de ce type apporte une connaissance, une renommée à l'étranger. Alors que la ville de Lyon accueille 54 salons et congrès (annuels, ou tous les deux ans en général), n'en reçoit que 10, et se trouve même derrière Grenoble, par exemple, qui en reçoit 12 par an.

Les méthodes d'amélioration de l'attractivité économique d'un territoire sont nombreuses, nous n'avons fait qu'esquisser ce qui, à partir de ce que nous ont dit les acteurs interrogés, serait susceptible d'attirer les étrangers les plus qualifiés.

Il un type d'amélioration indispensable à la région Nord-Pas-de-Calais en général, qui est ressorti de quasiment tous les entretiens, c'est celle de la qualité de vie. Ainsi que l'assène régulièrement Bruno BONDUELLE, qui dit cadre de vie, dit vie de cadre. Or, le cadre de vie, à l'exception de certaines zones du Nord-Pas-de-Calais et dans l'agglomération lilloise, laisse globalement à désirer, en particulier pour les cadres étrangers qui ont pu résider dans d'autres grandes villes européennes. Ce critère prend une place de plus en plus importante dans les choix résidentiels, professionnels et migratoires. Nationaux et étrangers, ménages et entreprises, cadres ou employé non qualifié, tout le monde, par un effet de mode et de publicité devient sensible à certaines aménités²⁶³ telles que le cadre paysager, le patrimoine, la présence de nature au sein des agglomérations, la qualité de l'air et de l'eau, etc²⁶⁴. Nous avons abordé cet axe lors de nos entrevues avec les cadres étrangers, même si ce facteur

²⁶³ Qualités d'agrément non mesurables et non marchandes.

²⁶⁴ Rappelons, à titre d'exemple, que la surface d'espaces verts à Amsterdam représente 60 m²/habitant, 26 m² à Bruxelles, et seulement 15 m² à Lille.

demeure difficile à apprécier, « *laissant une place aux représentations collectives ou aux effets d'image (voire de mode)*²⁶⁵... »

Ces éléments ne sont évidemment pas à classer parmi les points forts du Nord-Pas-de-Calais, même si de nombreux efforts, dans la mouvance de la mode du développement durable et de l'écologisme, sont en train de se réaliser depuis une dizaine d'années. Alors que certains territoires cumulent ces facteurs de façon naturelle (pensons au Périgord par exemple), notre région doit réaliser des efforts financiers importants et travailler les mentalités à la fois de ses résidents et des allochtones.

IX.3. Accueillir et savoir accueillir

Être attractif signifie aussi être accueillant. Il ne suffit pas de vivre sur la base d'image « les gens du nord sont chaleureux, etc. ». Il faut vendre la région et changer son image. Un de ses atouts, comme l'explique le directeur de Nord France Experts, Rémy CHASSAIGNON, et qu'elle n'a pas d'image du tout à l'étranger :

« Il est préférable pour Lille de ne pas exister à l'extérieur, plutôt que d'avoir une image négative dont il est extrêmement difficile de se départir. »

En matière d'accueil, des efforts sont faits au niveau de la recherche, avec une antenne de la Fondation Alfred Kastler, qui s'occupe de l'accueil des chercheurs étrangers en France. En revanche, pour les cadres du privé, il existe très peu de structures de ce type. Et, surtout, lorsqu'elles existent, elles manquent de visibilité. Nous en voulons pour preuve une expérience tentée en mai 2006. Nous avons contacté les deux structures qui, selon le guide du Conseil Général du Nord-Pas-de-Calais pour l'accueil de l'agence européenne de sécurité et d'interopérabilité²⁶⁶ s'occupent de l'accueil des cadres étrangers : la Fédération Nord Accueil et le Club Accueil des Cadres. Pour la première, nous n'avons pu la joindre par téléphone. Quant à la deuxième, elle est intégrée à la Cité des échanges de Marcq-en-Baroeul, et personne à l'accueil téléphonique, ne sait que cela existe. Pour les contacter, nous avons pris comme prétexte l'accueil imminent d'un ami cadre de nationalité allemande, souhaitant s'installer dans la région lilloise. Après avoir été « basculé » dans plusieurs services, nous

²⁶⁵ In : *Les notes de l'Observatoire*, op. cit., p. 12

²⁶⁶ Conseil régional Nord-Pas-de-Calais, Candidature française pour l'accueil à Lille Métropole/Valenciennes du siège de l'agence européenne de sécurité et d'interopérabilité ferroviaire, 93 p.

avons fini par trouver quelqu'un connaissant la seule personne s'occupant du Club accueil des cadres. Ce dernier occupant un autre emploi, et ne gérant l'accueil des cadres qu'à mi-temps.

Il manque à Lille, et pour la région Nord-Pas-de-Calais en général, une ou plusieurs agences qui s'occuperaient essentiellement de l'accueil du cadre étranger²⁶⁷. Ce type d'agence prendrait en charge la question du logement, la scolarité des enfants, en passant par les questions de droit du travail et l'ouverture des compteurs à gaz par exemple. Plusieurs *packages* pourraient être proposés selon les besoins du migrant et de sa famille. L'entreprise accueillante pourrait sous-traiter ce type de service.

Ailleurs, en France, ce type de service existe sous la forme d'agence dite de *relocation*. La carte n°26²⁶⁸ de la page suivante qui présente les agences de *relocation* implantées en France nous montre bien à quel point le sud-ouest et le nord de Paris subissent un déficit en la matière. L'Ile-de-France et la région lyonnaise sont les deux zones les mieux pourvues. Si le centre de la France peut ne pas être attractif pour les cadres étrangers (encore qu'une région comme le Loiret, par exemple, accueille un nombre conséquent d'entreprises de chimie et parachimie susceptible d'attirer des chercheurs et ingénieurs étrangers), comment le Nord-Pas-de-Calais peut-il se passer d'au moins une entreprise offrant ce type de prestations.

En anglais, le terme *relocation* signifie « déménagement, réimplantation ». Selon le Syndicat National des Professionnels de la Relocation et de la Mobilité, la *relocation* consiste en une mission de conseil et d'assistance aux entreprises et aux personnes physiques pour la gestion de la mobilité géographique nationale et internationale. Généralement, les agences de *relocation* fournissent différents types de conseil auprès des ressources humaines des entreprises concernées par la mobilité nationale et/ou internationale.

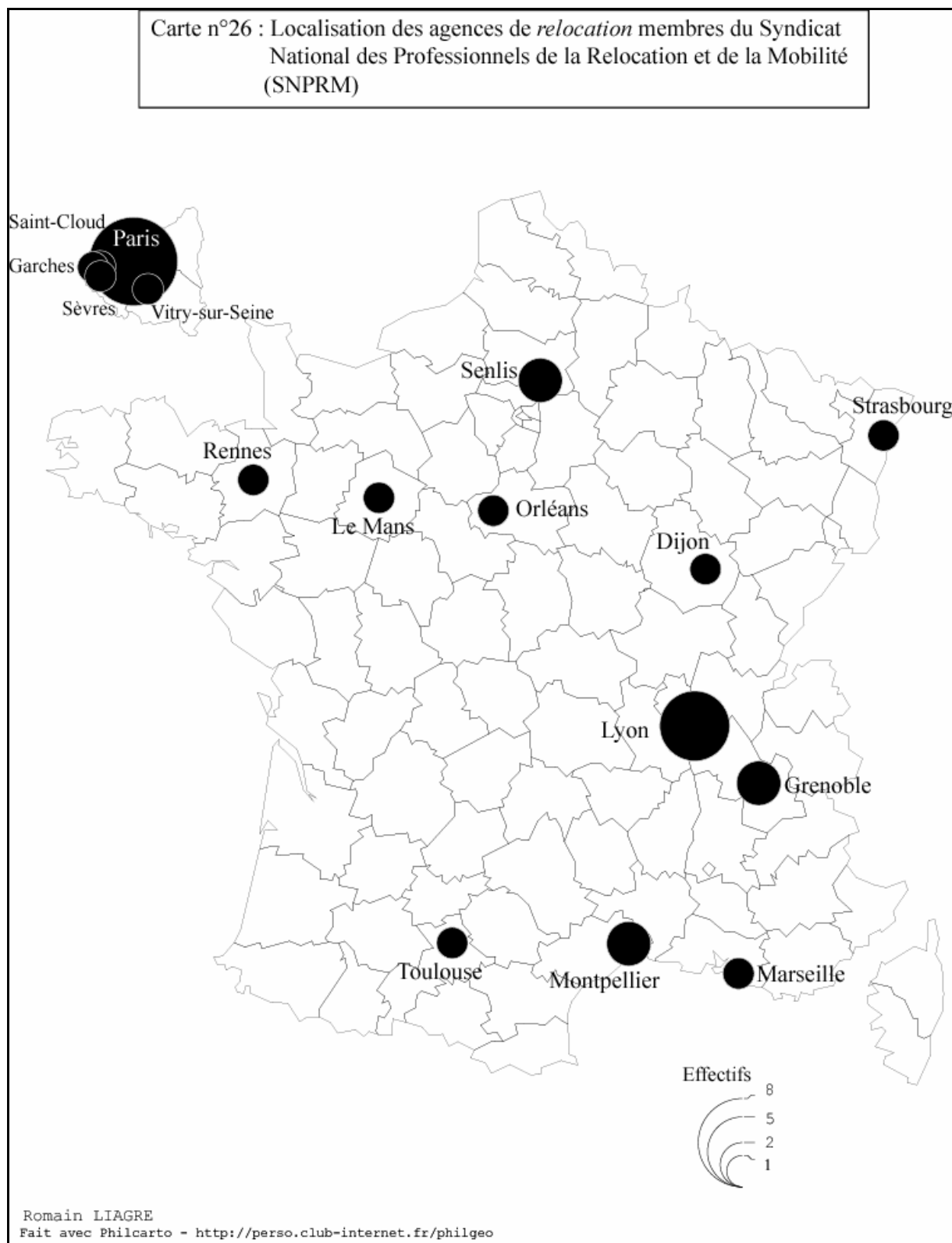
Voici un échantillon des différentes missions assurées par des sociétés de *relocation*

- Conseil auprès des Directions des Ressources Humaines dans la gestion des impatriés et expatriés.
- Conseil auprès des DRH dans la gestion de la mobilité nationale.

²⁶⁷ C'est à la fin de notre thèse que nous avons découvert l'existence d'une agence de relocation affiliée au Syndicat National des Professionnels de la Relocation et de la Mobilité (SNPRM) : l'agence Pass'Nord.

²⁶⁸ Les agences prises en compte sur cette carte sont celles recensées par le SNPRM. D'autres, non enregistrées, existent peut-être.

- Conseil et organisation de la mobilité individuelle : conseil, recherche, accompagnement, assistance et suivi dans tous les aspects de l'installation de la famille (logement, scolarité, initiation à la langue française, emploi du conjoint, etc.)



- Conseil, assistance et gestion des démarches inhérentes à l'obtention de documents administratifs liés à la mobilité nationale et internationale (titres de séjour, permis de travail, permis de conduire, sécurité sociale, etc.)
- Conseil et organisation de la mobilité géographique collective de tout ou partie du personnel d'une entreprise
- Gestion de l'externalisation des ressources humaines internationales
- Coordination du processus d'implantation de sociétés étrangères en France
- Accessoirement : organisation de séminaires et formations interculturels, individuels et collectifs (adaptation, intégration des impatriés et expatriés à la vie sociale et professionnelle.)
- Conception et rédaction d'ouvrages spécialisés dans la mobilité.

Selon nous, pour une gestion efficace des cadres étrangers du Nord-Pas-de-Calais, la création d'une structure régionale centrale gérant l'accueil de ces étrangers, ainsi que leur recensement, permettrait une concentration des coûts, une plus grande visibilité internationale et ainsi une meilleure attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais. En effet, différents acteurs sont concernés, ce qui ne facilite ni la gestion des impatriés ni, pour ceux-ci l'intégration rapide et cohérente. En effet, certaines fois, ils sont pris en charge par une agence de *relocation* possédant une antenne à Lille, d'autres fois par les ressources humaines de l'entreprise qui les accueille, parfois encore par la mairie de la ville où ils s'installent. Par ailleurs, s'ils ne sont pas pris en charge totalement par ces différentes instances, il y a un grand risque d'éclatement des démarches : EDF/GDF, agences immobilières, Préfecture, ANPE/APEC, etc. C'est ce qu'explique ce cadre belge, employé dans une entreprise de la métropole lilloise :

« Il y a eu un travail remarquable de la commune. La commune de Roncq a été très professionnelle dans son accueil, aussi bien pour nous guider au niveau des aides à notre domicile, l'accueil des nouveaux habitants, visite d'une personne responsable pour les tous petits... tout cela nous a laissé une très bonne image de la commune (mais cela n'empêche pas que nous trouvons que nous payons trop de taxes...). En ce qui concerne le logement, nous avons eu affaire à des agences immobilière professionnelles et performantes »

Encadré n° 4 : Historique du SNPRM

De tous temps, pour des raisons politiques ou économiques, les ressortissants de tous les pays du monde se sont déplacés aussi bien sur le plan national qu'international.

Hormis quelques avantages financiers ou promesses pour une meilleure qualité de vie telles qu'une jolie maison, une voiture, des vacances plus longues, etc... aucun service à proprement parlé n'était défini pour assister, accompagner cette mobilité.

Servir son pays ou partir pour le compte d'une entreprise au delà des frontières, le goût de l'aventure, l'enrichissement culturel et les avantages précédemment cités incitaient les uns ou les autres à quitter sa région ou son pays pour plusieurs mois, voire des années !

Après la dernière guerre, l'économie prit le devant de la scène et l'on vit apparaître une nouvelle activité nommée : RELOCATION.

La définition exacte du métier étant : Conseil et assistance aux entreprises et personnes physiques pour la gestion de la mobilité géographique nationale et internationale.

Arrivée en France fin 1978, l'activité de Relocation se développant de plus en plus, en 1995, les sociétés ayant plusieurs années d'expérience et une réputation déjà établie et reconnue, décident de créer le SNPRM, Syndicat National des Professionnels de la Relocation et de la Mobilité, sous la forme d'une Association Loi 1901.

Les membres du bureau du SNPRM se réunissent régulièrement pour apporter à leurs adhérents de nouveaux supports, de nouvelles idées. Ces réunions de travail permettent d'aborder tous les sujets en corrélation avec la profession et les directions des Ressources Humaines .

A l'initiative des membres du SNPRM , l'EuRA, European Relocation Association, a été créée en 1998. Cette association regroupe toutes les sociétés de Relocation européennes et/ou non européennes qui le souhaitent et qui remplissent les conditions d'acceptation définies par l'EuRa.

Dans le monde, d'autres associations avec des objectifs similaires à ceux du SNPRM se sont créées, dont :

- ERC, EMPLOYEE RELOCATION COUNCIL, Etats-Unis
- ARA, ASSOCIATION OF RELOCATION AGENTS, Grande Bretagne devenue ARP en 2005, ASSOCIATION OF RELOCATION PROFESSIONALS
- ABRA, ASSOCIATION OF BELGIUM RELOCATION AGENTS, Belgique
- CERC, CANADIAN EMPLOYEE RELOCATION COUNCIL., Canada
- SARA, SWISS ASSOCIATION OF RELOCATION AGENTS, Suisse

Le 26 juin 2003, le SNPRM franchit un nouveau cap, devient syndicat professionnel représentatif, régi par la loi Waldeck Rousseau et adhère à la CICF.

IX.4. Conclusion de section

Le potentiel de la région Nord-Pas-de-Calais et de son moteur, la métropole lilloise, existe. Il reste, comme nous l'avons vu, à être plus visible et plus attractif. Cela passe selon nous, par la création soit d'agences de relocation privées, soit d'une grande structure commune pour le Nord-Pas-de-Calais, financée, pour partie par des fonds régionaux et européens. Cette dernière solution permettrait à la fois un travail d'attraction et de gestion des cadres étrangers plus efficace, mais aussi un suivi des cohortes passées par la région.

CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE

Après avoir poursuivi un travail de bibliothèque et d'enquête statistique lors des deux premières parties de cette thèse, nous avons ouvert notre sujet au terrain dans notre troisième et dernière partie. Les deux axes se complètent et s'enrichissent.

A l'analyse des entretiens avec plusieurs étrangers hautement qualifiés installés dans la région Nord-Pas-de-Calais, il ressort en définitive que, malgré un potentiel réel, notre région n'est pas assez attractive pour les élites. Les obstacles à cette attractivité sont nombreux. D'une part, il y a ceux relevant de la politique migratoire de l'Europe et des lois françaises en matière d'immigration. Et, d'autre part, les problèmes proprement régionaux. Certains obstacles, comme l'emploi du conjoint par exemple, relèvent des deux problématiques, puisque c'est une question à la fois nationale et régionale.

Par ailleurs, cette région, longtemps sinistrée mais qui depuis plusieurs années relèvent le défi de se relever et d'exister aux plans nationaux et européens, souffre aussi, nous l'avons largement abordé, d'un important déficit d'image et de rayonnement à l'étranger. Afin de renverser la tendance et d'améliorer à la fois l'image et l'attractivité de la région Nord-Pas-de-Calais, nous avons proposé deux solutions majeures. D'une part, améliorer la stratégie de marketing territorial afin d'avoir une réelle visibilité extérieure. Et ce, en particulier pour ce qui nous touche particulièrement ici, la population des cadres des pays étrangers. Il est impératif qu'une structure comme l'APIM, ou d'autres comme les CCI, existent ne serait-ce que sur la Toile, et fassent un maximum de publicité. La région est forte, avec Nord France Experts, de professionnels sachant vanter ses mérites pour l'attraction de capitaux étrangers, mais ce n'est pas suffisant. La présence de matière grise et de savoir-faire étrangers est tout aussi primordiale pour le développement socioéconomique de la région. Le début serait déjà de réussir à convaincre les nordistes de ne pas quitter leur région une fois leurs études terminées, de leur montrer les nombreux atouts économiques, culturels de leur région. S'ils ne sont pas eux-mêmes convaincus, comment les étrangers à la région, et encore plus les étrangers de nationalité peuvent-ils l'être ? L'autre point qui nous paraît essentiel dans l'amélioration du pouvoir attractif du Nord-Pas-de-Calais est celui que nous avons abordé en toute fin de cette dernière partie, à savoir, la création d'une ou plusieurs agences de

relocation. Ce type d'agence serait non seulement utile pour les étrangers à haute valeur ajoutée, mais aussi pour ceux originaires d'autres régions françaises.

CONCLUSION GENERALE

Si, au long de son histoire, la région Nord-Pas-de-Calais n'a pas été particulièrement touchée par l'immigration de main-d'œuvre hautement qualifiée, il n'en demeure pas moins que ce phénomène trouve son origine assez loin dans l'histoire de l'humanité. Depuis l'Antiquité en effet, les individus les plus instruits et possédant des connaissances techniques n'ont eu de cesse d'exporter leurs savoirs et savoir-faire. De l'autre côté de la chaîne migratoire, les espaces d'accueil (quels que soient leurs tailles et leurs formes : Etats, régions, métropoles voire universités, etc.), se sont très tôt livrés concurrence afin d'attirer les meilleurs et ainsi améliorer leur croissance ainsi que leur renommée. Aujourd'hui encore, certaines zones sont tellement attractives pour les élites de pays africains par exemple, qu'ils « pillent » le potentiel intellectuel et technique de nombre de ces Etats. Ainsi, les médecins béninois sont à l'heure actuelle plus nombreux à exercer en France qu'au Bénin.

A un moindre niveau, la région Nord-Pas-de-Calais accueille elle aussi aux XIXème et XXème siècles des Belges et Britanniques hautement qualifiés, particulièrement dans le secteur textile.

A partir de cet historique, nous nous sommes demandés si le Nord-Pas-de-Calais, possédant de nombreux atouts naturels et socioéconomiques, mais ayant surtout connu des vagues d'immigration non qualifiée, est une région attractive pour ceux que nous avons choisi de nommer les étrangers hautement qualifiés. La première question importante fut en effet de circonscrire les termes du sujet. Un rapport entier pourrait être consacré aux questions de définition des notions de (haute) qualification, cadre, etc. tellement le sujet est vaste, ouvert, complexe et difficilement comparable, puisque ces notions sont typiquement françaises. Nous avons donc pris en considération à la fois les individus de nationalité étrangère possédant une haute compétence/un savoir-faire et une formation de haut niveau. Ceci correspond statistiquement pour l'INSEE aux « Cadres et professions intellectuelles supérieures ».

A partir de cette définition, nous avons tenté de dresser un panorama sociodémographique de la présence des étrangers hautement qualifiés en France et dans la région Nord-Pas-de-Calais. Historiquement désavantagée (séquelles des deux guerres mondiales, désindustrialisation, longue tradition d'immigration de main-d'œuvre, déficit de qualification régionale, etc.) ; la

région se situe assez moyennement en France. Elle est en effet classée en neuvième position quant au nombre de CPIS en pourcentage des actifs occupés, et se situe en sixième position avec seulement 2,7% des CPIS de nationalité étrangère de France. Les régions les plus touchées par la présence d'élites étrangères sont l'Ile-de-France (qui concentre plus de la moitié des « cadres et professions intellectuelles » de nationalité étrangère de France avec 54,6%), la région Rhône-Alpes (9,3%) et enfin la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur (6,1%).

L'exploitation de diverses bases de données statistiques n'a pas permis de révéler un profil hors du commun du cadre étranger en Nord-Pas-de-Calais. D'autre part, la rareté des données concernant les étrangers les plus qualifiés n'a pas permis d'obtenir un portrait sociodémographique complet. La répartition par nationalités ne présente pas de surprise. On y retrouve en effet les traces d'un lourd passé colonial et d'immigration de main-d'œuvre ainsi que d'une immigration de proximité remarquable (Belgique, Grande-Bretagne). La mobilité des cadres concerne pour l'essentiel les hommes, c'est aussi le cas dans le Nord-Pas-de-Calais, puisque 73% des cadres étrangers présents sont des hommes. Plus du quart des cadres étrangers de la région exercent un emploi dans le secteur d'activité nommé par l'INSEE « Education, action, santé, social ». Enfin, leur répartition géographique n'a pas présenté de surprise non plus. La plupart des cadres étrangers en effet sont des urbains qui se concentrent dans les bassins d'emploi les plus actifs de la région, c'est-à-dire ceux de Lille et de Roubaix-Tourcoing.

Un tel sujet qui s'intéresse aux fondements de la migration des individus, ainsi qu'aux capacités d'attraction des territoires, ne pouvait être mené du seul point de vue statistique. C'est la raison pour laquelle a été mené, en parallèle de la collecte et de l'exploitation de données, un travail d'enquête auprès des acteurs de cette migration. Nous avons donc développé notre méthode d'approche des cadres étrangers, puis avons réussi à en interroger plus de cinquante. Les propos de quarante d'entre eux seulement ont été retenus pour leur richesse et leur intérêt. Nous ne reviendrons pas dans cette conclusion générale sur leur profil sociodémographique qui a été élaboré à partir de notre population-mère de l'INSEE. C'est en effet leur ressenti par rapport à la région Nord-Pas-de-Calais, ses atouts, ses défauts et les obstacles à l'attractivité qui nous ont plus largement intéressé. Ce qui ressort de tous mes entretiens est que la région Nord-Pas-de-Calais n'attire pas suffisamment les cadres étrangers. Trop d'obstacles, nationaux et typiquement régionaux, se mettent en travers du parcours de l'étranger hautement qualifié, qu'il soit ou non pris en charge par son entreprise : la recherche du logement, l'emploi du conjoint, l'insuffisance d'enseignement international. Afin de mettre

en exergue la situation du Nord-Pas-de-Calais, et en particulier Lille-Métropole son moteur, nous avons comparé cette dernière à Grenoble et Lyon. Sur de nombreux points tels que le rayonnement, l'image et la notoriété, ainsi que l'enseignement international, on ne peut que constater les réels retards en la matière de notre région.

La dernière section du troisième et dernier chapitre de notre thèse a donc été consacrée aux causes de ce manque d'attractivité et aux solutions possibles pour y remédier. Les causes de phénomènes sont variées et parfois irréversibles. Ainsi, refaire l'histoire de l'immigration dans le nord de la France est évidemment impossible. En revanche, il est possible d'agir sur d'autres leviers. Selon notre point de vue, la première chose à continuer de changer est l'image et le rayonnement national et international de Lille et de la région Nord-Pas-de-Calais en général. Si la région n'a pas d'image à l'extérieur, comme certains le soutiennent, ou une mauvaise image, comme d'autres le pensent, elle ne peut avancer et se rendre attractive pour les élites (d'autres régions françaises ou d'autres pays). Et ce n'est pas en s'appuyant sur de tristes proverbes tels que « On pleure deux fois : une fois quand on arrive, une fois quand on quitte la région. » ou en voulant changer de nom pour s'appeler les hauts de France que cela changera. C'est d'abord en présentant une région économiquement dynamique, qui traite de front les problèmes de logement et de chômage, etc. Quant à l'attraction des cadres étrangers, nous proposons quelque chose de concret : créer et multiplier les agences de *relocation* avec du personnel trilingue (français, anglais, néerlandais) qui auraient une forte visibilité médiatique et en particulier sur le Web. Peut-être qu'une structure privée serait préférable à une structure publique ou para-publique, afin d'éviter au maximum les influences politiques et les querelles de chapelles. Le renforcement de notre image ne doit pas souffrir de concurrence interne. La qualité de l'accueil des cadres, service de haut de gamme, ne doit pas être parasiter par les soucis de l'origine des financements, etc. Il faut que cela avance, vite, fort, grâce à une ou plusieurs entreprises privées. En effet, nous avons montré que l'APIM ne fonctionne finalement pas assez bien au vu du potentiel de la région. Et surtout qu'elle n'est pas assez visible. Rappelons en dernier que ce sont souvent les initiatives privées et personnelles visant à rendre un territoire plus attractif qui amènent des résultats concrets. Nous avons en effet détaillé le cas du Directeur de l'hôpital de Fourmies qui par sa seule volonté et son esprit d'initiative a réussi à attirer largement des médecins étrangers vers son établissement et ainsi à relancer son activité. Cet exemple n'est pas le seul en Europe. En effet, en Espagne par exemple, à l'échelle d'un village de la région d'Aragon, Aguaviva, où l'exode rural se fait particulièrement ressentir, le maire a mis seul en place une véritable politique d'immigration

de travailleurs. Luis Bricio, maire d'Aguaviva, s'est au départ rendu quelques jours en Argentine pour faire la publicité de son village. Très rapidement les demandes ont afflué. La publicité s'est peu à peu étendue à toute l'Amérique latine, et on constate à présent l'immigration d'Européens de l'Est (le maire a en effet relancé une campagne médiatique en se rendant directement en Roumanie). Aujourd'hui, près de 20% des habitants de ce village sont étrangers. Certes, ce mouvement concerne essentiellement des activités manuelles ou des services de proximité (commerces, etc.). Néanmoins, ces deux exemples très différents prouvent qu'une politique d'attractivité repose avant tout sur la volonté. Si des institutions et des structures socioéconomiques gérant les questions de marketing territorial, de publicité et de budget sont utiles, elles ne sont pas pour autant totalement nécessaires au départ. Une petite équipe d'individus motivés peut suffire à rendre attractive une région ou une métropole à l'échelle internationale. Dans le cas de Fourmies comme dans celui d'Aguaviva, une seule personne s'est débrouillée de A à Z avec ses moyens, et ils n'ont pas eu besoin de recourir à des équipes très développées et des financements tous azimuts.

Limites et perspectives de recherche.

A une échelle réduite, ce travail a permis de fournir quelques indicateurs d'attractivité de la région, en particulier envers les cadres étrangers, à la fois grâce à l'analyse comparée de bases de données et surtout à partir d'un travail de terrain et de l'élaboration d'une grille d'enquête.

Néanmoins, cette thèse souffre de quelques limites à la fois méthodologiques et dans les résultats produits.

Au-delà des difficultés d'obtention des statistiques sur la question de l'immigration en France, il nous paraît indéniable que notre panel d'individus interrogés aurait bénéficié d'une ouverture plus large aux entreprises privées. En effet, les logiques de recrutement et d'attractivité des cadres sont très différentes de celles rencontrées dans le secteur de l'enseignement-recherche ou médical. La gestion des ressources humaines des entreprises privées est totalement différente et fait preuve de plus d'activité dans la recherche des compétences et savoir-faire étrangers. Nous sommes trop souvent restés bloqués aux portes des entreprises. Un travail de fond serait à mettre en œuvre, en partenariat avec des agences de l'emploi par exemple pour pénétrer des entreprises-phares dans l'accueil de cadres étrangers comme Toyota à Onnaing.

En multipliant les moyens, nous pourrions aussi ouvrir davantage le sujet, à la fois aux autres régions françaises et européennes. La comparaison avec d'autres régions de tradition industrielle en Belgique (le borinage) ou en Italie (la région de Turin), enrichirait probablement notre vision de l'immigration des étrangers hautement qualifiés. Quant aux comparaisons françaises, cette thèse apporte sa pierre à la recherche sur les cadres étrangers. Dans ce cadre, une structure comme l'Observatoire des Territoires devrait lancer une recherche sur ce sujet à l'échelle de la France. En effet, la question de l'immigration des cadres étrangers se fera sentir de plus en plus vivement ces prochaines années. En terme de prospective et de mise en place de plan d'immigration, il n'est pas négligeable de mieux connaître cette population présente sur le territoire française, et de pouvoir connaître les régions en déficit par exemple.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- 1) ALBARELLO et alii, *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*. Paris : Armand Colin, 1995, 179 p.
- 2) Annuaire OMISTATS de 1995 à 2000. Paris, Ministère des Affaires Sociales.
- 3) BEAUD M., *L'art de la thèse : comment préparer et rédiger une thèse de doctorat, un mémoire de DEA ou de maîtrise ou tout autre travail universitaire*. Paris : La Découverte, 1998, 175 p.
- 4) BERTHIER N., *Les techniques d'enquête. Méthode et exercices corrigés*. Paris : Armand Colin, collection Cursus TD, 1998, 256 p.
- 5) BOLTANSKI L., *Les cadres, la formation d'un groupe social*. Paris: Les éditions de Minuit, 1983, 523 p.
- 6) BONDUELLE B., *Carillonnez beffrois ! La Voix du Nord* éditions, 2005, 286 p.
- 7) BOUFFARTIGUE P., *Les cadres. Fin d'une figure sociale*. Paris : La Dispute, 2001, 245 p.
- 8) BOUFFARTIGUE P., GADEA C., *Sociologie des cadres*. Paris : La Découverte, 2000, 119 p.
- 9) BOUTEILLIER S., LAPERCHE B., MUDARD N., *Frontaliers du Nord. Europe, régions, migrations*. Paris : L'Harmattan, 2002, 219 p.
- 10) BRUNET R., FERRAS R., THERY H., *Les mots de la géographie*. Reclus, 1994, 518 p.
- 11) BRUYELLE P., *La communauté urbaine de Lille*. Paris : Les études de la documentation française, 1991, 192 p.
- 12) BUSINO G., *Elites et élitismes*. Paris : Presses Universitaires de France, Que sais-je ? octobre 1992, 125 p.
- 13) CARROUE L., *Géographie de la mondialisation*. Paris : Armand Colin, 2002, 254 p.
- 14) CEGARRA M., *Les mineurs marocains dans le Nord de la France*. Lille : Presses Universitaires du Septentrion, 1999, 145 p.
- 15) Conseil Economique et Social (CES), *Les défis de l'immigration future*, rapport présenté par Michel GEVREY. Paris : les éditions des journaux officiels, 2003, 362 p.
- 16) CROZIER M., FRIEDBERG E., *L'acteur et le système*. Paris : Seuil, 1977, 500 p.

- 17) DESROSIERES A., THEVENOT L., *Les catégories socio-professionnelles*. Paris : La découverte, 1996, 125 p.
- 18) Direction de l'action économique et de l'emploi de la ville de Lille, Agence pour la Promotion Internationale de Lille Métropole (APIM), *Bienvenue Lille Métropole*, 2001/2002, 256 p.
- 19) DOLLFUS O., *La mondialisation*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1997, 164 p.
- 20) DOMENACH H., PICOUET M., *Les migrations*. Paris : Presses Universitaires de France, 1995, 127 p.
- 21) DORMARD S., *L'économie du Nord-Pas-de-Calais. Histoire et bilan d'un demi-siècle de transformations*. Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 2001, 315 p.
- 22) DUMONT G-F., *Les migrations internationales. Les nouvelles logiques migratoires*. Paris : éditions SEDES, 1995, 223 p.
- 23) GRAWITZ M., *Méthode des sciences sociales*. Paris : Dalloz, 1993, 9^{ème} édition, 870 p.
- 24) GUILLON M., SZTOKMAN N., *Géographie mondiale de la population*. Paris : Ellipses, 2000, 284 p.
- 25) HALARY C., *Les exilés du savoir. Les migrations scientifiques internationales et leurs mobiles*. Paris : L'Harmattan, 1994, 301p.
- 26) HUBERMAN A. M., MILES M. B., *Analyse des données qualitatives*. Bruxelles : De Boeck, 2003, 626 p.
- 27) Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, Tableaux références et analyses. Exploitation complémentaire. France/Régions/Départements, 1999.
- 28) JUES J-P., *Les cadres en France*. Paris : Presses Universitaires de France, 1999, 127 p.
- 29) KNAFOU R. (sous la dir. de), *La planète « nomade ». Les mobilités géographiques d'aujourd'hui*. Paris : Belin, 1998, 247 p.
- 30) LAFFORT B., PITAU A.-S., WOLKOWINSKI M., GENTY J.-R., *Regards croisés: l'immigration dans le Nord-Pas-de-Calais*. Béthune : Musée régional d'ethnologie du Nord-Pas-de-Calais, 2001, 191 p.
- 31) *Le projet urbain de Lille. Un nouvel art de ville*. Ville de Lille, janvier 2005, 413 p.
- 32) LESQUIN Y. (sous la dir. de), *La mosaïque France. Histoire des étrangers et de l'immigration en France*. Paris : Larousse, 1988, 479 p.

- 33) LEVY J., LUSSAULT M. (dir.), *Dictionnaire de la géographie et de l'espace des sociétés*. Paris : Belin, 2003, 1034 p.
- 34) MENDRAS H., SULEIMAN E., (sous la dir. de), *Le recrutement des élites en Europe*. Paris : La Découverte, 1995, 262 p.
- 35) MUCCHIELLI J-L., *Multinationales et mondialisation*. Paris : éditions du Seuil, 1998, 373 p.
- 36) NEDELCOU M. (sous la dir. de), *La mobilité internationale des compétences. Situations récentes, approches nouvelles*. Paris : L'Harmattan, 2004, 271 p.
- 37) NOIN D., THUMERELLE P-J., *L'étude géographique des populations*. Paris : Masson, 1995, 126 p.
- 38) Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), *Migrations internationales : le tournant*. Paris : OCDE, 1993, 298 p.
- 39) —, *Manuel de Canberra*. Paris: OCDE, 1995, 143 p.
- 40) —, *Mobility of skilled personnel in national innovation systems*. Paris: OCDE, 2001, 308 p.
- 41) —, *Tendances des migrations internationales*. Paris: OCDE, 2003, 416 p.
- 42) —, *International mobility of the highly skilled*. Paris: OCDE, 2001, 336 p.
- 43) PARIS D. (sous la dir. de), *Nord-Pas-de-Calais, une région d'Europe*. Montpellier/Paris : RECLUS La documentation française, 1989, 185 p.
- 44) —., *La mutation inachevée. Mutation économique et changement spatial dans le Nord-Pas-de-Calais*. Paris : L'Harmattan, 1993, 365 p.
- 45) PARIS D., STEVENS J.-F., *Lille et sa région urbaine. La bifurcation métropolitaine*. Paris : L'Harmattan, 2000, 265 p.
- 46) PERCQ P., *Une région pour gagner. La nouvelle aventure du Nord-Pas-de-Calais*. Lille : éditions de l'Aube/ Agence Régionale de Développement (ARD), 1997, 204 p.
- 47) PIERRARD P., *Histoire du Nord. Flandre, Artois, Hainaut, Picardie*. Paris : Hachette, 1978, 400 p.
- 48) PIERRE P., *Mobilité internationale et identités des cadres. Des usages de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée*. Paris : SIDES éditions, 2003, 253 p.
- 49) POPELIER J-P., *L'immigration oubliée. L'histoire des Belges en France*. Lille : La Voix du Nord, 2003, 143 p.
- 50) PONTY J., *Les Polonais du Nord ou la mémoire des corons*. Paris : éditions Autrement, 1995, 123 p.

- 51) QUIVY R., VAN CAMPENHOUDT L., *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod, 1988, 271 p.
- 52) SAINT-JULIEN Th. (coord.sc.), *Atlas de France. Industries*, vol. 9. Paris : RECLUS La documentation française, 1998, 128 p.
- 53) SCHOR R., *Histoire de l'immigration en France de la fin du XIXe siècle à nos jours*. Paris : Armand Colin, 347 p.
- 54) Séminaire de Calabre de l'Association Internationale des Démographes de Langue Française (AIDELF) (8-10 septembre 1986). Actes parus sous le titre *Les migrations internationales. Problèmes de mesure, évolutions récentes et efficacité des politiques*. Paris : AIDELF, 1988, 513 p.
- 55) SIMON G., *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*. Paris, Presses Universitaires de France, 1995, 429 p.
- 56) SIMON-BAROUH I., SIMON P.-J. (sous la dir. de), *Les étrangers dans la ville. Le regard des sciences sociales*. Paris, L'Harmattan, 1990, 435 p.
- 57) STALKER P., *Les travailleurs immigrés. Etude des migrations internationales de main-d'œuvre*. Genève : Bureau International du Travail, 1995, 346 p.
- 58) STEVENS J-F., *Petit guide de prospective Nord-Pas-de-Calais 2020*. Editions de l'Aube, 2000, 123 p.
- 59) Système d'Observation Permanent des Migrations Internationales (SOPEMI), *Tendances des migrations internationales*. Paris : éditions de l'OCDE, 2000, 395 p.
- 60) —, *Tendances des migrations internationales*. Paris : éditions de l'OCDE, 2001, 396 p.
- 61) TARRIUS A., *Les nouveaux cosmopolitismes*. Paris : éditions de l'Aube, 2000, 266 p.
- 62) VELTZ P., DAVEZIES L., (sous la direction de), *Le grand tournant. Nord-Pas-de-Calais 1975-2005*. Paris : éditions de l'Aube, 2004, 169 p.
- 63) —, *Travailler en Europe*. Paris : éditions liaisons, 1992, 364 p.
- 64) —, *Peuples en mouvement. La mobilité spatiale des populations*. Paris : SEDES, 1986, 323 p.
- 65) WAGNER A-C, *Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France*. Paris, Presses Universitaires de France, 1998, 217 p.
- 66) WIHTOL de WENDEN C., Un essai de typologie des nouvelles mobilités. *Hommes et Migrations*, n°1233, septembre-octobre 2001, p.5-12.

Revues, articles de revues

- 67) BAILLY F., MOUHOUD E. M., OUDINET J., Union européenne Les nouvelles dynamiques migratoires: relance et complexification. *Chroniques internationales de l'IRES*. Septembre 2003, n°84, p. 30-47.
Disponible sur :
<http://www.iresfr.org/files/publications/chronique%20internationale/chroniqueires.htm>
- 68) BESSEYRE DES HORTS C-H., La gestion internationale des carrières dans le contexte européen. *Revue française de gestion*, 1991, n°83, p.84-88.
- 69) BETTAHAR Y., Les migrations scientifiques algériennes vers la France. *Hommes et Migrations*, septembre-octobre 1999, n°1221, p. 32-39.
- 70) BORGOGNO V., VOLLENWEIDER-ANDRESEN L., Les étudiants étrangers en France : trajectoires et devenir. *Migrations-Etudes Synthèse de travaux sur l'immigration et la présence étrangère en France*. Janvier-février-mars 1998, n°79, 12 p.
Disponible sur : www.adri.fr/me/pdf/me067.pdf
- 71) BOUSSAÏD L., L'exode des cerveaux et les pays en développement. *Migrations-société*, mars-avril 1998, vol. 10, n°56, p.65-71.
- 72) BUECHTEMANN C., Compétitivité, qualification et mobilité dans l'Espace européen : enseignements des pratiques des entreprises transnationales. *Centre for research on innovation and society*, février 1998, 10 p
Disponible
sur : http://www2.trainingvillage.gr/download/agora/themes/agora03/A3_BuechtemanFR.pdf
- 73) BURBAGE F., Entretien avec Yves Lacoste : La géographie « re-présentée » aux philosophes. *Cahiers philosophiques*, décembre 2002, n°93, p.113-134.
- 74) CAZENAVE C. (dossier dirigé par), Nord-Pas-de-Calais. L'esprit pionnier. *Géo*, janvier 2003, n°287, p. 115-135.
- 75) COSTA-LASCOUX J., du CHEYRON P., Quand la recherche investit les circulations migratoires. *Revue française des affaires sociales*, n°2, 2004, pp. 183-205.
- 76) COURGEAU D., LELIEVRE E., L'approche biographique en démographie. *Revue française de sociologie*, n° 31-1, janvier-mars 1990, p. 55-74
- 77) Courrier cadres, *Dossier spécial Nord-Pas-de-Calais*, 29.08 au 04.09.02, n°1456, p.36-47

- 78) —, *Au coeur de l'Europe Lille recrute*, 17.06 au 30.06.2004, n°1542, p. 28-40
- 79) DENOUR L., JUNKER R., Médecins étrangers des hôpitaux publics : une reconnaissance progressive. *Hommes et Migrations*, septembre-octobre 1999, n°1221, p. 41-55.
- 80) DESPLANQUES G., Connaître les migrations. *Espace-Populations-Sociétés*, 1994/1, p.31-39.
- 81) —, La localisation des immigrés et son évolution, *Espace Populations Sociétés*, 1996/2-3, pp. 287-297.
- 82) DORIN M., PRACHT M., *Le recrutement des salariés qualifiés ressortissants de pays tiers par les entreprises*, Migrations-études, n° 120, février 2004, 12 p.
- 83) DUBOST J.-F., Banquiers, ministres, artisans... Etre étranger sous Louis XIV, *L'Histoire*, n° 250, janvier 2001, p. 64-69.
- 84) FARINE P., L'avenir des migrations : vers une société de la mobilité ? *Migrations Société*, janvier-février 2002, vol.14, n°79.
- 85) FAYOLLE J., Les sciences sociales, l'économie et l'immigration. *Revue française de l'OFCE* , n°68, janvier 1999, p.193-217.
- 86) FINDLAY A., LELIEVRE E., PADDISON R., BOYLE M., Skilled labour migration in the european context: franco-british capital and skill transfers. *Espaces-Populations-Sociétés*, 1994/1, p. 85-94.
- 87) GAILLARD A-M. et J., Fuite des cerveaux, retours et diasporas. *Futuribles*, n° 28, 1998, p.25-49.
- 88) GOULD W.T.S., Skilled international labour migration: an introduction. *Geoforum*, vol. 19, n°4, 1988, p. 381-385.
- 89) HERM A., POULAIN M., Les flux migratoires en Europe. *Futuribles*, n°279, octobre 2002, p.5-27.
- 90) JOURDAIN S., Immigrés bac+5, vous êtes les bienvenus. *L'Expansion*, n°617, 16 mars 2000, p. 82-84.
- 91) JOUVENEL de H., Migrations : l'imbroglio statistique. *Futuribles*, n°279, octobre 2002, p. 3 et 4.
- 92) KARADY V., La migration internationale d'étudiants en Europe, 1890-1940. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°145, décembre 2002, p.47-60.
- 93) KREKELS B., POULAIN M., Population d'origine étrangère : comparabilité internationale des divers concepts utilisés. *Espace Populations Sociétés*, 1996/2-3, pp. 257-270

- 94) LANNON de W., CORTE de S., Bruxelles 1999 : ville multiculturelle et fragmentée. *Hommes et Terres du Nord*, 1999/3, p. 160-165.
- 95) LATRECHE A., Les migrations étudiantes de par le monde. *Hommes et Migrations*, n°1233, septembre-octobre 2001, p.13-27.
- 96) *La Tribune*, 15 septembre 1998, « Le chantier Toyota démarre sur les chapeaux de roue ».
- 97) *La Voix du Nord*, 7 juin 2001, « Plusieurs ont préféré Lille à Valenciennes. Les Japonais qui restent ».
- 98) LEBOUTTE R., Des « travailleurs étrangers » aux « citoyens européens ». Mobilité et migration dans les bassins industriels en Europe aux 19^{ème} –20^{ème} siècles. *Espace, Populations, Sociétés*, 2001-3, p. 243-258.
- 99) LEGER J.-F., Les entrées d'étrangers sur le marché de l'emploi français de 1999 à 2001, *Migrations-études*, n° 118, décembre 2003, 6 p.
Disponible sur :
www.social.gouv.fr/htm/dossiers/migrations/etude_jfl.htm
- 100) *Le Généraliste*, 18 avril 2003, « Ces médecins venus d'ailleurs... ».
Disponible sur : <http://www.sn timerpac.fr/generalistepadhue18avril2003.pdf>
- 101) *Le Monde*, dossier spécial : « Matière grise, les batailles mondiales », mercredi 3 mars 2004, 8 p.
- 102) —, 30 mai 2003, *En dix ans, le TGV Nord a donné à Lille une dimension européenne*.
- 103) *Le Quotidien du médecin* du 18.01.99 : « Médecins à diplômes étrangers : non à l'accusation de ségrégation »²⁶⁹, par le Docteur DAN VELEA
— 08.03.99 : « Sur les médecins à diplôme étranger », par le Docteur François-Xavier LEY
— 27.05.99 : « Médecins à diplômes étrangers : deux dispositions inquiétantes », par le Docteur Claude LAPLACE
— 18.10.99 : « Médecins à diplôme étranger et inégalités », par le Docteur Jean-Marie GENDARME
— 25.11.99 : « Médecins à diplôme étranger : et l'éthique médicale ? », par le Docteur Ayman MURAD

²⁶⁹ Tous les articles du *Quotidien du médecin* sont disponibles sur le site www.quotimed.fr

- 15.11.02 : « Démographie : la France va miser sur le renfort des médecins à diplôme étranger », par Karine PIGANEAU
 - 20.11.02 : « La France recrutera des médecins à diplômes étrangers en fonction de ses besoins », par Karine PIGANEAU
 - 28.11.02 : « Recrutement de médecins étrangers : l'insatisfaction est générale », par Karine PIGANEAU
 - 18.02.03 : Dossier « Démographie : l'appel à l'Europe »
 - 15.10.03 : « Médecins à diplôme étranger : ultime course à l'intégration », par Karine PIGANEAU
 - 19.11.2003, « La France pourrait recruter de nouveaux médecins étrangers en juin 2004 », par Delphine CHARDON.
 - 27.04.2004, « Alsace : formation et compétence en question », par Denis DURAND de BOUSINGEN
 - « PACA : un cache-misère », par Françoise CORDIER
 - « Rhône-Alpes : un atout...a priori », par Caroline FAESCH
 - 16.06.2004, « La nouvelle procédure de recrutement est plutôt bien accueillie », par Delphine CHARDON
 - 01.07.2004, « Comment les médecins étrangers ont sauvé l'hôpital de Fourmies », par Florence QUILLE
- 104) LETOURNEUX F., Après les études : partir ou rester ? *Jeune Afrique. L'intelligent*, n°2168, 29 juillet 2002, p. 87-88.
- 105) MARCHAND F., Les investissements étrangers dans le Nord-Pas-de-Calais, *Hommes et Terres du Nord*, n°1-2, 1989.
- 106) MATH A., RODIER C., Union européenne. Communautarisation des politiques migratoires : entre fermeture des frontières et besoins de main-d'œuvre. *Chroniques internationales de l'IRES*, n°84, septembre 03, p. 1-19.
- Disponible sur :
<http://www.iresfr.org/files/publications/chronique%20internationale/chroniqueires.htm>
- 107) MUCCHIELLI L., La vie professionnelle des étrangers. *Problèmes économiques*, n° 2.523, juin 1997, p.5-9.
- 108) *Note d'Information Economique*, octobre 2001, Investissements étrangers, le cap des 3000 emplois, p.19-25.
- 109) —, février 1998, n° 205, L'emploi cadre en Nord-Pas-de-Calais, le baromètre est à la hausse.

- 110) PEIXOTO J., The international mobility of highly skilled workers in transnational corporations: the macro and micro-factors of the organizational migration of cadres. *International migration review*, 2001, p.1030-1053.
- 111) PERETTI J-M., Vers un marché unique du recrutement ?. *Revue française de gestion*, n°83, 1991, p. 89-97.
- 112) PEROTTI A., Les migrations dans le monde : réalités et perspectives. *Migrations Société*, vol.14, janvier-février 2002, n°79.
- 113) PERRIN N., Registres de population, migrations internationales et population étrangère (synthèse). *Migrations études*, n°87, mai 1999, 7 p.
- 114) PHILLIPS L., Lille makes tracks. *The Sunday Times*, 30/11/2003, p. 20-21.
- 115) POULAIN M., La mobilité interne en Europe. Quelles données statistiques ? *Espace-Populations-Sociétés*, 1994/1, p. 13-30.
- 116) *Problèmes économiques*, n°2656-2657, 15/22 mars 2000, p. 36 : L'analyse économique des migrations.
- 117) SABA T., VALLEE G., Gérer la mobilité internationale des cadres : des aspects juridiques à ne pas ignorer. *Gestion*, vol. 25, n°1, printemps 2000, pp. 23-31.
- 118) SALT J., Highly-skilled international migrants careers and internal labour markets. *Geoforum*, vol. 19, n°4, 1988, p. 387-399.
- 119) *Sciences Humaines*, Dossier « Voyages, migration, mobilité », n°145, janvier 2004, pp. 20-35.
- 120) SIMMONS A., Mondialisation et migration internationale : tendances, interrogations et modèles théoriques. *Cahiers québécois de démographie*, vol. 31, n°1, printemps 2002, p. 7-33.
- 121) TABOADA-LEONETTI I., Les élites d'origine étrangère. Stratification sociale des communautés immigrées et émergence de l'ethnicité dans la société française. *Les Temps Modernes*, n°452-453-454, mars-avril-mai 1984, p. 2067-2090.
- 122) THAVE S., Les sources statistiques d'étude sur les immigrés en France. *Espace-Populations-Sociétés*, 1996/2-3, p.197-214.
- 123) THUMERELLE P-J., La population belge dans le Nord-Pas-de-Calais. *Hommes et Terres du Nord*, 1991/2-3, p. 177-180.
- 124) TIXIER Maud, Mobilité des cadres et dirigeants. *Personnel*, n°360, mai 1995, p. 19-22.
- 125) TODISCO E., Mondialisation et migration qualifiée. *Migrations Société*, vol.14, n°79, janvier-février 2002.

- 126) VANDENBROEKE C., Migraties tussen Vlaanderen en Noord-Frankrijk in de negentiende en twintigste eeuw. *De franse nederlands/Les Pays-Bas français*, annales éditées par la Stichting ons Erfdeel, 1994, p.157-168.
- 127) VERNEY M., Tenter de rester après l'université, *Le Monde Initiatives*, avril 2002.
- 128) VIPREY M., La main-d'œuvre étrangère dans un contexte de crise de l'emploi. *Espaces Populations Sociétés*, 1996/2-3, pp. 405-419.
- 129) —, Les cadres internationaux produisent-ils une culture mondiale ? *Problèmes économiques*, n° 2.658, mars 2000, p. 13-17.
- 130) WHITE P., Skilled international migrants and urban structure in Western Europe. *Geoforum*, vol. 19, n°14, 1988, p. 411-422.

Rapports, comptes-rendus

- 131) Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC), *L'Europe des cadres. Enquête sur les perspectives de l'emploi cadre en Europe-2003*. Novembre 2000, 251 p.
- 132) BERTILLON L.A., *La démographie du département du Nord*, compte-rendu de la troisième session de l'association française pour l'avancement des sciences, séance du 26 août 1874, pp.638-648.
- 133) BLATT P., GOLLAIN V., *La mobilité internationale des scientifiques en France et en Ile-de-France*. Paris : Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de la Région Ile-de-France (IAURIF), novembre 2000. 116 p.
- 134) BONDUELLE B., Transformer Lille en métropole internationale. Intervention du 07.11.2001 à l'Ecole de Paris, compte-rendu rédigé par « Ubisqus Reporting », 9 p. Disponible sur : www.ecole.org/2/EV071101.pdf
- 135) Centre d'information et de documentation jeunesse, *Travailler en France : ressortissants de l'Union Européenne*, janvier 2002, 7 p. Disponible sur : <http://www.cidj.asso.fr/contents/328062002193646.pdf>
- 136) Chambre de commerce franco-belge du Nord de la France, Un siècle d'échanges franco-belges/een eeuw Frans-Belgische samenwerking, 2002, 44 p.
- 137) Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris (CCIP), *Favoriser la mobilité géographique des travailleurs au sein de l'Union Européenne*, rapport présenté par Mme Elisabeth HERVIER au nom de la commission du commerce international, de la

commission du travail et des questions sociales et de la commission fiscale, et adopté par l'Assemblée Générale du 12.07.2001, 90 p.

Disponible sur : <http://www3.ccip.fr/etudes/arch/pdf01/her0107.pdf>

- 138) Commissariat Général au Plan, *Pour une stratégie relative à la mobilité internationale des compétences en sciences et technologie*, n°1, 16 mars 2004, 4 p.

Disponible sur :

www.plan.gouv.fr/intranet/upload/publications/documents/4PSaraswati.pdf

- 139) Commission des communautés européennes, *Communication de la commission au conseil, au parlement européen, au comité économique et social et au comité des régions. Plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité*, Bruxelles, 13 février 2002, 44 p.

Disponible sur :

http://europe.eu.int/eur-lex/fr/com/cnc/2002/com2002_0072fr01.pdf

- 140) Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais, *Dossier technique de candidature Agence Européenne de Sécurité et d'Interopérabilité Ferroviaire Lille-Valenciennes/ Nord-Pas-de-Calais*, non daté, 93 p.

- 141) COPPEL J., DUMONT J-C, VISCO I., *Trends in immigration and economic consequences*, Economic department, OCDE, juin 2001, working paper n°284, 32 p.

Disponible sur: <http://ideas.repec.org/p/oed/oecdec/284.html>

- 142) Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale (DATAR), *Pour un rayonnement européen des métropoles françaises. Eléments de diagnostic et orientations. CIADT du 18 décembre 2003*. Paris : DATAR, 35 p.

- 143) —, *L'offre métropolitaine française vue par les emplois métropolitains supérieurs*, octobre 2004, 95 p.

Disponible sur :

http://www.metropoles.org/metropole/article.php3?id_article=412

- 144) —, *Les migrations professionnelles en Europe. Les cadres étrangers dans l'agglomération toulousaine*. Université de Toulouse Le Mirail/CIEU, février 1995, 123 p.

- 145) DAVIET S., *Mobilité et transferts de savoirs : acteurs, réseaux, nouvelles stratégies*. Communication au colloque « Formation, Emploi, Territoire », Lille, 8-9 novembre 2002.

- 146) DEDIEU F., *Les chercheurs et post-doctorants étrangers travaillant dans les institutions publiques de recherche et les entreprises*. Rapport, sous la direction de Christine MUSSELIN, Centre de Sociologie des Organisations, octobre 2002, 101 p.
- 147) Direction des journaux officiels, *Ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945*.
Disponible sur : www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/MBFAA.htm
- 148) —, *Ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945*.
Disponible sur : www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/MBFAA.htm
- 149) DODIER R., Migrations des cadres, entre métropolisation et diffusion. Communication au colloque « Formation, Emploi, Territoire », Lille, 8-9 novembre 2002, 11 p.
- 150) EGIDE, Mobilité des chercheurs : la France est-elle attractive ? *Lettre d'Egide n°14*. Avril 1999, 8 p.
Disponible sur :
<http://www.egide.asso.fr/fr/services/actualites/lettre/L14/dossier14.jhtml>
- 151) Ernst and Young, *Baromètre 2003 : Attractivité du site France. La France prête au rebond ? Les décideurs internationaux jugent la France*. 28 p.
Disponible sur : www.csa-fr.com/fra/dataset/data2003/france_attractivite.pdf
- 152) EUROSTAT, *Facteurs d'attraction et de répulsion à l'origine des flux migratoires internationaux*, Rapport comparatif, Working papers, 2000, 168 p.
- 153) FINDLAY A., LINDSAY LOWELL B., *L'émigration de personnes qualifiées de pays en développement: impact et réponses politiques*, Rapport de synthèse, Cahiers de migrations internationales, Secteur de la protection sociale-Programme des migrations internationales-Bureau international du travail, Genève, février 2003, 49 p.
Disponible sur :
www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp44f.pdf
- 154) Fondation Nationale Alfred Kastler, *Accueil d'un chercheur étranger dans un établissement public d'enseignement supérieur ou un organisme de recherche français. Guide des formalités administratives liées à l'entrée et au séjour en France*, juillet 2003, 17 p.
Disponible sur : <http://www.cnrs.fr/fnak/fguidef.html>
- 155) GERVAIS-AGUER M.-M., Les fondements de l'attractivité territoriale résidentielle. Les enseignements d'une recherche portant sur les résidents britanniques en Aquitaine (France). *Cahiers du GRES*, n°2004-25, novembre 2004, 39 p.

- 156) Groupe d'Etude sur les Discriminations (GED), *Une forme méconnue de discrimination : les emplois fermés aux étrangers (secteur privé, entreprises publiques, fonctions publiques)*, mars 2000, 33 p.
- 157) Haut Conseil à l'Intégration, *Les parcours de l'intégration. Rapports officiels*, 2002, 156 p.
- 158) HERAN F., *Immigré, marché du travail, intégration*, Commissariat au plan, octobre 2002, 410 p.
Disponible sur : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/024000590/0000.pdf>
- 159) INSEE, *Vitalité et attractivité du tissu productif régional. Dossiers de Profil*, n° 62, mars 2001, 48 p.
- 160) —, *Les immigrés en France. Portrait social. Contours et caractères*, 1997, 140 p.
- 161) —, *La proportion des immigrés diminue dans la région. Profils*, janvier 2002, 4 p.
- 162) —, *Etat des lieux des activités de Recherche et Développement en Nord-Pas-de-Calais. Profils*, juin 2005, 6 p.
- 163) —, *Les étrangers en Alsace*, septembre 2001, 4 p.
Disponible sur : www.insee.fr/fr/region/rfc/ficdoc_frame.asp?ref_id=5004&doc_id=4915
- 164) —, *15 800 Allemands ont choisi l'Alsace, Chiffres pour l'Alsace, revue n°13*, février 2003, 4 p.
Disponible sur : www.insee.fr/fr/region/rfc/ficdoc_frame.asp?ref_id=5938&doc_id=5799
- 165) JAYET H., *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil. Modèles et méthodes d'analyse. Document d'études de la DARES*, Ministère du Travail et des Affaires sociales, n°20, avril 1998, 67 p.
- 166) *L'attractivité territoriale dans les projets d'agglomération et de pays. Les notes de l'Observatoire*, Entreprises, territoires, développement, avril 2005, 26 p.
- 167) *La mobilité internationale des travailleurs hautement qualifiés. Synthèse OCDE*, juillet 2002, 8 p.
Disponible sur : <http://www.oecd.org/pdf/M00033000/M00033639.pdf>
- 168) *Les médecins diplômés hors de France : statuts et caractéristiques. Bulletin d'Information en Economie de la Santé*, décembre 2001, n°45.
Disponible sur : www.credes.fr/Publications/Bulletins/QuestEco/pdf/qesnum45.pdf

- 169) MAUVAIS A., Rapport sur l'amélioration de l'accueil et du suivi des chercheurs étrangers invités en Ile-de-France, Strasbourg, décembre 2002, 28 p.
Disponible sur : www.cnrs.fr/fnak/RapportIDF.pdf
- 170) MOGUEROU P., La mobilité internationale temporaire des scientifiques français : modalités et conséquences, XXIIIe journées de l'Association d'Economie Sociale, ERES-PEPSE, Grenoble, 11-12 septembre 2003, 15 p.
Disponible sur :
<http://www.u-bourgogne.fr/IREDU/2003/03031.pdf>
- 171) MOUHOUD E. M., OUDINET J., *Les dynamiques migratoires dans l'Union européenne. Ajustements sur les marchés du travail et comparaison Europe-Etats-Unis*. Centre d'Economie de l'université de Paris Nord, CNRS, MIRE, Direction de la recherche des études statistiques, avril 2003, tome I, 200 p.
- 172) —, *Les dynamiques migratoires dans l'Union européenne. Ajustements sur les marchés du travail et comparaison Europe-Etats-Unis*. Centre d'Economie de l'université de Paris Nord, CNRS, MIRE, Direction de la recherche des études statistiques, avril 2003, tome II, 377 p.
- 173) NEDELUCU M., Les migrations internationales des professionnels roumains hautement qualifiés. *Ad Astra*, 1 (1) 2001, 20 p.
Disponible sur : www.ad-astra.ro/journal/1/nedelcu_migrations_fr.pdf
- 174) Observatoire des Sciences et des Technologies (OST), *Les flux migratoires du personnel hautement qualifié au Québec*, mai 2000, 59 p.
Disponible sur :
www.ost.qc.ca/OSTE/pdf/rapports/2000/flux_migratoire.pdf
- 175) ROZENBLAT C., CICILLE P., *Les villes européennes : analyse comparative*. Paris : La documentation française, avril 2003, 96 p.
Disponible sur :
[http://www.datar.gouv.fr/datar_Site/Paru.nsf/0/ed099ed80a47bde8c1256d1100321e47/\\$FILE/_1apkmor35ecg6atbidto84pbedpin6_.pdf](http://www.datar.gouv.fr/datar_Site/Paru.nsf/0/ed099ed80a47bde8c1256d1100321e47/$FILE/_1apkmor35ecg6atbidto84pbedpin6_.pdf)
- 176) SALT J., *Evolution actuelle des migrations internationales en Europe*, rapport du consultant pour le Conseil de l'Europe, décembre 2002, 60 p.
Disponible sur : www.coe.int/.../Documentation/Publications_et_rapports/CDMG%20_2001_%2033f%20-%20Prof%20Salt%20report.pdf
- 177) STRAUBHAAR T., International mobility of the highly skilled: Brain-Drain, Brain-Gain or Brain Exchange. *Hamburgisches Welt Wirtschafts Archiv*, 2000, 22 p.

Disponible sur: www.hwwa.de/Publikationen/Discussion_Paper/2000/88.pdf

- 178) TANAY A., AUDIRAC P. (avec la collaboration de), Les salariés étrangers : loin des secteurs porteurs et des positions valorisées. novembre 2000, n°46-1, 8 p.

Disponible sur :

www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1263/integral/2000.11-46.1.pdf

- 179) VAMBRE P., Les performances de l'industrie régionale en 1996, *Profils Nord-Pas-de-Calais*, 4 p.

Thèses, Habilitations

- 180) GINET P., *Les conséquences du décloisonnement frontalier pour la métropole lilloise*. Thèse de doctorat de géographie humaine, sous la direction du Professeur Pierre BRUYELLE, USTL, UFR de géographie et d'aménagement, 1994, 412 p., 2 t.
- 181) —, *Approche géographique de quatre dynamiques de métropolisation dans le Nord-Pas-de-Calais et en Belgique. Contribution à la structuration d'une géopolitique urbaine et régionale*. Rapport de synthèse pour le titre de Docteur Habilité à Diriger des Recherches en Lettres et Sciences humaines, sous la direction de Didier Paris, USTL, 2004, 391 p.
- 182) HAMEZ G., *Du transfrontalier au transnational : approche géographique. L'exemple de la frontière fanco-belge*. Thèse de géographie humaine, sous la direction de Jacques Malézieux, CRIA-Université de Paris 1, 498 p.
- 183) LAFFORT B., *Parcours d'étudiants marocains en France. Pour une nouvelle approche de l'immigration*. Thèse de sociologie, sous la direction de Gabriel Gosselin, USTL, Institut de sociologie, 2004, 867 p., 2 t.
- 184) LENTACKER F., *La frontière franco-belge. Etude géographique des effets d'une frontière internationale sur la vie de relations*. Thèse de doctorat, Lille, 1973, 656 p.
- 185) POL P., *La mobilité internationale du personnel dans les firmes multinationales. Histoire, gestion, mesure et impact sur la carrière*. sous la direction de J.-P. Helfer, Sciences de Gestion, Paris I, 1996.
- 186) THUMERELLE P.-J., *La population de la région Nord-Pas-de-Calais : étude géographique*, Thèse de doctorat, université de Rennes 2, 1979, 1998 p.

- 187) VERQUIN B., *Du « modèle migratoire colonial » à la circulation mondiale des élites professionnelles. Le cas des français à l'étranger*, Thèse de doctorat de géographie, sous la direction du Professeur Gildas SIMON, université de Poitiers, 2000, 593 p.
- 188) WERQUIN T., *Impact de l'infrastructure culturelle sur le développement économique local. Elaboration d'une méthode ex-post et application à Lille 2004 Capitale européenne de la culture*. Thèse de doctorat de sciences économiques, sous la direction du Professeur Franck MOULAERT, université des sciences et technologies de Lille I, 21 juin 2006, 258 p.

ANNEXE N°1 : Les Professions et Catégories Socioprofessionnelles

*Liste des postes Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) 2003 – niveau agrégé
– 8 postes*

- 1 Agriculteurs exploitants
- 2 Artisans, commerçants, chefs d'entreprise
- 3 Cadres et professions intellectuelles supérieures**
- 4 Professions intermédiaires
- 5 Employés
- 6 Ouvriers
- 7 Retraités
- 8 Autres sans activité professionnelle

*Liste des postes Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) 2003 – niveau de
publication courante – 29 postes*

Code	Libellé
10	Agriculteurs (salariés de leur exploitation)
21	Artisans (salariés de leur entreprise)
22	Commerçants et assimilés (salariés de leur entreprise)
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (salariés de leur entreprise)
31	Professions libérales (exercées sous statut de salarié)
33	Cadres de la fonction publique
34	Professeurs, professions scientifiques
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise
38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises
42	Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées
43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social
44	Clergé, religieux
45	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47	Techniciens (sauf techniciens tertiaires)
48	Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)
52	Employés civils et agents de service de la fonction publique
53	Agents de surveillance
54	Employés administratifs d'entreprise
55	Employés de commerce
56	Personnels des services directs aux particuliers
62	Ouvriers qualifiés de type industriel
63	Ouvriers qualifiés de type artisanal
64	Chauffeurs
65	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
67	Ouvriers non qualifiés de type industriel

68	Ouvriers non qualifiés de type artisanal
69	Ouvriers agricoles et assimilés

Liste des postes PCS 2003 – niveau 3 – postes correspondant aux « cadres et professions intellectuelles supérieures »

311c	Chirurgiens dentistes
311d	Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)
311e	Vétérinaires
312a	Avocats
331a	Personnels de direction de la fonction publique (Etat, collectivités locales, hôpitaux)
332a	Ingénieurs de l'Etat et assimilés
332b	Ingénieurs des collectivités locales et des hôpitaux
333c	Cadres de la Poste
333d	Cadres administratifs de France Telecom (statut public)
333e	Autres personnels administratifs de catégorie A de l'Etat et assimilés (hors Enseignement)
333f	Personnel administratif de catégorie A des collectivités locales et hôpitaux publics
341a	Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire
341b	Chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs
342b	Professeurs et maîtres de conférences
342c	Professeurs agrégés et certifiés en fonction dans l'enseignement supérieur
342d	Personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur
342f	Directeurs et chargés de recherche de la recherche publique
342g	Ingénieurs d'étude et de recherche de la recherche publique
342h	Allocataire de la recherche publique
343a	Psychologues spécialistes de l'orientation scolaire et professionnelle
344a	Médecins hospitaliers sans activité libérale
344b	Médecins salariés non hospitaliers
344c	Internes en médecine, odontologie, pharmacie
344d	Pharmaciens salariés
371a	Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises
372a	Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales
372b	Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers
372c	Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement
372d	Cadres spécialistes de la formation
372e	Juristes
372f	Cadres de la documentation, de l'archivage (hors fonction publique)
373a	Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises
373b	Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises
373c	Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises
373d	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises
374a	Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail
374b	Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique

374c	Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)
374d	Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)
375a	Cadres de la publicité
375b	Cadres des relations publiques et de la communication
376a	Cadres des marchés financiers
376b	Cadres des opérations bancaires
376c	Cadres commerciaux de la banque
376d	Chefs d'établissement et responsables de l'exploitation bancaire
376e	Cadres des services techniques des assurances
376f	Cadres des services techniques des organismes de sécurité sociale et assimilés
376g	Cadres de l'immobilier
377a	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration
380a	Directeurs techniques des grandes entreprises
381b	Ingénieurs et cadres d'étude et développement de l'agriculture, de la pêche, les eaux et forêts
381c	Ingénieurs et cadres de production et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts
382a	Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics
382b	Architectes salariés
382c	Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics
382d	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en bâtiment, travaux publics
383a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique
383b	Ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique, électronique
383c	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel électrique ou électronique
384a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux
384b	Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux
384c	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel mécanique professionnel
385a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation
385b	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agro-alimentaire)
385c	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformation (biens intermédiaires)
386b	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement de la distribution d'énergie
386c	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries
386d	Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau potable
386e	Ingénieurs et cadres de la fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples)
387a	Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels
387b	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
387c	Ingénieurs et cadres des méthodes de production
387d	Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité
387e	Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs

387f	Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement
388a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique
388b	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs
388c	Chefs de projets informatiques, responsables informatiques
388d	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications
388e	Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications
389a	Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports
389b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile
389c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande

ANNEXE N°2 : La méthode d'échantillonnage de l'INSEE

Exploitation complémentaire

La seconde exploitation statistique dite " complémentaire " (ex-exploitation " lourde ") permet d'affiner les caractéristiques de l'emploi et de procéder à l'analyse détaillée de la composition des ménages et des familles.

Ces variables sont plus complexes à obtenir, c'est pourquoi l'exploitation complémentaire procède par sondage en métropole. Les départements d'outre-mer et certaines zones de métropole sont traitées exhaustivement.

Pour permettre la validation des traitements statistiques (imputation des valeurs manquantes, redressement, recodification) et la diffusion plus rapide des premiers résultats sur les catégories sociales et l'activité économique, une exploitation au 1/20 (par sélection d'un cinquième de l'échantillon du quart) est également réalisée pour la métropole.

Les résultats socio-économiques qui s'en dégagent peuvent être classés en 13 thèmes :

- il s'agit des thèmes déjà présentés lors de la première exploitation enrichis d'une analyse sur les **catégories socioprofessionnelles** et sur le **secteur d'activité** ;
- un thème nouveau apparaît lors de cette exploitation statistique : le thème **Familles** (couples, familles monoparentales, nationalité et catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence, nombre et âge des enfants,...).

Zone d'emploi 1990

Les zones d'emploi ont été délimitées conjointement par l'INSEE et les services statistiques du Ministère du Travail, et constituent un cadre géographique adapté aux études locales sur l'emploi et son environnement. Le découpage actuel des zones d'emploi est basé sur le recensement de 1990, la France métropolitaine est découpée en 348 zones d'emploi. Le code ZE90 n'a de signification que pour les communes de la métropole.

Sa structure est la suivante : les deux premiers caractères représentent le numéro de région (voir code R), les deux suivants identifient la zone d'emploi au sein de la région (ces deux caractères valent 00 pour les communes hors métropole).

ANNEXE N°3

Cette annexe présente la version française du questionnaire envoyé aux « Cadres et professions intellectuelles supérieures » de nationalité étrangère dans la région Nord-Pas-de-Calais. Une version anglaise non présentée ici était aussi envoyée.

NB : Pour les médecins étrangers, la partie « statut professionnel » était éliminée.

- QUESTIONNAIRE -

Rappel : Ce questionnaire a pour but de connaître la situation des étrangers hautement qualifiés dans le Nord-Pas-de-Calais, leurs itinéraires migratoires, les facteurs attractifs et les obstacles à leur venue dans cette région.

Il est réalisé dans le cadre d'un Doctorat (Ph.D.) de Géographie Humaine.

Nous respecterons l'anonymat de toutes les personnes interrogées.

Ce questionnaire ne vous prendra qu'une quinzaine de minutes.

ETAT-CIVIL/PRESENTATION

M ☐ Mme ☐ Melle ☐

- Nationalité :

- Date de naissance :

- Lieu de naissance (commune, pays) :

- Ville de résidence :

- Enfants ? Oui ☐ Non ☐

- Si oui : Combien ? Nationalités ? Âges ?

Marié ☐ Célibataire ☐ En couple ☐

- Nationalité du conjoint :

- Profession du conjoint :

- Nationalité des parents

Mère :

Père :

- Profession des parents (à préciser même si en retraite, ou décédés)

Mère :

Père :

CURSUS

- Etablissez votre cursus scolaire/universitaire/professionnel, depuis le lycée jusqu' à votre profession actuelle (NB : si vous avez été amené à suivre un stage de courte durée à l'étranger durant votre cursus, veuillez le préciser) :

Dates (de... à...)	Fonction	Nom lycée/université/employeur	Lieu

Précisez votre statut professionnel actuel :

- Détaché d'une entreprise de mon pays ☐
- Détaché d'une administration de mon pays ☐
- Détaché d'une entreprise étrangère ☐
- Détaché d'une administration internationale ☐
- Expatrié d'une entreprise de mon pays ☐
- Expatrié d'une administration de mon pays ☐
- Expatrié d'une entreprise étrangère ☐
- Salarié en contrat local ☐
- Autre, lequel ☐

1. Pourquoi êtes vous venu dans le Nord-Pas-de-Calais ?

Raisons professionnelles

- a. Attrait financier ☐
- b. Promotion de carrière ☐
- c. Avoir une expérience professionnelle à l'étranger ☐
- d. Transfert décidé par l'employeur ☐
- d. Autres, précisez : ☐

Liens familiaux

Attrait pour la région (culture, position géographique...)

Expérience préalable positive dans la région

Autres, précisez :

☐
☐
☐

2. Avec l'aide ou les conseils de qui avez-vous pris la décision de partir ?

- De personne, choix individuel ☐
- L'entreprise m'a envoyé sans possibilité de choix ☐
- De ma famille ☐
- D'amis ☐
- De collègues de travail ☐
- Autres, précisez : ☐

3. Comment vous êtes-vous préparé au départ ? (collectes d'informations, préparation matérielle, etc.)

4. L'entreprise vous a-t-elle aidé dans votre préparation au départ ? De quelle manière ?

5. L'entreprise vous a-t-elle aidé dans votre installation dans le Nord-Pas-de-Calais ? De quelle manière ?

6. *Quels obstacles avez-vous rencontré à votre arrivée dans la région ?*

Aucun ☐

Administratifs

- a. autorisation de travail ☐
- b. obtention de visa ☐
- c. autres, précisez :

Pratiques

- a. logement ☐
- b. école pour les enfants ☐
- c. transports ☐
- d. emploi du conjoint(e) ☐
- e. désaccord du conjoint de la famille ☐
- f. autres, précisez :

Culturels

- a. intégration ☐
- b. langue ☐
- c. autres, précisez :

Autres, précisez :

7. *Quels sont, selon vous, les aspects positifs et négatifs de la région Nord-Pas-de-Calais ?*

	Positif	Négatif
Accueil	☐	☐
Réseaux de communications	☐	☐
Marché du logement	☐	☐
Marché de l'emploi	☐	☐
Qualité des entreprises	☐	☐
Les salaires	☐	☐
Facilité d'emploi pour le conjoint	☐	☐
Facilité de scolarisation des enfants		
a. Primaire	☐	☐
b. Secondaire	☐	☐
c. Supérieur	☐	☐
Qualité de l'enseignement		
a. Primaire	☐	☐
b. Secondaire	☐	☐
c. Supérieur	☐	☐

Culture (manifestations, musées...) ☐ ☐

8. *Comment évaluez-vous votre intégration dans la région Nord-Pas-de-Calais ?*

- 0. pas du tout intégré ☐
- 1. faiblement intégré ☐
- 2. moyennement intégré ☐
- 3. bien intégré ☐
- 4. fortement intégré ☐

9. *Quelle est votre maîtrise de la langue française ?*

- 0. Bilingue ☐
- 1. Très bonne ☐
- 2. Bonne ☐
- 3. Satisfaisante ☐
- 4. Mauvaise ☐

10. *Avez-vous des rapports avec les membres de votre communauté dans la région ?*

- Oui ☐
- Non ☐

11. *Si oui, de quel type ?*

- Rencontres amicales ☐
- Rencontres culturelles ☐
- Rencontres sportives ☐
- Adhésion à une association ☐ Laquelle ?
- Repas, fêtes ☐
- Rencontres à caractère religieux ☐
- Autres, précisez :

12. *Conservez-vous des liens avec votre pays d'origine ?*

- Oui ☐
- Non ☐

13. *Si oui, de quel type ?*

- Téléphone ☐
- Courrier ☐
- Courrier électronique ☐
- Visites (vacances, week-end) ☐ Précisez la fréquence et la période habituelle :
- Invitation de famille/amis ☐

14. Quel type de logement occupez-vous ?

- Chambre d'hôtel ☐
- Chambre d'hôtes ☐
- Studio ☐
- Appartement ☐
- Résidence universitaire ☐
- Maison individuelle sans jardin ☐
- Maison individuelle avec jardin ☐

15. Qu'est-ce qui vous a motivé dans le choix de ce logement ?

- Fourni par mon employeur ☐
- Le montant du loyer ☐
- Le prix à l'achat du logement ☐
- Position géographique ☐
- Proximité du travail ☐
- Proximité de l'école des enfants ☐
- Proximité de loisirs ☐
- Confort, cadre de vie ☐
- Autres, précisez :

16. Etes-vous propriétaire ou locataire ?

17. Etes-vous propriétaire ou locataire d'un logement dans votre pays d'origine ?

18. De quel type ?

LES PROJETS

19. Quelles sont vos perspectives de séjour dans le Nord-Pas-de-Calais ?

- Séjour temporaire avec retour et date (précisez) prévus dans le pays d'origine ☐
- Séjour temporaire et date de retour inconnue ☐
- Séjour temporaire et départ vers d'autre pays ☐
- Séjour temporaire et départ vers une autre région de France ☐
- Installation définitive dans le pays d'accueil ☐
- Autres, précisez :

20. Si vous comptez repartir dans votre pays d'origine, pour quelles raisons ?

21. *Votre séjour dans le Nord-Pas-de-Calais vous semble-t-il enrichissant ?*

Oui ☐ Pourquoi ?

Non ☐ Pourquoi ?

Commentaires sur le questionnaire ou le sujet en général :

NOUS VOUS REMERCIONS POUR VOTRE COLLABORATION.
SI VOUS SOUHAITEZ DE PLUS AMPLES DETAILS SUR CE TRAVAIL N'HESITEZ PAS A
NOUS CONTACTER ([xxx](#)).
VOUS RECEVREZ UN RESUME DES PRINCIPAUX RESULTATS DE CETTE ETUDE.

Romain Liagre

ANNEXE N°4 : Le questionnaire de la DATAR pour les cadres étrangers à Toulouse

I. IDENTIFICATION

11 – Nationalité :

- ou Nationalité d'origine :
- date de naturalisation :

12 – Sexe :

13 – Lieu de naissance :

14 – Adresse actuelle :

15 – Date d'arrivée en France :

- Dernière adresse à l'étranger :

16 – Le cas échéant séjours antérieurs en France (ou autre pays étrangers)

	Date	Durée	Lieu
Séjour n°1			
Séjour n°2			
Séjour n°3			

17 – Situation familiale :

- Célibataire,
- Marié ou cohabitant-femme en France,
- Marié ou cohabitant-femme à l'étranger,
- Veuf, divorcé
- Date et lieu du mariage :
- Nombre d'enfants :

II. LE TRAVAIL (ou chômeur)

21 – Statut : Salarié, non salarié, inactif : retraité/invalidité/autre

22 – Nom et adresse de l'employeur :

- Adresse du lieu de travail si différente

23 – Type de contrat : Durée déterminée

- Durée indéterminée
- Détaché par entreprise
- En mission

24 – Qualification : Patron Profession libérale Cadre supérieur
 Profession intermédiaire Employé Ouvrier

(Précisions)

25 – Nature du travail : Profession libérale Direction Production Commerce
Entretien Recherche/Enseignement

(Précisions)

26 – Situation antérieure : Niveau d'études
Profession à l'étranger

27 – Motifs de la venue en France : (question ouverte)

La question se résume ainsi : venue plutôt décidée par l'employeur
venue plutôt décidée par l'intéressé
a trouvé le 1^{er} emploi en France

28 – Variations de statut, employeur depuis l'arrivée en France

	employeur	statut	qualification
Emploi n°1			
Emploi n°2			
Emploi n°3			
Emploi n°4			

29 – Rapports séjour/entreprise (question semi-ouverte)

- durée de séjour supérieure au contrat initial
- emploi qui implique un retour au pays natal
- séjour en France comme étape obligée dans la carrière
- choix de rester comme obstacle

Observations :

2.10 – Insertion dans l'entreprise (question semi-ouverte)

- Intensité des allées et venues avec le pays de départ (pour le travail)
- langue de travail et comment il a appris le français
- nombre d'étrangers dans le milieu de travail

- sentiment que la situation d'étranger justifie ce poste de travail
- Observations (sur le travail et la migration)

III LA FAMILLE

31 – Le conjoint

Date et lieu de naissance :

Nationalité :

Date d'arrivée en France :

Apprentissage du français

Activité (si employée reprendre le questionnaire travail)

si inactif :

- chômage/raisons du licenciement
- femme au foyer

Avez-vous déjà cherché un emploi ?

Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? (question ouverte)

IV LE LOGEMENT

41 – Nature du logement : maison individuelle neuve restaurée
 ferme restaurée appartement meublé
 autre

42 – Statut du logement : propriétaire (depuis quand ?)
 locataire (dont HLM)
 logement de fonction

43 – Nombre de pièces (cuisine exclue)

44 – Distance du logement au travail : en temps/en kilomètres

(marque du ou des véhicules)

45 – Comment avez-vous trouvé le dernier logement (raisons de ce choix)

46 – Logements successifs

Adresse Statut

1
2
3

47 – Comment aviez-vous trouvé le premier logement ?

48 – Y-a-t'il beaucoup de compatriotes à proximité ?

49 – Disposez-vous d'une résidence secondaire en France ?

Localisation

Statut

4.10 – Disposez-vous d'un logement au pays natal ? (précisez son occupation)

4.11 – En cas d'emprunts immobiliers ou fonciers dans quels pays les négociez-vous et pourquoi ?

V LE VECU

(On précisera chaque fois que c'est possible les pratiques respectives des différentes membres de la famille)

51 – Le rapport avec les « institutions »

5.11 Maîtrisez-vous le fonctionnement du système administratif français ?
(et dans quels domaines avez-vous rencontré des difficultés)
(question ouverte)

5.12 Avez-vous des difficultés pour obtenir vos cartes de séjour

5.13 Quels sont vos contacts avec votre représentation consulaire (au sens large)

Celle-ci joue-t-elle un rôle dans l'organisation de la communauté ?

5.14 Avez-vous disposé (disposez-vous) d'une assistance pour régler vos problèmes administratifs ? Précisez

- l'entreprise

- les collectivités locales
- la communauté
- autre

5.2 – L'information

5.21 Lisez-vous ?

- la presse quotidienne française, nationale
(achetée ou dans les bibliothèques par réseau associatif)
- la presse hebdomadaire française, nationale
(achetée ou dans les bibliothèques par réseau associatif)
- des livres en français, langue nationale
(achetée ou dans les bibliothèques par réseau associatif)

5.22 Disposez-vous : - d'une antenne parabolique
- de K7 vidéos en langue nationale Comment ?

5.23 Fréquentez-vous des cercles culturels (français ou nationaux)

5.3. – La consommation

5.31 Cherchez-vous à retrouver une consommation « nationale » (précisez)
Pour quels points ?

Comment ?

Où ?

5.32 Au contraire (ou en parallèle) volonté de découvrir des produits « locaux »

5.33 Commandez-vous directement des produits au pays natal ?

Lesquels ?

Comment ?

5.34 Connaissez-vous des commerces ou services tenus (ou fournis) par des nationaux (sans nécessairement les fréquenter) ?

5.4. – Loisirs et sociabilité

5.41 Intensité du réseau de relation avec des français (question ouverte)

(question complétée par)

Quand avez-vous été reçu à déjeuner/dîner, prendre le café, apéritif, par un français ?

Combien de fois avez-vous été reçu l'année dernière par un français ?

Connaissez-vous surtout des familles françaises par l'entreprise, par le voisinage ?

5.42 Intensité du réseau de relation avec des compatriotes (question ouverte)

Quand avez-vous été reçu à déjeuner/dîner, prendre le café, apéritif, par un compatriote ?

Combien de fois avez-vous été reçu l'année dernière par un compatriote ?

Connaissez-vous surtout des compatriotes par l'entreprise, par le voisinage, la vie associative ?

5.43 Y-a-t-il des fêtes ou des événements (collectifs ou privés) que vous marquez d'une manière différente des français ?

Avec qui célébrez-vous ces fêtes ou événements ?

5.44 Participez-vous à des activités collectives avec des français ? Lesquelles ?

Dans un cadre associatif ?

5.45 Participez-vous à des activités collectives avec des compatriotes ? Lesquelles ?

Dans un cadre associatif ?

Connaissez-vous d'autres pratiques associatives au sein de votre communauté ?

5.46 - Les vacances et le tourisme

Effectuez-vous des va-et-vient avec le pays natal ?

Où prenez-vous vos vacances d'été ?

Avez-vous profité de votre séjour en France pour découvrir la région où vous habitez ?

Avez-vous profité de votre séjour en France pour découvrir d'autres régions ?

VI. JUGEMENT DE VALEUR

61. Comment percevez-vous la commune de résidence ?

Toulouse ?

La région ?

La France en général ?

62. Votre perception de la France a-t-elle changé depuis votre venue ?

63. La perception de votre pays a-t-elle changé depuis votre venue ?

64. Si c'était à refaire, seriez-vous venu travailler en France ?

65. Si vous êtes libre de choisir, prolongerez-vous votre séjour ?

66. Pensez-vous que l'échange transfrontalier va se poursuivre ?

67. Vous sentez-vous citoyen d'une Europe en devenir ?

**ANNEXE N°5 : Liste des organismes, administrations et entreprises
contactés**

ASSOCIATIONS, CENTRES CULTURELS	
Amitiés franco-chinoises	Maison de l'Education Permanente 1, place Georges Lyon 59000 LILLE
Association des médecins algériens en France	8, rue Charles Pranard 59000 LILLE
Association franco-arabe des cadres	262, rue des Postes 59000 LILLE
Association Japon et Culture	14, rue Thiers 59000 LILLE
Association Pour l'Emploi des Cadres, service international	104, rue Nationale 59000 LILLE
Centre culturel britannique	4, place du temple 59000 LILLE
Club Japon Lille Nord-Pas-de-Calais	Chambre de commerce Place du théâtre BP 359 59020 LILLE cedex
BANQUES	
Abbey National	70, rue Saint-Sauveur 59000 LILLE
KBC banque	6, rue Nicolas Appert 59000 LILLE
CENTRES HOSPITALIERS	
Centre Hospitalier d'Armentières	112, rue Sadi Carnot BP189 59421 ARMENTIERES cedex
Centre Hospitalier d'Hazebrouck	1, rue de l'Hôpital 59190 HAZEBROUCK
Centre Hospitalier de Dunkerque	130 avenue Louis Herbeaux BP 6367 59385 DUNKERQUE cedex 1
Centre Hospitalier de Fourmies	Rue de l'Hôpital 59610 FOURMIES
Centre Hospitalier de Roubaix	11, boulevard Lacordaire 59100 ROUBAIX
Centre Hospitalier de Seclin	Avenue des Marronniers 59113 SECLIN
Centre Hospitalier Régional Universitaire de Lille	2, rue Oscar Lambret 59037 LILLE cedex
CHAMBRES DE COMMERCE	
Chambre de commerce et d'industrie de Lille Métropole	Place du théâtre 59000 LILLE
Chambre de commerce franco-allemande	
Chambre de commerce franco-belge	8, rue du Maréchal de Lattre de Tassigny 59000 LILLE
Chambre de commerce franco-britannique	75, boulevard Vauban 59000 LILLE
CONSULATS	
Consulat d'Allemagne	c/o Goethe Institut 98, rue des stations 59800 LILLE
Consulat d'Italie	2, rue d'Isly 59000 LILLE
Consulat de Finlande	c/o Nord France Expert

	299, boulevard de Leeds 59777 EURALILLE
Consulat de Grèce	21, rue Jules Ferry 59370 MONS EN BAROEUL
Consulat de la République Tchèque	7, rue des vicaires 59800 LILLE
Consulat de Norvège	166, rue de Margate 59240 DUNKERQUE
Consulat de Suisse	24, rue Desrousseaux 59800 LILLE
Consulat des Etats-Unis	107, rue Royale 59800 LILLE
Consulat des Pays-Bas	23, rue Solférino 59800 LILLE
Consulat du Bénin	95, rue du faubourg de Douai 59000 LILLE
Consulat du Canada	30, avenue Emile Zola 59800 LILLE
Consulat du Japon	1, place Georges Lyon 59000 LILLE
Consulat du Royaume du Maroc	20, rue de Bourgogne 59800 LILLE
Consulat du Sénégal	Secrétariat général du corps consulaire région Nord-Pas-de-Calais 1, place Georges Lyon 59000 LILLE
Consulat général d'Algérie	120, rue Solférino 59044 LILLE cedex
Consulat général d'Espagne	Permanence administrative c/o Norcomex 5, rue de la Clef 59000 LILLE
Consulat général de Belgique	10, rue du Maréchal de Lattre de Tassigny 59044 LILLE cedex
Consulat général de Grande-Bretagne	11, square Dutilleul 59800 LILLE
Consulat Royal de Suède	1, place Georges Lyon 59000 LILLE
Consulat royal du Danemark	c/o APIM 2, place du concert 59040 LILLE cedex
DIVERS	
Agence pour la Promotion Internationale de Lille Métropole	2, place du concert 59040 LILLE cedex
Agence Régionale de Développement	185, boulevard de la Liberté 59000 LILLE
Commission Nationale Informatique et Libertés	21, rue Saint-Guillaume 75340 PARIS cedex 07
Espace Régional Européen Info-Point Europe	Hôtel de région, centre Rihour 59000 LILLE
Fédération des Praticiens Adjoints Contractuels	17, rue de la Bluterie 94370 SUCY-EN-BRIE
INSEE	130, avenue du Président Kennedy 59000 LILLE
Institut National de la Statistique	Rue de Louvain 44 1000 BRUXELLES
Nord-Pas-de-Calais développement	75, rue Léon Gambetta 59000 LILLE
Ordre des Médecins du Nord	2, rue de la collégiale 59043 LILLE cedex
Ordre des Médecins du Pas-de-Calais	Résidence de France n°3 5, rue Emile Zola BP 132 62403 BETHUNE cedex
Pôle Universitaire Européen Lille Nord-Pas-de-Calais	1 bis, rue Georges Lefèvre 59044 LILLE cedex
ENTREPRISES	
Decathlon campus/siège international	4, boulevard de Mons 59650 VILLENEUVE D'ASCQ
European Clothes and Linens (ECL)	Z.A. rue Condorcet 59112 ANNOEULIN
ANF Industries	Place des ateliers/Rue bataille 59154 CRESPIN
Héliogravure Didier Québecor	59260 HELLEMMES

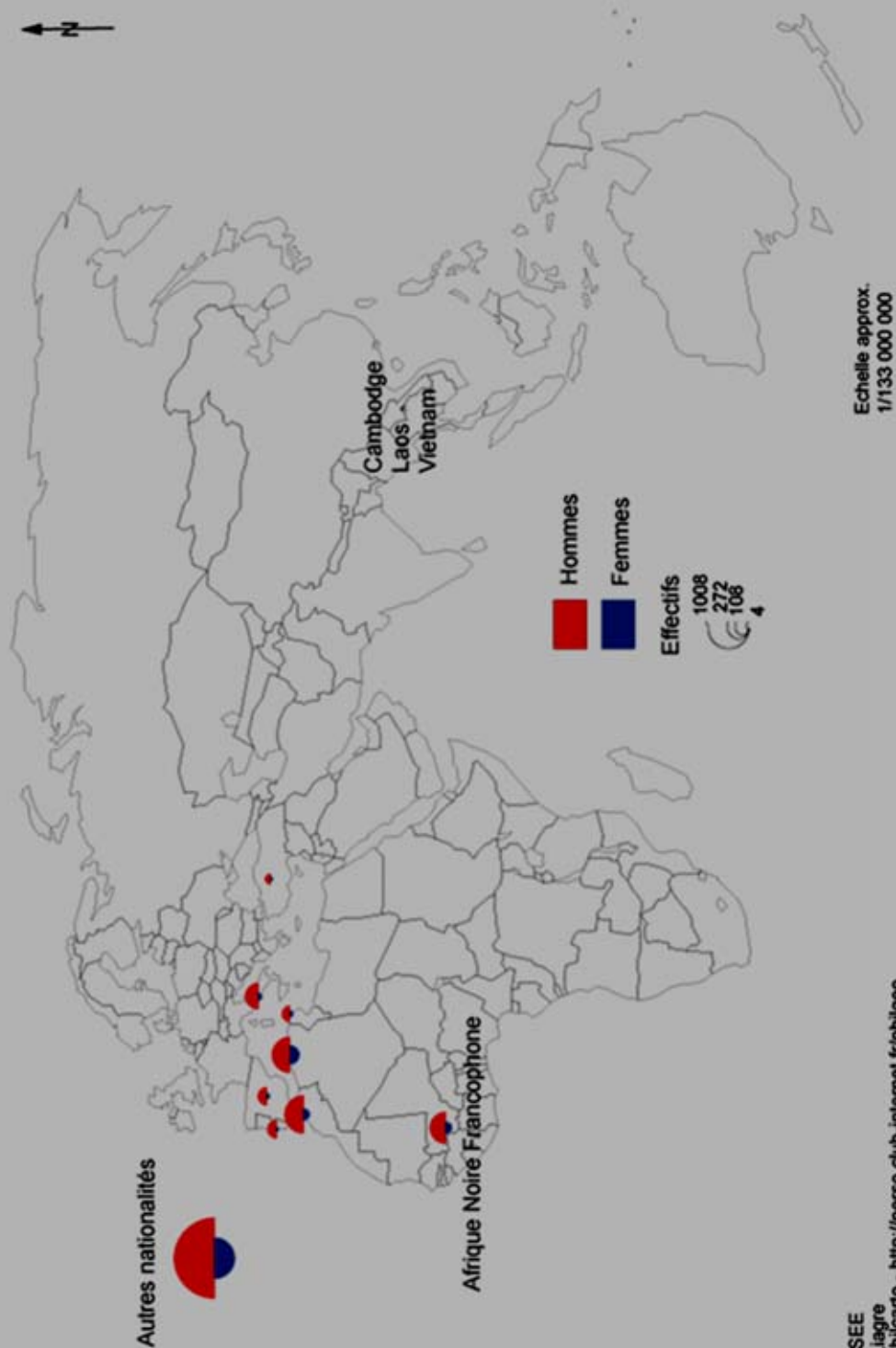
Mac Cain Alimentaire	Parc d'entreprises de la Motte du Bois 62440 HARNE
Abbey National France	70, rue Saint-Sauveur 59800 LILLE
Auchan	
Castorama	Route de l'Epinoy Parc d'activités BP24 59175 TEMPLEMARS
Redcats	110, rue Blanchemaille 59100 ROUBAIX
Dalkia	37, avenue du Maréchal de Tassigny 59350 SAINT-ANDRE-LEZ-LILLE
Leroy Merlin	Rue Chanzy Cedex 9 59712 LEZENNES
ATAC	Rue du Maréchal de Lattre de Tassigny 59170 CROIX
Groupe 3 Suisses International	4, place de la République 59170 CROIX
Béghin-Say	Rue Joseph Béguin 59239 THUMERIES
Lyreco France	Rue du 19 mars 1962 59770 MARLY
Bonduelle/Direction Générale	190, rue de Lezennes 59650 VILLENEUVE D'ASCQ
Société Lesaffre	137, rue Gabrile Péri 59700 MARCQ-EN-BAROEUL
Damart	160, boulevard de Fourmies 59100 ROUBAIX
Norauto/Siège social	Rue du Fort 59810 LESQUIN
Boulangier	Rue Haie Plouvier 59810 LESQUIN
ABX Logistics France	5, rue du calvaire 59810 LESQUIN
Kiabi services centraux	100, rue du calvaire 59510 HEM
Polimeri Europa France	Route des dunes BP59 59279 MARDYCK
PPG Industries France	Z.A. 59770 MARLY
Coca-Cola Entreprises	Z.E. de Bergues 36, route de Bierné 59380 SOCX
Roquette Frères (SA)	Rue de la Haute Loge 62136 LESTREM
Arc International	41, avenue du Général de Gaulle 62510 ARQUES
Bridgestone-Firestone France	Avenue Georges Washington 62400 BETHUNE
Scapartois	Rue Niepce 62217 TILLOY-LES-MOFFLAINES
Société Lensoise du Cuivre	Boulevard du Marais 62300 LENS
KBC Banque/succursale française	32, avenue de la Marne

	59290WASQUEHAL
Fortis Banque	84, rue Nationale 59000 LILLE
POUVOIRS PUBLICS	
Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales	62, boulevard de Belfort 59000 LILLE
Observatoire régional des formations, des qualifications, des emplois	13, rue Jeanne d'Arc 59000 LILLE
Office des Migrations Internationales (aujourd'hui Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations)	892, avenue de la République 59700 MARCQ-EN-BAROEUL
Préfecture du Nord (service des cartes de séjour)	2, rue Jacquemars Gielée 59000 LILLE
UNIVERSITES, CENTRES DE RECHERCHE, LYCEES	
Centre National de la Recherche Scientifique Délégation Nord-Pas-de-Calais et Picardie	« Espace Recherches Innovations » 2, rue des canonniers 59046 LILLE cedex
Ecole Active Bilingue Jeannine Manuel	418 bis, rue Albert Bailly 59700 Marcq-en-Baroeul
Ecole japonaise	116, rue du Général de Gaulle 59110 LA MADELEINE
Institut Pasteur	1, rue du Professeur Calmette 59000 LILLE
Lycée général et technologique Montebello	196, boulevard Montebello BP 80 59006 LILLE cedex
Université Catholique de Lille	60, boulevard Vauban 59000 LILLE
Université de Lille III-Charles de Gaulle	Domaine universitaire du pont de Bois BP 149 59653 VILLENEUVE D'ASCQ
Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis	Rue du Faubourg de Paris 59300 VALENCIENNES
Université des Sciences et Technologies de Lille	Cité Scientifique 59655 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX
Université Droit et Santé	42, rue Paul Duez 59000 LILLE
Université du Littoral Côte d'Opale	1, place de l'Yser BP 1022 59375 DUNKERQUE CEDEX 1

**ANNEXE N° 6 : Les « Cadres et Professions Intellectuelles
Supérieures » de nationalité étrangère
dans la région Nord-Pas-de-Calais au recensement de 1990
(sondage au ¼)**

**Carte n° : Répartition par sexe et principales nationalités des "Cadres et Professions intellectuelles supérieures"
de nationalité étrangère dans la région Nord-Pas-de-Calais (RGP 1990, sondage au 1/4)**

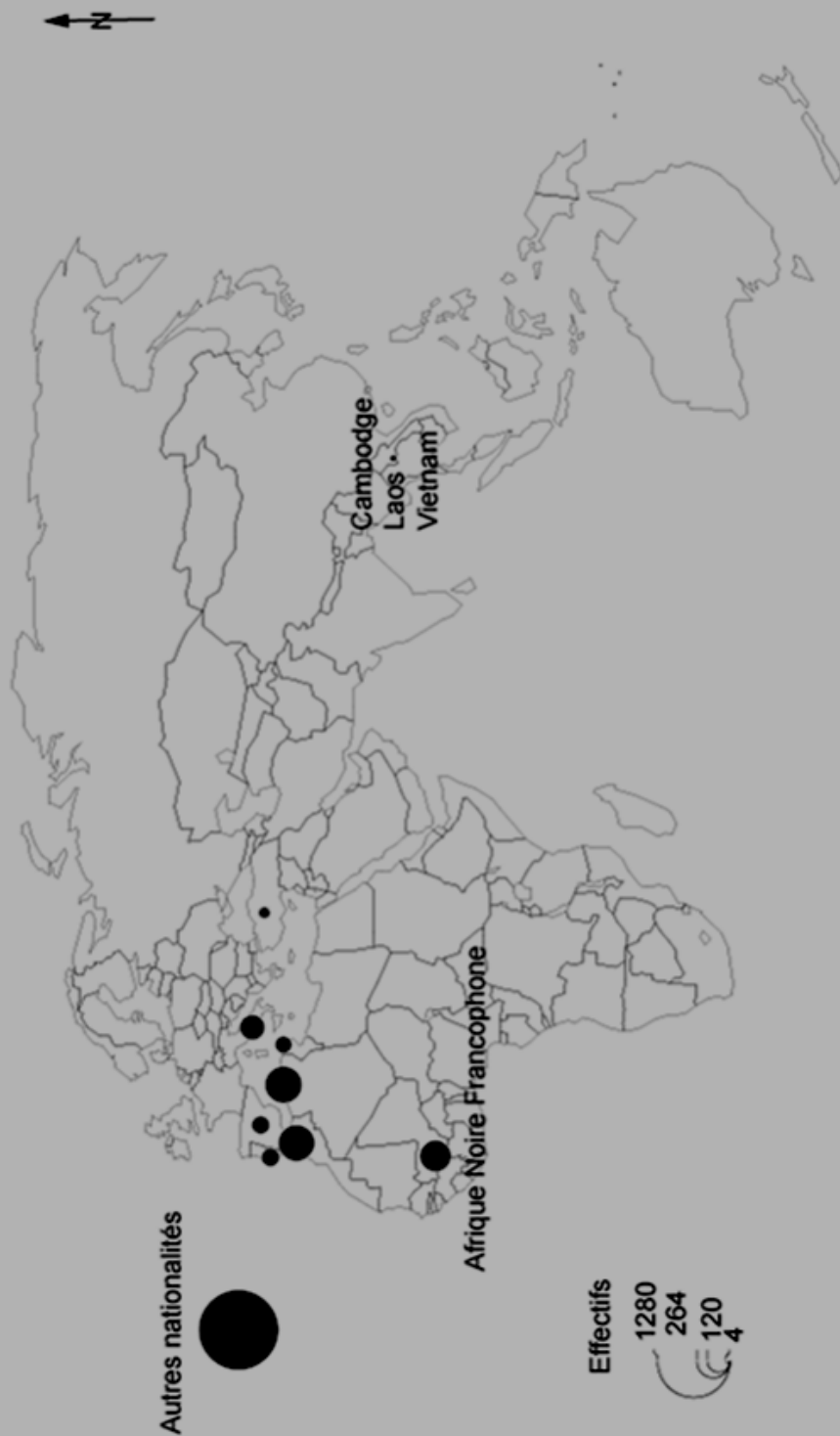
** i. e.: Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques, Cadres d'entreprises*



Source: INSEE
Réal. : R. Liagre
Fait avec Philcarto - <http://perso.club-internet.fr/phlilgeo>

Carte n° : Origine des "Cadres et professions intellectuelles supérieures*" de nationalité étrangère dans la région Nord-Pas-de-Calais (RGP 1990, sondage au 1/4)

* i. e.: Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques, Cadres d'entreprises



Source: INSEE
Fait avec Philcarto - <http://perso.club-internet.fr/philgeo>
Réal.: R. LIAGRE

Echelle approx.
1/133 000 000

ANNEXE n°7 : Tableau récapitulatif des conditions de nationalité pour exercer les emplois du secteur privé

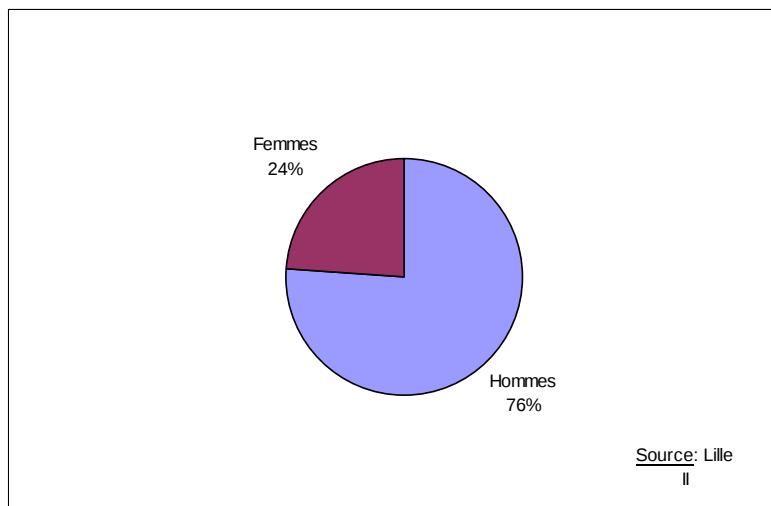
PROFESSIONS	CONDITIONS DE NATIONALITE FRANCAISE	CONDITION DE NATIONALITE FRANCAISE OU RESSORTISSANTS DE L'UE	CONDITION DE RECIPROCITE
PROFESSIONS DE SANTE			
Médecins		X	X
Chirurgiens-dentistes		X	
Sages-femmes		X	
Directeurs et directeurs adjoint de laboratoire d'analyse de biologie médicale	X		
Pharmaciens		X	X
Vétérinaires		X	
PROFESSIONS JURIDIQUES ET JUDICIAIRES			
Avocats		X	X
Administrateurs judiciaires	X		
Conseillers du travail	X		
Mandataire judiciaire à la liquidation des entreprises	X		
Greffiers des tribunaux de commerce	X		
Huissiers de justice	X		
Notaires	X		
Avoués auprès des cours d'appel		X	
Commissaires priseurs		X	
PROFESSIONS COMPTABLES ET FINANCIERES			
Démarcheur financier		X	X
Experts comptables		X	X
Commissaires aux comptes de société		X	X
TRANSPORTS			
Commissionnaires de transport		X	X
Capitaines de navires français	X		
Personnels navigant professionnels de l'aéronautique civile	X		
Dirigeants d'une entreprise de transports aériens	X		
METIERS DE L'URBANISME			
Architectes		X	X
Géomètres-experts		X	
ENSEIGNEMENT PRIVE			
Directeurs des établissements d'enseignement primaire et secondaire	X		

Directeurs et professeurs d'une école d'enseignement technique, industriel ou commercial	X		
Agents généraux d'assurance		X	X
Courtiers de marchandises assermentés		X	
SECURITE, SURVEILLANCE, RECHERCHE			
Dirigeants ou collaborateurs indépendants d'une agence privée de recherche		X	X
Dirigeants ou gérants d'une entreprise de surveillance, de gardiennage ou de transport de fonds		X	X
TOURISME, LOISIRS			
Directeurs, membres du comité de direction des cercles et casinos		X	
Directeurs de salles de spectacles	X		
Guides interprètes de tourisme (régionaux ou nationaux) et conférenciers nationaux		X	X
ACTIVITES COMMERCIALES SPECIALISEES			
Débitants de boissons		X	
Débitants de tabac		X	X
METIERS DE LA COMMUNICATION			
Directeurs de publication de presse	X		
Directeurs et co-directeurs de la publication d'un service de communication audiovisuelle	X		
Directeurs d'une société coopérative de messagerie de presse	X		
Membres du comité de rédaction d'entreprises éditant des publications périodiques destinées à la jeunesse	X		
CONCESSINNAIRES DE SERVICES PUBLICS			
Concessionnaires d'énergie hydraulique	X		
PROFESSIONS DU SECTEUR AGRICOLE			
Collecteurs agréés de céréales		X	
Usagers des marchés d'intérêt national		X	X
ARMES ET MUNITIONS			
Administrateurs des entreprises de poudres et de substances explosives		X	
Détenteurs d'une autorisation		X	

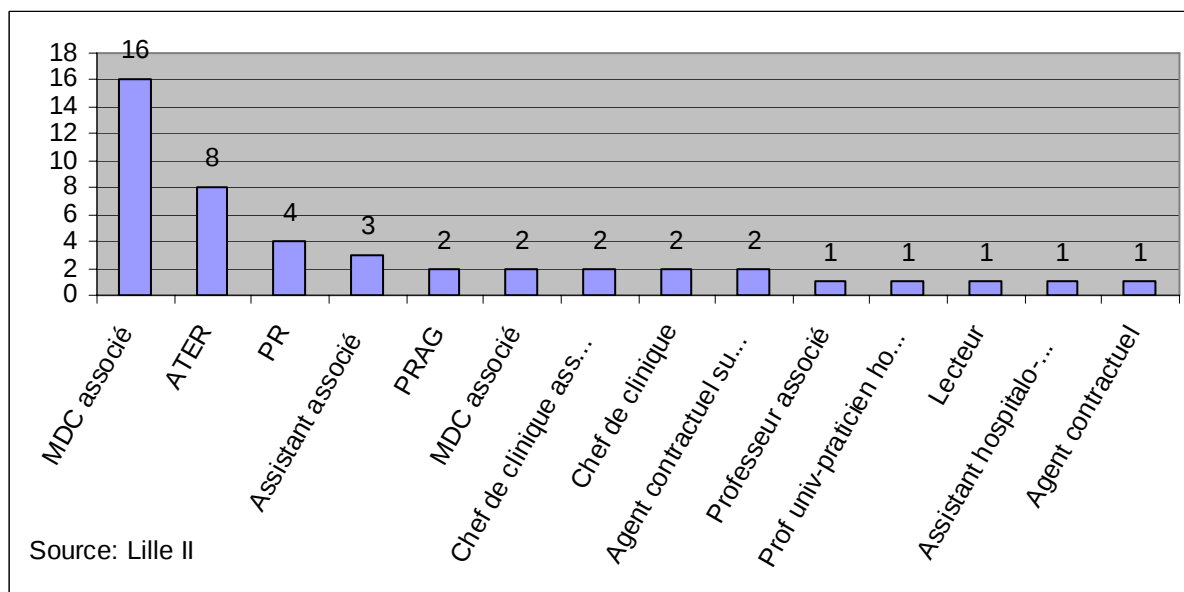
de fabrication d'armes et de munitions			
POMPES FUNEBRES			
Dirigeants d'une régie, entreprise, association ou établissement de service extérieur des pompes funèbres		X	

ANNEXE n° 8 : Iconographie sur le thème des enseignants/chercheurs de nationalité étrangère dans quelques universités de la région Nord-Pas-de-Calais

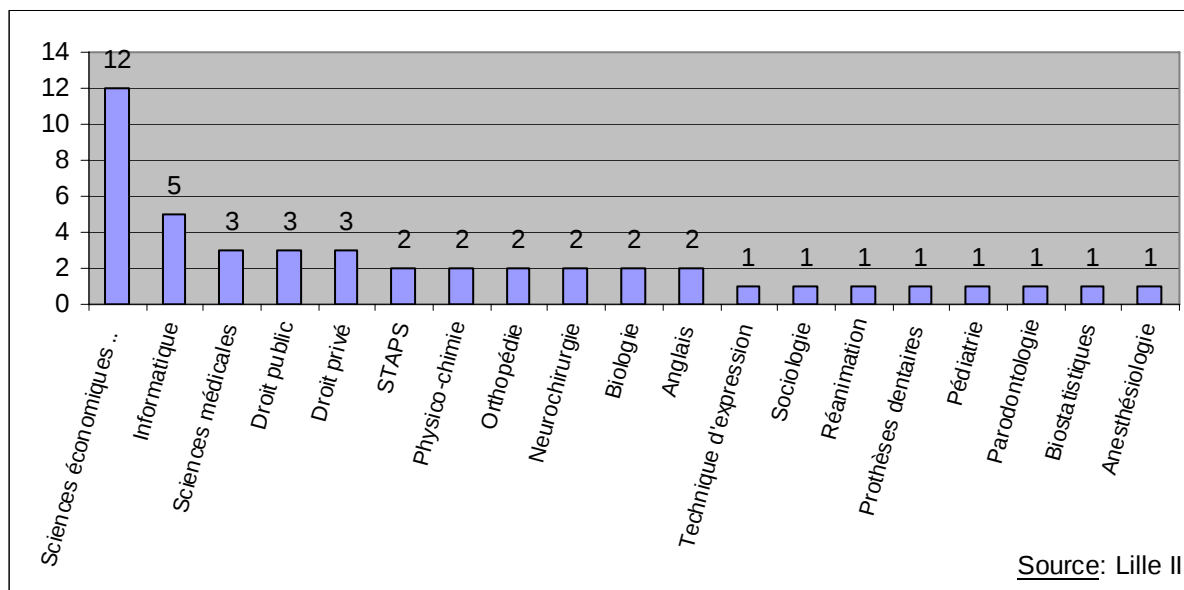
Graphique n° 1 : Sex-ratio des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère de l'Université de Lille II (Droit et santé) en 2002/2003.



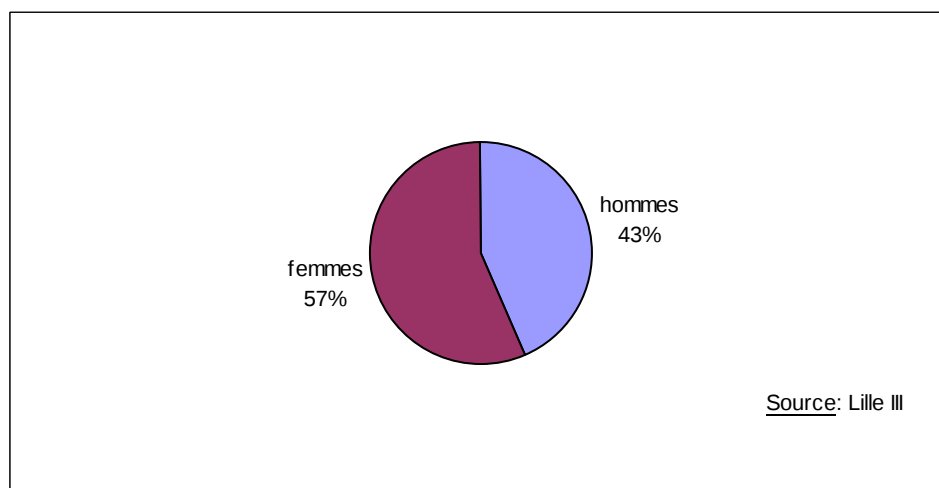
Graphique n° 2 : Grades des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère de l'Université de Lille II (Droit et santé) en poste en 2002/2003 (NB : PR : Professeur, ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche, PRAG : Professeur Agrégé, MDC : Maître de Conférences)



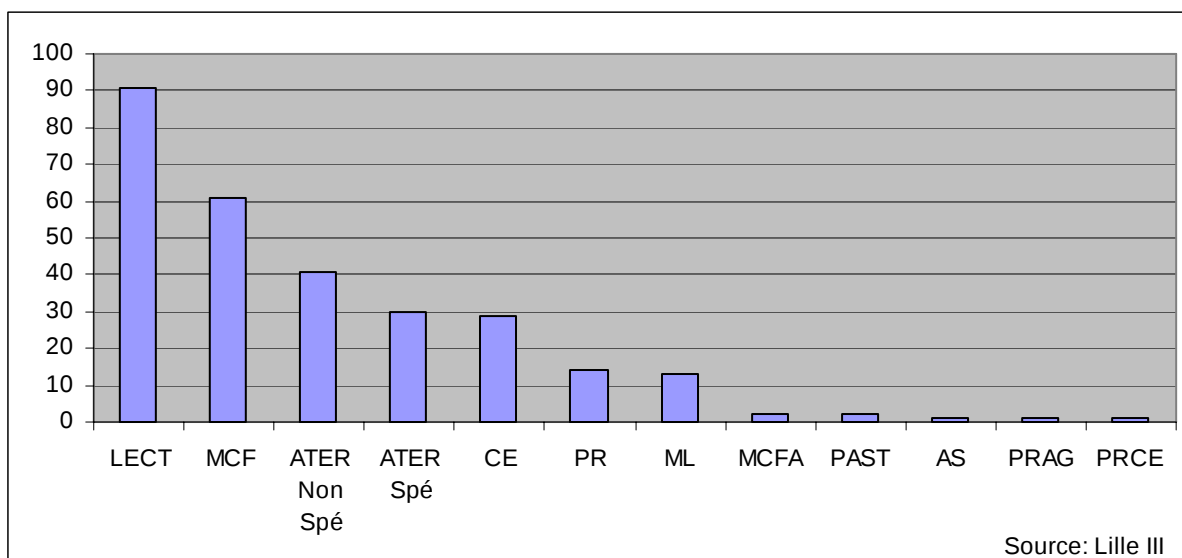
Graphique n° 3 : Répartition par disciplines des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère de l'Université de Lille II (Droit et santé) en poste en 2002/2003.



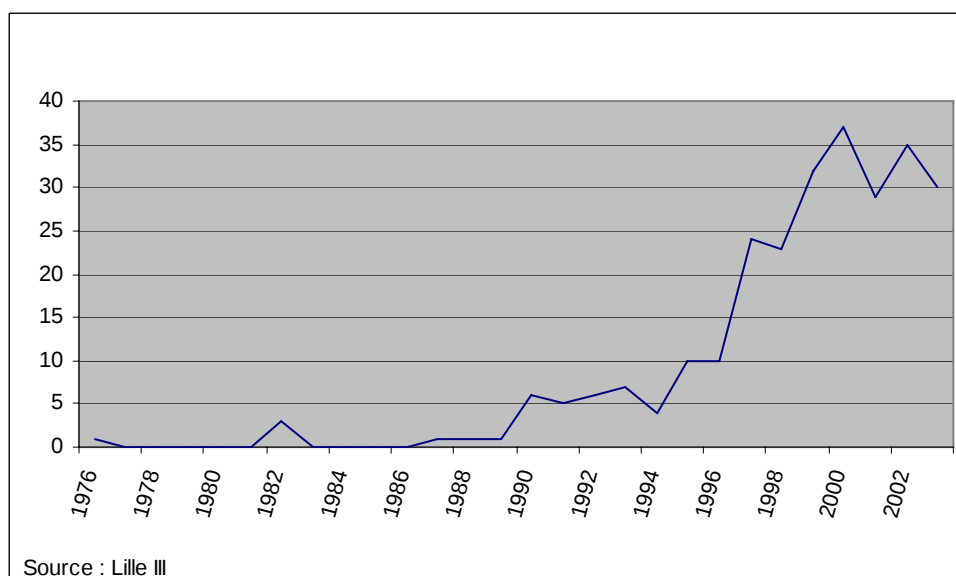
Graphique n°4 : Sex-ratio des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère en poste à l'Université de Lille III Charles de Gaulle entre 1976 et 2003



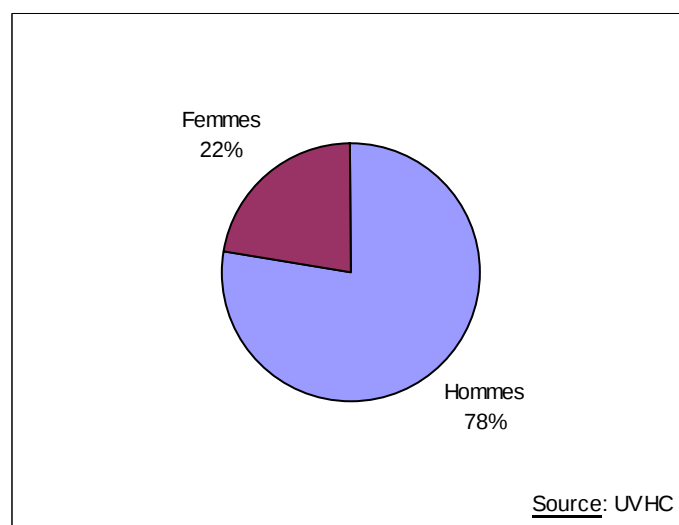
Graphique n°5 : Fonctions des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère en poste à l'Université de Lille III Charles de Gaulle entre 1976 et 2003 (LECT : Lecteur, CE : Chargé d'Enseignements, AS : Assistant, PRCE : Professeur Certifié)



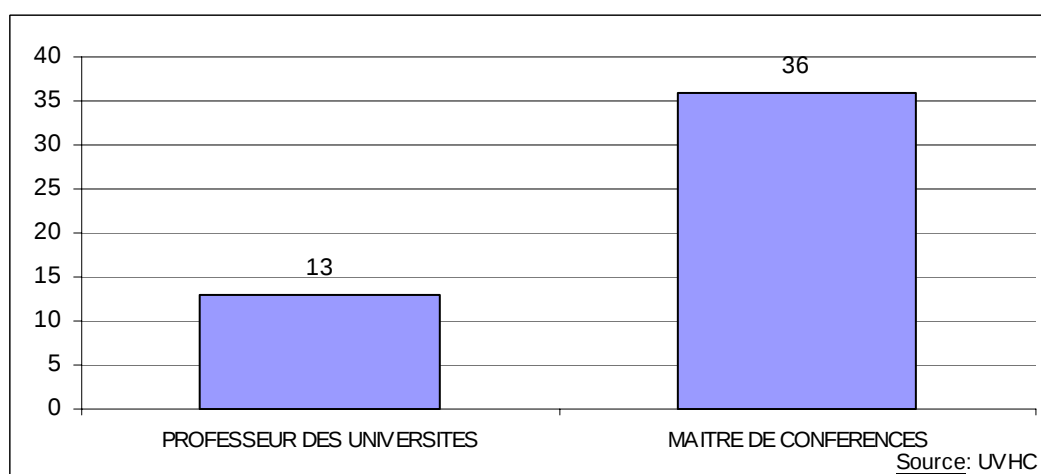
Graphique n°6 : Effectifs d'enseignants-chercheurs de nationalité étrangère en poste à l'université de Lille III Charles de Gaulle entre 1976 et 2003



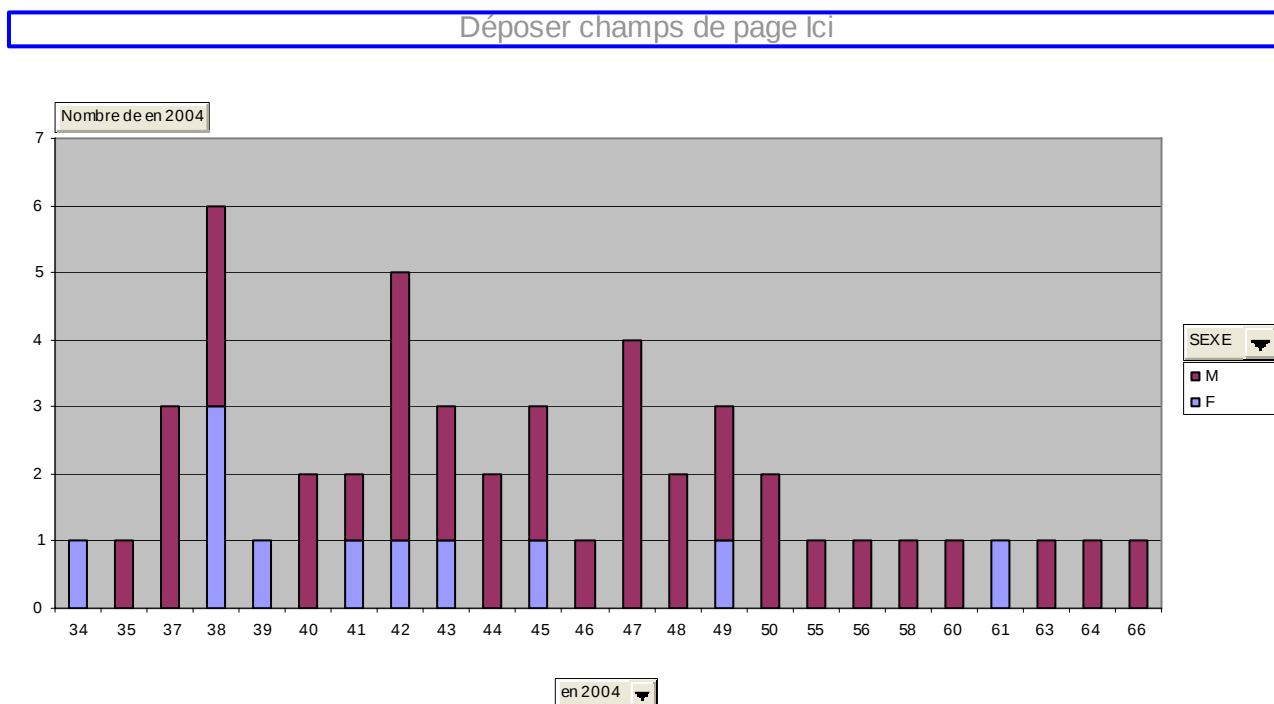
Graphique n°7 : Sex-ratio des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère en poste à l'UVHC en 2003



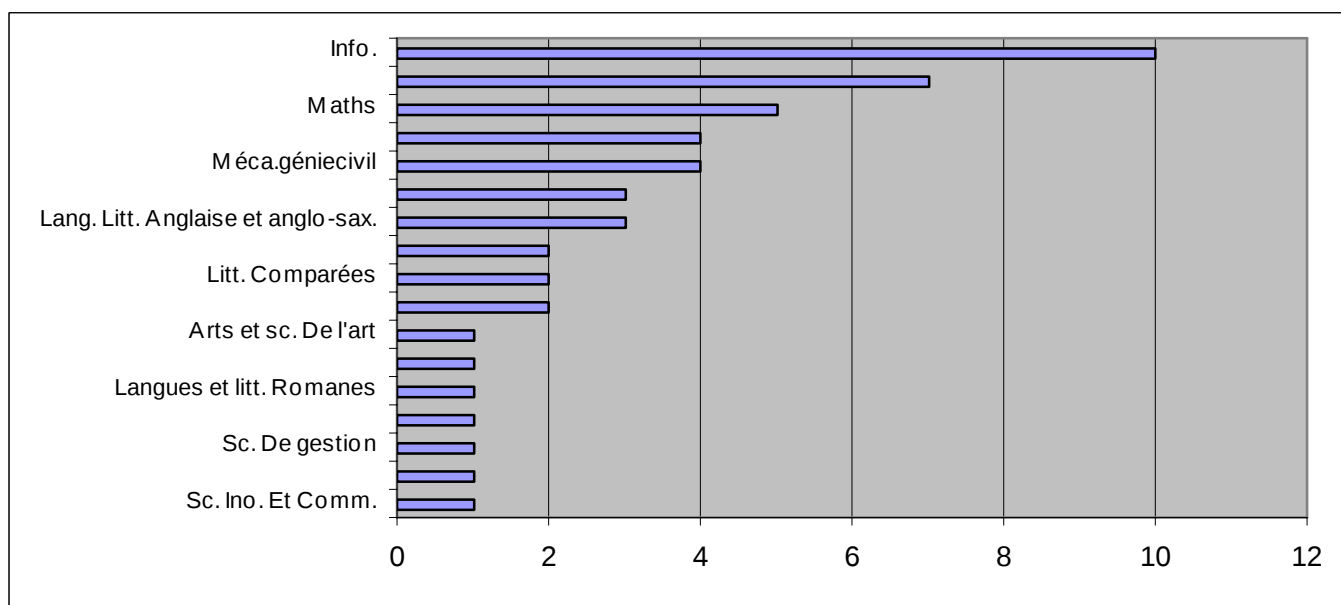
Graphique n° 8: Grade des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère en poste à l'UVHC en 2003



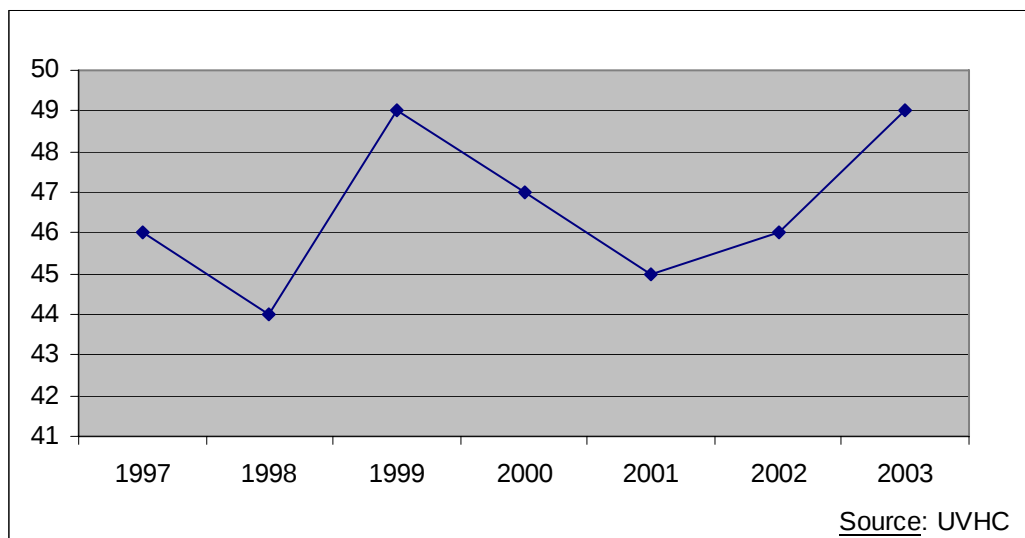
Graphique n°9 : Répartition par âges (en 2004) et par sexe des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère de l'UVHC.



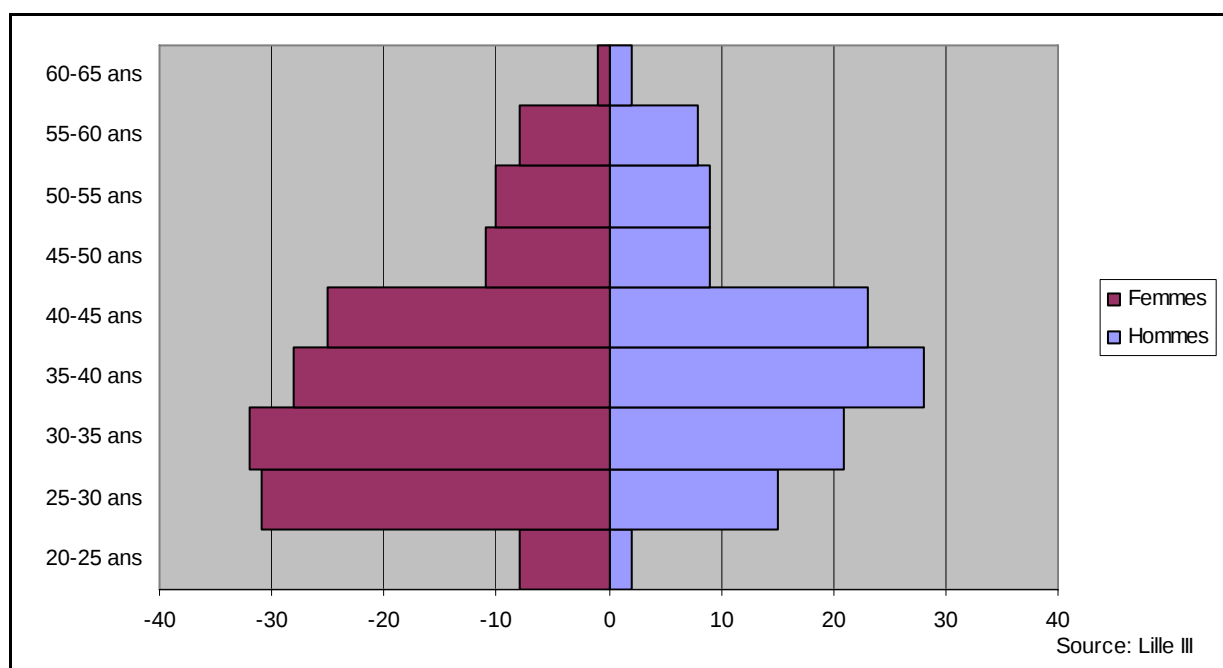
Graphique n°10 : Disciplines des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère en poste à l'UVHC en 2003.



Graphique n°11 : Evolution du nombre d'enseignants-chercheurs de nationalité étrangère à l'UVHC de 1997 à 2003.



Graphique n°20 : Pyramide des âges des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère en poste à l'Université de Lille III Charles de Gaulle entre 1976 et 2003.



ANNEXE N°9 : Les prestations offertes par le Syndicat National des
Professionnels de la Relocation et de la mobilité

Assistance location

Remise de documentation sur la ville et sa région

Etablissement d'un questionnaire logement

Prise en charge du collaborateur par une consultante qui devient son interlocutrice privilégiée

Le marché de l'immobilier dans son ensemble est appréhendé de façon quasi exhaustive

Etablissement d'un planning de visites très complet

Une journée est consacrée aux visites *

Vérification du bail et accompagnement pour la signature

** La consultante accompagne la famille dans toutes les visites*

Assistance achat

Remise de documentation sur la ville et sa région

Etablissement d'un questionnaire logement

Prise en charge du collaborateur par une consultante qui devient son interlocutrice privilégiée

Le marché de l'immobilier dans son ensemble est appréhendé de façon quasi exhaustive

Etablissement d'un planning de visites très complet

La première journée de visites permet d'affiner les recherches ultérieures *

Après de nouvelles recherches, une deuxième journée est consacrée aux visites *

Une dernière série de recherches, suivie d'une troisième journée de visites, est organisée, si aucun des logements visités précédemment ne convient.

Cette procédure en trois phases aboutit à un choix définitif *

Suivi de la préparation du compromis de vente et accompagnement pour la signature

** La consultante accompagne la famille dans toutes les visites*

Assistance complète (en plus de ce que l'on a au-dessus, ils payent pour)

Vérification du bail avant signature, notamment les clauses particulières, et consultation d'un juriste spécialisé en droit immobilier si nécessaire. La consultante est présente lors de la signature du bail

Assistance état des lieux : présence vigilante lors de l'état des lieux, avec ou en l'absence de la famille

Assistance à la mise en service des utilitaires : eau, gaz/électricité, téléphone, câble, canal +, location poubelle, chaudière

Assistance assurance : demande de cotations pour le logement

Assistance en déménagement

Découverte de la région

Présentation de la région, avec visite des quartiers susceptibles de convenir

Visite de 2 ou 3 logements, sélectionnés par la consultante

Visite d'établissements scolaires

Mise en relation avec des familles déjà installées notamment pour les impatriés

Autres démarches

Assistance état des lieux : présence vigilante lors de l'état des lieux, avec ou en l'absence de la famille

Assistance à la mise en service des utilitaires : eau, gaz/électricité, téléphone, câble, canal +, location poubelle, maintenance chaudière

Assistance assurance : demande de cotations pour le logement et pour la voiture

Assistance pour l'ouverture d'un compte bancaire : accompagnement dans une banque avec explication du système bancaire français

la scolarité

Informations et conseils donnés aux parents sur les établissements scolaires pouvant leur convenir

Inscriptions des enfants dans les établissements choisis

les démarches administratives

Procédure de visa travailleur (work permit) : constitution du dossier et suivi avec les différentes administrations

Procédure de « famille accompagnante » si nécessaire

Carte de séjour : gestion des documents, constitution et suivi du dossier
Accompagnement du collaborateur lors des rendez-vous

Permis de conduire : enregistrement, échange ou obtention du permis français

Importation de véhicule en provenance de la CEE : collecte des documents et gestion du dossier. Accompagnement si nécessaire

Assistance carte grise : gestion des documents et déplacement à la préfecture

Etablissement de traductions certifiées conformes : gestion des documents à traduire avec l'organisme de traduction accrédité

Les services à la population : probablement à améliorer

Les services à la population concernent de façon large l'ensemble des services collectifs assurés par le public comme par le privé.

Important pour les cadres étrangers car cela concerne : les services de santé, de la culture, des loisirs et du sport, de l'accueil de la petite enfance, tout comme les commerces. I.e. tout ce qui facilite la vie courante.