

« Immigration sélective et besoins de l'économie française »

Rapport

14 janvier 2006

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
CHAPITRE 1: COMPOSITION DE L'IMMIGRATION EN FRANCE AU DEBUT DES ANNEES 2000, QUELQUES CHIFFRES	5
1 – Les nouveaux immigrants constituent un apport important à la population active, mais l'immigration qualifiée est faible au regard des flux annuels d'immigration.	5
2 – Les immigrés sur le marché du travail	8
3 – Les universités françaises attirent de plus en plus d'étudiants étrangers	12
CHAPITRE 2 : EFFETS DE L'IMMIGRATION SUR L'ECONOMIE	15
1 – Les effets de l'immigration sur les indicateurs macroéconomiques	15
1.1 – Les effets mécaniques de l'immigration	15
1.2 – Les effets positifs de l'immigration qualifiée	16
1.3 – Les effets de la complémentarité	17
2 – Les effets de l'immigration sur la répartition des revenus	17
2.1 – Les effets sur le marché du travail	18
2.2 – Les effets sur les revenus des autochtones	19
3 – Les effets de l'immigration sur les finances publiques	20
CHAPITRE 3 : LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE QUALIFIEE DEVRAIENT S'ACCENTUER A MOYEN TERME	22
1 – Les secteurs pour lesquels la main d'œuvre immigrée pourrait venir compléter l'apport de la main d'œuvre autochtone	22
2 – L'immigration ne constitue pas toujours la solution la plus adaptée pour répondre aux difficultés de recrutement de court terme	23
2.1 – L'immigration, une solution aux difficultés de recrutement causées par une pénurie de main d'œuvre	23
2.2 – L'immigration, une solution aux pénuries de main d'œuvre pour certains métiers	27
2.3 - L'immigration, une solution possible pour réduire les difficultés de recrutement qui répondent aux conditions précédentes	29
3 – Les besoins en main d'œuvre qualifiée sont plus visibles à moyen terme et pourraient constituer la base d'une immigration choisie	32
3.1 – Les projections à moyen terme font apparaître des besoins de recrutement importants dans certains secteurs et certains métiers	32
3.2 - Parmi les métiers à fort potentiel de croissance figurent plusieurs métiers qualifiés	35

CHAPITRE 4 : ORGANISER L'IMMIGRATION QUALIFIEE ET ATTIRER LES ETUDIANTS ETRANGERS	37
1 – Organiser l’immigration qualifiée	37
2 – Attirer, orienter puis insérer les étudiants étrangers	40
2.1 – Des avantages spécifiques liés à l’immigration d’étudiants étrangers	40
2.2 – La France accueille un nombre important d’étudiants étrangers mais le dispositif d'accueil pourrait être renforcé	40
2.3 – Les moyens actuellement en place devraient être renforcés pour assurer l'efficacité d'une immigration choisie d'étudiants étrangers	41
ANNEXE 1 : IMMIGRATION A VOCATION PERMANENTE ET TEMPORAIRE SELON LES MOTIFS D'ENTREES EN 2003	44
ANNEXE 2 : LES AUTOCHTONES BENEFICIENT-ILS DE L'IMMIGRATION ?	45
LES ENSEIGNEMENTS DE LA THEORIE ECONOMIQUE	45
ANNEXE 3 : ETUDES EMPIRIQUES D'UNE VARIATION DE L'OFFRE DE TRAVAIL IMMIGRE SUR LES SALAIRES	48
ANNEXE 4 : PERSPECTIVES D'EMBAUCHES LIEES A DES CREATIONS DE POSTES ET AUX DEPARTS A LA RETRAITE	50
ANNEXE 5 : LES METIERS TRES QUALIFIES	51
ANNEXE 6 : CLASSEMENT DES 100 PREMIERES UNIVERSITES MONDIALES SELON L'UNIVERSITE DE SHANGHAI	52
ANNEXE 7 : OBJECTIF 1 DU SEMINAIRE GOUVERNEMENTAL SUR L'ATTRACTIVITE DE LA FRANCE	54
BIBLIOGRAPHIE	58

INTRODUCTION

La productivité horaire des travailleurs français est l'une des plus élevée du monde. L'action des pouvoirs publics n'est sans doute pas étrangère à cette performance : l'excellent niveau de l'enseignement français et la très grande qualité des infrastructures publiques sont à l'origine de la forte productivité horaire des travailleurs français. Que nous manque-t-il alors pour innover, inventer et repousser la « frontière technologique » comme sait si bien le faire l'économie américaine ?

Certains disent que l'esprit d'entreprendre fléchit sous le poids des prélèvements obligatoires et de la régulation. D'autres, parfois les mêmes parce que plusieurs causes peuvent coexister, que c'est la main d'œuvre très qualifiée qui fait défaut. Certes les grandes écoles françaises et les universités produisent des travailleurs ultra-qualifiés. En produisent-elles suffisamment ? L'économiste français Philippe Aghion, professeur à Harvard, soutient la thèse selon laquelle la structure des qualifications offerte par le système éducatif français (et européen) était idéale lorsque notre économie devait rattraper son retard vis-à-vis des Etats-Unis, mais que, maintenant qu'il n'y a plus de retard et que la croissance ne se gagne que par l'innovation, nous manquons de la masse critique de très qualifiés suffisante. L'immigration de travailleurs qualifiés est-elle le moyen d'accroître rapidement le réservoir de qualifiés dans lequel les entreprises pourraient trouver les moyens d'innover ?

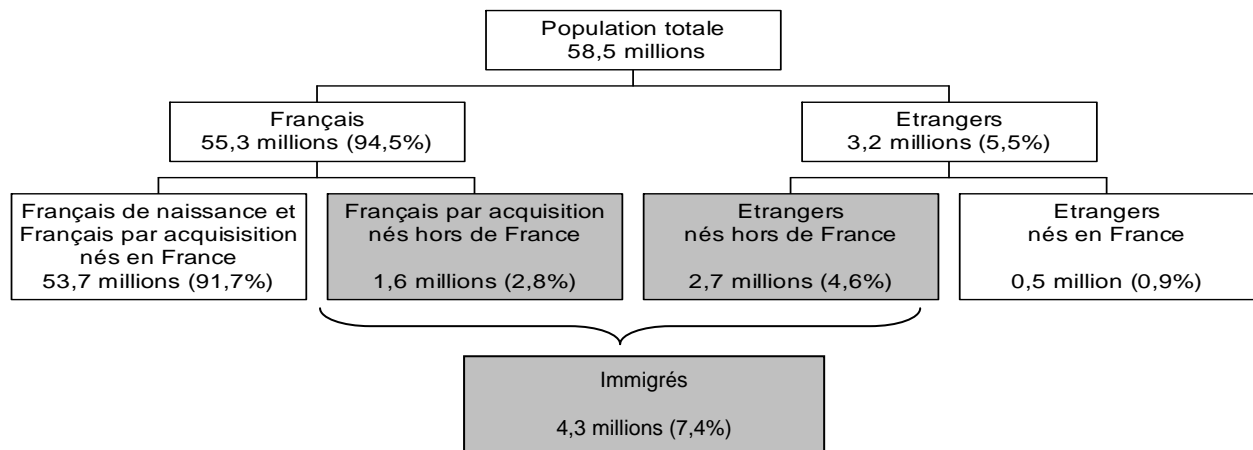
Si l'immigration de travailleurs très qualifiés est susceptible de résoudre le problème de rareté de la main d'œuvre qualifiée, l'immigration de travailleurs qualifiés peut aussi constituer la réponse à d'autres défis auxquels l'économie française fait face. D'ici deux ou trois ans, certains secteurs vont devoir embaucher massivement pour remplacer les départs à la retraite des *baby-boomers*. L'immigration de travailleurs qualifiés est-elle une piste à envisager pour éviter que les entreprises ne rencontrent des difficultés de recrutement. Si oui, quels sont les secteurs et les métiers concernés ? Depuis plusieurs années, avant même le départ à la retraite des *baby-boomers*, dans certains secteurs ou pour certains types de métiers, les entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter. L'immigration de travailleurs qualifiés est parfois avancée comme l'un des moyens de résoudre ces difficultés. Est-ce la solution ?

Ce rapport a pour objet d'étudier les effets de l'immigration et de l'immigration qualifiée sur une économie et d'identifier les métiers et les secteurs pour lesquels l'immigration serait une réponse soit aux besoins d'innovation, soit aux besoins à terme de l'économie française, soit aux difficultés de recrutement des entreprises. Le premier chapitre du rapport propose une photographie de la main d'œuvre immigrée en France, et des flux de travailleurs immigrés accueillis chaque année. Le second chapitre propose un catalogue raisonné des effets de l'immigration sur les grandeurs économiques et le bien-être des autochtones et des immigrés. Le troisième chapitre utilise des enquêtes et des travaux de prospectives pour identifier les métiers et les secteurs qui bénéficieraient d'une immigration qualifiée. Finalement, le quatrième chapitre propose des pistes pour la mise en place d'une politique d'immigration de travailleurs qualifiés.

CHAPITRE 1: Composition de l'immigration en France au début des années 2000, quelques chiffres

Selon le recensement de 1999, la France comptait 4 310 000 immigrés en 1999, soit 7,4% de la population. A cette date, plus d'un tiers des immigrés avait acquis la nationalité française. Rappelons que selon la définition retenue par les démographes, est immigrée toute personne née de nationalité étrangère dans un pays étranger mais vivant actuellement en France. Selon cette définition, tous les étrangers vivant en France ne sont pas des immigrés (on peut être étranger né en France) et tous les immigrés ne sont pas de nationalité étrangère (puisqu'on peut acquérir la nationalité française). De la même façon, on peut être né à l'étranger et vivre en France sans être immigré, si la nationalité de naissance est française.

Graphique 1 : Dénombrement des Français, étrangers et immigrés en France en 1999



Source : Insee, Recensement de la population, 1999

1 – Les nouveaux immigrants constituent un apport important à la population active, mais l'immigration qualifiée est faible au regard des flux annuels d'immigration.

Le nombre d'immigrés vivant en France à un moment donné résulte des flux d'entrée (de nouveaux immigrés arrivent) depuis plusieurs décennies et des flux de sortie (des immigrés quittent la France). Bien évidemment, les touristes étrangers qui entrent et sortent du pays ne sont pas concernés ici, nous ne nous intéressons qu'aux personnes vivant en France pour au moins quelques mois successifs. Les flux d'entrée d'étrangers sont relativement bien connus, puisque, lorsque l'on est étranger désirant s'installer en France, il faut une autorisation pour entrer sur le territoire français. A l'inverse, les flux de sortie sont mal connus, puisque aucune démarche administrative n'est requise pour quitter définitivement le territoire français. Pour avoir un panorama de la situation de l'immigration en France, on utilise donc à la fois les données sur les flux et les données de population issues des recensements et des enquêtes de l'Insee, notamment l'enquête « emploi ».

Tableau 1 : Immigration à vocation temporaire et permanente selon les motifs d'entrée et l'origine en 2003

Origine des entrées	Séjour Permanent	Séjour Temporaire *	Total
Travail	20 700	n.d.	n.d.
EEE	13 800	n.d.	n.d.
hors EEE	6 900	25 200	32 100
Etudiants	0	n.d.	
EEE	0	n.d.	n.d.
hors EEE	0	52 000	52 000
Visiteurs	18800	0	18800
EEE	11 200	0	11 200
hors EEE	7 600	0	7 600
Autres	133 600	0	133 600
EEE	12 100	0	12 100
hors EEE	121 500	0	121 500
<i>dont</i>			
<i>conjoints de français</i>	37 100		
<i>bénéficiaires du regroupement familial</i>	26 700		
Total	173 200	n.d.	n.d.
EEE	36 700	n.d.	n.d.
hors EEE	136 500	77 800	214 300

Source : OMI et Ministère de l'Intérieur, voir aussi annexe 1 et le Rapport annuel de la Direction d la population et des migrations, (La documentation Française, 2005). Les chiffres ont été arrondis à la centaine. En 2003, l'Espace Economique d'Ensemble (EEE) comprenait les 15 pays de l'Union Européenne, l'Islande, le Lichtenstein et la Norvège.

L'analyse des flux d'entrée montre que la très grande majorité des immigrés est autorisée à entrer en France pour d'autres motifs que les études ou le travail. Ainsi en 2003, sur les 173 000 nouveaux immigrants autorisés sur le territoire français pour des séjours permanents, seuls 20 700 (12%) venaient pour exercer une profession. La plupart des autorisations permanentes sont délivrées à d'autres titres et notamment au titre de conjoint de français (37 100) ou du regroupement familial (26 700). Concernant les 77 800 autorisations de séjours temporaires, pour lesquelles on ne dispose que des chiffres concernant les immigrés provenant d'un pays hors EEE, 1/3 sont accordées pour des motifs liés au travail et 2/3 pour des études.

Bien que l'immigration par le travail soit peu développée, les nouveaux immigrants constituent un apport important à la population active. On ne peut limiter l'apport de la main d'œuvre immigrée à la population active aux seules migrations pour motif de travail. En réalité, l'ensemble des immigrés à vocation permanente bénéficie d'une carte de séjour donnant droit à exercer un emploi. De fait, les bénéficiaires du regroupement familial, les conjoints de Français ou les réfugiés constituent l'apport dominant à la main d'œuvre¹.

Ces immigrants entrés sur le sol français pour d'autres motifs que celui du travail ne peuvent faire l'objet d'une sélection au regard de leur qualification professionnelle, puisque leur accès

¹ Notons cependant que parmi les 136 500 autorisations de séjours permanents délivrées en 2003 pour des motifs autres que le travail, les études ou les visites, toutes ne débouchent pas sur une participation au marché du travail, ne serait ce que parce ce qu'une partie importante concerne des enfants scolarisés (cf. tableau 19, annexe 1).

au marché du travail français est fondé sur des droits constitutionnels (droit au respect de la vie privée et familiale, droit d'asile). Autrement dit, les pouvoirs publics ne disposent constitutionnellement d'aucune marge de manœuvre sur les compétences professionnelles de la majorité des nouveaux immigrants qui viennent nourrir la population active.

Si les travailleurs de l'UE15 ne sont pas concernés par une politique d'immigration choisie, puisque le principe de libre circulation des travailleurs leur permet d'accéder librement au marché du travail français, l'arrivée des travailleurs des nouveaux Etats membres est contrôlée, au moins jusqu'au 1^{er} mai 2006. Actuellement, les ressortissants des ces Etats ne peuvent accéder au marché de l'emploi salarié qu'en respectant les règles gouvernant l'emploi des étrangers ressortissants des Etats tiers de l'Union européenne. Ils sont donc soumis à l'obligation d'obtenir une autorisation de travail, et peuvent faire l'objet d'une sélection au regard de leur qualification professionnelle². Au 1^{er} mai 2006 les pays de l'UE15 devront reconsidérer l'ouverture de leur marché du travail et décider s'ils souhaitent prolonger la situation actuelle pour 3 ans encore ou ouvrir leur marché du travail aux ressortissants des nouveaux Etats membres. Au 1^{er} mai 2009, soit 5 ans après l'adhésion, la libre circulation s'applique de droit, sauf dans les Etats membres qui feraient état de perturbations graves de leur marché du travail et pourraient, dans ce cas, prolonger une nouvelle et dernière fois la période transitoire pour deux ans

Tableau 2 : Composition des flux d'immigration (hors EEE) pour raisons liées au travail en 2003

	Séjour Permanent	Séjour Temporaire *	Total
Travailleurs qualifiés	6 900	1 600	8 500
Salariés	6 500		
Actifs non salariés	400		
« Scientifiques »		1 200	
« Professions artistiques et culturelles »		400	
Travailleurs non qualifiés	0	23 600	23 600
Saisonniers		14 600	
Autorisations provisoires		9 000	
Total	6 900	25 200	32 100

Source : OMI et Ministère de l'Intérieur (cf. annexe 1)

* : Les séjours à vocation temporaire concernent les ressortissants étrangers titulaires d'un CDD, les travailleurs saisonniers et les chercheurs ou enseignants du supérieur titulaires d'une carte de séjour portant mention "scientifiques" qui ont préalablement sollicité une autorisation provisoire de travail³. La durée de leur titre de séjour coïncide avec la durée mentionnée sur l'autorisation de travail et ne peut dépasser neuf mois.

Chaque année, très peu de travailleurs qualifiés sont autorisés à entrer en France. En 2003, un quart seulement de 32 000 autorisations d'entrée accordées à des immigrants venant de pays hors EEE pour raisons liées au travail concernent des travailleurs qualifiés : 8 500 autorisations d'entrées ont été délivrées à des travailleurs qualifiés (cf. tableau 2) soit 4,3% de l'immigration en provenance hors de l'EEE. Parmi ces autorisations 1 600 concernent les séjours provisoires de scientifiques et d'artistes. On ne connaît pas la composition par qualification des migrants permanents en provenance de l'EEE, au nombre de 13 800 en 2003.

² A l'exception des salariés détachés par une entreprise de prestation de service pour lesquels l'autorisation de travail n'est pas nécessaire.

³ Pour les travailleurs saisonniers, le contrat de travail visé par la DDTEFP vaut autorisation de travail.

Le flux d'étudiants étrangers augmente marginalement l'immigration qualifiée dans la mesure où ils peuvent solliciter des autorisations provisoires de travail, uniquement cependant pour des travaux à temps partiel (dans les limites d'un mi-temps annuel ou d'un plein temps pendant trois mois consécutifs). Ils doivent être inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur et disposer d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail.

La faiblesse des flux d'entrée de travailleurs qualifiés pour des séjours permanents s'explique surtout par la faiblesse des flux d'entrée pour motif de travail. Cela vient du fait que l'autorisation est soumise à des règles bien précises appliquées strictement. Ces travailleurs permanents doivent être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée d'au moins un an, renouvelable⁴. Ce titre de séjour leur permet d'exercer un emploi dans les zones géographiques et professionnelles délimitées par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). L'accès au statut de travailleur permanent est subordonné à une procédure dite *d'introduction d'un travailleur étranger*⁵. L'employeur dépose un dossier à l'ANPE. Si aucun candidat ne correspond à l'offre d'emploi, l'ANPE transfère le dossier à la DDTEFP, chargée de délivrer ou de refuser l'autorisation de travail. L'autorisation de travail est accordée si aucun travailleur n'est disponible sur le marché du travail local pour occuper cet emploi. De fait, la DDTEFP refuse dans la majorité des cas l'autorisation de travail selon le principe de l'opposition de la situation de l'emploi, à l'exception des cadres de haut niveau (c'est à dire dont le salaire est supérieur ou égal à 5 000€ brut⁶). **Le nombre d'entrées de travailleurs qualifiés à titre permanent est par ailleurs en baisse depuis la fin des dispositions particulières prises pour faciliter le recrutement des ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique**⁷.

2 – Les immigrés sur le marché du travail

Une population active immigrée fortement masculine

En 2004, les immigrés représentent 8,6% de la population active, soit davantage que leur part dans la population totale (7,6%). Leur taux d'activité (55%) est sensiblement identique à celui de la population non immigrée. Ce résultat global masque des différences notables entre les comportements d'activité des hommes et des femmes. Le taux d'activité des hommes immigrés est supérieur à celui des non-immigrés (65% contre 62%). En revanche, le niveau de la participation au marché du travail des femmes immigrées (46%) est significativement inférieur à celui des femmes non-immigrées (50%).

⁴ Après cinq ans de résidence, ils pourront prétendre à une carte de résident.

⁵ Une autorisation de travail peut également être délivrée par la procédure *dite de changement de statut*. Celle-ci s'applique aux ressortissants étrangers entrés régulièrement en France mais qui ne sont pas autorisés à travailler.

⁶ En mai 2004.

⁷ Circulaires datées des 16 juillet et 28 décembre 1998 qui ont facilité l'embauche de cadres et d'ingénieurs spécialistes de l'informatique. Abrogées le 12 janvier 2004.

Tableau 3 : Nombre d'actifs et taux d'activité des immigrés par sexe et âge (2004)

	Population immigrée		Population non immigrée		Part des immigrés (%)
	Nombre d'actifs (en milliers)	Taux d'activité (%)	Nombre d'actifs (en milliers)	Taux d'activité (%)	
Hommes	1 356	64,8	13 420	61,8	9,2
Femmes	1 012	46,0	11 668	49,5	8,0
Ensemble	2 367	55,2	25 088	55,4	8,6

Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus.

Source : Insee, enquête emploi.

Si la moitié des immigrés n'a pas de qualification, les immigrés représentent presque 8% de la population active très qualifiée.

En bas de l'échelle des qualifications, les immigrés sont beaucoup plus nombreux que leur part dans la population active. Ainsi 56% des immigrés ont un diplôme inférieur ou équivalent au BEPC, alors que ce chiffre n'est que de 36% pour le reste de la population (cf. tableau 4). Pour les qualifications intermédiaires allant du CAP à Bac+2, les immigrés sont toujours moins qualifiés que le reste de la population.

Tableau 4 : Répartition des immigrés et des non immigrés selon le diplôme (en %)

Diplôme	Ensemble des immigrés	Ensemble des non immigrés	Ensemble de la population	Part de la pop immigrée dans la pop 15-64	Part de la pop immigrée dans la pop active
Diplôme supérieur à Bac+2	12,5	11,0	11,1	10,0	7,8
Baccalauréat + 2 ans	5,8	10,9	10,4	4,9	4,4
BAC	12,9	16,9	16,6	6,9	6,4
CAP, BEP	12,8	25,1	24,0	4,7	4,3
BEPC seul	5,5	10,9	10,4	4,7	6,6
Aucun diplôme ou CEP	50,5	25,2	27,4	16,3	18,2
Total	100,0	100,0	100,0	8,9	8,4
Effectif (en milliers)	3 490	35 955	39 444		

4 premières colonnes : Champ: personnes âgées de 15 à 64 ans. Source : Insee, enquête emploi de 2004.

5^{ème} colonne : Champ: population active Source : enquête emploi 2002, calculs DGTPE.

Toutefois, les immigrés sont relativement plus nombreux à posséder un diplôme supérieur à Bac+2 : 12,5% contre 11% pour la population non immigrée. Il en est de même au sein des pays de l'OCDE (cf. tableau 5). En France, cette situation vient notamment du fait que beaucoup d'étudiants viennent poursuivre leurs études en second et troisième cycles d'enseignement supérieur. Si on se limite à la population active, qui exclut les étudiants qui ne travaillent pas, la part des immigrés possédant un diplôme supérieur à Bac +2 dans la population active tombe à 7,8%, soit à peine un peu moins que la part de la population immigrée dans la population active (8,4%) (cf. tableau 4).

Tableau 5 : Personne ayant un niveau d'éducation supérieur au bac selon le lieu de naissance
(en %)

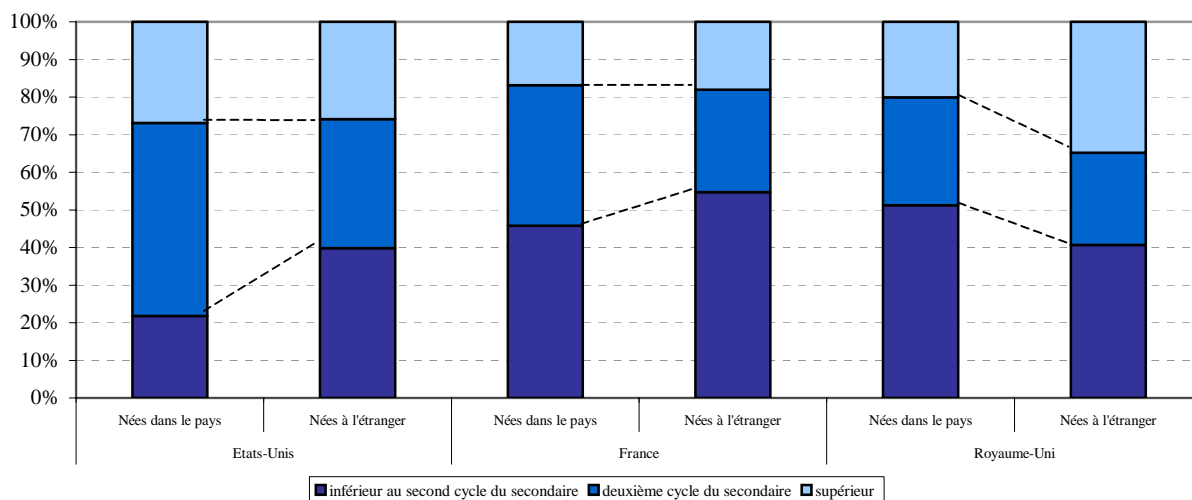
	Nées dans le pays	Nées à l'étranger
Allemagne	19,5	15,5
Canada	31,5	38,0
Corée	26,7	32,2
Etats-Unis	26,9	25,9
France	16,9	18,1
Hongrie	10,7	19,8
Nouvelle-Zélande	27,2	31,0
Suède	22,8	24,2
Suisse	18,1	23,7

Source : OCDE (2005).

On peut se demander si les qualifications des immigrés qui vivent en France diffèrent des immigrés accueillis dans d'autres pays. Les données disponibles pour les comparaisons internationales des qualifications portent sur la population née dans le pays et la population née à l'étranger, laquelle ne recouvre pas exactement la population immigrée. Selon ces données, la population immigrée en France se caractérise par une forte proportion de faible qualifications (qualifications inférieures au second cycle du secondaire) et une proportion de qualifiés (qualifications supérieures au Bac) proche de celle de la population totale. La structure des qualifications de la population immigrée en France est similaire à celle observée aux Etats-Unis où les personnes nées à l'étranger sont légèrement plus nombreuses (27%) que les personnes nées aux Etats-Unis (26%) à posséder un diplôme de l'enseignement supérieur, et les personnes nées à l'étranger sont deux fois plus nombreuses que les personnes nées aux Etats-Unis à n'avoir obtenu qu'un diplôme inférieur au deuxième cycle du secondaire (40% contre 22%) (cf. le graphique 2).

Au Royaume-Uni, en revanche, la population née à l'étranger est en moyenne nettement plus qualifiée que la population née au Royaume-Uni (cf. graphique 2). Les personnes nées à l'étranger sont moins nombreuses à n'avoir qu'un faible niveau de qualification : 41% seulement des personnes nées à l'étranger ont un niveau de formation inférieur au deuxième cycle du secondaire, contre 50% pour les personnes nées au Royaume-Uni. Mais surtout, les titulaires d'un diplôme du supérieur représentent plus de 35% de la population née à l'étranger contre 20% seulement de la population née au Royaume-Uni.

Graphique 2 : Niveau de formation⁸ de la population née dans le pays et de la population née à l'étranger (25-64 ans)



Source : Dumont, Lemaitre, OCDE (2005).

Lecture : Aux Etats-Unis, 22% des personnes nées dans le pays possèdent un niveau de diplôme inférieur au second cycle du secondaire alors que c'est le cas de 40% des personnes nées à l'étranger.

Un risque de chômage plus élevé pour les immigrés

En France, le chômage ne touche pas de façon identique les immigrés et les non-immigrés : 9% des travailleurs autochtones sont au chômage contre plus 17% de travailleurs immigrés. Les femmes immigrées sont les premières victimes de cette différence notable : leur taux de chômage (20%) est deux fois plus élevé que celui des non immigrées (cf. tableau 6).

Tableau 6 : Taux de chômage des immigrés et des non immigrés selon le sexe en 2004 (en %)

	Population immigrée	Population non immigrée	Ensemble
Hommes actifs	15,3	8,3	9,0
Femmes actives	20,1	10,3	11,0
Ensemble de la population active	17,4	9,2	9,9

Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus.

Source : Insee, enquête emploi.

Finalement, pour les immigrés comme pour le reste de la population, le taux de chômage diminue avec le niveau de qualification. Cependant, à niveau de diplôme donné, le taux de chômage des immigrés est toujours substantiellement plus élevé (deux fois plus, sauf au niveau de qualification le plus bas) que celui des non immigrés (cf. tableau 7).

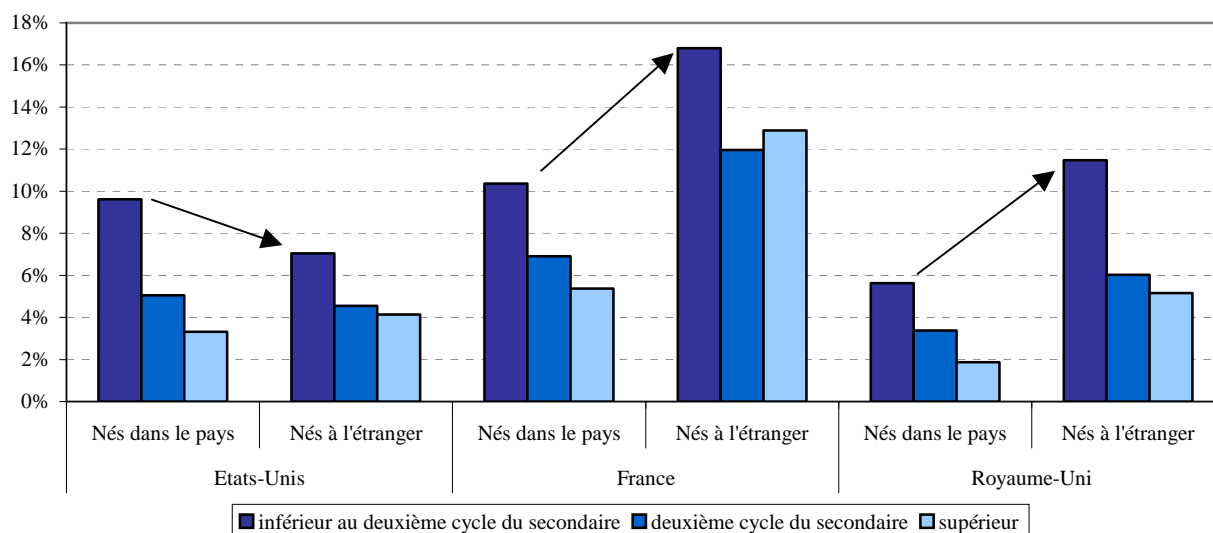
⁸ Cf. annexe 2.

Tableau 7 : Taux de chômage par niveau de diplôme en France (en %)

	Non immigrés	Immigrés
Tout diplôme	8,2	16,4
Supérieur	5,2	11,0
Bac+2	5,2	14,9
Bac	7,7	15,3
CAP, BEP	7,4	15,2
BEPC	9,7	20,3
Aucun	13,2	18,1

Source : Enquête emploi 2002 Calculs DGTPE.

On retrouve ce même constat au Royaume-Uni. Aux Etats-Unis, la situation est différente : seuls les titulaires d'un diplôme du supérieur nés à l'étranger ont un taux de chômage légèrement supérieur à leurs homologues nés dans le pays. S'agissant des deux autres niveaux de qualification, les personnes nées aux Etats-Unis font face à un taux de chômage plus fort que celles des personnes nées à l'étranger (cf. graphique 3)

Graphique 3 : Taux de chômage selon le pays de naissance et le niveau de diplômes (25-64 ans)

Source : Eurostat (2004), CPS (2004).

Lecture : 9,6% des personnes nées aux Etats-Unis dont le niveau d'étude est inférieur au 2^{ème} cycle du secondaire sont au chômage, contre 7% des personnes nées à l'étranger.

3 – Les universités françaises attirent de plus en plus d'étudiants étrangers

En 2003, 55 000 nouveaux étudiants étrangers⁹ sont entrés en France. Cette même année, on comptabilisait 245 300 étudiants étrangers poursuivant des études dans l'enseignement supérieur français. Selon l'OCDE, la part du nombre d'étudiants étrangers en France a crû de 43% entre 1998 et 2003.

⁹ Y compris étudiants en provenance de l'Europe de 15 (cf.annexe 1).

La France accueille 10% des étudiants étrangers dans le monde derrière les Etats-Unis (28%), le Royaume-Uni (12%), et l'Allemagne (11%). Les étudiants étrangers en France viennent principalement d'Afrique (48%), d'Europe (23%) et d'Asie (16%) (cf. tableau 8)

Tableau 8 : Répartition des étudiants étrangers par continent d'origine (2003)

	Afrique	Amérique	Asie	Europe	Océanie ou Non spécifié	Part mondiale
Etats-Unis	7%	17%	63%	13%	0%	28%
Royaume-Uni	8%	9%	41%	40%	1%	12%
Allemagne	9%	5%	35%	50%	1%	11%
France	48%	6%	16%	23%	7%	10%
Australie	4%	5%	72%	9%	10%	9%
Monde	11%	10%	43%	29%	5%	100%

Source OCDE (2005)

Par Europe on entend l'ensemble des pays faisant partie du continent européen.

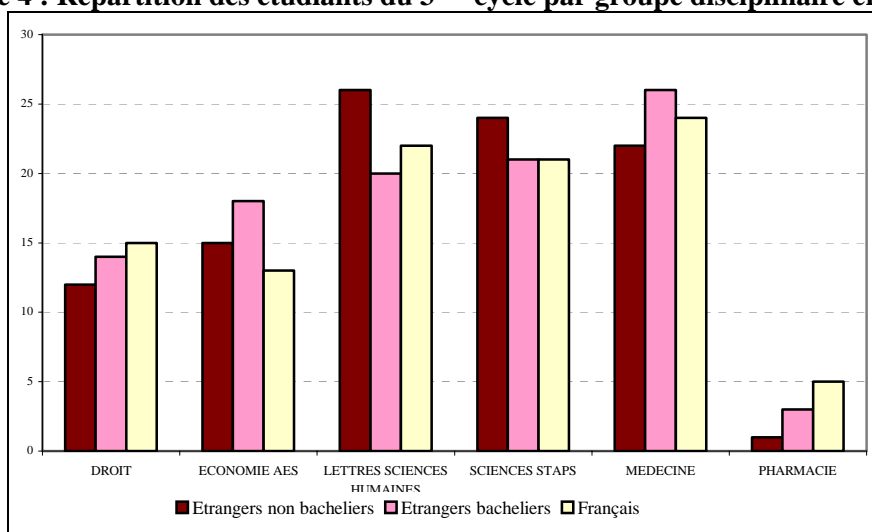
D'après le ministère de l'éducation nationale, les étudiants étrangers représentent 11% des inscrits dans l'enseignement supérieur français en 2003 contre 7% en 1998, et 13,7% des effectifs à l'université (y compris IUT). Les étudiants étrangers sont répartis de façon relativement homogène sur les 3 cycles universitaires mais ils représentent 10% des inscrits en premier cycle, 14% en deuxième cycle et 25% en troisième cycle. Un étudiant de troisième cycle sur quatre est de nationalité étrangère.

En 2003, la filière "lettres-sciences humaines" attire la plus grande proportion d'étudiants étrangers non titulaires d'un baccalauréat¹⁰ dans chacun des trois cycles : ils sont 45% à s'inscrire dans cette filière en premier cycle, 38% en deuxième cycle et 27% en troisième cycle. Globalement, les étudiants étrangers non bacheliers sont donc en proportion plus nombreux, par rapport aux autres étudiants, à choisir cette filière. Au niveau du 1^{er} cycle, cet écart entre étudiants étrangers non bacheliers et étudiants français atteint 10 points de pourcentage.

En troisième cycle, la répartition des étudiants étrangers non bacheliers par groupe disciplinaire est globalement comparable à celle des autres étudiants. Chacune des filières "lettres-sciences humaines", sciences et médecine accueille environ un quart des étudiants étrangers non bacheliers (cf. graphique 4). La filière scientifique attire davantage les étudiants étrangers non bacheliers en 3^{ème} cycle qu'elle n'arrive à le faire dans les deux autres cycles. Les étudiants étrangers non bacheliers sont mêmes plus nombreux que les autres étudiants à opter pour un 3^{ème} cycle scientifique : les étudiants étrangers représentent 21,2% des effectifs en 3^{ème} cycle scientifiques contre 19,5% des effectifs pour l'ensemble des troisièmes cycles (cf. tableau 9)

¹⁰ Rappelons que parmi les étudiants étrangers en France, ceux qui sont nés en France ne sont pas des immigrés. Le fait de considérer les seuls étudiants étrangers non titulaires d'un baccalauréat permet d'isoler les étudiants étrangers venus spécifiquement en France pour y faire leur étude.

Graphique 4 : Répartition des étudiants du 3^{ème} cycle par groupe disciplinaire en 2003-2004



Source : Ministère de l'éducation nationale.

Lecture : Le droit attire 15% des étudiants français inscrits en 3^{ème} cycles, l'économie 13%, les lettres 22%, les sciences 21% la médecine 24% et la pharmacie 5%

Tableau 9 : Part des étudiants dans les différentes filières des 3^{ème} cycles universitaires

	Etudiants étrangers	Dont	
		Titulaires du bac	Non titulaires du bac
Droit	21,2	4,7	16,5
Economie AES	29,2	6,7	22,5
Lettres, Sciences humaines	27,2	4,3	22,9
Sciences, STAPS	26,4	4,8	21,6
Médecine	23,6	5,3	18,3
Pharmacie	7,8	3,1	4,7
Ensemble 3 ^{ème} cycles	24,8	5,0	19,8

Source : Ministère de l'éducation nationale.

Lecture : Les étudiants étrangers représentent 21,2% des étudiants des troisièmes cycles de Droit, les étudiants étrangers non titulaires du bac représentent 16,5% des étudiants des troisièmes cycles de Droit.

CHAPITRE 2 : Effets de l'immigration sur l'économie

Dans quelles proportions l'arrivée de travailleurs immigrés stimule-t-elle l'activité économique ? Quels sont les bénéficiaires de ce surcroît d'activité ? L'économie bénéficie-t-elle davantage de l'arrivée d'une main d'œuvre qualifiée ? Pour répondre à ces questions, les effets de l'immigration sur l'économie sont analysés à l'aide de raisonnements économiques simples et de résultats empiriques¹¹. Notons que les études empiriques sur données européennes sont rares par rapport aux nombreuses études sur données américaines. Cela pose évidemment un problème lorsqu'il s'agit d'extrapoler les résultats empiriques d'études américaines à l'économie française. Les éléments de ce chapitre seront utilisés dans le dernier chapitre de ce rapport pour dessiner les grandes lignes d'une politique migratoire choisie.

Le résultat principal tiré des observations théoriques et empiriques est que l'immigration a un effet mécanique positif sur l'activité et la croissance, sans conséquence majeure sur le PIB/tête. En revanche, l'immigration crée un léger effet dépressif soit sur les salaires, soit sur le taux d'emploi du pays d'accueil. Cependant, ces effets négatifs se trouvent réduits, voire compensés, si la main d'œuvre immigrée possède des compétences complémentaires à celles de la main d'œuvre autochtone.

1 – Les effets de l'immigration sur les indicateurs macroéconomiques

1.1 – Les effets mécaniques de l'immigration

L'immigration accroît l'emploi et le niveau d'activité de l'économie. L'arrivée d'immigrés accroît la demande de biens et de services dans le pays. Les entreprises vont faire face à cette demande nouvelle et accroître en conséquence leur demande de travail. L'immigration ne se traduit donc pas par un partage du travail entre autochtones et immigrés. Cette augmentation du volume d'emploi se traduit par un effet positif et significatif sur le niveau d'activité dans l'économie. On chiffre cet effet positif sur la croissance potentielle à 0,1 point de croissance pendant un an pour l'arrivée de 50 000 nouveaux migrants une année donnée¹².

L'augmentation de la taille de l'économie peut-être bénéfique aux autochtones même sans augmentation du PIB par tête. Cela est le cas si certaines infrastructures ou dépenses fixes (comme la défense nationale par exemple) peuvent être financées par une population plus large, ce qui réduit la contribution de chacun. A l'opposé, des effets de congestion peuvent peser sur le bien-être des individus. Cependant, la baisse de la population française attendue pour la prochaine décennie (même avec immigration) devrait limiter les effets négatifs de congestion d'un apport de population immigrée. Enfin, l'accroissement de la taille de l'économie peut donner au pays un plus grand poids sur la scène internationale.

¹¹ Cette partie s'appuie sur les résultats de la littérature académique sur l'immigration. Voir Borjas (1999) et Domingues Dos Santos (2005) pour une revue de cette littérature.

¹² Emmanuel Bretin (2004).

Si les nouveaux immigrants sont identiques aux autochtones en termes de qualifications et de comportements (d'offre de travail, d'accès à l'emploi, d'épargne, de consommation, de fécondité), leur arrivée ne fait qu'augmenter l'échelle de l'économie. En l'absence d'une modification des paramètres fondamentaux de l'économie, l'immigration augmente le PIB dans les mêmes proportions que le nombre d'habitants et laisse donc inchangé le PIB/habitant. Les études menées à partir d'expériences naturelles¹³ confirment ces propos. A la suite de l'indépendance de l'Algérie, la population active française a cru de 1,6% en 1962. Ce flux de rapatriés ayant des caractéristiques très proches de celles des autochtones, a été sans conséquence significative sur les principaux indicateurs de l'économie.

Le plus souvent cependant, les immigrés n'ont pas les mêmes caractéristiques que les autochtones. Le premier chapitre du rapport a souligné que par rapport aux autochtones, les immigrés qui vivent en France sont en moyenne moins qualifiés, davantage susceptibles d'être au chômage (et ce à tous niveaux de qualification) ; que le taux de participation des hommes au marché du travail est supérieur, celui des femmes inférieur. Les taux de fécondité des femmes immigrées sont nettement supérieurs¹⁴ au taux de fécondité moyen en France. Par ailleurs, les comportements d'épargne et de consommation sont différents notamment parce que les immigrés envoient une partie de leurs revenus dans leur pays d'origine.

1.2 – Les effets positifs de l'immigration qualifiée

Les travailleurs qualifiés ont une productivité supérieure à la moyenne. De ce fait, ils contribuent à augmenter le potentiel d'offre de l'économie dans une plus large proportion que ne le ferait en moyenne d'autres travailleurs. A terme, cette plus forte productivité joue de façon positive sur le PIB/habitant.

A cet effet positif de l'immigration qualifiée sur le niveau de l'offre peut s'ajouter un effet positif durable sur son taux de croissance. Selon, la théorie de la croissance endogène, plus un pays accumule du capital humain, plus sa croissance sera rapide. Plusieurs canaux sont susceptibles d'enclencher ce phénomène vertueux de croissance par immigration qualifiée.

o Changement de spécialisation du pays :

L'abondance d'une main d'œuvre qualifiée devrait inciter les entreprises à se spécialiser dans des industries à fort contenu en travail qualifié, facilitant ainsi l'adaptation aux nouvelles technologies, et l'innovation. A contrario, des études ont montré que les entreprises de Floride, qui bénéficient d'une main d'œuvre cubaine abondante et peu

¹³ Hunt (1992); Card (1990).

¹⁴ Les chiffres du recensement de 1999 faisaient état d'un taux moyen de fécondité de 2,4 enfants pour les femmes immigrées, alors que la moyenne pour l'ensemble des femmes vivant en France n'était que de 1,7. Les premiers chiffres du recensement permanent laisse penser que le taux de fécondité en France serait un peu supérieur à 1,9, mais on ne dispose pas encore de comparaison entre les femmes immigrées et non immigrées.

qualifiée, ont été plus lentes à adopter les nouvelles technologies que les entreprises d'autres Etats des Etats-Unis.

o Stimulation de la capacité d'innovation :

Les migrants qualifiés seraient globalement moins averses au risque que les autochtones¹⁵, ce qui est susceptible d'accroître la création d'entreprises dans les secteurs les plus risqués.

o Diffusion internationale du savoir :

Les travailleurs hautement qualifiés sont les vecteurs d'une meilleure circulation de la connaissance internationale. La diffusion des savoirs et des produits qu'ils ont acquis générerait une externalité positive sur le pays d'origine et favoriserait la croissance du produit par tête.

o Meilleure adaptation aux aléas du marché du travail :

Le niveau de qualification représente la meilleure garantie d'une insertion réussie des nouveaux immigrants sur le marché du travail. Il devrait leur permettre d'identifier par eux-mêmes les secteurs les plus dynamiques et surtout de s'adapter aux évolutions de long terme du marché du travail.

Ces effets positifs prédits par la théorie sont cependant difficiles à prouver empiriquement, et plus encore à chiffrer.

1.3 – Les effets de la complémentarité

Une immigration choisie, aux compétences complémentaires à celle des autochtones augmenterait le PIB/tête. L'arrivée d'immigrants possédant des compétences complémentaires à celles de autochtones est aussi susceptible d'accroître l'offre et le PIB par tête. C'est typiquement le cas de l'immigration de travailleurs saisonniers dans l'agriculture. Ceux-ci viennent chaque année compléter ponctuellement par leur travail les ressources en terre, en matériel et en compétences agricoles des agriculteurs français. Ainsi c'est la nature complémentaire des nouveaux travailleurs, et pas nécessairement leur niveau de compétence, qui constitue un avantage pour le pays de destination. Un pays composé entièrement de travailleurs qualifiés a davantage intérêt à accueillir des travailleurs non qualifiés, plutôt que des qualifiés.

2 – Les effets de l'immigration sur la répartition des revenus

Les effets positifs précédemment mis en lumière concernent l'économie dans son ensemble qui, après immigration, comprend les nouveaux immigrés. La question se pose de la répartition de ces effets entre les immigrés et les autochtones. Il n'y a pas de doute que l'effet pour les immigrés est positif, sinon ceux-ci ne viendraient pas. En théorie, l'immigration bénéficie aussi aux autochtones.

¹⁵ Selon le dictionnaire de la langue française Robert, un autochtone est celui qui « est issu du sol même où il habite, qui est censé ne pas y être venu par immigration ».

2.1 – Les effets sur le marché du travail

Les effets de l'immigration sur le marché du travail sont proches de ceux qu'aurait une augmentation de l'offre de travail qui proviendrait, par exemple, d'une hausse généralisée des taux d'emploi en France plutôt que de l'immigration. Les différences proviennent d'une part, du fait que l'augmentation de population active par immigration accroît la demande de biens et services à l'intérieur du pays davantage que ne le ferait une hausse des taux d'emplois. A ce titre, au moins à court terme, l'effet sur l'activité économique est supérieur dans le cas de l'immigration. D'autre part, les immigrés ont des qualifications qui peuvent être différentes de celles des autochtones.

L'effet des migrations sur les salaires et le taux d'emploi est faible mais vraisemblablement légèrement négatif. L'immigration correspond à une hausse exogène de l'offre de travail et exerce une pression à la baisse sur les salaires, au moins tant que le stock de capital n'augmente pas dans les mêmes proportions que la population active. Suivant le degré de flexibilité du marché du travail, les conséquences de cette pression peuvent prendre deux formes : baisse des salaires ou accroissement du chômage. La comparaison d'études menées en Europe et aux Etats-Unis conduit à penser que le marché du travail européen serait moins flexible et sa capacité d'absorption moins forte que le marché du travail américain. Toutes choses égales par ailleurs, l'arrivée d'immigrés en Europe aurait davantage tendance à peser sur le chômage, que sur les salaires. Dans les faits, tout dépend des qualifications des migrants. Le degré de flexibilité n'est pas le même selon qu'il s'agit d'un marché des travailleurs qualifiés ou d'un marché des travailleurs non qualifiés. Il est probable que l'arrivée de migrants non qualifiés a moins d'effets sur les salaires et augmente davantage le chômage que l'arrivée d'immigrants qualifiés.

o Cas d'un marché du travail où le salaire minimum est supérieur au salaire d'équilibre, tel le marché des travailleurs non qualifiés

La demande de travail des entreprises peut être contrainte en présence d'un salaire minimum. Les entreprises vont embaucher moins de travailleurs si le salaire minimum est supérieur au salaire d'équilibre. Dans ce cas, la demande de travail des entreprises augmente, mais dans une moindre proportion que si elle avait pu embaucher au niveau du salaire d'équilibre¹⁶. Il en résulte un écart entre l'offre et la demande de travail et une augmentation du chômage. Les études sur données européennes¹⁷ concluent, en effet, à un léger effet négatif de l'immigration sur l'emploi des autochtones.

o Cas où les salaires sont flexibles, tel le marché des travailleurs qualifiés

Les salaires s'ajustent parfaitement aux variations de l'offre de travail sur un marché flexible. Toute augmentation de l'offre de travail se traduit donc par une baisse de salaire sans augmentation du chômage¹⁸. Toutefois, cet effet semble faible. Aux Etats-Unis, pour lesquels des études sont disponibles, une augmentation de 1% de la population active suite à l'arrivée de migrants entraînerait une baisse des salaires de natifs non qualifiés comprise entre 0,2% et 1% sans effet sur le chômage (cf. annexe 3, tableau 1). En extrapolant ces

¹⁶ cf. annexe 2, figure 2.

¹⁷ Winkelmann, et Zimmerman (1993).

¹⁸ cf. annexe 2, figure 3.

chiffres à la France, une augmentation de 50 000 migrants (+0.18% de population active) entraînerait une baisse des salaires comprise entre 0,04% et 0,18%.

Une éventuelle baisse des salaires ne touche que les travailleurs autochtones substituables aux immigrés. A première vue, une progression de l'immigration a un impact négatif sur les salaires des autochtones mais ce résultat général n'est valable que si les immigrés et les autochtones ont les mêmes caractéristiques. En réalité, tel n'est pas le cas et l'immigration change bien souvent la structure de l'offre de travail. De fait, la baisse des salaires des autochtones sera fonction de leur degré de substituabilité avec la main d'œuvre immigrée. Seuls les travailleurs soumis à la concurrence des immigrés verront leur salaire diminuer. A l'inverse, si la main d'œuvre autochtone est complémentaire à la main d'œuvre immigrée, elle bénéficiera (avec le capital) d'une partie du surplus dégagé par l'immigration. A la suite d'une immigration non qualifiée, les travailleurs autochtones qualifiés devraient voir leur salaire progresser. Un modèle calibré sur l'économie américaine¹⁹ évalue qu'à long terme une augmentation de 1% de la population, du fait de l'arrivée de travailleurs non qualifiés, bénéficie légèrement à la rémunération du travail qualifié (+0,05%).

A l'inverse, l'immigration de travailleurs qualifiés pourrait réduire légèrement le coût du travail qualifié. La distinction « substituabilité-complémentarité » des immigrants et des autochtones joue ici un rôle primordial. Le mécanisme décrit ci-dessus s'applique d'autant plus aux travailleurs qualifiés que l'effet sur les salaires se manifeste lorsque le marché du travail est flexible. Avec un taux de chômage des plus qualifiés inférieurs à 6%, on peut considérer que tel est le cas. Dès lors, un choc d'offre de travailleurs qualifiés entraîne une baisse des salaires des qualifiés autochtones alors que les travailleurs non qualifiés devraient tirer parti du surplus de l'immigration. Ce résultat doit être pris comme tel : à ce jour, à notre connaissance, aucune étude n'a mesuré les conséquences sur les salaires d'une immigration qualifiée en France.

2.2 – Les effets sur les revenus des autochtones

Globalement, les résidents du pays d'accueil bénéficient de l'arrivée d'une main d'œuvre immigrée. La théorie économique nomme « surplus de l'immigration » le gain des autochtones à l'immigration. Ce surplus est en partie lié à la baisse du coût du travail qui se répercute au niveau du consommateur via des baisses de prix, et à la hausse des profits des entreprises qui bénéficient de la baisse du coût du travail. Les études empiriques qui ont tenté de mesurer ce surplus montrent qu'il est probablement faible. Par exemple, on évalue aux Etats-Unis qu'une augmentation par l'immigration de 1% de la population active produirait, pour les autochtones, un surplus de revenu de l'ordre de 0,027% du PIB à court terme (cf. annexe 3, tableau 17). A long terme, lorsque le capital s'adapte à la nouvelle dimension de l'économie, l'effet est encore plus faible²⁰ (0,014%). Si l'on transpose héroïquement ces résultats américains, une augmentation de 50 000 migrants en France (+0,18% de la

¹⁹ Borjas (1999) et annexe 3, tableau 20.

²⁰ Le surplus est d'autant plus important que la baisse de salaire est forte. Or, à long terme, les salaires diminuent dans une moindre proportion (cf. annexe 3). Il en résulte donc un surplus plus faible à mesure que la baisse de salaire se réduit.

population active) augmenterait le revenu des autochtones de 0,005% du PIB à court terme (cf. annexe 3, tableau 20). On peut surtout retenir que l'effet positif sur le revenu agrégé des autochtones est sans doute très marginal. Dans le cas d'une immigration qualifiée toutefois, l'effet positif sur le revenu serait supérieur à ces évaluations si le cercle vertueux de croissance liée à l'accroissement de la main d'œuvre apparaît.

L'immigration non qualifiée peut accroître faiblement les inégalités entre les autochtones. Si, au niveau global, la situation des nationaux se trouve marginalement améliorée par le surplus de l'immigration, on peut se demander si elle bénéficie à tous de la même façon. La théorie économique aboutit à la conclusion selon laquelle l'immigration accroît les inégalités entre autochtones, ceci en réduisant les salaires des travailleurs qui entrent en concurrence avec la main d'œuvre immigrée, et en augmentant la rémunération des facteurs avec lesquels elle est complémentaire. On s'attend donc à ce que les revenus du capital progressent et les salaires baissent. Ce résultat théorique doit être nuancé car dans la réalité l'effet de l'immigration sur les inégalités entre les autochtones est très faible. Ainsi, un modèle calibré sur l'économie américaine²¹ évalue qu'à court terme une augmentation de 1% de la population du fait de l'arrivée de travailleurs immigrés²² bénéficie à la rémunération du capital (de 0,6%) et réduit celle de l'ensemble des salariés qu'ils soient qualifiés (-0,2%) ou non qualifiés (-0,37%). Evidemment, ces résultats supposent que les salaires soient flexibles ; en présence d'un salaire minimum, les effets de l'immigration sur les salaires et les profits sont plus faibles. Toutefois, au-delà des chiffres cités ci-dessus qui dépendent d'un grand nombre de paramètres, on retiendra que les revenus sont loin d'être tous touchés de la même façon par l'immigration et qu'une partie significative des effets positifs de l'immigration pour les autochtones peut passer par les revenus du capital.

3 – Les effets de l'immigration sur les finances publiques

Il est difficile de mettre en évidence des effets généraux de l'immigration sur les finances publiques. A court terme, l'impact de l'immigration sur les finances publiques serait négatif mais cet effet aurait tendance à s'inverser à long terme. Les conclusions sont essentiellement fonction du système de prélèvement fiscal-social du pays. Elles dépendent notamment de la présence, ou non, de prestations non contributives, de leur concentration par catégorie de population (et par âge), de la quantité de biens publics qui profitent à la fois aux actifs et aux inactifs, etc.

De rares et incomplètes études menées aux Etats-Unis, il ressort que l'immigration dans les Etats qui accueillent traditionnellement un grand nombre d'immigrés représente une charge nette pour leur budget. Ce résultat s'explique par un nombre plus élevé d'enfants scolarisés chez les immigrés, par des transferts plus importants pour les familles immigrées et par des recettes fiscales moindres en raison de leurs revenus plus faibles²³. Pour autant, l'impact de l'immigration sur le budget des administrations dépend de la composition du flux de migrants : le solde est d'autant meilleur que la proportion de qualifiés est importante. Cette

²¹ cf. Borjas (1999) et annexe 3, tableau 19 de ce document.

²² Dans le modèle considéré, tous les immigrés sont non qualifiés.

²³ On pourra trouver une revue de ces études pour les Etats Unis dans National Research Council (1997) ainsi que dans OCDE (1997).

catégorie de travailleurs, du fait de rémunérations plus élevées, cotise davantage et fait moins usage des aides sociales. Pour cette fraction d'entre eux, le bilan ex post pour les finances publiques peut être positif.

Cependant, le caractère statique de ces analyses réduit sensiblement leur portée. Les revenus des familles d'immigrés croissent avec le temps alors que les services qu'ils reçoivent diminuent. Ainsi, si la situation des immigrés tend à converger avec celle des ressortissants nationaux, le bilan coûts avantages devrait s'améliorer au cours du temps. Or, un processus de convergence semble s'opérer entre les salaires des immigrés et ceux des autochtones au fur et à mesure que s'opère le processus d'assimilation. Aux Etats-Unis, certaines catégories d'immigrés ont des revenus supérieurs à la moyenne des autochtones au bout de 10 à 15 ans²⁴. Par ailleurs, une partie non négligeable des immigrés retournent dans leur pays d'origine après la cessation d'activité, évitant ainsi des dépenses de santé pour le régime de protection sociale.

Le recours à l'immigration ne peut constituer une réponse pérenne au vieillissement. Le recours à l'immigration est parfois suggéré comme l'une des solutions au déclin démographique des pays occidentaux. L'idée étant de compenser le déficit de natalité par les flux migratoires afin d'accroître les ressources en main-d'œuvre de l'économie et lisser dans le temps les effets du vieillissement. Cependant, le recours à l'immigration ne peut constituer une réponse pérenne à l'allongement de la durée de vie : les immigrants voient également leur espérance de vie augmenter et acquièrent des droits à la retraite. Il faudrait donc encore accélérer le flux d'immigration pour compenser ce surcroît de population âgée, et ainsi de suite. L'ONU a réalisé des simulations des flux migratoires nécessaires pour atteindre cet objectif à horizon 2050. On aboutit alors à des chiffres d'immigration par trop énormes pour être envisageables : ainsi selon les calculs de l'ONU, la France²⁵ devrait accueillir 94 millions d'immigrés à l'horizon 2050 si l'on souhaitait compenser le vieillissement de la population, puis celui de la population immigrée !

Néanmoins, **une politique sélective quant à l'âge et la qualification peut compléter les outils économiques disponibles pour gérer les effets économiques du vieillissement de la population.** Compléter par une immigration jeune et qualifiée les classes d'âge creuses permettrait d'atténuer le choc que va consister d'ici à quelques années le départ à la retraite des *baby-boomers*. De même, du fait de l'augmentation de l'âge du premier enfant, les années quatre-vingt dix sont des années durant lesquelles les naissances ont été peu nombreuses. Aussi sera-t-il pertinent, d'ici quelques années, de faire venir de jeunes adultes nées pendant ces années de faible natalité en France. Mais l'immigration ne peut résoudre ni les problèmes de financement liés à l'allongement de la vie, ni ceux liés à la baisse tendancielle du taux de fécondité.

²⁴ Borjas, 1994

²⁵ cf. Benoît Heitz (2003)

CHAPITRE 3 : Les besoins en main d'œuvre qualifiée devraient s'accroître à moyen terme

Le but de ce chapitre est d'évaluer les besoins en main d'œuvre de l'économie française pour lesquels l'immigration pourraient venir compléter l'apport de la main d'œuvre autochtone. Pour cela, on exploite des enquêtes de l'Unedic sur les besoins en main d'œuvre, des statistiques de l'ANPE sur l'offre et la demande de travail par secteur ainsi que des travaux de perspectives sur les besoins de main d'œuvre et sur les départs à la retraite prévus à l'horizon 2015 réalisés par le Commissariat général du Plan et la Dares. Nous résumons brièvement ci-dessous les principaux résultats auxquels on aboutit. La méthode ainsi que les différentes étapes du raisonnement et de l'exploitation des statistiques sont détaillées dans la suite du chapitre.

1 – Les secteurs pour lesquels la main d'œuvre immigrée pourrait venir compléter l'apport de la main d'œuvre autochtone

A court terme, l'existence de difficultés de recrutement pour certains métiers constitue un élément susceptible de justifier une politique en faveur de l'immigration. Une liste de 10 métiers qui pourraient être éligibles à une telle politique est présentée dans le tableau 10. Il s'agit pour la plupart de métiers qualifiés²⁶ mais qui requièrent rarement des études supérieures²⁷. La première partie de ce chapitre explique la manière dont cette liste a été élaborée. Toutefois, rien ne garantit que les difficultés de recrutement de ces métiers persistent à un horizon de quelques années ni que l'immigration constitue la meilleure réponse possible à ces difficultés. Ce point est également développé dans la première partie de ce chapitre.

Tableau 10 : Métiers pour lesquels l'immigration pourrait atténuer les difficultés de recrutement dans les deux ou trois prochaines années

Ouvriers qualifiés des travaux publics
Représentants
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie
Infirmiers, sage-femmes
Techniciens et agents de maîtrise de la mécanique
Cuisiniers
Bouchers, boulangers, charcutiers
Ouvriers qualifiés du gros œuvre
Techniciens du bâtiment
Ouvriers qualifiés de la mécanique
Maîtrises et intermédiaires de commerce ²⁸

A moyen terme, une politique en faveur de l'immigration qualifiée peut prendre appui sur des travaux de prospective qui identifient les métiers devant connaître des besoins de recrutement

²⁶ cf. annexe 5.

²⁷ Excepté notamment pour les infirmiers et les sage-femmes.

²⁸ Parmi les métiers des maîtrises et intermédiaires de commerce on trouve les responsables de rayon ou d'achats des grandes surfaces, ainsi que les grossistes et responsables de magasins à leur compte.

dans les années à venir. La liste de ces métiers est dressée dans le tableau 11. La deuxième partie de ce chapitre détaille l'élaboration de cette liste, qui doit évidemment être interprétée avec prudence, la prospective en terme de besoin de main d'œuvre étant loin d'être une science exacte.

Tableau 11 : Métiers qualifiés présentant d'importantes perspectives d'embauche et pour lesquels l'immigration pourrait être recommandée

Enseignants
Cadres administratif et dirigeants d'entreprise
Informaticiens
Cadres commerciaux et technico-commerciaux
Cadres et techniciens du bâtiment et des travaux publics
Personnels d'étude et de recherche

2 – L'immigration ne constitue pas toujours la solution la plus adaptée pour répondre aux difficultés de recrutement de court terme

La définition des besoins en main d'œuvre étrangère à court terme passe par l'identification des métiers qui, d'ores et déjà, éprouvent des pénuries de main d'œuvre et/ou pour lesquels les entreprises déclarent rencontrer des difficultés de recrutement. La persistance dans le temps de ces pénuries permet d'établir une liste de métiers dont les difficultés de recrutement devraient se poursuivre au moins à court terme. Toutefois, le recours à l'immigration ne constitue pas toujours la solution la plus adaptée.

2.1 – L'immigration, une solution aux difficultés de recrutement causées par une pénurie de main d'œuvre

L'enquête besoins de main d'œuvre (BMO) de l'Unedic est une étude qualitative réalisée chaque année auprès des entreprises. Elle permet d'identifier les 15 métiers pour lesquels les difficultés de recrutement concernent le plus grand nombre d'embauches prévues. En 2005, les difficultés de recrutement sont élevées :

- Dans les métiers de la construction : ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment, ouvriers qualifiés des travaux publics, techniciens du BTP ;
- Dans les métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation : cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie ;
- Dans les métiers des services aux particuliers : assistantes maternelle, agents de gardiennage, infirmiers et sages-femmes, aide-soignants.

Tableau 12 : les 15 métiers dont les projets présentent les projets de recrutement sont les plus élevés et pour lesquels les employeurs signalent des difficultés à recruter

	Recrutements prévus difficiles	Recrutements prévus	% de cas difficiles à recruter
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	44 329	94 475	47%
Animateurs socioculturels, de sports et de loisirs	28 320	70 133	40%
Agents d'entretien	26 928	70 598	38%
Cuisiniers	22 082	34 759	64%
Maçons qualifiés	21 458	26 018	82%
Représentants, VRP	18 908	32 437	58%
Employées de maison et assistante maternelle	16 999	33 140	51%
Aides-soignants	13 785	21 500	64%
Agents de gardiennage et de sécurité	11 509	22 961	50%
Conducteurs routiers et grands routiers	11 474	19 260	60%
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	10 201	23 927	43%
Ouvriers qualifiés du gros œuvre de bâtiment	9 354	11 249	83%
Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique	9 325	28 155	33%
Infirmiers, sages-femmes	8 958	11 914	75%
Plombiers et chauffagistes qualifiés	8 818	10 954	80%

Source : Enquête BMO 2005.

Lecture : Les entreprises projetaient d'embaucher 34759 cuisiniers en 2005, mais pour 22082 de ces embauches (soit 85%) les entreprises anticipent des difficultés de recrutement.

Rien ne permet cependant dans cette enquête d'identifier si les difficultés de recrutement déclarés par le entreprises proviennent d'une insuffisance de l'offre de travail par rapport à la demande ou d'une inefficacité du processus d'appariement entre l'offre et la demande (les entreprises mettent du temps à trouver le salarié qu'elles souhaitent parmi un grand nombre de candidats). L'enquête BMO doit donc être complétée par une étude de l'offre de travail métier par métier au regard de la demande. Le calcul d'un « indicateur de tension » donne une idée des métiers pour lesquels les difficultés de recrutement ont pour origine une pénurie d'offre de travail. Pour chaque métier, cet indicateur rapporte le nombre d'offres d'emploi au nombre de demandes d'emploi déposées à l'ANPE entre juillet 2004 et juin 2005²⁹. Plus l'indicateur est élevé, plus les tensions sur le marché du travail sont fortes pour le métier considéré. Cette méthode permet d'identifier les 20 métiers pour lesquels l'indicateur de tension est élevé (> 0,85), signe qu'ils connaissent des pénuries d'offre de travail.

²⁹ C'est l'indicateur qui a été retenu pour identifier les métiers en tension éligibles au crédit d'impôt de 1000€ pour les jeunes de moins de 26 ans qui reprennent un emploi.

Tableau 13 : Les 20 Métiers pour lesquels l'indicateur de tension est le plus élevé (juillet 2004-juin 2005)³⁰

Familles professionnelles	Indicateur de tension
Ouvriers qualifiés des travaux publics	1.85
Employés et techniciens des assurances	1.4
Employés de services divers	1.4
Ouvriers non qualifiés du bois	1.3
Cuisiniers	1.15
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1.1
Techniciens du bâtiment et des travaux publics	1.1
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	1.1
Infirmiers, sages-femmes	1.1
Techniciens et agent de maîtrise de l'électronique	1.05
Ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal	1.05
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	1.05
Représentants	1.05
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	0.95
Ouvriers qualifiés des industries de process	0.95
Bouchers, charcutiers, boulangers	0.95
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	0.9
Conducteurs d'engin de traction et de levage	0.9
Maîtrises des magasins et intermédiaires du commerce	0.9
Ouvriers qualifiés de la mécanique	0.85

Source : DARES. Calculs : DGTPE.

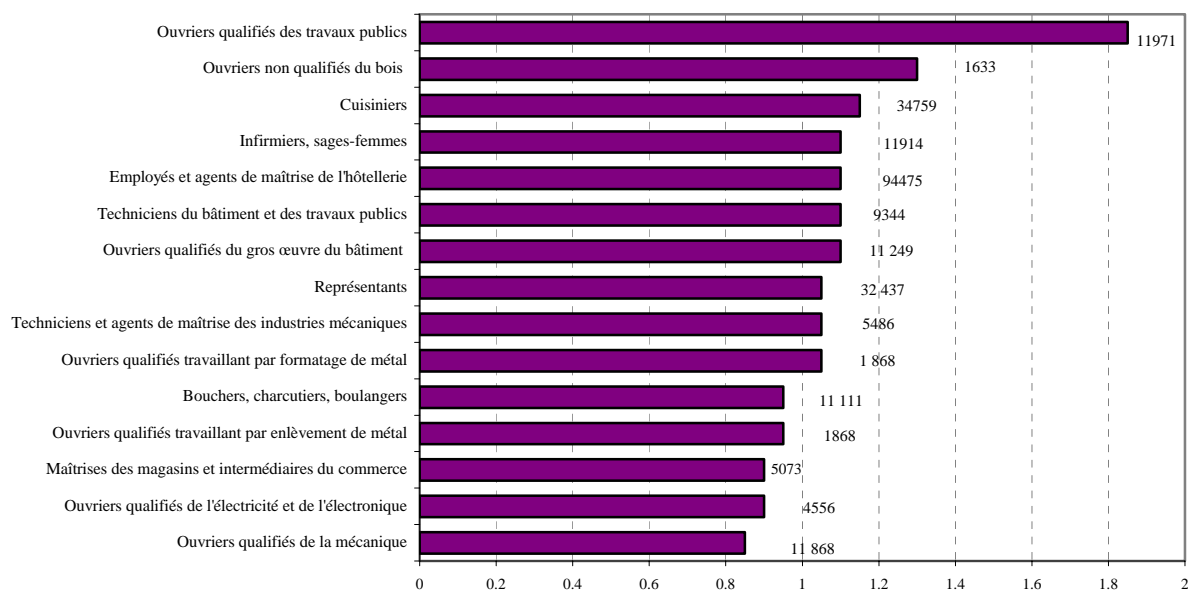
L'indicateur de tension de la plupart des métiers dont les projets présentent des difficultés de recrutement (cf. tableau 1) ont également un indicateur de tensions supérieur ou égal à 0,85. Pour ces métiers c'est bien la faiblesse de l'offre de travail qui rend les projets de recrutement d'entreprises difficiles. C'est le cas des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, des cuisiniers, des représentants, des ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment et des infirmiers et sage-femmes.

D'autres métiers ont des indicateurs de tension importants, mais concernent un nombre de projets d'embauche moindre (cf. graphique 5). C'est le cas des ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal (où les difficultés de recrutement représentent 73% des projets), des bouchers-charcutiers-boulangers (71%), des ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (64%), les techniciens du BTP (60%), des ouvriers qualifiés de la mécanique (58%), des ouvriers qualifiés de l'électricité et électronique (49%), des emplois de maîtrise de magasin et intermédiaires de commerce³¹ (49%), des ouvriers non qualifiés du bois (49%) et des techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques (48%).

³⁰ L'indicateur de tension est un indicateur semestriel. Afin d'éliminer les difficultés de recrutement saisonnier, on a retenu la moyenne des indicateurs de tension de deux périodes : juillet-décembre 2004 et janvier-juin 2005.

³¹ Dans une grande surface, ils sont responsables d'un rayon ou de certains achats. Lorsqu'ils sont à leur compte, ils sont responsables d'un magasin ou grossistes.

Graphique 5 : familles professionnelles³² dont les difficultés de recrutement sur le marché du travail proviennent d'une insuffisance de l'offre de travail (juillet 2004-juin 2005)



Source : DARES et BMO. Calculs : DGTPE.

Lecture : Sur la période allant de juillet 2004 à juin 2005, les ouvriers qualifiés des travaux publics ont un indicateur de tension égal à 1,85, ce qui signifie qu'il y a 1,85 offres de travail pour chaque demandeur d'emplois. En 2005, les entreprises souhaitaient embaucher 11 971 ouvriers des travaux publics.

Les divergences entre les résultats de l'enquête BMO et ceux de l'indicateur de tension concernent un nombre limité de métiers. Il s'agit de métiers qui ont pour point commun d'établir une relation de confiance entre l'employeur et l'employé : agents de gardiennage (indicateur de tension égal à 0,65), aides-soignants (0,45) et assistantes maternelles (0,2)³³. Pour ces métiers il y a largement plus de demandeurs d'emplois que d'emplois offerts. On en déduit que les difficultés de recrutement mentionnées par les employeurs proviennent d'un mauvais appariement entre l'offre et la demande. En situation d'information imparfaite, le fonctionnement du marché de l'emploi ne permet pas de faire correspondre l'ensemble des demandes aux offres de travail disponibles. Les employés disposent de peu de moyens pour signaler leurs compétences, ce qui peut ralentir les décisions de recrutement des employeurs. Un volume significatif de propositions d'embauches reste vacant, alors même que des actifs pourraient être intéressés par ces propositions.

Pour les métiers pour lesquels les difficultés de recrutement ne proviennent pas d'une insuffisance de l'offre de travail, plutôt que l'immigration c'est le développement des entreprises de services et la certification des qualifications qui permettra de résorber les difficultés de recrutement. Le recours à une immigration sélective est inutile pour résoudre

³² La nomenclature des Familles professionnelles (FAP) a été créée par la DARES. Elle instaure une passerelle entre les professions et catégories socio-professionnelles (PCS) de l'INSEE et le Répertoire opérationnel des métiers (ROME) utilisé par l'ANPE. Les métiers sont regroupés en 224 FAP à un niveau détaillé, 84 à un niveau plus agrégé, ou rassemblés en grands domaines professionnels (au nombre de 22). Les métiers considérés dans ce rapport appartiennent à la FAP 84.

³³ La faiblesse des tensions concernant les assistantes maternelles correspond vraisemblablement à l'une des limites de l'interprétation de l'indicateur. En effet, ce dernier dépend de la couverture de l'offre de travail par métier de l'ANPE alors que le recrutement des assistantes maternelles s'effectue très peu par son intermédiaire.

les difficultés des employeurs à identifier les compétences des employés. Au contraire, l'arrivée de travailleurs immigrés dans ces secteurs devrait accroître ces difficultés d'appariement avec pour conséquence une augmentation du chômage d'équilibre. En effet, les employeurs risquent d'éprouver encore plus de difficultés à évaluer les qualifications des nouveaux arrivants qu'elles n'en ont à évaluer celles des autochtones et des immigrés déjà dans le pays. Pour répondre à l'inefficacité du processus d'appariement, il serait préférable d'encourager le développement et la création d'entreprises de services servant d'intermédiaire entre consommateurs de services et employés pour améliorer l'identification et la reconnaissance des qualités des travailleurs exerçant un métier de services à la personne. A défaut, un certificat validant les compétences de ces employés pourrait également être envisageable.

2.2 – L'immigration, une solution aux pénuries de main d'œuvre pour certains métiers

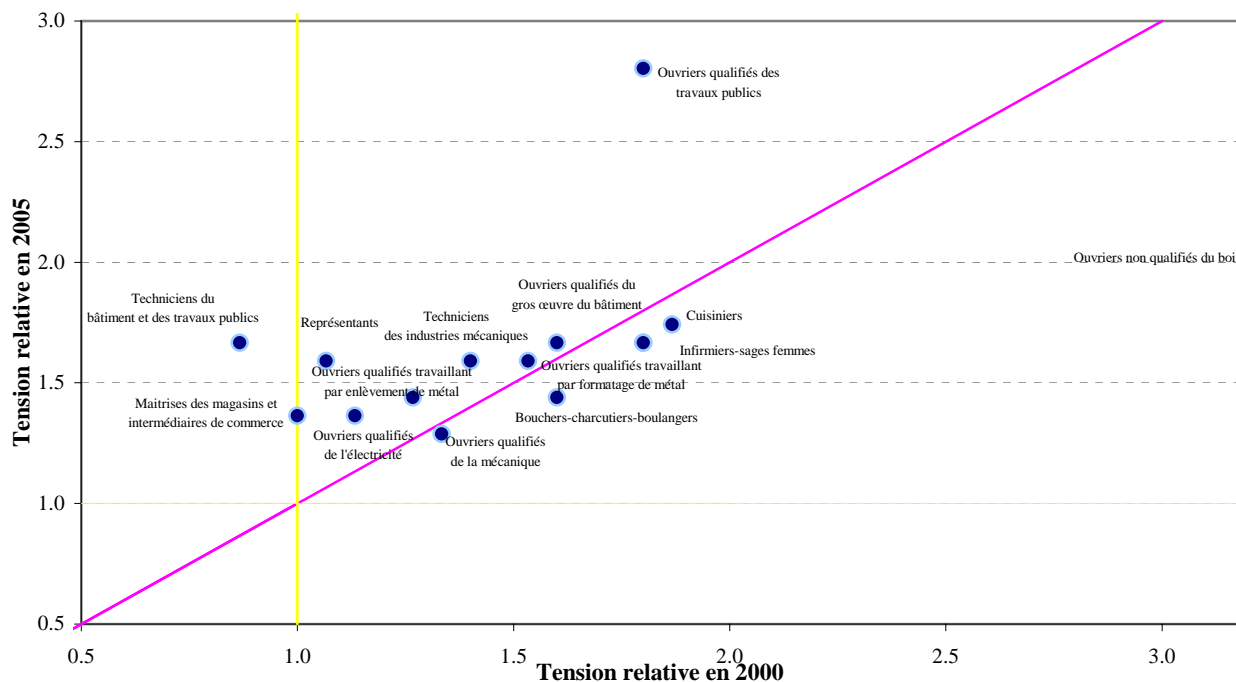
Pour que l'appel à l'immigration soit une solution aux difficultés de recrutement, il faut s'assurer que ces difficultés trouvent leur origine dans l'insuffisance d'une offre de travail adaptée. Dans cette partie, seuls les métiers qui satisfont à cette condition ont donc été retenus. Pour autant, cette condition ne garantit pas à elle seule le bien fondé d'une politique d'immigration. Deux autres éléments doivent également être pris en compte. Il faut, d'une part que les tensions soient structurelles et, d'autre part que les effectifs du métier considéré soient en croissance.

L'immigration est une réponse aux pénuries structurelles de main d'œuvre. En effet, si les difficultés de recrutement proviennent essentiellement des fluctuations dans les carnets de commandes, il semble peu efficace de recourir à une immigration, même qualifiée. En cas de retournement de la conjoncture, le chômage risque de s'aggraver. Cette condition de stabilité des tensions dans le temps n'est pas ici contraignante. Comme le montre le graphique 6, il y a une forte corrélation entre les indicateurs de tension relative³⁴ de 2000 et de 2005, ce qui signifie que les métiers en tension en 2005 l'étaient déjà en 2000, même si évidemment le niveau de ces tensions est plus faible aujourd'hui qu'il ne l'était en 2000³⁵. Pratiquement cela signifie que ce sont bien toujours les mêmes métiers qui connaissent des tensions sur le marché du travail. L'arrivée de travailleurs immigrés sur ces emplois permettrait de résoudre en partie ces tensions structurelles.

³⁴ L'indicateur relatif est calculé comme le rapport entre l'indicateur de tension d'un métier et l'indicateur de tension de l'ensemble de l'économie.

³⁵ L'indicateur de tension était de 0,75 sur la période juillet 99-juin 2000, contre 0,66 pour la même période des années 2004-2005.

Graphique 6 : Comparaison du ratio indicateur métier/indicateur moyen entre 2000 et 2005



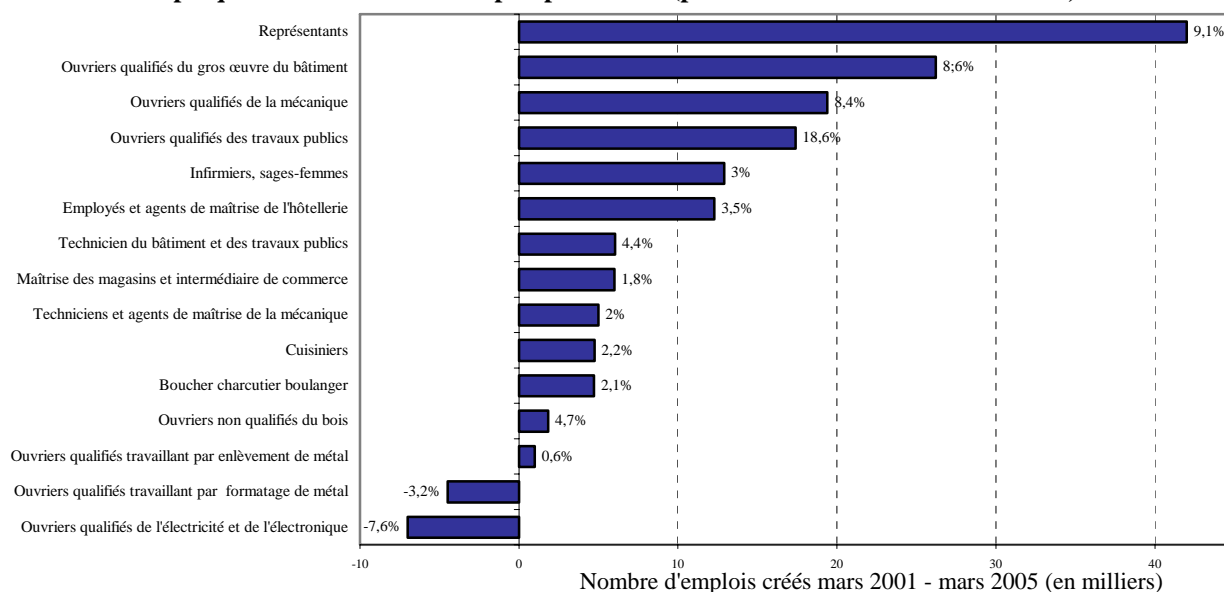
Source : DARES, calculs DGTPE.

Lecture : Pour le métier de représentant, le rapport entre l'indicateur de tension et l'indicateur moyen était de 1,1 en 2000 ; alors qu'en 2005 ce rapport s'élève à 1,6.

Les métiers qui enregistrent à la fois des difficultés de recrutement liées à une insuffisance d'offre et une forte croissance de la demande bénéficieraient d'un apport par immigration. Autrement dit, l'immigration est une solution inadéquate pour résoudre les difficultés de recrutement dans les secteurs en déclin. Une fois le secteur bénéficiaire disparu, il faudrait reclasser les travailleurs étrangers au même titre que leurs homologues français. **Une forte majorité des métiers où les difficultés de recrutement ont pour origine une insuffisance de l'offre de travail a enregistré une progression élevée de leurs effectifs entre 2001 et 2005.** C'est essentiellement vrai dans le secteur du commerce : représentants (+9,1%) et employés de l'hôtellerie (+3,5%). De la même façon, les métiers du bâtiment ont connu des croissances rapides : ouvriers qualifiés des travaux publics (+18,6%) ouvriers qualifiés du gros œuvre (+8,6%), techniciens du bâtiment (+4,4%). Au contraire, les métiers qualifiés de l'industrie ne sont pas dans une dynamique de créations d'emplois. Seuls les ouvriers qualifiés de la mécanique (+6,4%) et les techniciens et agents de maîtrise de la mécanique (+2%) ont réussi à tirer parti d'une conjoncture favorable dans les secteurs de l'automobile, du ferroviaire et de l'aéronautique.

Au total, le recours à l'immigration serait opportun pour la plupart des métiers en tension si l'on exclut quatre métiers de l'industrie pour lesquels la croissance des effectifs a été plus faible (<4 000 emplois créés en 4 ans) : les ouvriers qualifiés de l'électricité et l'électronique, les ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal, les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal et les ouvriers non qualifiés du bois.

Graphique 7 : Evolution de l'emploi par métier (période de mars 2001 à mars 2005)



Source : DARES (2001, 2005), calculs DGTPE.

Lecture : sur la période de mars 2001 à mars 2005, le métier de représentants a créé 42 000 emplois, soit une progression de 9%.

2.3 - L'immigration, une solution possible pour réduire les difficultés de recrutement qui répondent aux conditions précédentes

L'immigration est une solution pour résoudre des pénuries structurelles d'offre de travail pour des métiers en croissance. Le tableau 13 donne la liste des métiers qui répondent aux trois critères définis précédemment : métiers en croissance, connaissant des difficultés de recrutement structurelles ayant pour origine une insuffisance de l'offre de travail.

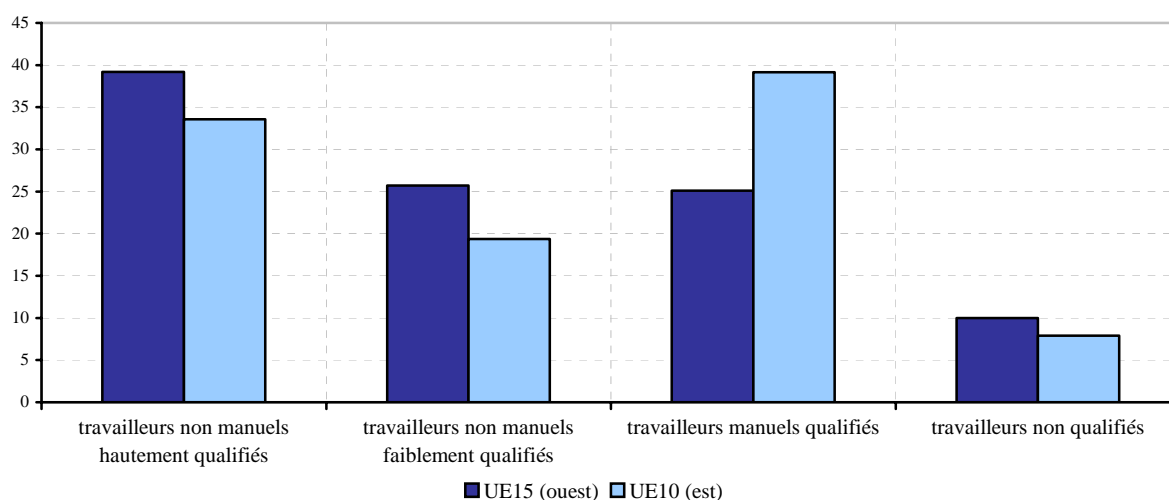
Tableau 14 : Métiers pour lesquels l'immigration pourrait atténuer les difficultés de recrutement dans les deux ou trois prochaines années

	Indicateur de tension	Difficultés de recrutement	Evolution des effectifs par métiers (2001- 2005)
Ouvriers qualifiés des travaux publics	1,85	66%	17 000
Cuisiniers	1,15	64%	5 000
Techniciens du bâtiment et des travaux publics	1,1	60%	6 000
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	1,1	47%	12 000
Infirmiers, sages-femmes	1,1	75%	13 000
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1,1	82%	26 000
Techniciens et agents de maîtrise de la mécanique	1,05	48%	5 000
Représentants	1,05	58%	42 000
Bouchers charcutiers boulangers	0,95	71%	5 000
Maîtrises et intermédiaires de commerce	0,9	49%	6 000
Ouvriers qualifiés de la mécanique	0,85	58%	19 000

Source : DARES(2001, 2005), BMO(2005). Calculs : DGTPE.

Enfin, on peut se demander s'il existe dans des pays étrangers des viviers de qualifications que les entreprises françaises ont des difficultés à trouver en France. Même si on ne dispose pas de statistiques à un niveau de détail permettant des comparaisons directes avec la liste des métiers du tableau 13, les données suggèrent que les qualifications des travailleurs des Nouveaux Etats Membres (NEM) sont bien différentes des qualifications disponibles dans les pays d'Europe de l'Ouest (cf. graphique 8) : les travailleurs manuels qualifiés représentent une grande partie de la main d'œuvre des NEM alors qu'à l'Ouest ces qualifications sont plutôt rares. D'ailleurs, les éléments disponibles sur la nature des emplois occupés au Royaume-Uni par les immigrants récemment arrivés d'Europe de l'Est³⁶ montrent qu'il s'agit majoritairement d'emplois nécessitant des qualifications intermédiaires ou faibles.

Graphique 8 : Répartition de l'emploi selon la qualification en Europe de l'Ouest et en Europe de l'Est (en 2004)



Source : Eurostat. Calculs : DGTPE

Pour autant, même pour les métiers identifiés comme pouvant bénéficier d'un apport de l'immigration, cette solution n'est pas sans inconvénient. Le recours à l'immigration pourrait paradoxalement aggraver à terme les difficultés de recrutement de certaines entreprises en faisant diminuer les salaires. A mesure que les migrants arrivent dans le secteur, les salaires ont tendance à diminuer, les travailleurs et les étudiants risquent de désertter ce secteur.

Enfin, des solutions alternatives à l'immigration existent pour pallier les difficultés de recrutement. Avec un taux de chômage de 9,7%³⁷, les tensions ne sont pas liées à une insuffisance globale de la main d'oeuvre. Plusieurs mesures, complémentaires à une politique d'immigration choisie, pourraient permettre une meilleure mobilisation de la main d'œuvre disponible.

³⁶ « Accession Monitoring Report May 2004 – June 2005 », Office of the Deputy Prime Minister.

³⁷ En octobre 2005.

- **L'amélioration des conditions de travail renforcerait l'attractivité de certains métiers auprès des autochtones.** Les conditions de travail de certains métiers en tension sont difficiles. Les horaires de travail sont l'une des principales contraintes subies par les salariés. C'est le cas notamment des trois métiers qui composent le secteur de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du métier d'infirmier. Dans ce cadre, un renforcement de l'attractivité de ces métiers pourrait prendre la forme d'une réorganisation du temps de travail. Il en est de même en matière de rémunération. La hausse des salaires relatifs devrait constituer le premier levier de résorption des tensions observées pour le recrutement dans certains métiers.
- **Le renforcement de l'adéquation entre les qualifications et les besoins du marché du travail** permettrait également de combler les manques de main d'œuvre pour les métiers qualifiés. Les métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement sont essentiellement des métiers qualifiés. A l'inverse, les entreprises ont peu de difficultés à recruter des ouvriers non qualifiés. L'indicateur de tension pour cette catégorie d'emploi dans les mêmes secteurs de la construction et de certaines spécialités industrielles se situe aux alentours de 0,5-0,7. Ainsi, l'inadéquation entre le système éducatif et les formations requises dans le milieu professionnel semble être l'une des causes principales des fortes tensions au sein des métiers qualifiés.
- **Une plus grande mobilité géographique des travailleurs diminuerait les difficultés de recrutement des métiers pour lesquels l'indicateur de tension est élevé dans quelques régions seulement.** Dans ce cas d'inadéquation régionale de l'offre et de la demande, la levée des obstacles réglementaires et pratiques liés au déménagement et des incitations financières devraient améliorer le fonctionnement du marché du travail.

3 – Les besoins en main d’œuvre qualifiée sont plus visibles à moyen terme et pourraient constituer la base d’une immigration choisie

L’approche développée dans cette partie prend appui sur des travaux récents fondés sur les anticipations de créations d’emplois et les prévisions de départs à la retraite pour chaque métier à l’horizon 2015³⁸. Partant d’une hypothèse réaliste de 2% de croissance par an sur la période 2005-2015, le nombre de postes à pourvoir serait de 750 000 par an, dont 600 000 (80%) consécutifs à des départs à la retraite et 150 000 créations nettes d’emplois. Les perspectives d’embauches sur les 10 années à venir représentent donc environ 30% des effectifs actuels (un peu moins de 24 millions). Evidemment, toutes les professions ne feront pas face à des besoins de recrutement massifs. Une analyse fine par secteurs d’activité, par métiers et par qualifications est nécessaire pour pouvoir identifier dans quelle mesure le recours à une immigration qualifiée est susceptible d’atténuer les tensions qui risquent d’apparaître sur certains segments du marché du travail.

3.1 – Les projections à moyen terme font apparaître des besoins de recrutement importants dans certains secteurs et certains métiers

La très grande majorité des **créations nettes d’emplois** s’effectuerait dans le secteur tertiaire, et les créations toucheraient aussi bien des métiers peu qualifiés que des métiers très qualifiés. Ainsi, les services aux particuliers (+ 416 000 emplois sur 10 ans), le transport et le tourisme (+ 225 000 emplois), le commerce (+ 196 000 emplois dont 135 000 peu qualifiés) et le BTP (+ 116 000 emplois) seraient les principaux créateurs d’emplois peu qualifiés, alors que les métiers de la santé (+ 304 000 emplois dont plus de la moitié qualifiés), l’informatique (+ 149 000 emplois) et la gestion (+197 000 emplois dont au moins 131 000 qualifiés) seraient créateurs nets d’emplois qualifiés. A côté de ces secteurs créateurs nets d’emplois, d’autres secteurs seraient des destructeurs nets d’emplois. Ce sera le cas de l’agriculture (-116 000 emplois sur 10 ans), des industries légères³⁹ (- 42 000 emplois), des industries mécaniques (- 35 000 emplois) et du secteur de l’électricité et de l’électronique (-31 000 emplois). Notons également que la baisse des effectifs de la fonction publique devrait s’amorcer (-95 000 emplois).

Les projections de départs à la retraite suggèrent que des besoins de recrutement pour remplacer les départs à la retraite devraient être concentrés dans quelques secteurs, notamment dans des secteurs en croissance : bâtiment et travaux publics (413 000 départs à la retraite), tourisme et transport (444 000 départs), gestion-administration (641 000 départs), commerce (453 000 départs), les services aux particuliers (790 000 départs) et la fonction publique (500 000 départs).

Finalement, les **besoins de recrutement** proviendront à la fois de la croissance de l’emploi et des flux de départs à la retraite. Le graphique 9 propose une classification des différentes situations des grands secteurs d’activité en fonction des créations d’emplois et des départs à la

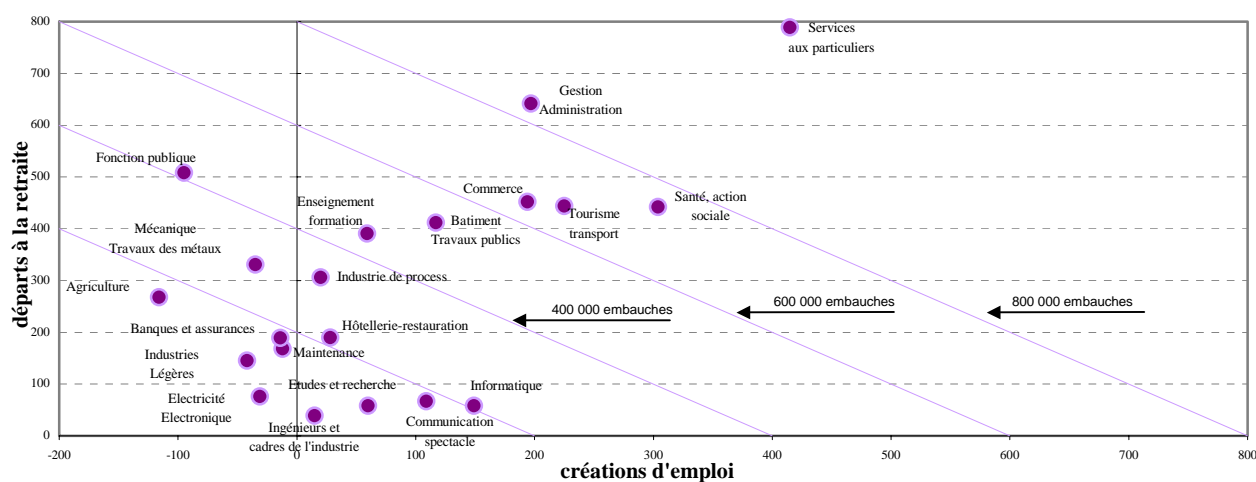
³⁸ «Les métiers en 2015 : l’impact du départ des générations du baby boom », DARES, *Premières informations, premières synthèses* (décembre 2005). La publication du rapport complet de la Mission Prospective des Métiers et des Qualifications (PMQ) a été annoncée pour avril 2006. cf. Annexe 4.

³⁹ Textile, cuir, bois, industries graphiques.

retraite. En abscisse, figurent les perspectives pour les créations d'emplois, en ordonnée les départs à la retraite. Il ressort de l'analyse de ce graphique deux cas types pour lesquels les besoins de recrutement devraient croître dans les années à venir :

- Les métiers situés en haut à droite du graphique devraient faire face à des besoins de recrutement croissant : des créations d'emplois s'ajoutent aux besoins de remplacement liés des départs à la retraite. Des tensions sont donc à prévoir dans les services aux particuliers, les métiers de la gestion et de l'administration, de la santé, du commerce, du tourisme et du BTP.
- Des embauches seront également nécessaires dans des métiers où les créations nettes d'emplois devraient pourtant être quasi-nulles, voire négatives. Pour ces métiers, il s'agit de compenser d'importants départs à la retraite dans des métiers. C'est en particulier le cas de la fonction publique, de la mécanique, des industries de process et de l'enseignement et la formation.

Graphique 9 : Créations d'emplois et départs à la retraite par domaines professionnels (2005-2015)



Sources : DARES (2005).

Lecture : Chaque diagonale du graphique représente un nombre attendu d'embauches à l'horizon 2015. Ainsi, dans la fonction publique on s'attend à 400 000 embauches sur 10 ans, avec des départs à la retraite (500 000) bien supérieurs aux suppressions d'emplois attendues (- 100 000).

Notons que même si une certaine incertitude entoure les perspectives de créations d'emplois par type de métiers, les départs à la retraite sont plus facilement prévisibles et leur importance, au regard des créations d'emplois, est telle que les perspectives d'embauche identifiées à partir des créations et des départs à la retraite donnent une image probablement assez précise des mouvements à attendre sur le marché du travail à l'horizon 2015.

Pour mieux identifier les tensions qui risquent d'apparaître à l'horizon de quelques années, il faut descendre à un niveau plus fin d'analyse et identifier à l'intérieur de chaque secteur les métiers et les qualifications pour lesquelles les perspectives d'embauche sont élevées tant en niveau que relativement aux effectifs actuels. Le tableau 15 dresse la liste des métiers pour lesquels les perspectives d'embauches sont supérieures à 100 000 d'ici 2015, et représentent plus de 30% des effectifs de 2005 (cf. tableau 15). Certaines professions vont devoir embaucher presque la moitié de leurs effectifs en 10 ans, ce qui peut créer des tensions fortes

et des pénuries. En haut de l'échelle des qualifications, c'est le cas des cadres et dirigeants d'entreprises pour lesquels on anticipe plus de 300 000 embauches d'ici 2015, soit 48% des effectifs actuels. En bas de l'échelle des qualifications, 260 000 aides soignants devront être recrutés d'ici 2015, soit 58% des effectifs actuels.

Notons que parmi la liste des métiers pour lesquels des tensions sont prévisibles à moyen terme, on retrouve certains des métiers pour lesquels des tensions et des difficultés de recrutement existent déjà en 2005. C'est notamment le cas des ouvriers du qualifiés du bâtiment et des infirmiers et sage-femmes. Ainsi, au moins pour ces deux métiers, une immigration visant à combler les besoins de recrutement des entreprises à court terme n'entre pas, loin s'en faut, en contradiction avec les besoins à plus long terme.

Tableau 15: Métiers dont les perspectives d'embauche à l'horizon 2015 sont supérieures à 100 000 et représentent plus de 30% des effectifs actuels

Métiers	Perspectives d'embauches (en milliers)	Effectifs en 2005 (en milliers)	Perspectives d'embauches / Effectifs en 2005 (en %)
Cadres ou professions intellectuelles supérieures			
Enseignants	358	1117	32
Cadres administratifs et dirigeants d'entreprise	304	639	48
Informaticiens	207	455	45
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	189	412	46
Cadres et techniciens du bâtiment et des travaux publics	153	332	46
Personnels d'étude et de recherche	118	271	44
Professions intermédiaires			
Employés administratifs des entreprises	220	605	36
Infirmiers	201	453	44
Représentants	156	503	31
Professions intermédiaires du commerce	149	352	42
Techniciens des services administratifs	140	303	46
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	105	299	45
Ouvriers qualifiés			
Conducteurs de véhicules	240	701	34
Ouvriers qualifiés des industries de process	210	465	45
Ouvriers qualifiés de la manutention	188	426	44
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	135	321	42
Métiers non qualifiés			
Assistantes maternelles	412	745	55
Agents d'entretien	364	1090	33
Aides soignants	260	452	58
Employés de maison	161	293	55

Source : DARES (2005) et Calculs DGTPE.

3.2 - Parmi les métiers à fort potentiel de croissance figurent plusieurs métiers qualifiés

Le recours à l'immigration n'est sans doute pertinent que pour une part seulement de ces métiers. Comme dans l'analyse des besoins de main d'œuvre à court terme, l'immigration n'est peut être pas la solution pour les secteurs où il existe des difficultés d'appariement que le recours à l'immigration est susceptible d'intensifier : c'est probablement le cas des services aux particuliers. De même, certains emplois sont réservés aux seuls ressortissants de l'Union européenne⁴⁰, même si les ressortissants des pays tiers peuvent être recrutés sur ce type d'emplois en tant que contractuels, comme c'est le cas pour les auxiliaires dans l'Education Nationale. Nous n'avons donc pas retenu le métier d'enseignant dans la liste des métiers pour lesquels l'immigration est une solution à envisager.

Par ailleurs, si l'on souhaite restreindre le champ de l'analyse aux métiers très qualifiés, il convient de préciser ce que l'on entend par métier très qualifié. Deux critères simples peuvent être retenus, le niveau de diplôme et le niveau de rémunération. En retenant tout d'abord le critère de diplôme, on a considéré qu'une profession est très qualifiée lorsque plus de 25% de ses effectifs est titulaire d'un diplôme au moins égal à Bac+3. Ce critère conduit à sélectionner 14 familles professionnelles, qui, à l'exception des enseignants, auraient toutes été sélectionnées aussi si un critère de revenu⁴¹ avait été appliqué :

Tableau 16 : Métiers qualifiés selon le critère du niveau de diplômes

Famille Professionnelle	Proportion de titulaires d'un diplôme au moins de niveau BAC+3
Professionnel du droit	94%
Personnels d'études et de recherche	75%
Enseignants	63%
Cadres A de la fonction publique	60%
Professionnel de la communication et de la documentation	56%
Informaticiens	47%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	47%
Informaticiens	47%
Cadres administratifs et comptables	48%
Cadres de la banque et des assurances	45%
Formateurs recruteurs	39%
Cadres des transports et navigants de l'aviation	39%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	36%
Cadres du bâtiment et des travaux publics	29%

Source : DGTPE (cf. Annexe 5).

En recoupant cette liste de métiers qualifiés avec ceux dont les perspectives d'embauches sont élevées tant en niveau que relativement aux effectifs actuels on identifie une liste de métiers qualifiés pour lesquels l'immigration sélective pourrait réduire les tensions à prévoir pendant la décennie 2005-2015.

⁴⁰ Emplois de la fonction publique et des entreprises publiques mais aussi un certain nombre de professions libérales.

⁴¹ Le critère de revenu est le suivant : est considéré comme très qualifié un métier dont le salaire moyen est supérieur au salaire moyen de l'économie (soit un salaire net mensuel supérieur à 1490 euros en 2002, voir annexe 4).

Tableau 17 : Métiers qualifiés présentant d'importantes perspectives d'embauche à l'horizon 2010

Métiers	Perspectives d'embauches (en milliers)	Effectifs en 2005 (en milliers)	Perspectives d'embauches / Effectifs en 2005 (en %)
Cadres administratif et dirigeants d'entreprise	304	639	48
Informaticiens	207	455	45
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	189	412	46
Cadres et techniciens du bâtiment et des travaux publics	153	332	46
Personnels d'étude et de recherche	118	271	44

Il conviendrait finalement de comparer les besoins anticipés de ces métiers avec les flux d'étudiants inscrits à l'université dans les disciplines concernées. Une comparaison directe n'est pas aisée : soit il n'est pas toujours possible d'identifier les flux d'étudiants qui se dirigent vers des études menant à une profession donnée (c'est le cas des étudiants en informatique qui sont regroupés dans une catégorie « sciences » très large), soit les métiers identifiés ne correspondent pas à une discipline universitaire unique, soit une formation mène à une large palette de métiers (comme c'est le cas de la formation d'ingénieurs, cf. encadré). Enfin, on sait peu de choses de la capacité du système éducatif à réorienter les flux d'étudiants vers les filières qui préparent aux métiers pour lesquels les besoins de main d'œuvre seront élevés.

De la formation initiale au domaine d'activité : le cas des ingénieurs

Le cas des ingénieurs est représentatif de l'écart entre formation supérieure initiale et domaine d'activité. Seul un quart des ingénieurs diplômés de moins de 60 ans répertoriés par le CNISF⁴² occupent un emploi d'ingénieur ou de cadre de l'industrie. La plupart des ingénieurs travaillent soit dans un service d'études ou de conception (32%), soit dans l'informatique (18%). Enfin, près d'un quart des ingénieurs choisissent des secteurs tels le marketing (10%), la direction, la gestion ou la finance (12%). Au final, on retrouve les ingénieurs dans la majorité des métiers identifiés dans le tableau 17. Ils sont très largement majoritaires au sein des personnels d'étude et de recherche (72%) et représentent plus d'un quart des informaticiens (26%). En outre, les ingénieurs constituent une part non négligeable des cadres technico-commerciaux (16%), et des cadres et dirigeants d'entreprise (10%).

Bien sûr, la liste de métiers qualifiés pour lesquels l'immigration pourrait être bénéfique doit être interprétée avec précaution, si elle constitue une bonne approximation des métiers d'avenir, des écarts sensibles entre les créations de postes effectives et les créations prévues lors du précédent exercice de ce type réalisé sur la période 2001-2010⁴³ témoignent de la difficulté de l'exercice de projection des perspectives de création d'emploi à moyen terme. A l'horizon 2015 toutefois, les départs à la retraite, que l'on anticipe bien, constituent la plus grande partie des perspectives d'embauches, ce qui réduit le risque d'erreur. Par ailleurs, les besoins identifiés dans un certains nombre de métiers qualifiés sont si importants au regard des effectifs actuels que le recours à l'immigration devrait constituer une option à approfondir.

⁴² Le CNISF (Conseil National des Ingénieurs et des Scientifiques de France) est une fédération de 160 associations d'anciens élèves d'écoles d'ingénieurs et de sociétés d'ingénieurs et de scientifiques.

⁴³ Avenir des métiers (2002).

CHAPITRE 4 : Organiser l'immigration qualifiée et attirer les étudiants étrangers

Le chapitre 2 du rapport a montré comment l'accueil d'immigrés qualifiés joue favorablement sur la croissance économique et le PIB/tête. Se pose alors naturellement la question de la meilleure façon de favoriser l'arrivée et l'intégration de ceux qui possèdent un niveau de qualification élevé. La mise en œuvre d'une politique d'immigration choisie doit tenir compte de l'incertitude qui entoure les travaux prospectifs sur les besoins de main d'œuvre discutée dans le chapitre 3 et de la faiblesse du gisement de qualifiés francophone dans le monde. Le succès d'une politique d'immigration choisie dépendra de dispositions pratiques évoquées ci-après, du seul point de vue économique, lequel ne prétend pas épuiser le sujet.

1 – Organiser l'immigration qualifiée

Comme l'a déjà souligné la partie 3 de ce rapport, **l'immigration de travailleurs qualifiés ne constitue pas une solution pérenne aux pénuries de main d'œuvre et aux difficultés de recrutement des entreprises.** L'immigration qualifiée ciblée sur les secteurs où règne une pénurie de main d'œuvre ne résout que temporairement cette pénurie. En effet, tout programme qui organise la venue de travailleurs migrants pour combler une pénurie courra le risque de l'aggraver, plutôt que de l'atténuer : à mesure que les migrants arrivent dans le secteur, les salaires ont tendance à diminuer. Les travailleurs risquent de désertir ce secteur. A long terme, une diminution du salaire du secteur peut décourager les autochtones d'acquérir les qualifications spécifiques au secteur dont le rendement s'est réduit, et installer une pénurie durable dans le secteur considéré.

Le gisement mondial de travailleurs qualifiés francophones est petit. A titre d'exemple, les premières places du classement, souvent cité, de l'université de Shanghai⁴⁴ sont monopolisées par les universités américaines et, dans une moindre mesure, par les universités britanniques⁴⁵. Aucun pays dont *la seule* langue officielle est le français, n'est présent dans le haut de ce classement. Seules 6 universités, qui ne sont francophones qu'en partie seulement (3 universités canadiennes et 3 universités suisses), figurent parmi les 100 premières places du classement. Cela diminue la capacité relative de la France à bâtir une politique migratoire fondée sur la venue de travailleurs qualifiés étrangers, et ceci même par rapport à des pays non anglophones, comme les pays nordiques où l'usage de l'anglais dans le monde du travail est plus répandu qu'en France.

La mise en place de toute politique migratoire pour attirer les travailleurs qualifiés se heurte à quatre difficultés :

⁴⁴ Rappelons que l'étude se base sur des constatations telles que l'obtention de prix Nobel ou de médailles Fields, et les citations des chercheurs dans les revues Sciences ou Nature.

⁴⁵ cf. annexe 6.

- **Il ne suffit pas d'ouvrir les frontières pour attirer les travailleurs qualifiés.** Certains pays ont cherché à faire venir, sans succès, des migrants. La mise en place de la *green card* allemande en est une parfaite illustration : toutes les *green cards* n'ont pas trouvé preneurs. Près de deux ans après le lancement de l'opération *green card* (2002), destinée à recruter 20 000 informaticiens ou techniciens étrangers pour pallier la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée en Allemagne, à peine plus de la moitié de l'objectif a été atteint. Cet écart entre l'objectif et la réalisation ne signifie pas nécessairement que le programme allemand ait été un échec. Il est possible que le nombre d'informaticiens dont l'économie allemande avait besoin ait été inférieur à ce que les services de l'Etat avaient anticipé, ou alors qu'un chiffre haut ait volontairement été annoncé afin de donner plus de crédibilité au programme auprès des migrants potentiels.
- **Les systèmes d'incitations fiscales spécialement conçues pour attirer des migrants hautement qualifiés risquent de créer une concurrence entre les pays.** Plusieurs pays (France, Corée du Sud, Finlande, Suède, Autriche, Danemark...) ont mis en place des régimes fiscaux spécifiques comme le régime français des impatriés pour l'impôt sur le revenu. A terme, un processus de concurrence fiscale pourrait réduire les bénéfices liés à l'accueil d'immigrants qualifiés. Si cette optique devait être renforcée en France, elle ne devrait pas se faire sans un minimum de coordination européenne.
- **Par ailleurs, pour les pays d'origine des immigrés, un problème de « fuite des cerveaux » risque de se poser, même si des observations récentes sur l'effet des flux migratoires tendent à relativiser ce risque.** Si les pays développés se concurrencent pour attirer les travailleurs les plus qualifiés des pays émergents ou en voie de développement, le résultat risque d'être désastreux pour ces pays qui ont cruciallement besoin d'une main d'oeuvre qualifiée pour poursuivre leur expansion économique. Certes, on ne peut exclure que la chance donnée aux ressortissants qualifiés de ces pays de rejoindre un pays au niveau de vie supérieur crée une incitation pour un plus grand nombre à se former et le pays d'origine bénéficie finalement d'autant, sinon de davantage, de qualifiés (c'est d'ailleurs ce qui ressort de l'expérience sud-africaine qui a vu le nombre d'infirmières dans le pays croître, alors même qu'un grand nombre avaient émigré vers les Royaume-Uni⁴⁶). Mais ce ne seront pas nécessairement les plus qualifiés d'entre eux qui resteront, et une partie du coût de formation reposera de toute façon sur les budgets de ces pays.
- **L'immigration qualifiée peut s'accompagner d'une immigration non qualifiée.** La Constitution ne permet pas de recruter des migrants qualifiés sans donner à leur famille la possibilité d'immigrer également. En pratique, cet effet d'entraînement d'une politique migratoire de travailleurs qualifiés se mesure difficilement. L'exemple des scientifiques immigrés donne une idée plus précise de cette proportion d'immigration familiale liée à une immigration pour motif de travail : sur les 1 162 titulaires de la carte de séjour "scientifique", 449 d'entre eux sont entrés sur le sol français accompagnés de leurs conjoints. Ces derniers obtiennent alors une carte "vie privée, vie familiale" au titre de conjoints de scientifique qui donne accès à l'ensemble du marché du travail français⁴⁷. Cependant, rien ne permet de dire si cette immigration familiale est une immigration non qualifiée ou si tel n'est pas le cas.

⁴⁶ cf. Clemens, 2005

⁴⁷ cf. annexe 1

Compte tenu des difficultés de recrutement de travailleurs qualifiés qui viennent d'être rappelées, quelques conditions nécessaires à la réussite d'une politique d'immigration choisie peuvent être énoncées.

A court terme, les conditions d'entrée des travailleurs qualifiés pourraient être assouplies. La France exige des candidats à l'immigration de travail d'être en possession d'une offre d'emploi. De plus, seuls les travailleurs dont le salaire est supérieur à 5 000€ bénéficient d'une procédure d'entrée simplifiée. Un abaissement de ce seuil de 5 000 € permettrait à un plus grand nombre de travailleurs d'obtenir ces avantages liés au statut de travailleur qualifié. D'autres pays ont opté pour des programmes en rupture avec ce type de politique migratoire traditionnelle. Désormais, la Norvège et le Royaume-Uni autorisent les travailleurs étrangers hautement qualifiés à venir chercher du travail dans leur pays pour une durée déterminée sans exiger qu'ils soient en possession d'un contrat de travail ou d'une proposition d'embauche.

Il conviendrait de ne pas restreindre excessivement les critères de sélection.

- Concernant les secteurs à retenir, il faudrait se garder d'une définition trop étroite. Nous avons vu que la prospective en matière de besoins de main d'œuvre était délicate et cela plaide pour la définition de secteurs suffisamment larges. Cela éviterait aussi d'assimiler les difficultés de recrutement observées aujourd'hui aux besoins de compétences de l'économie pour le long terme.
- De plus, il convient de limiter pour chaque catégorie d'emploi, le nombre de nouveaux arrivants à un pourcentage donné des besoins annoncés par les entreprises, de façon à laisser le marché jouer son rôle de transmission de l'information par les prix. Cela devrait permettre aux salaires des qualifiés autochtones du secteur de se maintenir, voire d'augmenter et de continuer d'attirer ainsi les candidats français vers ces secteurs. Une autre solution consisterait à accroître progressivement le nombre d'autorisations accordées par secteur ou par métier, de façon à ne pas perturber l'économie d'un segment donné du marché du travail.
- Concernant les critères à appliquer aux individus, une sélection basée sur des critères larges comme leur âge, leur niveau d'études, leur expérience professionnelle passée, ou leurs revenus peut aussi contribuer à faciliter leur insertion sur le marché du travail, les immigrants potentiels identifiant eux-mêmes les secteurs les plus dynamiques. Plusieurs pays de l'OCDE (Canada, l'Australie la Nouvelle-Zélande, la République tchèque) ont fait le choix d'un système à points visant à sélectionner leurs travailleurs étrangers (âge, niveau d'étude, compétence, expérience professionnelle). De la même façon, le Japon et la Corée limitent l'immigration aux seuls travailleurs hautement qualifiés.

Enfin, des politiques spécifiques en faveur des nouveaux immigrants pourraient être développées, notamment celles destinées à faciliter l'installation en France ou à favoriser le retour dans le pays d'origine.

2 – Attirer, orienter puis insérer les étudiants étrangers

Une solution complémentaire et moins contraignante consiste à orienter la politique d'immigration vers une réforme de l'accueil des étudiants étrangers en France. Plusieurs raisons plaident en faveur d'une politique d'immigration qualifiée centrée sur les étudiants.

2.1 – Des avantages spécifiques liés à l'immigration d'étudiants étrangers

- o L'apprentissage d'une langue nouvelle est plus rapide pour des individus jeunes ancrés dans le système scolaire.
- o Les étudiants étrangers bénéficient d'un diplôme français ce qui accroît la lisibilité de leurs qualifications pour l'employeur, réduisant ainsi les problèmes d'appariement sans doute responsable d'une partie du sur-chômage des immigrés.
- o Le choix d'étudiants étrangers diminue la probabilité d'entrée sur le sol français d'une main d'œuvre souvent peu qualifiée issue du regroupement familial.
- o Finalement, les études en France peuvent être facturées aux étudiants et représentent donc un moindre coût pour l'Etat.

Toutefois, l'option qui consiste à former des étudiants étrangers en France pour satisfaire nos besoins en main d'œuvre comporte le risque que les étudiants fraîchement formés quittent la France pour alimenter les besoins en main d'œuvre d'autres pays développés, notamment en au sein de la Communauté européenne. Ce risque n'est pas à écarter, puisque les frais de scolarité d'un grand nombre d'établissements d'enseignement supérieur sont peu élevés en France.

2.2 – La France accueille un nombre important d'étudiants étrangers mais le dispositif d'accueil pourrait être renforcé

Les faiblesses du dispositif d'accueil français avaient été soulignées par le rapport Cohen (2001). Une partie d'entre elles renvoie à des faiblesses générales du système français d'enseignement supérieur. Ce rapport se limitait aux aspects concernant les étudiants étrangers :

- La lisibilité des formations supérieures offertes est faible, notamment parce que la taille des établissements est souvent petite, sans politique de recrutement systématique, ni a fortiori de ciblage vers les étudiants à fort potentiel.
- La politique de communication internationale est insuffisante. Il n'y a quasiment pas de présentation et de promotion de l'offre pédagogique, les statuts des établissements universitaires et des diplômes sont hétérogènes et il n'y a pas de coordination entre universités ni entre ministères.
- Les conditions matérielles offertes aux étudiants étrangers, notamment d'hébergement sont insuffisantes.

- Les enseignements en langue anglaise pour les étudiants arrivant avec une maîtrise insuffisante du français sont rares.

2.3 – Les moyens actuellement en place devraient être renforcés pour assurer l'efficacité d'une immigration choisie d'étudiants étrangers

Depuis 1998, plusieurs décisions vont dans le sens d'une immigration choisie d'étudiants étrangers. L'agence *EduFrance* assure une partie de la promotion à l'étranger de l'offre française de formation et l'expertise en enseignement supérieur, et travaille à l'amélioration de l'accueil des étudiants étrangers. De la même façon, un premier ensemble d'actions ciblées a déjà été annoncé en 2003. Ces actions visent notamment la promotion de l'enseignement supérieur français, le renforcement des coopérations avec les communautés universitaires étrangères et la simplification des formalités d'inscription et l'allègement des contraintes réglementaires. Ces trois axes se retrouvent et sont développés dans les 12 programmes pilotes en faveur de l'accueil des meilleurs étudiants étrangers dans les filières économiques et stratégiques qui annoncés lors du séminaire gouvernemental sur l'attractivité en France de 2005⁴⁸. Il s'agit notamment de :

- Mettre en œuvre de solutions pratiques pour faciliter l'installation en France des étudiants en mobilité internationale (accueil, inscription, logement).
- Adapter l'offre française de formation aux exigences induites par la mobilité internationale des étudiants (labels-qualité pour les programmes d'enseignement, notamment).
- Simplifier la procédure d'inscription dans l'enseignement supérieur des titulaires du baccalauréat français obtenu à l'étranger (élargissement des possibilités de choix et accélération du traitement des dossiers).
- Mettre en place une stratégie offensive de promotion de la francophonie : la maîtrise du français devient l'un des objectifs majeurs de la formation (généralisation des programmes d'apprentissage de la langue française pour les étudiants étrangers accueillis).
- Développer des programmes et cursus délivrés en langues étrangères.
- Renforcer les bourses d'études pour les étudiants étrangers pour en faire un outil de sélection et d'orientation des meilleurs candidats vers les filières stratégiques
- Rédiger une Charte de qualité relative aux délocalisations de programmes français à l'international.
- Créer de nouveaux Collèges doctoraux (ces collèges « européens ou internationaux » étant ouverts aux meilleurs étudiants français et étrangers préparant leur thèse sous une double direction, français et étrangère).

Un suivi systématique et une évaluation des ces orientations permettraient de s'assurer à la fois des coûts et résultats de leur mise en œuvre, et de leur adéquation aux objectifs d'immigration choisie lorsqu'ils auront été précisés.

⁴⁸ cf. annexe 7.

Insérer les diplômés des universités françaises sur le marché du travail

Ces efforts n'ont de sens que si des perspectives d'emploi sont offertes à la sortie des études. D'ores et déjà, le séminaire de février 2005 sur l'attractivité de la France a prévu un assouplissement de la réglementation relative à l'accès au marché du travail pour les étudiants étrangers à fort potentiel afin de leur permettre d'obtenir des autorisations de travail salarié à l'issue de leurs études en France en s'inspirant de ce que font les autres pays.

L'Australie, le Canada et la Suisse autorisent les étudiants étrangers à rester, au moins un an dans le pays à l'issue de leur scolarité pour leur laisser l'occasion de trouver un emploi. L'Allemagne autorise tout étranger diplômé de ses universités et muni d'une promesse d'embauche à travailler. Ces pistes devraient être approfondies en France.

ANNEXES

Annexe 1 : Immigration à vocation permanente et temporaire selon les motifs d'entrées en 2003

Tableau 19: Immigration à vocation permanente (y compris les mineurs)

Carte de résident Art 15	
Alinéa 1 à 2 : Familles de français	16 228
Alinéa 4 : Titulaires d'une rente d'accident du travail	28
Alinéa 6-9 Militaires et anciens militaires (Ministère de l'Intérieur)	479
Alinéa 10-11 Réfugiés et Apatrides (OFPRA)	11 123
Alinéa 10-11 Membres de famille de réfugiés et apatrides	1 205
Alinéa 12 Etrangers en situation régulière depuis + de 10 ans	0
Alinéa final : Déclinant de la nationalité française	46
TOTAL CR	29 109
Carte vie privée vie familiale Art 12 bis	
Alinéa 1 : Bénéficiaires du regroupement familial	26 768
Alinéa 2 : Mineurs ayant sa résidence habituelle en France	1 763
Alinéa 3 : Etrangers ayant sa résidence en France depuis plus de 10 ans ou 15 ans	3 846
Alinéa 4 : Conjoints de français	37 102
Alinéa 5 : Conjoints de scientifiques	449
Alinéa 6 : Parents d'enfant français mineurs résident en France	8 159
Alinéa 7 Etrangers ayant des liens personnels et familiaux en France	10 643
Alinéa 8 : Etranger né en France et scolariser en France	69
Alinéa 9 : Titulaires d'une rente d'accident du travail	7
Alinéa 10 : Apatrides et membre de famille	44
Alinéa 11 : Etrangers malade (Ministère de l'Intérieur)	3 827
Article 12 ter : Bénéficiaires de l'asile territorial et membres de famille	89
TOTAL VPF	92 766
Carte de séjour temporaire (autres que VPF) Art 12	
Alinéa 1 : Visiteurs	7 616
Alinéa 5 : Travailleurs permanents salariés	6 500
Alinéa 5 : Actifs non salariés	406
TOTAL CST (autres que VPF)	14 522
Certificat Résidence Algérien accord de 1968 (membres algériens d'un organisme)	10
TOTAL	136 407

Tableau 20 : Immigration à vocation temporaire

Les travailleurs détenteurs d'une autorisation provisoire de travail	8 976
Les titulaires de la carte portant la mention "scientifique" ⁴⁹ (Ministère de l'intérieur)	1 162
Les travailleurs saisonniers	14 566
Les étudiants (Ministère de l'Intérieur)	45 793 ⁵⁰
Les titulaires de la carte "professions artistiques et culturelles"	375
TOTAL	70 872

Source : OMI (sauf mention contraire).

⁴⁹ Cette catégorie de travailleurs est comptabilisée dans la catégorie des autorisations provisoire de travail par l'OMI. Pour calculer le nombre de travailleurs détenteurs d'une autorisation de travail (non scientifique), on a donc retranché le chiffre du Ministère de l'Intérieur (1 162) à celui de l'OMI (10 138).

⁵⁰ 54 569 avec les ressortissants de l'EEE;

Annexe 2 : Les autochtones bénéficient-ils de l'immigration ? Les enseignements de la théorie économique

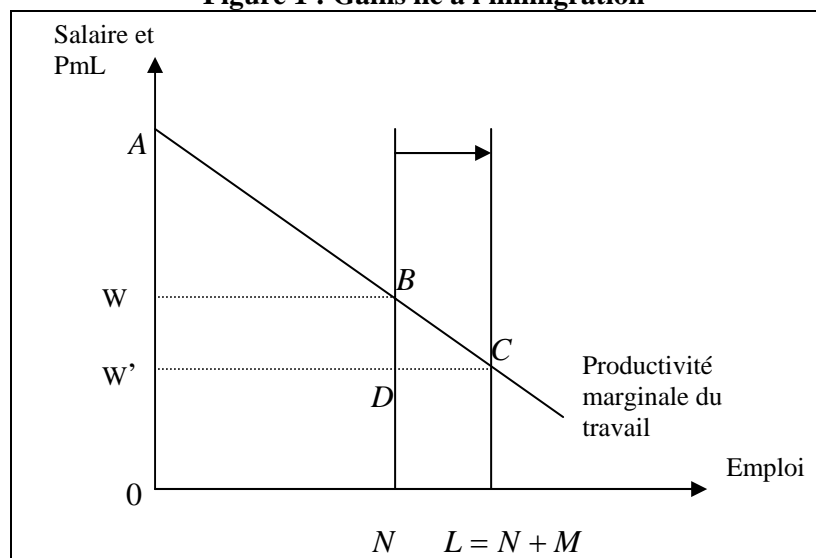
Si l'on se place dans une économie où la flexibilité des salaires permet d'équilibrer le marché du travail, le salaire des travailleurs est égal à leur productivité marginale. En présence d'immigration, ce salaire sera égal à la productivité marginale du dernier immigrant entré. Si la productivité marginale du travail est décroissante, une augmentation de l'offre de travail exerce une pression à la baisse des salaires. L'immigration accroît donc l'écart entre productivité marginale et productivité moyenne. Au final, le salaire versé aux travailleurs (productivité marginale) est inférieur au supplément de richesse qu'ils engendrent (productivité moyenne). Cet écart est appelé "surplus de l'immigration"⁵¹, il bénéficie aux autochtones, mais n'est pas nécessairement réparti de façon équitable entre eux. Par ailleurs, le surplus de l'immigration est d'autant plus faible que le marché du travail est rigide.

A ces effets positifs de l'immigration ont doit ajouter ceux liés au fait que l'accroissement de la population permet de diluer le financement des infrastructures ou de certains services publics, dont les coûts fixes sont importants. Ceux-ci peuvent cependant être contrebalancés par des effets de congestion.

a- Effets d'une augmentation de l'immigration sur le revenu des autochtones

Graphiquement, on représente le surplus grâce à la fonction de production marginale du travail. *En supposant un stock de capital fixe*, le PIB de l'économie est donné par le parallélogramme ABN0. L'immigration déplace le volume de main-d'œuvre disponible de N à $L=N+M$. De ce fait, le produit marginal de ce travail est réduit de W à W' . Une partie de l'augmentation induite par l'immigration du PIB revient directement aux migrants (DCLN). Par conséquent, le triangle BCD représente le "surplus de l'immigration" dont bénéficient les natifs. Celui-ci sera d'autant plus important que la baisse de salaire sera forte.

Figure 1 : Gains lié à l'immigration

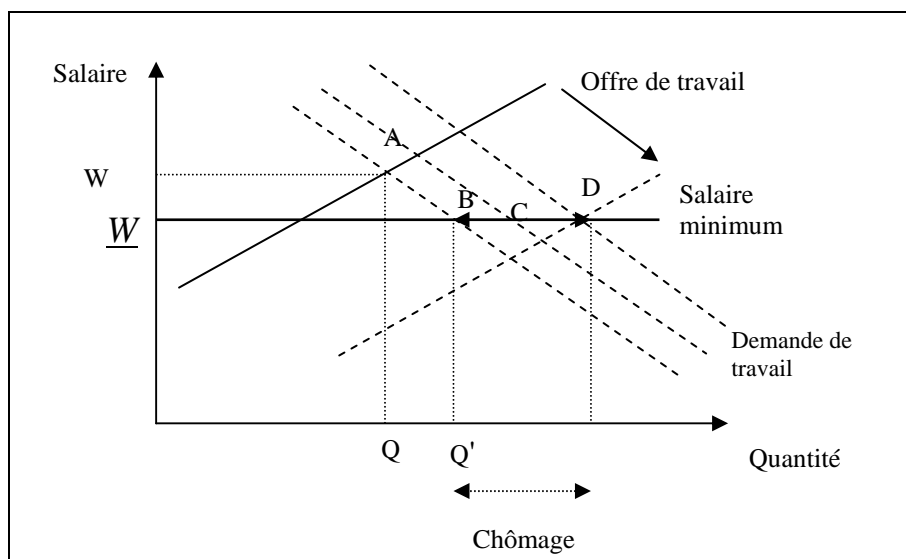


⁵¹ Borjas (1995).

b- Effets sur les salaires d'une augmentation de l'offre de travail en présence d'un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre

L'augmentation de l'offre de travail entraîne une diminution du salaire jusqu'au niveau du salaire minimum et une augmentation de la quantité de travail à court terme (A à B). A plus long terme, si le stock de capital augmente, on peut s'attendre à un déplacement de la demande de travail (B à C). La diminution du salaire reste identique mais le chômage diminue, voire s'annule si l'accroissement de la demande de travail compense exactement celle de l'offre de travail (B à D).

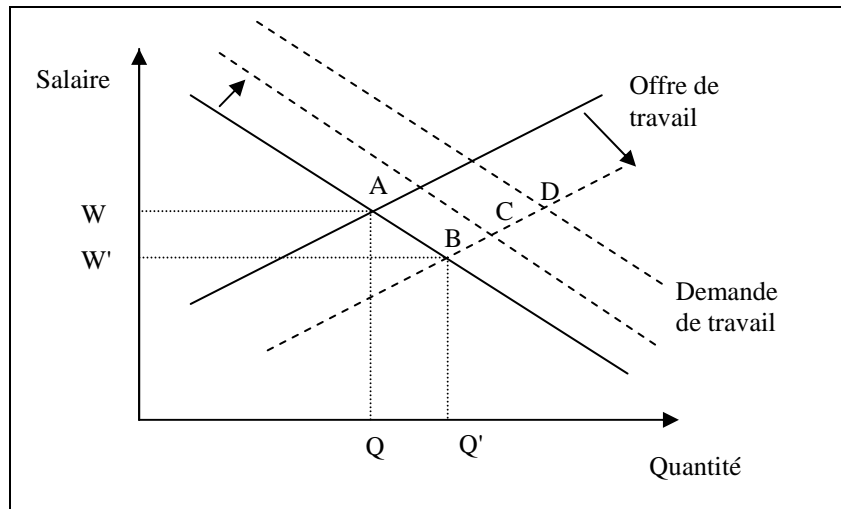
Figure 2 : Effet sur les salaires d'une augmentation de l'offre de travail en présence d'un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre



c- Effets sur les salaires d'une augmentation de l'offre de travail, dans le cas où les salaires sont parfaitement flexibles

A court terme, l'augmentation de l'offre de travail (déplacement de la courbe d'offre) entraîne une diminution du salaire et une augmentation de la quantité de travail utilisée dans l'économie (A à B). A plus long terme, si le stock de capital augmente, on peut s'attendre à un déplacement de la courbe de demande de travail (B à C). L'effet positif sur la quantité de travail augmente et la diminution du salaire s'en trouve amoindrie, voire annulée, si l'accroissement de la demande de travail compense exactement celle de l'offre de travail (B à D). L'effet de l'immigration sur les salaires et l'emploi varie donc avec l'ancienneté de l'immigration, c'est une des raisons pour lesquelles il est difficile de mesurer l'effet de l'immigration sur les salaires.

Figure 3 : Effet sur les salaires d'une augmentation de l'offre de travail



Annexe 3 : Etudes empiriques d'une variation de l'offre de travail immigré sur les salaires

a- Méthode des corrélations spatiales

Les principales études empiriques se fondent sur la méthode des corrélations spatiales⁵². Elles concluent généralement à des effets sur les salaires proche de zéro. Friedberg et Hunt (1995) ont fait un survol de plusieurs études. Elles concluent à un impact minime de l'immigration : un accroissement de 1% de la population active suite à l'augmentation de l'immigration réduit les salaires des autochtones de 0.56% (cf. tableau 21).

b- Expérience naturelle

D'autres économistes (Card, 1990) ont exploité l'expérience naturelle des immigrés cubains de Mariel et les conséquences d'une augmentation de 7% de la population active. Card compare l'évolution des taux de chômage et de salaire à Miami avec les évolutions observées entre 1979 et 1985 dans d'autres villes (ayant des caractéristiques proches⁵³). Les résultats montrent qu'il n'y a pas eu d'effets significatifs sur les salaires.

c- Critiques des méthodes sur données locales

Les résultats obtenus par ces études posent néanmoins certains problèmes (Borjas, Freeman et Katz ;1997) :

✓ Ces approches occultent l'incidence que peut avoir l'immigration sur la mobilité des populations autochtones. En clair, si l'immigration pousse les autochtones à émigrer, il n'est pas étonnant de ne trouver aucun impact de l'immigration sur les salaires.

Sur ce dernier point, la littérature semble diviser. D'une part, Filer (1992) et Borjas, Freeman et Katz (1997) notent que les autochtones semblent quitter les zones où l'immigration est forte. Il existerait d'importants flux migratoires domestiques d'une ville à l'autre qui diffuseraient rapidement les déséquilibres de l'emploi sur l'ensemble du territoire. D'autre part, Card et Dinardo (2000) et Card (2001) estiment que ce phénomène est peu conséquent : la dilution dans l'espace n'expliquerait pas le très faible impact de l'immigration sur le niveau de salaire

✓ Le deuxième problème est lié à l'endogénéité du flux de migrants. Les nouveaux immigrants se concentrent prioritairement dans les Etats qui offrent les salaires les plus élevés par rapport à leur type de qualification (Borjas, 2001).

Il est possible de contourner cette difficulté en utilisant la méthode des variables instrumentales⁵⁴. Le stock d'immigrés antérieur est utilisé pour instrumentaliser l'analyse⁵⁵. Les travaux introduisant ce type de variable instrumentale concluent à un impact plus défavorable de l'immigration sur les salaires des natifs. Selon Altonji et Card (1989), une augmentation de 1% de la population active par immigration réduirait le salaire des

⁵² Cette méthode compare les salaires des natifs selon qu'ils travaillent dans des zones à forte ou faible composante immigrée afin de trouver une éventuelle corrélation entre présence de travailleurs immigrés et niveau de salaire

⁵³ Los Angeles, Huston, Atlanta et Tampa-Saint-Petersbourg ont connu une évolution de l'emploi similaire à Miami pendant les années 1970 et abritent également une importante communauté noire et hispanique.

⁵⁴ Cette démarche consiste à identifier certaines variables qui influencent le choix de localisation des immigrés indépendamment des conditions sur le marché du travail considéré.

⁵⁵ L'existence de réseau communautaire favorisant l'intégration de nouveaux migrants dans les régions où sont préalablement immigrés certains de leurs compatriotes (Bartel 1989).

travailleurs autochtones faiblement qualifiés d'environ 1,01% contre 0,22% avec une méthode de corrélation spatiale sans variable instrumentale (cf. tableau 1)

d- Simulation

Pour pallier ces problèmes inhérents au travail sur données locales, d'autres auteurs ont choisi de saisir les effets de l'immigration sur l'économie globale. Borjas (1999) présente les résultats de simulations pour l'économie américaine à l'aide d'une fonction de production. Il conclue qu'une augmentation de 1% de la population active consécutif à l'immigration diminue la rémunération des travailleurs non qualifiés d'environ 0,4% (cf. tableau 22).

Tableau 21 : Etudes d'une variation de l'offre de travail dû à l'immigration sur les salaires

	Champs d'étude	Variation	Effet	Elasticité ⁵⁶
Atjonji et Card (1989)	proportion d'immigré	1 point de pourcentage	- 0.26% salaire des natifs NQ	-0.22
Atjonji et Card (1989) ⁵⁷	proportion d'immigré	1 point de pourcentage	- 1.20% salaire natifs NQ	-1.01
Friedberg et Hunt (1995)	proportion d'immigré	10%	- 1% salaire des natifs	-0.56
Borjas Freeman Katz (1997)	population active relative NQ	20.7%	- 4.8% salaire relatif NQ	-0.23
Borjas (2003)	population active	10%	+ 4% salaire natif d'une même cohorte	-0.4

Source : Etudes mentionnées. Calculs : DGTPE

Tableau 22 : Simulation des coûts et des gains économiques dus à une augmentation, par immigration, de l'offre de travail de 10% aux Etats-Unis

Variation (en %)	A capital fixé (court terme)	A taux d'intérêt fixé (long terme)
Rémunération du capital	6.43	-
Rémunération du travail qualifié	-2.29	0.46
Rémunération du travail non qualifié	-3.72	-4.27
PIB bénéficiant aux natifs	0.27	0.14

Source Borjas (1999)

Tableau 23 : Effet en France d'une augmentation de 50 000 migrants

Données		Variation		Effets			
Population active	Nombre de chômeurs	Variation immigration	Variation pop active	Sur les salaires		Sur le nombre de chômeurs	Sur le revenu des natifs
				Elasticité haute	Elasticité basse		
27 455 000	2 700 000	50 000	0.18%	-0.18%	- 0.04%	+ 5 900	+ 0.005% PIB

Source : Tableau 1 et INSEE. Calculs : DGTPE.

⁵⁶L'élasticité correspond à la diminution du salaire suite à une augmentation de 1% de la population active, en retenant 15,3% la part des individus actifs nés à l'étranger aux Etats-Unis dans la population active (OCDE, 2003).

⁵⁷ En utilisant la méthode des variables instrumentales.

Annexe 4 : Perspectives d'embauches liées à des créations de postes et aux départs à la retraite

Les FAP par domaines professionnels (effectifs en emploi en milliers)		Emploi 2015	Création nette d'emploi 2005-2015 (1)	Départ de l'emploi 2005-2015 (2)	Postes à pourvoir entre 2005-2015 (1) + (2)	Postes à pourvoir par an (en % de l'emploi moyen)
A	Agriculture, marine, pêche et sylviculture.....	889	-116	268	151	1,6
A0	Agriculteurs, sylviculteurs.....	522	-47	174	127	2,3
A1	Marâchers, jardiniers.....	263	-56	69	14	0,5
A2	Techniciens, cadres de l'agriculture.....	66	-8	14	6	0,8
A3	Marins, pêcheurs.....	38	-5	11	5	1,3
B	Bâtiment et travaux publics	1 702	116	413	529	3,2
BOB3	ONQ gros et second oeuvre du bâtiment	264	-4	54	50	1,9
B1	ONQ travaux publics et béton.....	139	18	29	48	3,7
B2	ONQ gros oeuvre du bâtiment.....	368	47	88	134	4,0
B4	ONQ bâtiment, second oeuvre.....	475	-21	139	118	2,4
B5	Conducteurs d'engins du BTP.....	61	14	12	26	4,7
B6	Techniciens du BTP.....	166	27	36	63	4,1
B7	Cadres du BTP.....	229	36	54	90	4,3
C	Électricité et électronique.....	230	-31	76	45	1,8
C0	ONQ électricité et électronique.....	45	-11	12	1	0,3
C1	ONQ électricité et électronique.....	80	-1	25	24	2,9
C2	Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité.....	105	-19	39	20	1,7
D	Mécanique et travail des métaux.....	1 204	-35	332	296	2,4
D0	ONQ enlèvement ou formage métal.....	36	-17	12	-5	-1,0
D1	ONQ enlèvement métal.....	221	40	46	86	4,3
D2	ONQ formage métal.....	115	-12	37	25	2,0
D3	ONQ mécanique.....	102	-70	31	-39	-2,8
D4	ONQ mécanique.....	248	7	69	77	3,1
D5	Ouvriers de la réparation automobile.....	222	2	57	58	2,6
D6	Techniciens, agents de maîtrise en mécanique.....	261	15	79	94	3,7
E	Industries de process.....	1 105	20	306	327	2,9
E0	ONQ process.....	246	-75	86	11	0,4
E1	ONQ process.....	542	77	133	42	1,2
E2	Techniciens, agents de maîtrise process.....	317	18	87	105	3,4
F	Industries légères.....	376	-43	145	102	2,5
FOF2	ONQ textile, cuir et bois.....	31	-41	31	-11	-2,0
F1	ONQ textile et cuir.....	59	-40	50	10	1,2
F3	ONQ bois.....	88	14	19	33	4,0
F4	Ouvriers des industries graphiques.....	117	15	29	44	4,0
F5	Techniciens, agents de maîtrise des industries légères.....	81	10	16	27	3,5
G	Maintenance.....	593	-12	168	156	2,6
G0	ONQ maintenance.....	332	-9	98	89	2,6
G1	Techniciens, agents de maîtrise maintenance.....	261	-3	70	67	2,5
H	Ingénieurs et cadres de l'industrie.....	172	15	39	54	3,3
J	Transports et tourisme.....	2 092	225	444	669	3,4
J0	ONQ manutention.....	439	39	70	108	2,6
J1	ONQ manutention.....	518	92	96	188	4,0
J2	Conducteurs engins traction.....	45	0	13	13	2,8
J3	Conducteurs véhicules.....	748	47	193	240	3,3
J4	Agents exploitations transports.....	124	16	30	46	3,9
J5	Agents tourisme et transports.....	156	19	23	43	2,9
J6	Cadres transports.....	62	12	19	31	5,4
L	Gestion, administration.....	2 854	197	641	838	3,0
L0	Secrétaires.....	546	-84	170	86	1,4
L1	Comptables.....	413	0	82	82	2,0
L2	Employés administratifs.....	705	100	120	219	3,4
L3	Secrétaires de direction.....	50	-17	24	7	1,2
L4	Techniciens administratifs.....	370	67	73	140	4,2
LSL6	Cadres administratifs et dirigeants.....	770	131	173	304	4,3
M	Informaticiens.....	604	149	58	207	4,0
N	Personnels d'études et de recherche.....	331	60	58	118	3,9
P	Professions administratives et juridiques.....	1 466	-96	508	412	2,7
P0	Fonction publique cat C.....	816	-51	275	224	2,6
P1	Fonction publique cat B.....	289	-23	107	84	2,8
P2	Fonction publique cat A.....	304	-24	114	90	2,8
P3	Professionnels du droit.....	57	3	12	15	2,6
Q	Banques et assurances.....	550	-14	189	175	3,1
Q0	Employés, techniciens banque.....	193	-27	81	55	2,6
Q1	Employés, techniciens assurances.....	157	-7	51	44	2,7
Q2	Cadres banques et assurances.....	200	20	57	77	4,0
R	Commerce et vente.....	2 506	194	453	647	2,7
R0	Cassiers employés de libre service.....	364	63	37	100	3,0
R1	Vendeurs.....	646	-98	130	52	0,7
R2	Représentants.....	562	59	97	156	2,9
R3	Intermédiaires de commerce.....	425	73	76	149	3,8
R4	Cadres commerciaux.....	509	97	92	189	4,1
S	Hôtellerie, restauration et alimentation.....	1 008	28	189	217	2,2
S0	Bouchers, charcutiers, boulangers.....	210	-14	50	36	1,7
S1	Cuisiniers.....	262	39	41	80	3,3
S2	Employés, agents de maîtrise hôtels, cafés, restaurants.....	391	28	51	78	2,1
S3	Patrons hôtels, cafés, restaurants.....	145	-25	48	23	1,4
T	Services aux particuliers.....	3 531	416	790	1 206	3,6
T0	Coiffeurs, esthéticiens.....	199	16	23	40	2,1
T1	Employés de maison.....	373	80	81	161	4,9
T2	Assistants maternels, aides à domicile.....	985	240	172	412	4,8
T3	Gardiens.....	236	13	48	60	2,6
T4	Agents entretien.....	1 146	56	308	365	3,3
T5	Armée, pompiers, police.....	430	11	106	118	2,8
T6	Employés des services divers.....	161	-1	51	50	3,1
U	Communication, information, spectacle.....	505	109	67	176	3,9
U0	Professionnels de la communication.....	247	61	32	93	4,3
U1	Professionnels des arts.....	258	48	35	83	3,5
V	Santé et action sociale.....	2 343	304	442	746	3,4
V0	Aides soignants.....	603	151	109	260	5,0
V1	Infirmiers, sage femmes.....	531	78	123	201	4,1
V2	Médecins et assimilés.....	297	-7	74	66	2,2
V3	Professions paramédicales.....	286	-17	52	69	2,5
V4	Professionnels action sociale.....	626	65	84	150	2,5
W	Enseignement, formation et recrutement.....	1 360	59	391	449	3,4
W0	Enseignants.....	1 130	13	345	358	3,2
W1	Formateurs, recruteurs.....	230	46	46	91	4,4
Autre	93	-20	29	9	0,9
Total	25 514	1 524	6 007	7 531	3,0

Annexe 5 : Les métiers très qualifiés

Famille professionnelle en fonction du ratio offres sur demandes d'emploi déposées à l'ANPE d'avril 2004 à mars 2005, du salaire mensuel net moyen versé en 2002, de la proportion de titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long (Bac + 3 ans au moins) en 2002, de l'évolution annuelle moyenne des effectifs sur la période 1999-2004, et des effectifs employés dans chaque FAP en 2004

	Famille professionnelle	Ratio OEE/DEE	Salaire moyen en 2002	Proportion de titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long (en %)	Evolution annuelle moyenne des effectifs sur la période 1999-2004 (en %)	Effectifs en 2004 (en milliers)
A1	maraisiers, jardiniers, viticulteurs	2,053	940	1,6	2,8	338
B1	ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1,746	1330	1,8	0,8	111
F2	ouvriers non qualifiés du bois	1,358	960	0,0	1,0	40
Q1	employés et techniciens des assurances	1,274	1520	8,0	0,1	174
S1	cuisiniers	1,109	1200	0,5	1,3	218
V1	infirmiers, sages-femmes	1,060	1780	2,2	1,5	438
S2	employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	1,051	900	1,9	1,3	368
B2	ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	1,023	1260	0,4	2,2	330
R2	représentants	0,991	1720	8,6	2,4	502
B6	techniciens du bâtiment et des travaux publics	0,967	1600	5,6	4,4	142
D2	ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	0,939	1430	0,0	0,5	136
R0	caissiers, employés de libre service	0,939	860	2,8	0,5	288
D6	techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	0,923	1880	3,9	0,0	249
S0	bouchers, charcutiers, boulangers	0,916	1090	0,4	-0,2	234
C2	techniciens, agents de maîtrise de l'électricité, l'électronique, et la maintenance	0,909	1690	3,3	-1,4	138
J2	conducteurs d'engins de traction et de levage	0,873	1420	1,0	3,0	47
R3	maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	0,873	1640	8,6	0,1	342
E1	ouvriers qualifiés des industries de process	0,872	1350	1,3	1,2	451
D1	ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	0,858	1420	0,1	1,5	171
C1	ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	0,837	1300	0,4	-2,6	84
D4	ouvriers qualifiés de la mécanique	0,837	1390	0,0	1,6	247
B4	ouvriers qualifiés du bâtiment, second oeuvre	0,727	1290	0,5	1,1	534
L2	employés administratifs d'entreprises	0,724	1180	9,5	5,8	619
E0	ouvriers non qualifiés des industries de process	0,724	1070	0,2	4,5	381
B7	cadres du bâtiment et des travaux publics	0,718	2180	29,1	4,5	190
J3	conducteurs de véhicules	0,714	1340	0,7	0,7	710
V4	professionnels de l'action sociale culturelle et sportive	0,707	1240	19,2	3,7	553
U1	professionnels des arts et des spectacles	0,699	1570	24,0	1,5	202
D3	ouvriers non qualifiés de la mécanique	0,679	1020	0,4	1,6	209
G0	ouvriers qualifiés de la maintenance	0,642	1390	0,2	0,3	359
T3	agents de gardiennage et de sécurité	0,641	1150	1,3	0,1	228
C0	ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	0,632	1030	4,6	-1,4	63
Q0	employés et techniciens de la banque	0,631	1650	9,8	1,4	241
B5	conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics (sauf traction et levage)	0,604	1290	0,0	2,3	47
G1	techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	0,590	1690	3,1	1,9	274
J4	agents d'exploitation des transports	0,579	1720	4,1	9,7	104
B0	ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics	0,570	1030	0,8	-0,8	162
Q2	cadres de la banque et des assurances	0,569	3210	44,5	1,5	180
D5	ouvriers de la réparation automobile	0,563	1190	0,5	0,0	228
V3	professions paramédicales	0,560	1460	11,3	0,7	270
J1	ouvriers qualifiés de la manutention	0,550	1310	2,1	2,6	410
W1	formateurs, recruteurs	0,546	1830	39,3	4,7	177
A3	marins, pêcheurs	0,537	1830	6,1	3,8	46
F4	ouvriers des industries graphiques	0,536	1340	2,7	3,6	100
T0	coiffeurs, esthéticiens	0,535	840	0,6	2,3	183
F3	ouvriers qualifiés du bois	0,517	1240	1,4	2,5	73
R1	vendeurs	0,511	930	4,1	0,7	825
L1	comptables	0,507	1290	5,8	1,9	429
D0	ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	0,483	1070	0,0	3,2	62
J0	ouvriers non qualifiés de la manutention	0,482	1010	1,1	-3,4	311
V0	aides-soignants	0,479	1250	1,0	-2,2	315
M0	informaticiens	0,474	2410	47,0	5,4	460
H0	ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	0,449	3000	46,7	4,4	157
L4	techniciens des services administratifs, comptables et financiers	0,442	1700	18,9	4,9	319
F5	techniciens, agents de maîtrise des industries légères et graphiques	0,430	1720	5,0	2,8	71
E2	techniciens, agents de maîtrise des industries de process	0,414	1760	5,1	1,0	302
B3	ouvriers non qualifiés du bâtiment, second oeuvre	0,394	850	0,3	-0,7	123
F0	ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	0,384	970	0,0	-2,5	64
R4	cadres commerciaux et technico-commerciaux	0,349	2990	36,2	4,2	402
J5	agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	0,336	1470	20,0	4,9	134
L0	secrétaires	0,317	1150	3,9	-0,4	689
F1	ouvriers qualifiés du textile et du cuir	0,296	1070	0,3	-4,3	127
T1	employés de maison	0,291	510	0,6	1,0	277
T4	agents d'entretien	0,559	920	0,8	1,0	1100
T6	employés des services divers	1,309	1060	12,6	5,9	169
L5	cadres administratifs, comptables et financiers	0,288	3030	48,2	4,1	470
L3	secrétaires de direction	0,253	1600	7,0	-1,3	78
J6	cadres des transports et navigants de l'aviation	0,218	3320	39,0	6,5	48
N0	personnels d'étude et de recherche	0,209	2940	75,1	2,5	273
T2	assistants maternels	0,186	630	1,2	2,3	689
A2	techniciens et cadres de l'agriculture	0,181	1880	24,0	6,9	78
UU	professionnels de la communication et de la documentation	0,132	2220	54,7	2,7	172
P0	employés administratifs de la fonction publique (catégorie c)	0,901	1250	4,1	1,9	889
P1	employés administratifs de la fonction publique (catégorie b)	0,529	1830	17,3	1,6	322
W0	enseignants	0,528	1240	62,9	2,0	1048
V2	médecins et assimilés	0,501	1710	62,9	-1,5	307
P2	cadres de la fonction publique	0,319	2820	60,1	2,8	339
K0	artisans et ouvriers artisans	0,274	1040	4,4	1,6	104
P3	professionnels du droit	0,178	3560	94,1	-0,5	54
L6	dirigeants d'entreprises	0,057	4450	27,3	-1,6	146
	MOYENNE	0,572	1490	13,7	1,7	
	MEDIANE		1290			
	75%		1750			

Annexe 6 : Classement des 100 premières universités mondiales selon l'université de Shanghai

World Rank	Institution	Country	Total Score
1	Harvard Univ	USA	100
2	Stanford Univ	USA	77
3	Univ Cambridge	UK	76
4	Univ California - Berkeley	USA	74
5	Massachusetts Inst Tech (MIT)	USA	72
6	California Inst Tech	USA	69
7	Princeton Univ	USA	64
8	Univ Oxford	UK	61
9	Columbia Univ	USA	61
10	Univ Chicago	USA	61
11	Yale Univ	USA	59
12	Cornell Univ	USA	56
13	Univ California - San Diego	USA	54
14	Tokyo Univ	Japan	52
15	Univ Pennsylvania	USA	52
16	Univ California - Los Angeles	USA	52
17	Univ California - San Francisco	USA	51
18	Univ Wisconsin - Madison	USA	50
19	Univ Michigan - Ann Arbor	USA	49
20	Univ Washington - Seattle	USA	49
21	Kyoto Univ	Japan	48
22	Johns Hopkins Univ	USA	47
23	Imperial Coll London	UK	46
24	Univ Toronto	Canada	45
25	Univ Coll London	UK	44
26	Univ Illinois - Urbana Champaign	USA	43
27	Swiss Fed Inst Tech - Zurich	Switzerland	43
28	Washington Univ - St. Louis	USA	43
29	Rockefeller Univ	USA	40
30	Northwestern Univ	USA	40
31	Duke Univ	USA	39
32	New York Univ	USA	39
33	Univ Minnesota - Twin Cities	USA	38
34	Univ Colorado - Boulder	USA	38
35	Univ California - Santa Barbara	USA	37
36	Univ British Columbia	Canada	36
37	Univ Texas Southwestern Med Center	USA	36
38	Vanderbilt Univ	USA	35
39	Univ Utrecht	Netherlands	35
40	Univ Texas - Austin	USA	35
41	Univ Paris 06	France	34
42	Univ California - Davis	USA	34
43	Pennsylvania State Univ - Univ Park	USA	34
44	Rutgers State Univ - New Brunswick	USA	33
45	Tech Univ Munich	Germany	33
46	Karolinska Inst Stockholm	Sweden	33
47	Univ Edinburgh	UK	33
48	Univ Paris 11	France	33
49	Univ Pittsburgh - Pittsburgh	USA	32
50	Univ Southern California	USA	33
51	Univ Munich	Germany	32
52	Univ Rochester	USA	32
53	Australian Natl Univ	Australia	32
54	Osaka Univ	Japan	31
55	Univ California - Irvine	USA	31
56	Univ North Carolina - Chapel Hill	USA	31
57	Univ Maryland - Coll Park	USA	31
58	Univ Zurich	Switzerland	31
59	Univ Copenhagen	Denmark	31
60	Univ Bristol	UK	31
61	McGill Univ	Canada	30
62	Carnegie Mellon Univ	USA	30

63	Univ Leiden	Netherlands	30
64	Univ Heidelberg	Germany	30
65	Case Western Reserve Univ	USA	30
66	Moscow State Univ	Russia	29
67	Univ Florida	USA	29
68	Univ Oslo	Norway	29
69	Tohoku Univ	Japan	29
70	Univ Sheffield	UK	29
71	Purdue Univ - West Lafayette	USA	29
72	Univ Helsinki	Finland	29
73	Ohio State Univ - Columbus	USA	28
74	Uppsala Univ	Sweden	28
75	Rice Univ	USA	28
76	Univ Arizona	USA	28
77	King's Coll London	UK	28
78	Univ Manchester	UK	28
79	Univ Goettingen	Germany	27
80	Michigan State Univ	USA	27
81	Univ Nottingham	UK	27
82	Brown Univ	USA	27
83	Univ Melbourne	Australia	27
84	Univ Strasbourg 1	France	27
85	Ecole Normale Super Paris	France	26
86	Boston Univ	USA	26
87	Univ Vienna	Austria	26
88	McMaster Univ	Canada	26
89	Univ Freiburg	Germany	26
90	Hebrew Univ Jerusalem	Israel	26
91	Univ Basel	Switzerland	26
92	Lund Univ	Sweden	26
93	Univ Birmingham	UK	26
94	Univ Roma - La Sapienza	Italy	25
95	Humboldt Univ Berlin	Germany	25
96	Univ Utah	USA	25
97	Nagoya Univ	Japan	25
98	Stockholm Univ	Sweden	25
99	Tufts Univ	USA	25
100	Univ Bonn	Germany	25

Annexe 7 : Objectif 1 du séminaire gouvernemental sur l'attractivité de la France

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

Le Premier ministre a fixé en 2003 l'objectif de faire de la France le pays de référence pour l'accueil des étudiants étrangers en Europe aux niveaux Master et Doctorat. Le Conseil National pour la mobilité internationale des étudiants avait été chargé d'identifier les moyens d'atteindre l'objectif. Sur la base de ses recommandations, les programmes pilotes suivants sont mis en œuvre à partir de 2005 :

1. Mise en œuvre de solutions pratiques pour faciliter l'installation en France des étudiants en mobilité internationale.

- L'appel à projets « PIM » (Programme Incitatif pour la Mobilité internationale des étudiants) a été lancé en novembre 2004 pour identifier les dispositifs destinés à faciliter l'accueil des étudiants étrangers par chaque établissement ou dans le cadre d'accords inter-établissements (budget 2005 : 2,2 millions d'euros). Les initiatives retenues dans le cadre de l'appel à projets « PIM » entreront en application dès le premier semestre 2005.

- L'expérience des plateformes créées, sur plusieurs sites universitaires, afin de soutenir les étudiants en mobilité internationale pour le traitement de certaines difficultés matérielles et, en particulier, dans leur recherche de logement, sera évaluée et étendue. L'identification et l'extension des meilleures pratiques seront encouragées.

- EDUFRANCE lance un portail internet d'information sur l'offre de formation française de formation supérieure (www.edufrance.fr). Le portail permettra le traitement en ligne des demandes d'inscription adressées aux établissements.

2. Adaptation de l'offre française de formation aux exigences induites par la mobilité internationale des étudiants.

- Les résultats de l'évaluation des établissements et des programmes sont mis en valeur. Un label-qualité sera attribué aux meilleurs programmes d'enseignement en France dans les filières à forte composante internationale. Les résultats de l'évaluation seront largement diffusés au plan international.

- Une aide sera apportée aux établissements pour la préparation de leur candidature à l'obtention des standards internationaux qui font référence en matière d'enseignement supérieur.

- La progression rapide du processus LMD (Licence-Master-Doctorat) assure une meilleure lisibilité de l'offre française de formation par rapport à des standards internationaux largement diffusés. La diffusion des dispositions les plus innovantes à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur est encouragée.

3. Simplification de la procédure d'inscription dans l'enseignement supérieur des titulaires du baccalauréat français obtenu à l'étranger.

Les améliorations sont engagées dans deux directions :

- l'élargissement des possibilités de choix offertes aux candidats en leur permettant de déposer librement des demandes dans toutes les universités françaises (3 choix) ;
- l'accélération du traitement des dossiers pour faciliter la préparation de la mobilité vers la France.

4. Mise en place d'une stratégie offensive de promotion de la francophonie : la maîtrise du français devient un des objectifs majeurs de la formation.

- La maîtrise du français est évaluée à la fin du séjour en France, au lieu d'être considérée comme un préalable à l'inscription des meilleurs candidats dans l'enseignement supérieur. Dans cette perspective, les tests d'évaluation linguistique deviennent des outils d'orientation destinés à préparer un dispositif personnalisé de perfectionnement linguistique, soit dans le pays d'origine, soit en France.
- Les programmes d'apprentissage de la langue française destinés aux étudiants étrangers accueillis dans le cadre des programmes de mobilité sont ainsi généralisés. Les formations interviennent, soit à titre de mise à niveau préalable au début du cursus de spécialité dans le pays d'origine ou à l'arrivée en France, soit à titre d'accompagnement durant le déroulement du cursus de spécialité suivi en France.

5. Développement des programmes et cursus délivrés en langues étrangères.

- Les cursus délivrés partiellement ou complètement en langues étrangères par l'enseignement supérieur français sont recensés. Une large publicité de cette offre est assurée au plan international par l'agence EDUFRANCE.
- Afin de favoriser l'accès des établissements français à cet aspect du développement universitaire à l'international, l'action portera sur :
 - la poursuite du recensement de l'offre française ;
 - le recensement et l'extension des formules destinées à articuler une offre de formation en français langue étrangère sur ces programmes ;
 - le soutien aux formules de co-tutelle de thèse et de partenariats liés aux cursus doctoraux.

6. Rédaction d'une Charte de qualité relative aux délocalisations de programmes français à l'international.

La qualité des programmes français délocalisés à l'étranger constitue un élément essentiel de promotion de l'enseignement supérieur français et de détection des meilleurs étudiants étrangers. Une charte de qualité des enseignements sera et la politique de projection à l'étranger des établissements respectant des standards de qualité exigeants sera soutenue.

7. Création de nouveaux Collèges doctoraux.

Les Etablissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche habilités à délivrer

le Doctorat sont invités à créer des « Collèges Doctoraux Européens (ou Internationaux) ». Le «Collège Doctoral Européen ou International» est ouvert aux meilleurs étudiants français et

étrangers préparant leur thèse sous une double direction, un directeur de recherche en France et un second dans une université étrangère. Dans le cadre d'un accord de co-tutelle, les doctorants partagent leur temps de recherche entre ces deux sites. Des dispositions seront prises pour faciliter l'accueil des jeunes doctorants étrangers.

De manière plus générale, le «Collège Doctoral Européen ou International» a vocation à créer pour ses doctorants un environnement favorable à leurs travaux de recherche. La mise en œuvre de cette mesure s'appuiera sur l'expérience acquise par le «Collège doctoral européen» mis en place depuis 1999 par les Universités de Strasbourg.

8. Extension des Centres d'études en France (CEF) à de nouveaux pays.

L'expérience des CEF sera étendue en 2005 à quelques pays (Maghreb, Sénégal) et en 2006 à plusieurs autres pays. Il s'agit de plateformes de services mises en place par les ambassades pour assurer l'accueil et l'orientation des étudiants étrangers. Les CEF vérifient la solidité des projets de formation et aident les établissements d'enseignement supérieur à faire venir en France les meilleurs candidats.

9. Renforcement des bourses d'études pour les étudiants étrangers pour en faire un outil de sélection et d'orientation des meilleurs candidats vers les filières stratégiques.

- Les moyens alloués aux programmes les plus incitatifs sont fortement accrus, notamment en faveur du programme de bourses d'excellence Eiffel qui passe de 350 à 400 bourses triennales (budget 2005 : 900.000 euros).

- 100 bourses nouvelles « Eiffel-Doctorat » sont créées (15.000 euros par bourse). Elles sont destinées aux doctorants étrangers désireux d'effectuer un séjour de recherche en France dans des domaines prioritaires des sciences humaines et sociales comme des sciences exactes.

10. Mise en place d'une Charte de qualité relative à l'accueil des étudiants étrangers bénéficiaires de bourses du gouvernement français.

- La politique de différenciation des quotités de bourse est accentuée en vertu d'un ciblage des bourses sur les programmes dans les filières stratégiques.

- La politique d'attribution des bourses est assortie d'engagements de qualité de la part des établissements sur leurs modalités de gestion de l'accueil des bénéficiaires.

11. Lancement avec les régions partenaires du programme ARCUS pour développer la coopération universitaire et scientifique avec les pays émergents à fort potentiel.

Le programme partenarial ARCUS (Articulation en Régions de la Coopération Universitaire et Scientifique) est axé sur les 2ème et 3ème cycles dans des champs disciplinaires prioritaires. Il est co-financé par le MAE (1million d'euros) et les régions partenaires (1 million d'euros). Il sera lancé sous forme d'appel à propositions en mars 2005 pour un démarrage des projets sélectionnés en octobre 2005. Les pays cibles sont la Chine, le Brésil, l'Inde, la Russie, le Mexique, la Turquie, l'Iran, la Roumanie et la Bulgarie et les dix nouveaux pays de l'Union Européenne.

12. Programme d'amélioration des procédures administratives relatives à l'entrée et au séjour des étudiants étrangers.

- Les conditions matérielles dans lesquelles les consulats traitent les dossiers seront améliorées. Les compétences et la formation des agents des consulats seront renforcées.
- Un traitement spécifique est appliqué aux demandes de visa liées à une reprise d'études.
- Les démarches à effectuer par les étudiants étrangers sont simplifiées avec la possibilité de créer des guichets d'accueil au sein des établissements d'enseignement supérieur leur permettant de déposer leur demande de titre de séjour. Seule la remise effective du titre de séjour nécessitera un déplacement en préfecture.
- En cas de nécessité liée au déroulement de leurs études, les étudiants étrangers titulaires d'un diplôme reconnu au moins équivalent à celui d'un second cycle d'université ou d'un titre d'ingénieur pourront, sous certaines conditions, solliciter une carte de séjour temporaire portant la mention « étudiant » sans présenter le visa de long séjour habituellement requis. Un décret précisera les conditions d'application.
- La réglementation relative à l'accès au marché du travail pour les étudiants étrangers à fort potentiel est assouplie afin de leur permettre d'obtenir des autorisations de travail salarié à l'issue de leurs études en France.

BIBLIOGRAPHIE

Altonji, J et D. Card, 1991. "The Effects of Immigration on the Labor Market Outcomes of Less-Skilled Natives," in *J. Abowd and R.*

Borjas, G. Freeman, R et L. Katz, 1997. "How Much Do Immigration and Trade Affect Labor Market Outcomes," *Brookings Papers on Economic Activity*, 1(1): 1-67.

Borjas, G. 1995. "The Economic Benefits from immigration" *Journal of Economic Perspectives*, 9:3-22

Borjas, G. 1999. "The Economic Analysis of Immigration", in *The Handbook of Labor Economics*, vol. 3A, ch.28, 1697-1760.

Borjas G. 2001. «Does immigration grease the wheels of the labor market ? », *Brookings Papers on Economic Activity*, volume 1, pages 69-119.

Borjas, G. 2003. "The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market," *Quarterly Journal of Economics*, 118: 1335-1374.

Bretin, E. 2004, « La croissance potentielle de l'économie française de moyen-long terme », *DPAE*, Direction de la Prévision, n° 48 – Sept. 2004.

Card, D. 1990. "The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market," *Industrial and Labor Relations Review*, 43(2): 245-57.

Card, D. et J. Dinardo, 2000. " Do Immigrant Inflows Lead to Native Outflows ?", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, vol. 90, p. 361-367.

Card, D. 2001. « Immigrants inflows, natives out flows, and the local labor market impacts of higher immigration » , *Journal of Labor Economics*, volume 19, pages 22-64.

Clemens, Michael A. 2005, "Do no harm: Is the emigration of health professionals bad for Africa?", papier pour l'atelier du G20 sur "Demographic Challenges and Migration", Sydney, Australia, August 27-28, 2005.

Cohen, E. 2001. "Un plan d'action pour améliorer l'accueil des étudiants étrangers en France – Diagnostic et Propositions" *Rapport au Ministre de l'éducation nationale et au Ministre des affaires étrangères*.

Commissariat Général au Plan, 2002, « Avenir des métiers », *Rapport du groupe Seibel*.

Direction de la population et des migrations. 2005. "Immigration et présence étrangère en France en 2003 ", *La documentation française*.

Domingues Dos Santos, M. 2005 "Immigration et chômage", *Document de travail*.

Filer, R. 1992. "The Effect of Immigrant Arrivals on Migratory Patterns of Native Workers", in G. Borjas and R. Freeman, eds. *Immigration and the Work Force*. Chicago: University of Chicago Press/NBER, pp. 245-269.

Friedberg, R. et J. Hunt, 1995. "The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment, and Growth", *Journal of Economic Perspectives*, 9(2): 23-44.

Heitz B. "Quelles politiques migratoires ?", DPAE, Direction de la Prévision, n°8, septembre 2003.

Hunt, J. 1992. "The Impact of the 1962 Repatriates from Algeria on the French Labor Market," *Industrial and Labor Relations Review*, 45(3): 556-72.

National Research Council. 1997. " The New Americans : Economic, Demographic, and Fiscal Effect of Immigration", *James P. Smith and Barry Edmonston, Editors*

OCDE. 1997. "Les effets économiques de l'immigration aux Etats-Unis", *Etudes économiques de l'OCDE*.

OCDE. 2005. "Tendances des migrations internationales", *SOPEMI – ÉDITION 2004*.

Winkelman, R. et K.F. Zimmerman. 1993. "Ageing, migration and labour mobility », in Johnson, P. et K.F. Zimmerman" *Labour Markets in an Ageing Europe*, Cambridge University Press.