



**HAL**  
open science

# Quelles ressources locales pour la requalification des migrants déqualifiés ? Une approche du cas de l'Espagne

Sylvie Koller

► **To cite this version:**

Sylvie Koller. Quelles ressources locales pour la requalification des migrants déqualifiés ? Une approche du cas de l'Espagne. RIUESS 2008 - VIIIemes Rencontres internationales du Réseau Inter-Universitaire de l'Economie Sociale et Solidaire, May 2008, Barcelone, Espagne. halshs-00338747

**HAL Id: halshs-00338747**

**<https://shs.hal.science/halshs-00338747>**

Submitted on 14 Nov 2008

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## QUELLES RESSOURCES LOCALES POUR LA REQUALIFICATION DES MIGRANTS DÉQUALIFIÉS ? UNE APPROCHE DU CAS DE L'ESPAGNE.

Sylvie Koller, Maître de Conférences en Etudes ibériques et ibéro-américaines  
 Université de Rennes 2  
 Institut des Amériques, Rennes

### *Résumé*

La déqualification a de multiples conséquences pour les travailleurs immigrés arrivés en Espagne avec des diplômes et/ou une expérience professionnelle. Certains choisissent de se former à nouveau pour échapper à la « trappe » du travail non qualifié. Les acteurs locaux de la formation sont multiples, mais les ressources qu'ils proposent sont mal adaptées à la situation de ces nouveaux travailleurs.

### *Abstract*

Downgrading – in the sense of a failure to recognise skills and qualifications obtained abroad at their true value- has multiple repercussions for immigrant workers who arrive in Spain with academic qualifications or previous work experience. Some choose to retrain as so to avoid falling into the trap of unqualified work. There is no shortage of providers of retraining, but their resources are not suited to these new workers.

## INTRODUCTION

Aux approches des élections générales de 2008, le débat politique sur l'immigration s'étant ravivé, le quotidien *El País* a fait paraître dans son édition du 29 février 2008 plusieurs articles qui montrent l'apport des immigrés à l'économie espagnole et leur présence indispensable sur le marché du travail. Un scénario catastrophe, déjà mis en scène auparavant par ce même quotidien, imagine les effets d'un retrait soudain de la main d'œuvre étrangère sur le tissu économique et familial<sup>1</sup>. Cette main d'œuvre occupe des emplois dans le bâtiment, les services, l'agriculture, ou des emplois domestiques et de soins à la personne. *El País* ne fait que mettre en scène de façon imagée des données statistiques montrant année après année la place des immigrés sur le marché du travail secondaire, qu'il s'agisse d'enquêtes sur la population active, de sources du Ministère du Travail ou de celles de la Sécurité Sociale. Au printemps 2007, le gouvernement central a lui-même donné un sens à différents tableaux statistiques lorsqu'il a rendu public son Plan Stratégique pour la Citoyenneté et l'Intégration 2007-2010. D'une part, le rapport souligne la plus forte proportion d'actifs

---

<sup>1</sup> ¿Quién cuida a la niña de Rajoy?, ¿Y si Edgar no trabajara mañana? Guardianes de lo más preciado, *El País*, 29 février 2008. ¿Qué pasaría si Madrid se quedara sin inmigrantes?, *El País*, 6 février 2005.

des deux sexes dans la population étrangère par rapport à la population espagnole, et donc leur contribution à l'augmentation du PIB, à la création nette d'emplois et à l'équilibre des comptes de la Sécurité Sociale. D'autre part, il rappelle que ces travailleurs immigrés sont sur-représentés dans deux régimes d'affiliation à la Sécurité Sociale : agriculture et travail domestique, et que 33% d'entre eux sont inscrits en tant que travailleurs non qualifiés de plus de 18 ans, alors que cette catégorie ne pèse que 16% du total des inscrits. A l'opposé, on ne trouve que 2,87% d'étrangers inscrits comme ingénieurs et diplômés du supérieur, alors que cette catégorie représente 7,38% du total des inscrits<sup>2</sup>. Les Espagnols ne s'y trompent pas. Les enquêtes d'opinion montrent qu'ils reconnaissent la contribution des immigrés à l'économie espagnole et leur place sur le marché du travail, dans la mesure où ceux-ci occupent des emplois délaissés par la population espagnole. En 2006, 75,1% des Espagnols sont d'avis qu'il faut laisser entrer les étrangers pourvus d'un contrat de travail<sup>3</sup>. C'est d'ailleurs la politique d'immigration officielle et la pratique des organismes patronaux que de sélectionner des migrants dans leur pays d'origine afin de pourvoir des emplois réputés difficiles à pourvoir. Nous retiendrons de ce tableau esquissé à grands traits que la légitimité des immigrés tient en grande partie à leur relégation sur les emplois les moins qualifiés.

Si ces données sont connues et régulièrement mises à jour, il est plus difficile de mesurer l'ampleur de la déqualification que subissent les travailleurs immigrés venus de pays non-communautaires ou des derniers pays ayant rejoint l'Union Européenne. En effet, les statistiques concernant le niveau de formation et de qualification initiale des migrants sont plus rares ; elles sont hétérogènes de par la disparité des systèmes de formation et des niveaux de diplôme. Surtout, elles nous renseignent mal sur la catégorie socio-professionnelle correspondant à ces qualifications et formations dans les pays d'origine. Les enquêtes qualitatives et les enquêtes centrées sur une seule nationalité sont plus à même d'éclairer cette question<sup>4</sup>. Ces enquêtes nous montrent la

---

<sup>2</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Plan Estratégico ciudadanía e integración 2007-2010*, pp. 40-49. Les statistiques tirées de ce rapport datent du premier semestre 2006.

<sup>3</sup> Enquête diligentée par le Secrétariat d'Etat à l'Immigration et à l'Emigration en 2006, réalisée par le CSIC et l'IESAA, dont les premiers résultats ont été publiés par *El País*, le 22 mars 2007.

<sup>4</sup> Nous renvoyons à deux enquêtes qualitatives et à une enquête centrée sur les Equatoriens en Espagne qui apportent des éléments importants sur le capital humain des migrants : TORNOS CUBILLO A., APARICIO GÓMEZ R. ET FERNÁNDEZ GARCÍA M. (2004), *El capital humano de la inmigración*, IMSERSO, Madrid. RODRÍGUEZ, V. (2005), *Inmigración y empleo en la Comunidad de Madrid* (Rapport non publié). COLECTIVO IOÉ (2007), *La inmigración ecuatoriana en España: una visión a*

présence significative de migrants possédant un diplôme de fin d'enseignement secondaire, un diplôme universitaire, ou de l'enseignement technique supérieur, de sorte que parmi certaines nationalités, le niveau de formation initiale est équivalent à celui des Espagnols, y compris dans la tranche d'âge des 20-24 ans et des 25-30 ans. Si l'on considère la situation professionnelle des migrants avant leur émigration, les études montrent que la proportion de migrants ayant exercé des emplois qualifiés dans leur pays d'origine varie en fonction du pays ou du continent d'origine, de l'âge et du sexe, mais qu'elle n'est pas négligeable, surtout parmi les Latino-américains et les Européens de l'Est. Il conviendrait cependant de connaître la structure d'emploi de chaque pays d'origine afin d'apprécier la position des migrants sur l'échelle des qualifications, ainsi que la possibilité effective qu'ils avaient de rentabiliser leur capital humain sur place. Leur « fuite » n'est-elle pas le signe que leur ascension professionnelle était bloquée et leur statut social menacé ? Une fois qu'ils sont en Espagne, leur insertion professionnelle dépend bien davantage de la structure même du marché du travail, de leur statut légal, et de l'ancienneté du séjour que de leurs diplômes et leurs qualifications d'origine.

La présence de migrants déqualifiés dans les nouveaux pays d'immigration (Italie, Portugal, Grèce, Espagne) est un défi majeur pour les pays d'accueil et pour l'évolution des relations transnationales<sup>5</sup>. Ce qui retiendra notre attention lors de l'exposé qui suit, ce sont les différentes répercussions de la déqualification professionnelle liée à l'émigration, puis les stratégies mises en œuvre par les migrants pour reconstituer, améliorer, diversifier leur capital humain dans l'émigration, en partant d'une position initiale désavantageuse sur le marché du travail et dans la société. Je m'attacherai à la condition des migrants ayant fait des études supérieures, dans la continuité de mon enquête de terrain auprès de jeunes immigrés équatoriens en reprise d'études<sup>6</sup>. Cet intérêt pour les migrants diplômés a guidé mes lectures, et m'a amenée à m'intéresser à l'offre de formation dans la Communauté de Madrid.

## **L'EXPÉRIENCE DE LA DÉQUALIFICATION**

---

través de las fuentes estadísticas, *in Ecuatorianos en España, una aproximación sociológica*, Observatorio Permanente de la Inmigración, Madrid.

<sup>5</sup> Nous signalerons pour la richesse de ses analyses: BERGANHA M. et REYNERI E. (2001), La inmigración en los países del Sur de Europa y su inserción en la economía informal, *in SOLÉ C. (Coord.), El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, Anthropos, Barcelona, pp. 53-211.

<sup>6</sup> KOLLER S. (2005), *L'un part, l'autre reste, jeunes Ecuatoriens sur la scène migratoire*, Presses Universitaires de Rennes.

Le terme utilisé par les chercheurs espagnols, « dévaluation professionnelle » rend bien compte du versant objectif et du versant subjectif de la déqualification. Il s'agit tout d'abord d'une insertion déqualifiante, liée à la structure même du marché du travail et à la régulation légale de l'emploi. Pour les étrangers non-communautaires, les premières années sont un parcours vers la consolidation de leur statut, depuis la plus grande précarité – travail au noir et séjour irrégulier- jusqu'à la carte de séjour permanente ou à l'acquisition de la nationalité espagnole. A l'échelle espagnole, une ancienneté de cinq ans sur le territoire constitue un avantage significatif, bien que le retour au chômage et au non-droit soit toujours possible. Parallèlement, on observe un déplacement entre les secteurs d'emploi, les régimes d'affiliation à la Sécurité sociale, les types de contrat et les postes de travail, dans le sens d'une consolidation progressive des conditions d'insertion. Ce déplacement représente des gains parfois minimes, comme le passage d'un emploi de domestique interne à un emploi de domestique externe. Pour les personnes issues des professions intermédiaires et des professions intellectuelles, on peut parler d'une reconversion professionnelle vers le bas, car leurs diplômes et leurs qualifications sont moins faciles à valoriser dans les secteurs d'emploi où s'insèrent les nouveaux arrivants. Les qualifications manuelles ou techniques constituent au contraire un meilleur atout pour progresser dans certains secteurs (notamment le bâtiment). Ce sont aussi ces personnes qui se heurtent le plus fortement à la difficulté de reconnaissance des diplômes et aux barrières professionnelles, et pour lesquelles la faiblesse des réseaux de connaissance dans la société d'accueil est le plus préjudiciable. Enfin, dans le cas des personnes ne maîtrisant pas l'espagnol, les obstacles à une insertion professionnelle réussie sont encore plus considérables. Inversement, des atouts comme la proximité culturelle et le niveau d'expression permettent aux Latino-américains – surtout aux femmes- d'occuper et de conserver des emplois de proximité et de contact avec le public, indépendamment de leurs qualifications professionnelles d'origine.

La dévaluation peut aussi se comprendre comme une discrimination, dans la mesure où un nombre équivalent d'années d'études, et/ou d'expérience professionnelle ne donne pas accès au même niveau d'emploi, dans une situation de concurrence : concurrence entre Espagnols et étrangers, mais aussi concurrence entre différents groupes d'étrangers. Cette discrimination peut être analysée comme segmentation du marché du travail, secteur d'activité par secteur d'activité, et mesurée à

travers des indicateurs précis - salaires, type de contrats, pénibilité du travail, échelle des qualifications<sup>7</sup>. Elle peut aussi être analysée comme stratification ethnique du marché du travail dans son ensemble, en rapport avec les cycles migratoires<sup>8</sup>. L'une et l'autre approche donnent la mesure d'un écart entre des conditions et des statuts au sein de la société d'accueil. Elles permettent de détecter les phénomènes de « trappes ethniques » pour certains groupes d'étrangers ou dans certains secteurs d'emploi. Mais elles ne rendent pas compte de l'autre versant de la déqualification : la blessure sociale, le sentiment global de dévalorisation, la perte de culture professionnelle, l'érosion des compétences. Cerner ces expériences exige de prendre en compte la trajectoire des individus *avant* l'étape de l'émigration et de rendre compte de leur position relative par rapport à un statut antérieur, qu'il ait été réel ou anticipé. On voit alors que c'est la totalité de l'identité sociale qui est mise en question par la déqualification, au-delà de la sphère strictement professionnelle.

Pour les personnes arrivées avec un certain bagage éducatif et une expérience professionnelle antérieure, occuper un travail peu considéré socialement est une façon de déroger sur de multiples plans : déroger par rapport à l'investissement dans un diplôme ; déroger par rapport à un projet familial exigeant souvent des sacrifices ; déroger par rapport au refus du travail manuel ou fortement subordonné, assimilé au destin social des classes populaires ; déroger par rapport à une présentation sociale de soi (titres, tenues vestimentaires professionnelles, nom de l'entreprise ou de l'institution qui vous emploie, langage professionnel). Déroger par rapport à une sociabilité entre pairs (étudiants, collègues, frères et soeurs mieux situés professionnellement). Ainsi, vu du point de vue des classes moyennes latino-américaines, le travail exercé par les immigrés est-il presque toujours un travail « vil ». Il l'est d'autant plus que l'émigration redistribue les cartes et embarque dans les mêmes galères professionnelles des gens de condition sociale différente, alors qu'ils n'ont pas les mêmes codes sociaux. Sous le regard des autochtones, les différences de statut social, de milieu culturel et d'éducation s'estompent dans l'indifférenciation de l'apparence ethnique et du travail « pour

---

<sup>7</sup> COLECTIVO IOÉ (1998), *Inmigración y mercado de trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, IMSERSO, Madrid. COLECTIVO IOÉ (1999), *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, IMSERSO, Madrid.

<sup>8</sup> CACHÓN L (2003), Itinerarios laborales de los inmigrantes: mercado de trabajo y trayectorias sociales, in TORNOS A. (ed.), *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*, UPC Comillas, pp. 41-78. CACHÓN L. (2006), Los inmigrantes en el mercado de trabajo en España (1996-2004), in AJA E. et ARANGO.J (eds.), *Veinte años e inmigración en España*, CIDOB, Barcelona, pp.175-201.

immigrés ». Aussi les travailleurs immigrés venant de pays stigmatisés comme sous-développés souffrent-ils d'inégalité culturelle dans les relations avec les employeurs, voire avec les camarades de travail, en raison de l'image associée à leur pays d'origine. Le sentiment de dévalorisation procède aussi d'un décrochage culturel. D'un côté, les immigrés placés sur des emplois subordonnés estiment ne pas avoir la possibilité de faire valoir professionnellement le bagage éducatif et culturel acquis dans leur pays. D'un autre côté, ils sont conscients de l'érosion culturelle liée aux conditions mêmes de travail : diminution drastique des pratiques de loisir, manque de temps pour lire, impossibilité d'entretenir une langue étrangère ou des connaissances en informatique. Un certain isolement social peut encore renforcer ce sentiment de décrochage culturel.

En ce qui concerne la perte culture professionnelle, les effets en sont multiples et cumulatifs, au point de compromettre les projets de requalification ou de désenclavement professionnel. Nous distinguerons plusieurs plans dans cette dévaluation, en prenant le cas de quelques métiers féminins. Il s'agit d'abord au sens strict d'un éloignement par rapport à la pratique d'un métier au quotidien (prenons le cas d'une infirmière). Il s'agit ensuite d'un écart appréhendé ou constaté entre un environnement professionnel performant, moderne, technique, bien doté, et un environnement professionnel jugé plus archaïque. Par ailleurs, le manque de contacts avec des professionnels espagnols ne permet pas de se rendre compte des différences réelles entre les univers professionnels et les pratiques. Cette lacune existe même dans le cas de secteurs apparemment plus universels comme l'enseignement primaire, par méconnaissance des systèmes, des programmes, des modes de recrutement. A cette rupture s'ajoute l'incapacité à transposer certaines compétences dans un nouvel environnement. C'est notamment le cas de compétences à forte valeur sociale acquises dans le milieu d'origine, comme l'enseignement et la conduite de projets dans des communautés indigènes rurales, ou le travail d'assistante sociale dans une grande entreprise. Cette non-reconnaissance ne vient pas seulement du manque de procédures telles que la validation des acquis. Elle s'enracine dans une dévalorisation vécue au quotidien et dans une endogamie sociale de repli.

## **LES BLOCAGES À LA REQUALIFICATION**

Le principal blocage vient des conditions de vie et de travail. Le temps absorbé par le travail et le temps de transport, auquel s'ajoute la gestion du foyer, rend très

difficile la recherche d'informations, ne permet pas de suivre des cours placés dans la journée, et compromet même la possibilité de se former par l'enseignement à distance. D'autre part, l'accès limité à des indemnités de chômage en raison de la précarité des contrats, le faible niveau de ces indemnités, la nécessité de faire face à des dépenses incompressibles ne permettent pas de supporter des périodes d'inactivité, ni même des réductions d'horaires qui dégageraient un temps pour la formation. Précisons aussi que les employés de maison qui perdent leur travail n'ont pas droit aux indemnités de chômage. Or, la solidarité familiale ne s'exerce pas de la même façon que pour les Espagnols en cas de baisse de revenus. Au contraire, les immigrés, surtout dans les premières années, financent leurs familles au pays et notamment l'étude d'enfants ou de frères et sœurs. Les entretiens réalisés auprès d'immigrés équatoriens, principalement des femmes, montrent que le sacrifice consenti pour la reprise d'études est lourd sur le plan financier, familial, personnel, et que l'accord, ou mieux encore le soutien de l'employeur et du conjoint sont indispensables.

Le droit à la formation professionnelle continue (sur le temps de travail) est reconnu par l'Etat en Espagne. A partir d'un niveau assez bas, le nombre de bénéficiaires augmente d'année en année, mais les opportunités de bénéficier d'une formation continue sont plus fortes pour les hommes, les travailleurs déjà qualifiés et diplômés, plutôt salariés de grandes entreprises et plutôt en CDI. Sans parler d'un véritable blocage, on peut constater qu'une grande partie du public qui retient notre intérêt -migrants déqualifiés- n'a pas encore accès à ce type de formation. Quant à la validation des acquis professionnels, c'est une pratique encore embryonnaire en Espagne<sup>9</sup>.

Le blocage institutionnel est beaucoup plus fort encore en ce qui concerne la reconnaissance des diplômes, un véritable parcours du combattant. Il s'agit d'un processus centralisé à Madrid, lent (parfois plusieurs années), dont le résultat est incertain. La reconnaissance peut être totale ou partielle, ce qui exige de passer des examens universitaires complémentaires correspondant aux diplômes délivrés en Espagne. Or, les démarches administratives, le temps à investir dans cette préparation, le décalage entre les formations sont autant d'obstacles. Cependant, les plus grandes

---

<sup>9</sup> Pour une présentation de la formation professionnelle continue en Espagne, voir SOTÉS ELIZADE M. (2005), Enseñanza no reglada y capacitación profesional : una visión de la educación como derecho económico y social, *Estudios sobre Educación*, n°8, pp. 165-192, et PLANAS COLL J. (2005), El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España, *Revista de Educación*, n° 338, pp. 125-141.



difficultés pratiques se situent en amont, lorsqu'il faut retrouver les diplômes, certificats, programmes, relevés de notes dans le pays d'origine, et les faire certifier, démarches coûteuses en temps et en argent. Il peut s'avérer plus facile d'obtenir l'équivalence d'un diplôme étranger auprès d'une université, afin d'y recommencer ou d'y poursuivre des études, mais la délivrance du titre final est conditionnée à la reconnaissance des étapes antérieures par le Ministère. L'éducation supérieure étant un marché comme un autre, certains étrangers peuvent s'inscrire en master ou en doctorat avant que leur diplôme étranger soit reconnu, voire sans titre de séjour, mais à leurs risques et périls. Malgré tout, de plus en plus de personnes s'engagent dans une demande de reconnaissance de diplômes, à tel point qu'une association s'est spécialisée dans l'accompagnement de cette démarche à Madrid. Faciliter et accélérer ces démarches est l'un des objectifs fixés par le Plan Stratégique pour la Citoyenneté et l'Intégration<sup>10</sup>. Le dernier obstacle ne serait pas levé pour autant, dans la mesure où certains secteurs professionnels fixent eux-mêmes les conditions d'accès à l'exercice d'une activité.

Le temps joue contre les intéressés, car les effets de la déqualification s'aggravent si la personne stagne sur un emploi faiblement valorisé. Le temps écoulé entre la sortie du système d'enseignement et la reprise d'études est aussi un facteur important de blocage. A contrario, quelques entretiens réalisés auprès de jeunes femmes ayant émigré à la fin de leurs études en Equateur, qui ont construit un projet de formation en Espagne dans l'année de leur arrivée, montrent que ce scénario est plus favorable. Plus largement, tout projet de reprise d'études et de requalification est à replacer sur une trajectoire personnelle qui a débuté avant l'émigration. Cette trajectoire comporte des identifications, des valeurs, des images de soi, tous éléments qui aident à comprendre les stratégies adoptées par chacun(e) pour échapper à la dévaluation.

## **LES RESSOURCES LOCALES DE FORMATION**

On aura une idée empirique des ressources locales en lisant la revue mensuelle *Toumai*, qui s'adresse aux immigrés. Celle-ci proposait deux dossiers « emploi et formation » en février 2007 et février 2008. Nous en tirons les observations suivantes :

---

<sup>10</sup> Le Plan Stratégique 2007-2010 mentionne les chiffres suivant pour 2004: 23 390 décisions rendues sur des demandes de reconnaissance de diplômes étrangers, dont 41% de décisions favorables, 9% de refus, et 36% d'injonctions à passer des épreuves complémentaires. Il ne dit rien du nombre de demandes en attente.

multiplicité des organismes responsables de formation (ONG, associations de migrants, organismes patronaux, organismes syndicaux, collectivités locales, caisses d'épargne, unions de coopératives) ; difficulté à les identifier ; prédominance des formations pour demandeurs d'emploi ; nombreuses propositions de soutien à la création d'entreprises et d'emplois autonomes ; prédominance des offres de formation pour des emplois peu qualifiés dans le bâtiment et les services ; courte durée des modules proposés ; enfin, état très lacunaires des informations pratiques, au point que le lecteur est souvent renvoyé à des sites web qui ne sont eux-mêmes que de simples répertoires d'adresses d'organismes divers. Relevons aussi que le numéro de février 2008 consacre une double page aux formations universitaires à distance, dont les immigrés constitueraient une nouvelle clientèle. Les propositions de formation ne sont pas beaucoup plus lisibles sur les portails d'information spécialisés de la Communauté de Madrid ou de la Ville de Madrid. Or, le manque d'information et le manque de temps pour s'informer sont deux handicaps très sérieux pour se lancer dans un projet de formation.

L'éparpillement de l'information recouvre un manque de cohérence des actions de formation et un gaspillage certain de ressources humaines. Il est cependant possible de classer les offres disponibles, en fonction des acteurs de la formation et des publics. Nous garderons à l'esprit la situation spécifique des migrants déqualifiés, afin d'évaluer l'adéquation de cette offre à leur situation.

1) **Formations pour demandeurs d'emploi réputés « éloignés de l'emploi ».** Les immigrés se trouvent de facto assimilés aux publics en difficulté tels que les femmes et les jeunes sans qualification, les demandeurs d'emploi de longue durée ou de plus de 45 ans, les publics en réinsertion (prostituées). Les formations proposées sont la plupart du temps déléguées par les collectivités locales à des organismes privés divers et co-financées sur des fonds européens (FSE). Elles sont gratuites mais rarement financées pour le demandeur d'emploi, à part les indemnités de transport. Les contenus de ces formations sont très variables, ainsi que leur durée (150 à 300 heures), et la possibilité de réaliser un stage pratique reste hypothétique. Les formations à des emplois de proximité ont une forte visibilité, mais elles ne sont pas explicitement en adéquation avec les emplois créés par les collectivités locales et les associations dans ce secteur, ni avec les conditions d'accès à ces emplois. Quel serait l'avenir d'une personne formée pour être moniteur d'activités extra-scolaires, auxiliaire de ludothèque, moniteur de cantine scolaire ? Dans un autre domaine, que signifie une « formation élémentaire au

français commercial » ? Les offres les plus crédibles proviennent du pôle de formation aux nouvelles technologies de Getafe, qui associe la Communauté Autonome de Madrid et de grandes entreprises, inauguré en janvier 2007. Pour les formations spécialisées de l'industrie et du tertiaire, les étrangers pourront avoir des difficultés à satisfaire aux pré-requis, qui correspondent au système espagnol de formation initiale. La plupart de ces offres sont peu attirantes pour les étrangers déqualifiés qui ont des emplois faiblement qualifiés mais considérés comme sûrs ou stables. Ils hésitent à les délaisser pour accepter des emplois plus valorisants en CDD, à s'affilier au régime des autonomes pour créer leur propre emploi, et davantage encore à courir le risque du chômage afin suivre des formations qualifiantes pour demandeurs d'emploi.

2) **Offre de formations privées payantes.** Elles s'adressent aux immigrés afin d'élargir un public traditionnel d'autodidactes et de personnes ayant quitté tôt le système scolaire. On pourrait conclure que cette offre n'intéresse pas les étrangers déqualifiés, mais plusieurs jeunes Equatoriens interrogés ont mentionné des tentatives d'acquérir des compétences en payant de leurs deniers des formations privées en anglais et en informatique, et même en puériculture, soit en cours du soir, soit à distance, ce qui prouve que la demande existe. ... Les abus en ce domaine sont nombreux, au niveau des tarifs, du suivi pédagogique, et de l'affichage des formations dites « reconnues » par les pouvoirs publics. En fait il s'agit de simples certificats sans valeur officielle, et même les formations à des fonctions techniques (technicien en énergie solaire, moniteur de conduite, aide-soignant) n'incluent aucun stage pratique. L'acquisition de compétences dans de telles conditions équivaut à un auto-financement de formation continue, à perte.

3) **Formation professionnelle continue.** Sur le plan national, la formation professionnelle continue relève d'accords tripartites entre l'Etat, les organisations syndicales et les organisations patronales. Ce sont les Communautés Autonomes qui sont chargées de sa mise en œuvre, en passant des accords avec des organisations professionnelles et des entrepreneurs privés de formation. On distingue entre formations intersectorielles et formations de branche. Il est impossible d'apprécier la qualité de cette offre sans connaissance approfondie du système. Je me contenterai ici d'aborder un type de formation professionnelle continue qui concerne les aides à domicile, les auxiliaires de vie, les auxiliaires de gérontologie, un secteur où les femmes immigrées diplômées sont très présentes. Du point de vue de l'insertion professionnelle, ces emplois représentent une amélioration par rapport aux emplois domestiques privés,

même s'ils restent des emplois pénibles et mal payés. Ils rompent le rapport de dépendance personnalisé, enrichissent la sociabilité au travail, donnent accès à un meilleur régime de sécurité sociale. Ils s'inscrivent dans la politique de financement de la dépendance mise en place par le gouvernement espagnol, ce qui les pérennisera. Dans ce secteur, la formation est assurée par des associations ou des services municipaux qui sont eux-mêmes employeurs ou qui jouent un rôle d'intermédiaire sur ce marché. Elle est formalisée en modules qui donnent accès à un niveau de qualification reconnue au moins par les employeurs publics et associatifs locaux. Pour des étrangères diplômées, ce choix est une reconversion professionnelle à la baisse, ou une position de repli pour des femmes qui s'estiment trop âgées pour reprendre des études. Mais il n'exclut pas des projets de spécialisation ultérieurs, à l'intérieur de ce secteur.

4) **Formations à la médiation interculturelle.** Ce cas de figure correspond lui aussi à un vivier d'emplois que l'on peut qualifier d'ethniques, de par leur vocation et de par les modes de recrutement. La Ville de Madrid et la Communauté Autonome ont mis en place des équipes de médiateurs interculturels dans les quartiers et dans certains espaces publics (parcs et jardins). Les recrutements n'excluent pas les Espagnols mais ils privilégient un certain équilibre représentatif des communautés immigrées et des langues parlées par ces communautés. Les critères de recrutement combinent une « compétence ethnique », une expérience dans le travail social, un niveau d'études (trois ans pour les recrutements de la Ville de Madrid) et posent comme exigence la formation à la médiation interculturelle. Des filières de formation ad hoc ont donc été créées à l'initiative des collectivités locales. Il existe une école spécialisée dans des formations courtes, sanctionnées par des certificats de l'école. Les conditions d'accès ne sont pas très élevées, à tel point que les personnes sans-papiers peuvent s'y inscrire. Il existe aussi un master interculturel spécialisé géré par l'Université Autonome de Madrid, dont les diplômés constituent un vivier de recrutement important pour ces emplois. Ces formations ne garantissent pas une insertion professionnelle, les critères d'âge et de sexe jouant un rôle important ( en faveur des jeunes et des garçons), ainsi que le clientélisme propre aux structures municipales. Ce type de débouchés « ethniques » joue un rôle certains dans la promotion de jeunes étrangers diplômés en reprises d'études, tout comme les emplois de soutien scolaire. Le revers de la médaille est la précarité des statuts, la faiblesse des rémunérations, et le caractère local des diplômés.

5) **Formations universitaires.** Pour de telles formations, la question des équivalences reste cruciale. L'accès aux premiers cycles universitaires est subordonné à l'examen d'entrée à l' Université (*selectividad*), sous réserve de faire reconnaître le diplôme de fins d'études secondaires du pays d'origine, ce qui est parfois très compliqué. L'élargissement de la procédure d'accès direct après le *Bachillerato* ne concerne que les pays européens ayant des accords avec l'Espagne. On peut aussi choisir la voie dite « d'accès direct » réservée aux plus de vingt-cinq ans n'ayant pas le *Bachillerato*, ce qui exige une préparation spécifique aux épreuves. L'UNED (Université Nationale d'Education à Distance), qui fut la première à proposer un cours de préparation à ces épreuves, compte actuellement 10% d'étrangers parmi les personnes suivant cette préparation (mais tous ne sont pas des immigrants). Il est en principe possible d'accéder sous condition aux formations universitaires, y compris aux masters, en demandant directement aux universités une équivalence de niveau. Cette équivalence est presque toujours accordée à la baisse, au risque de perdre les années d'études supérieures déjà effectuées dans les pays d'origine. Hormis ces questions d'accès, qui découragent beaucoup de candidats, la voie universitaire représente un obstacle pour toute personne cumulant études et emploi, à plus forte raison s'il s'agit d'un emploi pénible, mal rémunéré, et fortement subordonné. Il faut être capable d'assumer une identité paradoxale d'étudiant/travailleur/étranger. Si ces handicaps sont surmontés avec succès, l'effet de désenclavement et de socialisation entre pairs, ainsi que l'accès à une meilleure information sur les secteurs d'emploi visés s'ajoutent aux effets de la formation en elle-même<sup>11</sup>.

Dans quelle mesure les universités espagnoles sont-elles prêtes à accueillir ces nouveaux publics ? Elles commencent à proposer des formations dont le contenu même indique l'émergence nouvelles activités professionnelles liées à la présence des migrants : traduction spécialisée et interprétation. Ainsi l'Université d'Alcalá de Henares a-t-elle mis sur pied un programme intitulé « université des immigrants », dont un master officiel ouvert à 20 étudiants. Par ailleurs, elles assouplissent les conditions d'accès aux formations de deuxième cycle et aux masters, par un système d'équivalences qui laisse entier le problème de la reconnaissance officielle des diplômes. Qu'en est-il de l'enseignement à distance ? C'est l'UNED qui est la mieux

---

<sup>11</sup> Pour les effets de cette identité paradoxale, voir KOLLER S. (2007), El estudio ¿segunda oportunidad en la emigración? Trayectorias educativas y laborales de jóvenes migrantes ecuatorianos, *Documentación Social*, n° 145, abril-junio 2007, pp. 163-182.

placée sur ce créneau, mais elle ne connaît pas ces nouveaux publics et n'a mis en place aucun système spécifique d'information à leur intention. Depuis 2006, Six universités publiques de Madrid se sont regroupées pour proposer des enseignements à distance combinés avec des vidéo-conférences. Les enseignements proposés ne constituent pas des formations menant à des diplômes, mais des modules à la carte relevant plutôt de la formation permanente. Sur ce même créneau, il faut signaler la présence à Madrid d'un acteur de formation atypique: le centre associé d'une université d'Equateur, l'UTPL, spécialisée dans l'enseignement à distance. Ce centre inscrit chaque année de 350 à 400 migrants dans différents cursus équatoriens et leur fournit une logistique minimale sur place, moyennant des frais d'inscriptions supérieurs aux tarifs universitaires publics. Cette université permet de contourner les obstacles administratifs (titres de séjour et reconnaissance des diplômes) et de minimiser les inhibitions culturelles. Elle propose une progression censée être adaptée aux travailleurs à plein temps. Mais les déconvenues sont nombreuses : manque de tutorat, pas de cours en ligne, manque de contacts avec les enseignants d'Equateur, pas de stages pratiques dans les filières où ils s'imposeraient. D'où les échecs aux examens et les abandons. La rentabilité de cet investissement est très douteuse car les diplômes délivrés ne sont pas valables en Espagne. Tout au plus représentent-ils une passerelle d'accès vers l'UNED, par équivalence, ou un atout dans l'éventualité d'un retour au pays. En outre, les effets de socialisation enrichissante sont minimes car le recrutement est endogame. Les immigrants équatoriens travailleurs y trouvent pourtant un effet de compensation à la dévalorisation de soi, une résistance à l'érosion des connaissances, une recomposition partielle de leur identité d'étudiants. Bien qu'elle ne constitue pas un choix éclairé, cette option est révélatrice d'une demande.

## CONCLUSIONS

La politique du gouvernement en matière d'intégration des immigrants par l'emploi comprend un volet formation et promotion professionnelle. Il s'agirait « d'améliorer et d'adapter les compétences des immigrants aux exigences du marché du travail espagnol » et, d'autre part, « d'adapter les politiques actives d'emploi aux besoins de la population immigrée »<sup>12</sup>. Etant donné la structure actuelle du marché du travail, cette double « adaptation » laisse peu de place à la formation des immigrants

<sup>12</sup> *Plan Stratégique pour l'intégration et la citoyenneté 2007-2010*, chapitre 8.3 « Emploi », objectif 3.

diplômés et qualifiés dans leur pays d'origine. Il n'ont pas besoin de parcours d'insertion ou de dispositifs de transition vers l'emploi pour occuper des emplois peu qualifiés, sauf en langue espagnole. Leur problème est plutôt de s'insérer dans la concurrence pour les emplois qualifiés dans des conditions d'égalité des chances. Réglementations, corporatismes, obstacles bureaucratiques s'ajoutent aux phénomènes de discrimination ethnique proprement dits. L'Espagne est un pays néo-libéral sur le plan économique mais plutôt rigide et protectionniste sur le plan de la sélection des compétences et de la promotion au mérite. Or, les jeunes Espagnols diplômés rencontrent eux-mêmes des problèmes pour s'insérer de façon favorable sur le marché du travail, ce qui ne laisse pas augurer d'une levée rapide de ces obstacles. Bientôt, c'est la seconde génération, scolarisée en partie ou en totalité en Espagne, qui aspirera à la mobilité professionnelle et à la promotion sociale. Dans ce contexte de concurrence accrue, des phénomènes de tension et de frustration pourraient apparaître. Il semble primordial de travailler à accroître la légitimité des travailleurs immigrés bien dotés en capital humain en dehors des secteurs d'emploi « pour immigrés ». Les associations d'étrangers elles-mêmes, sur des bases de regroupement communautaire, commencent à accroître la visibilité de leurs élites, notamment par des opérations de communication<sup>13</sup>. La création d'entreprises, vivement encouragée par les pouvoirs publics et bénéficiant de divers montages de financement, est une autre vitrine efficace, un répertoire de *success stories*, souvent mises en avant par la presse espagnole<sup>14</sup>. Mais les pouvoirs publics locaux ont eux aussi un rôle à jouer :

- dans la proposition de bilans de compétences prenant en compte la totalité du parcours professionnel.
- dans la mise en place de procédures transparentes de validation des acquis de l'expérience associant les services régionaux de l'emploi, les représentants syndicaux et les organismes patronaux.
- dans la coordination, le contrôle et l'évaluation de l'offre de formation financée sur fonds publics, pour limiter le saupoudrage, l'éparpillement, la discontinuité et le clientélisme.

---

<sup>13</sup> La revue *Fusión Latina* a mis en circulation en mars 2008 un numéro spécial présentant les portraits de cent « latinos » qui comptent à Madrid, sous le slogan « Cent latinos, un talent latent ».

<sup>14</sup> SOLÉ, C., PARELLA S., CAVALCANTI L. (2008), *El empresariado inmigrante en España*, Colección Estudios Sociales n° 12, Barcelona, Fundación la Caixa. Voir notamment les chapitres III et V sur les motivations et les stratégies des entrepreneurs migrants.

- dans la plus grande ouverture des emplois publics locaux aux étrangers, y compris aux étrangers non-communautaires.
- dans le relais des politiques anti-discriminatoires préconisées au niveau européen et national.
- dans le financement de recherches sur la mobilité professionnelle des migrants.

Les dirigeants politiques espagnols n'hésitent pas à recourir à une pédagogie utilitariste pour justifier l'ouverture à l'immigration, les régularisations massives et la sélection de main d'œuvre dans les pays d'origine. On souhaiterait qu'ils puissent bientôt ajouter à leur argumentaire classique celui de la valorisation du capital humain des migrants, dans le cadre de la nouvelle société de la connaissance. L'Espagne pourrait alors jouer pleinement sa carte de nouveau pays d'immigration.

## BIBLIOGRAPHIE

- BERGANHA M. et REYNERI E. (2001), La inmigración en los países del Sur de Europa y su inserción en la economía informal, in SOLÉ C. (Coord.), *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, Anthropos, Barcelona, pp. 53-211.
- CACHÓN L. (2003), Itinerarios laborales de los inmigrantes: mercado de trabajo y trayectorias sociales, in TORNOS A.(ed.), *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*, UPC Comillas, pp. 41-78.
- CACHÓN L. (2006), Los inmigrantes en el mercado de trabajo en España (1996-2004), in AJA E. et ARANGO.J (eds.), *Veinte años de inmigración en España*, CIDOB, Barcelona, pp.175-201.
- COLECTIVO IOÉ (1998), *Inmigración y mercado de trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, IMSERSO, Madrid.
- COLECTIVO IOÉ (1999), *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, IMSERSO, Madrid.
- COLECTIVO IOÉ (2007), La inmigración ecuatoriana en España: una visión a través de las fuentes estadísticas, in *Ecuatorianos en España, una aproximación sociológica*, Observatorio Permanente de la Inmigración, Madrid.
- KOLLER S. (2005), *L'un part, l'autre reste, jeunes Equatoriens sur la scène migratoire*, Presses Universitaires de Rennes
- KOLLER S. (2007), El estudio ¿segunda oportunidad en la emigración? Trayectorias educativas y laborales de jóvenes migrantes ecuatorianos, *Documentación Social*, n° 145, abril-junio 2007, pp. 163-182.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Plan Estratégico ciudadanía e integración 2007-2010*, pp. 40-49. <http://www.mtas.es/migraciones/integracion>



PLANAS COLL J. (2005), El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España, *Revista de Educación*, nº 338, pp. 125-141.

RODRÍGUEZ V. (2005), *Inmigración y empleo en la Comunidad de Madrid* (Rapport non publié).

SOTÉS ELIZADE M. (2005), Enseñanza no reglada y capacitación profesional : una visión de la educación como derecho económico y social, *Estudios sobre Educación*, nº 8, pp. 165-192.

SOLÉ C., PARELLA S., CAVALCANTI L. (2008), *El empresariado inmigrante en España*, Colección Estudios Sociales nº 12, Barcelona, Fundación la Caixa

TORNOS CUBILLO A., APARICIO GÓMEZ R. et FERNÁNDEZ GARCÍA M. (2004), *El capital humano de la inmigración*, IMSERSO, Madrid.