

## **La fabrique d'une immigration choisie De la carte d'étudiant au statut de travailleur étranger (Lille et Bobigny, 2001-2004)**

*Antoine MATH \**, *Serge SLAMA \*\**,  
*Alexis SPIRE \*\*\**, *Mouna VIPREY \**

---

Depuis trois décennies, l'objectif de maîtrise des flux constitue le principe structurant des politiques d'immigration de la plupart des pays européens. L'apparition ces dernières années de pénuries de main-d'œuvre a néanmoins conduit certains d'entre eux à envisager une relance du recrutement de travailleurs migrants, en particulier d'étrangers qualifiés <sup>1</sup>. Le livre vert sur l'immigration économique de travailleurs publié en 2005 par la Commission européenne (Math, 2005a) ou encore la multiplication de rapports sur le sujet <sup>2</sup> sont des illustrations parmi d'autres de cette évolution. Elle a pris la forme en France d'une loi adoptée durant l'été 2006 qui entend privilégier le recours à une « immigration choisie » de travailleurs.

L'une des modalités d'une telle réorientation de la politique d'immigration consisterait à attirer et à retenir certains étudiants étrangers susceptibles de répondre aux besoins du marché du travail <sup>3</sup>. En pratique, il s'agirait de

---

\* Chercheur à l'IRES.

\*\* Maître de conférences de droit public à l'Université d'Evry-Val-d'Essonne (rattaché au CREDOF-Université Paris X-Nanterre et chercheur à l'IRES au début de l'étude).

\*\*\* Chercheur au CNRS (CERAPS, Université de Lille 2).

1. Pour un panorama de plusieurs situations nationales, voir IRES (2003).

2. Parmi les rapports récents en France : Centre d'analyse stratégique (2006) ; ministère de l'Économie (2006) ; Assemblée nationale (2005).

3. Vont notamment dans ce sens de nombreux rapports récents portant exclusivement sur les étudiants étrangers : Conseil national pour le développement de la mobilité internationale des étudiants (2004) ; Reiffers (2005) ; Conseil économique et social (2005) ; Commissariat général du plan (2005) ; Sénat, Commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées (2005).

permettre aux étudiants ainsi sélectionnés d'accéder au statut de salarié notamment lorsque les carences de l'économie nationale le justifient.

Depuis la suspension de l'immigration de travail décidée en 1974, les politiques publiques à l'égard des étudiants étrangers ont toujours été guidées par le principe selon lequel « l'étudiant étranger a vocation à mettre ses compétences au service de son pays d'origine à l'issue de ses études »<sup>1</sup>. Suivant cette logique, l'étudiant étranger n'a donc accès au marché du travail à l'issue de ses études qu'exceptionnellement<sup>2</sup> et de manière dérogatoire<sup>3</sup>. Mais pour améliorer l'attractivité des universités et répondre aux besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée, et dans un contexte de concurrence accrue entre pays développés, le gouvernement français a entrepris en janvier 2002 d'inciter, par voie de circulaires, les agents de l'administration du travail à autoriser plus souvent certains étudiants étrangers à obtenir le statut de salarié (*cf.* encadré 1).

L'étude présentée ici visait à analyser les positions respectives des différents acteurs impliqués dans cette procédure, les conditions pratiques dans lesquelles elle est mise en œuvre et les effets induits par les instructions ministérielles de 2002<sup>4</sup>. L'investigation porte plus précisément sur les étudiants étrangers non communautaires<sup>5</sup> qui demandent à obtenir une carte de séjour temporaire (CST) pour un motif lié à l'exercice d'une activité professionnelle salariée. C'est ce passage qui, par commodité, est désigné ici par l'expression « changement de statut », même si formellement un étudiant peut changer de statut en obtenant un titre de séjour délivré pour un motif non lié à l'exercice d'une activité salariée. Le passage du statut d'étudiant vers un autre statut que celui de travailleur salarié (pour motifs familiaux, de santé ou autres) est d'ailleurs la situation la plus fréquente (annexe 1).

- 
1. Pour reprendre les termes d'une circulaire du 12 décembre 1977 du ministre de l'Intérieur, Ch. Bonnet, relative à l'admission en France des étudiants étrangers. Sur l'évolution des politiques en direction des étudiants étrangers, voir Slama (1999).
  2. Quelques ajustements moins restrictifs ont parfois été pris au cas par cas, par exemple, depuis 1996, les cadres de très haut niveau si leur rémunération mensuelle dépasse 1 300 fois le minimum horaire garanti, ou encore les informaticiens à certaines périodes.
  3. Cette possibilité ne concerne que quelques milliers d'étudiants étrangers chaque année. Pour une estimation, voir l'annexe 1.
  4. L'étude sur laquelle s'appuie cet article a été réalisée dans le cadre d'un appel d'offre lancé par la Direction des populations et des migrations du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi. Elle a bénéficié de la collaboration d'Ariane Epée, d'Audrey Gauvin et de Marine Martin-Pigeon.
  5. Les étudiants ressortissants de l'Union européenne (au moment de l'étude, les 15 anciens membres), de l'Espace économique européen (la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) et de la Confédération helvétique ne sont pas concernés puisqu'ils accèdent au marché du travail sans restriction, en application d'un principe d'égalité de traitement avec les nationaux. Les étudiants non communautaires titulaires d'un titre de séjour ouvrant droit au travail (carte de résident, carte de séjour temporaire « vie privée et familiale ») ne sont pas non plus concernés.

## Encadré 1

### La procédure de changement de statut « étudiant » et la circulaire du 15 janvier 2002

La procédure de changement de statut concerne des étrangers, titulaires d'une carte de séjour temporaire mention « étudiant », qui, plutôt à l'issue de leurs études en France, souhaitent continuer à y demeurer pour y exercer une activité professionnelle. La situation de l'emploi leur est, en principe, opposable.

En général, durant leurs études, ils peuvent bénéficier d'une autorisation provisoire de travail (APT) dès leur première année d'études en France. Dès lors que leur activité professionnelle conserve un caractère accessoire aux études (mi-temps annuel, avec possibilité de plein temps pendant les vacances), des instructions ministérielles (circulaire du 9 juillet 1998) recommandent de délivrer systématiquement l'APT<sup>1</sup>.

Au cours ou à l'issue de ses études, un étudiant étranger qui obtient une promesse d'embauche peut solliciter une carte de séjour de travailleur. Néanmoins, jusque là, compte tenu de l'opposabilité de la « situation de l'emploi » (niveau de chômage dans le département ou le bassin d'emploi pour l'emploi demandé), il avait peu de chances de l'obtenir.

La circulaire du 15 janvier 2002 préconise certains assouplissements dans l'appréciation de la situation de l'emploi au bénéfice de demandes de changements de statut émanant d'étudiants étrangers ayant achevé leur cursus et dont le recrutement répond aux intérêts d'entreprises françaises<sup>2</sup>. Les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) sont invitées à examiner « avec bienveillance » les demandes de changement de statut formulées par des étudiants étrangers qui présenteraient une proposition d'embauche ou un contrat de travail émanant d'une entreprise française « qui trouverait dans ce recrutement le moyen de satisfaire un intérêt technologique et commercial ». Ces instructions posent différents critères « indicatifs » permettant aux DDTEFP de se prononcer sur la demande et d'accorder ou non l'autorisation de travail, en particulier la production de lettres de motivation de l'entreprise et de l'étudiant ainsi que des critères d'adéquation entre le niveau de diplôme obtenu en France et l'emploi postulé ou encore l'apport du jeune diplômé à l'entreprise (maîtrise des langues étrangères, connaissance du tissu industriel et commercial du pays d'origine, etc.), dans une perspective de développements des liens économiques de la France avec les pays d'origine des étudiants.

En cas d'acceptation, l'étudiant se voit délivrer par la préfecture une carte de séjour temporaire (CST) portant la mention « salarié », ou une CST portant la mention « travailleur temporaire » (sur la distinction entre ces deux titres de séjours, voir l'article).

■ ■ ■

■ ■ ■

1. La nouvelle loi adoptée à l'été 2006 supprime la procédure d'autorisation provisoire de travail. La carte « étudiant » donne directement droit à l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans la limite de 60 % de la durée de travail annuelle (nouvel article L. 313-7 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile). Toutefois, le non respect de cette limite justifie le retrait du titre du séjour.
2. Une circulaire du 16 janvier 2002 étend cette logique aux demandes émanant d'autres étrangers non résidents ou ne disposant pas d'un droit au travail.

## Encadré 2

### **Une enquête à partir des dossiers de changement de statut à Bobigny et à Lille (2001-2004)**

La Seine-Saint-Denis et le Nord ont été choisis comme terrain d'enquête en raison de la présence dans ces deux départements d'établissements universitaires et d'un nombre relativement important d'étudiants étrangers. D'après nos estimations, ces deux départements représenteraient ensemble de l'ordre de 10 % (respectivement environ 8 et 2 %) des changements de statut vers une carte de séjour temporaire (CST) « salarié » qui sont accordés à des étudiants étrangers résidant en France dont le nombre peut être estimé à environ 1 500 par an (*cf.* annexe 1). En revanche, aucun élément ne permet de connaître l'importance de ces deux départements pour ce qui concerne les changements de statut vers une CST « travailleur temporaire ».

Les dossiers de demandes de changement des statut en vue d'obtenir une carte de séjour temporaire (CST) pour un motif lié à l'exercice d'une activité professionnelle salariée, déposés et parvenus aux DDTEFP de Bobigny et Lille entre 2001 et 2004, soit 1 463 dossiers au total (1 089 à Bobigny et 374 à Lille), ont été classés selon le titre de séjour détenu par l'étranger afin de ne retenir que les étudiants et d'écarter les dossiers d'étrangers munis de titres de séjour portant d'autres mentions : « commerçant », « visiteur », « scientifique », « profession artistique », « travailleur temporaire », etc. (*cf.* annexe 2). La saisie des informations destinées à l'analyse quantitative a donc finalement porté sur 669 dossiers d'étudiants, la totalité des 262 dossiers identifiés comme provenant d'étudiants à Lille et 407 dossiers à Bobigny sur 746 dossiers identifiés comme provenant d'étudiants. Des échantillons d'une centaine de dossiers par année ont été sélectionnés à Bobigny en respectant, pour chaque année, la proportion des dossiers acceptés et rejetés, et ce afin d'avoir des échantillons annuels représentatifs du point de vue des décisions d'accord et de refus.

Pour parvenir à appréhender cette procédure de changement de statut, nous avons choisi de combiner deux méthodes :

- d'une part, il a été procédé à l'analyse de 1 463 dossiers individuels déposés de 2001 à 2004 auprès des DDTEFP de Lille et Bobigny, parmi les-

quels 669 déposés par des étudiants ont fait l'objet d'une exploitation quantitative portant sur les caractéristiques des étudiants, des employeurs et des emplois concernés, sur les pièces contenues dans les dossiers et sur la procédure elle-même ;

- d'autre part, vingt-trois entretiens qualitatifs ont été réalisés auprès de différents acteurs concernés par cette procédure : agents des DDTEFP chargés d'instruire les demandes, étudiants étrangers, responsables d'associations d'étudiants étrangers, syndicalistes étudiants, responsables d'associations et employeurs du secteur privé.

Ces sources ont été complétées par une analyse juridique de la procédure, par une exploitation qualitative de dossiers individuels ainsi que par d'autres moyens plus informels de recueil d'informations (observations lors de réunions au ministère et dans les DDTEFP, entretiens informels avec des hauts fonctionnaires, collecte de documentation et de statistiques).

L'exploitation systématique des dossiers de demandes de changement de statut déposées à Lille et à Bobigny a notamment permis de mieux connaître les caractéristiques des étudiants, des employeurs et des emplois concernés (*cf.* annexe 2) mais dans la présente contribution, l'attention a été portée sur la procédure de changement de statut elle-même.

D'une manière générale, les différentes sources montrent tout d'abord le caractère particulièrement dissuasif de la procédure pour les étudiants et les employeurs (1). L'analyse des dossiers individuels révèle également qu'il existe des pratiques administratives très différentes selon que l'emploi est proposé par un employeur du secteur privé, une administration ou une collectivité publique (2). La délivrance d'une carte de séjour temporaire (CST) « travailleur temporaire » à la place d'une CST « salarié » soulève par ailleurs la question déterminante du statut juridique des travailleurs migrants et de la relation de dépendance vis-à-vis de leur employeur (3). Enfin, l'analyse porte sur les effets de la circulaire du 15 janvier 2002 qui était destinée à faciliter le changement de statut (4). Dans un contexte de réformes successives de la politique d'immigration, l'intérêt d'une investigation empirique est de centrer l'attention sur les conditions pratiques qui président à la mise en œuvre de telles politiques publiques.

### **Le changement de statut : une procédure particulièrement dissuasive**

La décision prise en juillet 1974 de suspendre l'immigration de travail au eu pour conséquence d'imposer le principe selon lequel un étudiant étranger a vocation à retourner dans son pays à l'issue de ses études. Le passage du statut d'étudiant à celui de salarié est donc toléré uniquement lorsque l'em-

ployeur ne peut trouver une autre personne sur le marché du travail local, compte tenu des statistiques du chômage. Mais en pratique, bien d'autres obstacles que cette seule « opposition de la situation de l'emploi » sont de nature à dissuader tantôt les étudiants étrangers, tantôt leurs employeurs à recourir à cette procédure.

### **Une procédure méconnue et perçue comme complexe**

La complexité de la procédure trouve d'abord son origine dans les textes qui prévoient l'intervention d'une pluralité d'acteurs : l'étudiant, l'employeur, les agents de préfecture, les agents des services de la main d'œuvre étrangère des DDTEFP, des contrôleurs ou inspecteurs du travail et, en cas de décision favorable, les services de l'Office des migrations internationales (OMI) <sup>1</sup>. Chacun d'eux a des représentations différentes de ce que recouvre la notion de changement de statut et développe des stratégies concurrentes, si ce n'est contradictoires. De surcroît, la procédure se décompose en une succession d'étapes qui la rendent difficilement compréhensible par les étudiants.

L'enregistrement de la demande matérialisé par le dépôt à la préfecture d'un dossier comportant plusieurs pièces obligatoires dont la promesse d'embauche, constitue un premier obstacle : les agents de préfecture doivent vérifier la régularité du séjour et l'absence de menace à l'ordre public puis transmettre le dossier à la DDTEFP. Mais très souvent, cette première phase officielle de la procédure a été précédée par une démarche préalable de l'étudiant auprès de la DDTEFP. À Lille, les agents de la DDTEFP jouent à cet égard un rôle de filtre, qu'ils justifient par l'intérêt de l'étudiant.

« En général, l'étudiant vient souvent ici à la réception et je prends la peine de lui expliquer la procédure et je prends vraiment le temps de lui dire. Quand je vois que le dossier, pour moi, il ne passera pas, c'est sûr que je lui déconseille. (...) Quand j'estime que ce n'est pas un bon dossier, je dissuade. Je dis 'attention, si vous faites ça, ça sera refusé... et si après vous finissez vos études...' » (Entretien avec Catherine T., agent chargé depuis 2001 à la DDTEFP de Lille de recevoir les changements de statut).

Ce rôle de filtre, manifeste à Lille, l'est beaucoup moins à Bobigny :

« Quand les étudiants qui viennent chercher un dossier me demandent si ça va marcher, je ne les conseille pas par rapport à ça, je leur dis que

---

1. Devenu Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) depuis janvier 2005.

chaque dossier est différent, est nominatif, on va regarder l'ensemble du dossier, leur cursus. Je ne m'engage pas sur la décision. Je leur dis on va regarder le dossier. (...) Je ne vais pas faire son étude quand il vient chercher son dossier (...) C'est seulement une prise de contact (...) » (Sylviane V., DDTEFP Bobigny).

Chacun des deux services, à Lille et à Bobigny, conçoit différemment son rôle d'information mais ce processus de sélection implicite a bien évidemment des implications sur le nombre de demandes et sur la part des refus. Une fois que la préfecture a instruit le dossier et l'a communiqué à la DDTEFP, les agents de la DDTEFP contrôlent la situation de l'emploi, en ayant notamment recours aux statistiques d'offre et de demande de l'ANPE pour la profession concernée. Ils vérifient que l'employeur remplit ses obligations sociales grâce aux bases de données de l'Urssaf et à des contrôles sur site effectués par des contrôleurs du travail. Ils examinent enfin les conditions de salaire et, éventuellement, la cohérence de l'emploi proposé avec le cursus universitaire, en sollicitant une lettre de motivation, les diplômes et un CV, en application de la circulaire du 15 janvier 2002. L'instruction du dossier s'achève, en cas de décision favorable, par une visite médicale obligatoire à l'OMI puis enfin par un dernier passage en préfecture pour la délivrance du titre de séjour.

Au-delà de cet encadrement juridique, la procédure dépend beaucoup des moyens effectifs dont disposent les services de la main-d'œuvre étrangère DDTEFP, ce qui induit des pratiques différentes d'un département à l'autre. Les services de la main d'œuvre étrangère de Lille et Bobigny diffèrent non seulement par la taille, mais également par leur organisation, les profils des agents, la formation et l'information que ces derniers ont reçues. Il existe également des différences notables au sein d'un même département, comme en Seine-Saint-Denis, où le contenu des dossiers parvenant à la DDTEFP de Bobigny varie selon que les dossiers ont transité au préalable par la préfecture de Bobigny ou la sous-préfecture du Raincy.

L'absence de textes clairs, publicisés et lisibles pour des non spécialistes explique que la procédure soit très mal connue. En effet, tous les acteurs interrogés soulignent une information insuffisante et peu accessible. De plus, la multiplicité des lieux possibles de retrait des dossiers (DDTEFP, préfecture, sous-préfecture ou internet) et l'existence de formulaires différents d'un département à l'autre, voire au sein d'un même département d'un guichet à l'autre, par exemple entre la DDTEFP et la préfecture de Bobigny, ne facilitent ni la compréhension, ni la confiance des étudiants et des employeurs.

### **Un facteur de dissuasion pour les étudiants : l'incertitude et la crainte des conséquences d'un refus**

A la complexité des textes, s'ajoute pour les étudiants le flou des critères qui conditionnent la décision. L'incertitude qui en découle ne serait pas forcément dissuasive en elle-même, si elle ne s'accompagnait d'une forte crainte de perdre tout droit au séjour en cas de refus<sup>1</sup>. Les conseils prodigués par les agents des DDTEFP et surtout par les associations renforcent cette méfiance à l'égard d'une procédure qui est de part et d'autre perçue comme une « aventure » périlleuse à l'issue très incertaine :

« [Les étudiant] doivent réfléchir mille et une fois avant d'entamer la procédure. Il y a une logique administrative là dessous, car à partir du moment où il y a demande de changement de statut ... ça va à un autre bureau et s'il y a refus, on perd le titre d'étudiant au moment du renouvellement. Lorsqu'on revient au niveau étudiant, ils disent que c'est fini, c'est plus eux qui gèrent le dossier. » (Anouar K., président de l'Union générale des étudiants de Tunisie).

L'absence de sécurité juridique pour les étudiants étrangers qui tentent une démarche de changement de statut explique ainsi en grande partie le faible nombre de dossiers déposés, au regard des nombreux étudiants étrangers désireux ou susceptibles d'en bénéficier.

### **Un cumul des facteurs de dissuasion pour les employeurs**

Pour les employeurs, la procédure de changement de statut n'apparaît guère plus encourageante en raison de son coût, de sa longueur et des risques qu'elle comporte.

Tout d'abord, le paiement d'une contribution et d'une redevance forfaitaires constitue un surcoût à l'embauche relativement dissuasif. La première somme, exigible en cas de délivrance d'une carte « salarié », est particulièrement élevée : 1 444 €, réduit toutefois à 725 € si le salaire mensuel est inférieur à 1 525 €. A cette contribution, s'ajoute une redevance forfaitaire, fixée à 168 € pour tous les employeurs du commerce, de l'industrie et des autres activités non agricoles.

---

1. Le renouvellement annuel du titre de séjour d'un étudiant étranger est conditionné à la présentation d'une nouvelle inscription, de justificatifs de ressources et de logement mais aussi à la vérification que ses études sont restées son activité principale et qu'elles ont un caractère réel et sérieux (vérification de l'assiduité aux TD, du passage des examens, de la progression régulière des études). Or, dans le cas où l'étudiant sollicite un changement de statut pour exercer à titre principal ou exclusif une activité salariée, dans l'esprit des agents de préfecture une telle démarche éveille le soupçon quand à la réalité du projet éducatif de l'étudiant. Solliciter un changement de statut apparaît dès lors risqué car il fragilise le statut étudiant sans donner pour autant à ce dernier l'assurance d'une issue favorable.



Dès lors, des arrangements informels ont fréquemment lieu entre les étudiants et les employeurs, même si les textes les interdisent formellement : l'étudiant est souvent contraint de prendre en charge financièrement ces sommes, soit pour convaincre l'employeur de s'engager dans la procédure, soit à la demande expresse de ce dernier.

« (...) L'effet pervers de cette taxe, c'est qu'elle finit par se retourner contre l'étranger qui se retrouve à payer la redevance à son employeur. Il s'agit d'une pratique généralisée, sauf peut-être pour les emplois de haut niveau. Or, on n'a jamais vu un employeur poursuivi pour cette infraction, y compris quand elle était établie. C'est classé et enterré. Autant dire que cette pratique n'est pas prête de s'arrêter, tant que la redevance existera. (...) Les étrangers qui ont besoin soit d'être régularisés, soit de se maintenir en situation régulière à la fin des études, peuvent se sentir tellement aux abois pour obtenir un contrat de travail qu'ils proposent à l'employeur réticent de payer eux-mêmes la redevance. » (Jean-François Martini, Groupe d'information et de soutien des immigrés).

Cette pratique illégale est d'autant plus fréquente que les employeurs bénéficient *de facto* d'une impunité, comme l'illustre le cas d'un responsable d'une maison de soins pour retraités ayant été jusqu'à écrire à la DDTEFP que son futur employé payerait la moitié de la redevance.

Le contrôle de l'entreprise déclenché suite au dépôt d'une demande peut également avoir un effet dissuasif, même si rien ne montre que les employeurs sont conscients d'un tel risque. Il peut s'agir d'un contrôle réduit à la consultation des bases de données de l'URSSAF qui permet de vérifier que l'étudiant n'a pas commencé à travailler avant d'en obtenir l'autorisation. Il peut s'agir aussi d'un contrôle approfondi et étendu prenant la forme soit d'échanges de courrier, soit même d'une visite sur le site de l'entreprise. Les pratiques sont variables d'un département à l'autre. A Lille, les contrôles sur site sont systématiques et induisent bien souvent un allongement des délais, surtout si des compléments d'information sont demandés à la préfecture ou si l'emploi est situé dans un autre département (car, dans ce cas, le contrôle doit être demandé à une autre DDTEFP). A Bobigny, les contrôles sur site sont plus rares :

« Quand l'entreprise est dans le 93, je peux faire un contrôle. Dans un autre département, il faudrait demander à l'inspection locale, avec le rallongement des délais qui s'y attachent, donc... Sauf si les secteurs sont sensibles, où il y a du travail illégal : bâtiment, restauration, confection, informatique. Le bâtiment, le contrôle est difficile, on ne sait pas où sont les chantiers, et au siège social on ne va pas trouver quelque chose. (...)

On demande rarement aux collègues [des DDTEFP des autres départements]. » (Xavier P., DDTEFP de Bobigny).

S'il apparaît à l'issue de ces contrôles que l'employeur ne respecte pas la réglementation du travail, y compris pour des motifs sans rapport avec l'autorisation sollicitée par l'étudiant (non respect de la réglementation sur le temps de travail, non respect des conditions d'hygiène et de sécurité, de représentation syndicale, etc.), la DDTEFP pourra opposer un refus.

### ***La longueur de la procédure, un obstacle majeur***

Pour l'étudiant comme pour l'employeur, la longueur de la procédure constitue un obstacle majeur qui s'ajoute à ceux évoqués précédemment. Le simple enregistrement de la demande engendre d'emblée d'importants délais. Pour examiner la recevabilité de la demande au regard de la régularité du séjour et de l'absence de trouble à l'ordre public, la préfecture fixe une date de rendez-vous souvent plusieurs semaines plus tard.

« Ils [les agents de la préfecture] transmettent juste le dossier mais ça peut leur prendre 5 mois. Pendant ce temps là, l'étudiant appelle très souvent ici, pour savoir où en est son dossier, il relance et ça nous fait perdre beaucoup de temps. Bon, sauf s'il y a des appuis, des recommandations, alors là ça peut aller beaucoup plus vite.(...) [si] l'appui se fait au niveau de la préfecture, alors là le dossier arrive beaucoup plus vite. » (Catherine T., DDTEFP, Lille).

La temporalité de la procédure constitue donc un enjeu majeur qui induit des pratiques différentes d'un dossier à l'autre et d'une administration à l'autre. L'exploitation des dossiers individuels de 2001 à 2004 montre que le temps mis par les préfectures pour enregistrer effectivement les demandes sont significativement plus longs à Lille qu'à Bobigny : l'étape préalable du dépôt du dossier est en moyenne de 72 jours à Lille et d'environ 38 jours à Bobigny. Cette durée est supérieure à 3 mois pour plus d'un tiers des demandes à Lille et environ un dixième à Bobigny. De telles variations (du simple au double) dans les rythmes d'accomplissement d'une même procédure illustrent l'hétérogénéité des pratiques d'un département à l'autre.

Il faut ensuite ajouter le temps d'instruction du dossier qui comprend d'abord une vérification des pièces. Cette phase peut être allongée si, comme à Bobigny, la DDTEFP exige des informations comme le cursus universitaire ou les diplômes obtenus :

« Le circuit du dossier est double, ça dépend de la bonne volonté de la préfecture qui donne directement le dossier, ou renvoie vers la DDTE. Les gens viennent nous voir avec une promesse d'embauche et on leur donne un dossier qu'ils déposent à la préfecture qui l'enregistre et qui le

transmet pour instruction. Le problème ce sont les dossiers qui arrivent incomplets car la préfecture ne demande pas toutes les pièces voulues. » (Xavier P., DDTEFP de Bobigny).

L'instruction se poursuit par l'examen de la situation de l'emploi, en général limitée à la consultation des statistiques trimestrielles de l'ANPE.

Des différences importantes interviennent ensuite selon le statut de l'employeur (secteur privé ou secteur public), le secteur d'activité voire la localisation géographique de l'emploi (selon que l'emploi s'effectue dans le département ou en dehors du département). La durée totale d'instruction par la préfecture et la DDTEFP est de 42 jours en moyenne à Lille et de 66 jours à Bobigny sur la période 2001-2004. La moitié des demandes sont instruites en moins de 24 jours à Lille et de 49 jours à Bobigny. Pour un quart des demandes, l'instruction dépasse 56 jours à Lille et 78 jours à Bobigny. La durée moyenne est en augmentation sur la période 2001-2004, ce qui s'expliquerait par le temps mis par les préfectures pour instruire et communiquer les dossiers aux DDTEFP mais aussi par l'augmentation très significative de la charge de travail des services de main-d'œuvre étrangère au cours de ces dernières années <sup>1</sup>.

Enfin, le passage obligatoire par la visite médicale payante, pour les étudiants ayant reçu une réponse favorable, implique un délai supplémentaire d'un à deux mois (48 jours en moyenne à Bobigny pour 2001-2004, 75 jours à Lille pour l'année 2001). Ce délai est d'autant plus étonnant que la décision est déjà prise et que la visite médicale constitue en principe une simple formalité. Sa nécessité est en outre discutable si l'on considère que l'étudiant étranger a déjà subi une visite médicale obligatoire lors de son entrée en France et que, comme tout salarié, il subira de nouveau la visite médicale du travail obligatoire liée à l'embauche pour son aptitude au travail <sup>2</sup>.

Au total, la durée pour l'ensemble de la procédure, calculée à partir des dossiers dont la demande a été acceptée, est de l'ordre de cinq mois en moyenne tant à Lille qu'à Bobigny, avec une dispersion assez importante autour de cette moyenne : pour un quart des demandes acceptées, la durée est inférieure à trois mois (Bobigny) ou trois mois et demi (Lille) mais pour environ un quart la durée est supérieure à 6 mois (*cf.* tableau 1). Ces délais, qui tendent à s'accroître depuis 2001, posent des problèmes aux étudiants pour

---

1. L'essentiel de l'activité est monopolisée par la délivrance des autorisations provisoires de travail aux étudiants étrangers.

2. A défaut d'être réellement nécessaire du point de vue médical, cette visite permet en fait surtout de justifier le paiement d'une somme forfaitaire, jugée dans un premier temps illégale par le Conseil d'Etat (CE 2000, Gisti), mais ensuite légalisée par le législateur.

<b>Tableau 1. Durée totale de la procédure en cas de décision favorable (en jours)</b>		
	<b>Lille (2001)</b>	<b>Bobigny (2001-2004)</b>
1 <sup>er</sup> quartile	103	91
Médiane	147	127
3 <sup>e</sup> quartile	179	175
Moyenne	152,1	143,9

Durée égale au nombre de jours entre la date de signature du contrat Cerfa et la date de la visite médicale obligatoire. Calculs effectués sur les seuls dossiers ayant reçu une décision favorable de la DDTEFP et pour lesquels ces informations sur les dates sont connues : 54 dossiers de 2001 à Lille et 267 dossiers de 2001 à 2004 à Bobigny.

Source : Enquêtes étudiants étrangers dans les DDTEFP de Lille (262 dossiers) et Bobigny (407 dossiers).

renouveler leur titre de séjour, mais aussi aux employeurs qui sont extrêmement sensibles à cet aspect.

« En moyenne la durée est de 3,5 mois. (...) mais en cas de refus, on effectue un recours hiérarchique et on a des dossiers qui peuvent durer très longtemps. On a eu quelqu'un qui a demandé en mai 2003 et n'a été embauché qu'en septembre 2004 (...). Le problème c'est que quand je recrute, c'est en interne que ça pose problème, on ne peut pas attendre (...). On a loupé des candidats car en interne les gens n'attendent pas... Quand il y a eu l'acceptation [pour une personne], on n'en avait finalement plus besoin ... le poste n'existait plus.» (Jean-Nicolas B., responsable, entreprise Renault).

Des courriers figurant dans les dossiers des DDTEFP de Lille et Bobigny indiquent l'impatience des chefs d'entreprise face aux lenteurs de la procédure. Nombreux sont ceux qui finissent d'ailleurs par renoncer à l'embauche pour cette seule raison, ce qui place dès lors l'étudiant étranger dans une situation juridique inextricable.

« ...Le temps de faire des procédures longues, le patron trouve quelqu'un d'autre (...) et lorsqu'on revient à la préfecture ou à la DDTEFP pour dire que finalement le retard a impliqué le désistement du patron, là on est comme des suspects, les agents nous considèrent comme si on avait détourné la loi. » (Anouar K., UGET).

Dans une configuration où l'allongement des délais pèse sur tous les acteurs en présence, ce sont bien souvent les étudiants étrangers qui en supportent les principales conséquences, sans qu'ils puissent à aucun moment œuvrer pour raccourcir la procédure.

## Public-privé : deux poids deux mesures ?

La part des demandes débouchant sur un refus est radicalement différente selon s'il s'agit d'un employeur du secteur privé ou d'une institution relevant du secteur public. Les refus concernent surtout les entreprises du secteur privé et très rarement les demandes émanant des collectivités ou administrations publiques (établissements d'enseignement supérieur ou de recherche, établissements sanitaires, collectivités locales). Sur l'ensemble des dossiers dépouillés concernant des employeurs publics sur la période 2001-2004, un seul refus a été opposé pour 94 demandes à Lille, et quatre refus pour 64 demandes à Bobigny. Ces demandes recouvrent manifestement des catégories différentes d'emplois et, comme l'ont confirmé les entretiens avec les agents des DDTEFP, des pratiques différenciées dans l'instruction des dossiers.

<b>Tableau 2. Taux de refus selon le statut de l'employeur (% de refus sur le total des demandes)</b>		
	<b>Lille 2001-2004</b>	<b>Bobigny 2001-2004</b>
Secteur privé	21,6 % (n = 167)	34,2 % (n = 339)
dont entrepreneurs individuels	40,0 % (n = 10)	57,1 % (n = 21)
Collectivités et administrations publiques (hôpitaux, universités, collectivités locales, etc.)	1,1 % (n = 94)	6,3 % (n = 64)
Entreprise publique		0,0 % (n = 3)
Non connu	0,0 % (n = 1)	0,0 % (n = 1)
Ensemble	14,1 % (n = 262)	29,5 % (n = 407)

Source : Enquêtes étudiants étrangers dans les DDTEFP de Lille (262 dossiers) et Bobigny (407 dossiers).

Les demandes émanant des établissements d'enseignement supérieur, de recherche et des établissements de santé bénéficient d'un examen particulièrement bienveillant, souvent explicitement préconisé par des instructions ministérielles (infirmiers, médecins, personnels temporaires de l'éducation nationale). Les DDTEFP peuvent d'autant plus difficilement opposer la situation de l'emploi, que ce sont des autorités publiques compétentes (rectorats, universités, hôpitaux) qui décident de procéder à ces recrutements pour répondre à des besoins spécifiques. Les emplois en question sont essentiellement des emplois contractuels, très majoritairement des CDD, 97 % à Lille et 70 % à Bobigny alors que ces proportions sont respectivement seulement de 18 % et 10 % lorsqu'il s'agit d'un employeur du secteur privé.

Empêchés légalement d'accéder aux postes statutaires de fonctionnaires en raison de leur nationalité (sauf pour les emplois de l'enseignement supé-

rieur et de la recherche), les étrangers non communautaires sont par conséquent recrutés quasi exclusivement au sein du segment précaire du secteur public.

Pourtant, les emplois concernés requièrent davantage de qualifications que ceux proposés par les employeurs du secteur privé comme le montrent la répartition des emplois (*cf.* annexe 2). En revanche, les salaires proposés sont en moyenne plus faibles, y compris lorsqu'on limite la comparaison aux salaires du secteur privé pour les seuls emplois ayant reçu une issue favorable (*cf.* tableaux 3 et 4).

<b>Tableau 3. Salaires mensuels selon la décision et le statut de l'employeur à Lille (en euros)</b>					
	<b>1<sup>er</sup> quartile</b>	<b>Médiane</b>	<b>3<sup>e</sup> quartile</b>	<b>Ecart type</b>	<b>Moyenne</b>
<b>Collectivités publiques</b>					
Accord	1 380	1 615	1 936	395	1 671
Refus	1 seul refus				
<b>Secteur privé</b>					
Accord	1 512	1 929	2 302	562	1 959
Refus	1 127	1 297	1 638	561	1 373

Hors étudiants à qui la situation de l'emploi n'était pas opposable en raison de la nationalité  
Source : Enquête étudiants étrangers à la DDTEFP de Lille (262 dossiers).

<b>Tableau 4. Salaires mensuels selon la décision et le statut de l'employeur à Bobigny (en euros)</b>					
	<b>1<sup>er</sup> quartile</b>	<b>Médiane</b>	<b>3<sup>e</sup> quartile</b>	<b>Ecart type</b>	<b>Moyenne</b>
<b>Collectivités publiques</b>					
Accord	1 420	1 698	1 941	359	1 705
Refus	3 refus				
<b>Secteur privé</b>					
Accord	1 250	1 907	2 347	681	1 871
Refus	1 090	1 160	1 330	372	1 224

Hors étudiants à qui la situation de l'emploi n'était pas opposable en raison de la nationalité  
Source : Enquête étudiants étrangers à la DDTEFP de Bobigny (407 dossiers).

Les demandes sont traitées différemment selon le statut de l'employeur. A la différence des employeurs du secteur privé, les collectivités publiques sont très peu soumises à des contrôles, en raison de leur statut d'administration publique, et les DDTEFP leur accordent plus facilement les changements de statut :

« - Dans la mesure où c'est une administration, j'accepte. De toute façon on n'est pas compétent pour aller verbaliser une administration.

- *Même avec un contrat de droit privé ?*

- Je ne me vois pas faire un PV, saisir le parquet. Je me dis c'est la fonction publique. » (Xavier P., DDTEFP de Bobigny).

A Lille, les collectivités publiques (médecin, chercheur), les « sportifs » (professionnels) et « des postes à très haute technicité, des postes à très hauts salaires » échappent, semble-t-il, à un contrôle sur site et semblent même bénéficier d'un traitement bienveillant du dossier selon les intérêts en jeu. Cette différence permet d'expliquer une durée d'instruction en moyenne beaucoup plus courte à Lille pour les demandes émanant des collectivités publiques, où les postes de médecins hospitaliers ou de chercheurs ne font pas l'objet de contrôle et sont directement instruits par le responsable du service.

A Bobigny, le traitement différencié selon le statut de l'employeur semble passer par des exigences moins élevées quant au contenu du dossier lorsque l'emploi est proposé par une collectivité publique. L'information sur le cursus universitaire et les diplômes et une lettre de motivation de l'employeur sont exigées par la DDTEFP de Bobigny (ce n'est pas le cas à Lille) ce qui implique de plus en plus souvent des relances, mais seulement lorsqu'il s'agit d'un employeur du privé : moins d'une demande sur cinq contenait l'information sur les études en 2001 et plus des quatre cinquièmes en 2004, un dixième contenait une lettre de l'employeur en 2001 et près des deux tiers en 2004. A l'inverse, ces informations sont beaucoup plus rares dans les demandes émanant de collectivités publiques, et ne sont guère plus fréquentes qu'auparavant, sans pour autant conduire à des décisions moins favorables <sup>1</sup>.

La procédure de changement de statut implique donc des pratiques bien différentes, l'une applicable aux employeurs du secteur privé, l'autre aux administrations publiques. Ces différences de pratiques entre secteur public et secteur privé doivent être mises en relation avec les différences radicales en matière de recrutement : alors que le secteur privé ne peut refuser un salarié sur le fondement de la nationalité sans enfreindre la législation anti-discriminatoire, le secteur public (fonction publique et grandes entreprises publiques

---

1. Il en va de même des informations sur l'expérience professionnelle préalable dans le pays d'origine ou en France, qui sont fortement recommandées à Bobigny, mais qui figurent rarement dans les demandes émanant de collectivités publiques alors qu'elles sont de plus en plus présentes lorsqu'il s'agit d'un employeur du privé.

comme EDF-GDF ou la SNCF)<sup>1</sup> ne peut au contraire recruter aucun ressortissant de l'espace économique européen sur des postes statutaires (hors les rares exceptions légales)<sup>2</sup>. Les modalités de l'instruction et la décision finale sont fortement conditionnées par le statut de l'employeur. Les collectivités publiques font très rarement face à des refus et la circulaire du 15 janvier 2002 n'a donc rien changé à cet égard. Pour étudier la procédure et les évolutions intervenues depuis cette circulaire, ce sont donc les décisions de refus et d'accord uniquement pour des emplois proposés par les employeurs du secteur privé qu'il convient d'examiner.

### **L'orientation vers un titre de séjour plus précaire**

L'analyse de la procédure de changement de statut ne saurait se limiter à l'étude des conditions dans lesquelles certains étudiants étrangers sont autorisés à accéder au marché du travail. Il faut également prendre en compte la nature du titre de séjour octroyé, et plus particulièrement la plus ou moins grande stabilité qu'il offre à son détenteur. Pendant longtemps, les étudiants étrangers obtenant un changement de statut recevaient systématiquement une carte de séjour temporaire (CST) « salarié » d'une durée de validité d'un an. Puis, à partir du début des années 1990, les préfetures ont commencé à délivrer des cartes portant la mention « travailleur temporaire », essentiellement pour d'anciens étudiants embauchés dans des emplois de contractuels ou d'auxiliaires de l'administration pour des durées d'un an, renouvelable d'année en année (maîtres auxiliaires, médecins contractuels des hôpitaux publics, enseignants temporaires dans les universités, etc.).

La durée de validité de ce titre est strictement adossée à une autorisation provisoire de travail (APT) dont la durée découle du contrat de travail, pour une période limitée à neuf mois par le code du travail.

Une telle évolution traduit la volonté de l'administration de faire correspondre de façon plus étroite l'autorisation de travail – et donc de séjour – et la durée du contrat de travail, à un moment où se multiplient les emplois de contractuels précaires au sein de collectivités publiques (établissements scolaires et universitaires, hôpitaux publics, collectivités locales). Mais c'est seulement en 1999 que ces pratiques ont été formellement entérinées dans la ré-

---

1. Voir pour un inventaire précis et récent : Dictionnaire permanent - Droit des étrangers (2006), Etude « Discriminations », Editions législatives.

2. Sur cette question des « emplois fermés », cf. CERC-Association (1999) ; GELD (2000).



glementation du séjour des étrangers <sup>1</sup>.

Le statut de « travailleur temporaire » reste pour l'instant peu connu <sup>2</sup>, alors même qu'il tend à se généraliser si l'on en croit les chiffres recueillis dans les deux départements étudiés.

Sur la période 2001-2004, environ la moitié des étudiants ayant obtenu une décision favorable à Lille et un peu plus du quart à Bobigny ont été orientés vers une carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire » avec délivrance d'une APT. Cette pratique est revendiquée par les agents des directions départementales de l'emploi qui se réfèrent aux interprétations des préfetures :

« - Si c'est un CDD, c'est un travailleur temporaire et si c'est un CDI, c'est un travailleur salarié.

- *Mais qui a préconisé cette règle au départ ?*

- Bah, c'est la préfeture. Nous, nous mettons un avis favorable sur un contrat à durée déterminé ; donc la préfeture donne une carte de séjour de travailleur temporaire. En fait, c'est le contrôleur qui donne avis favorable ou défavorable sur CDD ou CDI et la préfeture nous suit dans 99 % des cas. » (Catherine T., DDTEFP de Lille).

L'examen des dossiers confirme que les DDTEFP orientent presque systématiquement vers le statut « travailleur temporaire » pour toute décision favorable concernant un emploi en CDD et vers le statut « salarié » pour tout emploi en CDI. Cette pratique découle d'une interprétation discutable de la législation <sup>3</sup>. En principe, toute demande correspondant à un contrat de travail d'au moins un an ne devrait pas pouvoir conduire à un statut de travailleur temporaire. Or, sur la période 2001-2004, seulement 17 % des dossiers orientés à Lille vers ce statut dérogatoire et 32 % à Bobigny correspondaient à des CDD de moins d'un an. En outre, même pour une partie de ces demandes correspondant à des contrats d'une durée inférieure à un an, l'orientation vers un titre « travailleur temporaire » devrait également être écartée

---

1. Décret du 30 juin 1946 modifié par décret du 5 mai 1999.

2. Les travailleurs étrangers qui ignorent qu'ils sont placés sur ce statut, pensent avoir obtenu, en cas de changement de statut, la carte de travailleur salarié, et la plus grande sécurité juridique qu'elle offre. Mais ce statut est peu connu en général : il n'existe pas de statistiques sur le nombre de délivrances de tels titres et la circulaire du 15 janvier 2002 sur le changement de statut des étudiants fait uniquement référence à la délivrance d'une CST portant la mention « salarié ».

3. Le code du travail prévoit la délivrance d'une APT seulement à titre subsidiaire : délivrance si, et uniquement si, l'étranger « ne peut prétendre » à un titre de séjour lui permettant d'exercer un travail salarié (carte de résident, CST portant la mention « salarié » ou, depuis la loi du 11 mai 1998, CST « vie privée et familiale ») et s'il « est appelé à exercer chez un employeur déterminé, pendant une période dont la durée initialement prévue n'excède pas un an, une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire ».

lorsque l'activité ne présente pas « par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire ».

<b>Tableau 5. Répartition des emplois en CDD ayant conduit à une carte de séjour « travailleur temporaire » en fonction de la durée du contrat de travail (2001-2004)</b>					
<b>Lille</b>			<b>Bobigny</b>		
< 12 mois	19	17,1 %	< 12 mois	21	31,8 %
12 mois	64	57,7 %	12 mois	35	53,0 %
13-24 mois	7	6,3 %	16-24 mois	5	7,6 %
26-36 mois	19	17,1 %	34-36 mois	4	6,1 %
48 mois	1	0,9 %	72 mois	1	1,5 %
Inconnu	1	0,9 %			
<b>Ensemble</b>	<b>111</b>	<b>100,0 %</b>	<b>Ensemble</b>	<b>66</b>	<b>100,0 %</b>

Source : Enquêtes étudiants étrangers dans les DDTEFP de Lille (262 dossiers) et Bobigny (407 dossiers).

Selon un constat dressé par des agents de DDTEFP et par les responsables associatifs interrogés, le passage préalable par le statut « travailleur temporaire », au lieu du statut « salarié », tend à devenir la règle. L'examen de l'ensemble des dossiers de changement de statut (soit 1 463 dossiers incluant cette fois les demandes provenant d'étrangers non étudiants) révèle d'ailleurs une très forte hausse des demandes d'étrangers déjà titulaires d'un statut « travailleur temporaire » parmi ces demandeurs. A Bobigny, leur part est passée de moins de 5 % du total des demandes de changement de statut entre 2001 et 2003 à environ 15 % en 2004. A Lille, alors que quasiment aucune demande de changement de statut n'émanait de « travailleurs temporaires » en 2001 et 2002, ces derniers représentent environ un quart des demandes en 2004. Il semble donc que le statut « travailleur temporaire » devienne un passage quasi-obligé pour les étudiants souhaitant accéder au statut « salarié », soit parce qu'ils ne bénéficient pas d'un CDI mais d'un CDD, soit même dans d'autres départements parce que le CDI ne suffit plus à obtenir la carte « salarié » lors du changement de statut.

Cette pratique d'orientation vers le statut « travailleur temporaire » n'est pas sans conséquences défavorables, en premier lieu pour l'étudiant. Elle ne lui permet pas de changer d'employeur, sauf à devoir recommencer toute la procédure, avec les risques encourus, notamment celui de se voir opposer un refus et de se retrouver en situation irrégulière au regard du séjour. Cette restriction rend le salarié particulièrement vulnérable dans sa relation de travail avec l'employeur puisque son droit au séjour dépend du bon vouloir de l'em-

ployeur à prolonger le contrat de travail (ou de l'administration employeuse à renouveler le contrat temporaire). L'étranger doit en outre renouveler sa demande tous les neuf mois, y compris lorsqu'il reste sur le même poste, ce qui implique de renouveler périodiquement des démarches relativement fastidieuses, sauf à obtenir de l'employeur un CDI et un accord pour acquitter la redevance et la contribution forfaitaires. Sinon, l'étudiant est contraint de recommencer la procédure, éventuellement tous les neuf mois, et l'employeur peut légitimement être tenté de ne pas prolonger son contrat de travail.

« Ça devient actuellement une règle pour tout le monde, on donne une carte temporaire renouvelable. On peut passer deux ans, trois ans avec toujours un statut temporaire qui ne permet pas ... euh...des conditions de vie meilleures parce que généralement les entreprises voient avec un mauvais œil ce statut, ils ne veulent pas engager quelqu'un qui est là de façon temporaire, ils veulent quand même une certaine... qu'il peut rester un an, deux ans, mais pas une restriction préalable...(...). La quantité de paperasse à fournir, le nombre d'administrations à contacter, le délai à attendre, c'est toujours contraignant pour l'étudiant en question et pour l'entreprise qui veut ses services. » (Anouar K., UGET).

De plus, la sujétion de l'étranger à l'employeur est d'autant plus forte qu'en cas de chômage le titulaire d'une carte « travailleur temporaire » perd son droit au séjour et ne peut percevoir les allocations du régime d'assurance chômage auquel il a pourtant contribué (Math, 2005b).

L'évolution vers un changement de statut donnant droit à des titres de séjour plus précaires s'inscrit dans un contexte plus général qui dépasse largement le seul cas des étudiants étrangers. L'orientation vers des systèmes d'immigration « choisie » avec des statuts juridiques renforçant la dépendance à l'égard de l'employeur se retrouve au niveau européen et au-delà Math (2005c). En France, jusque récemment, n'étaient concernées par de tels statuts que quelques catégories quantitativement limitées tels que les titulaires d'une CST « travailleur temporaire », les travailleurs saisonniers étrangers dits « contrats OMI » venus dans le cadre de conventions bilatérales (Morice, 2005 ; Codetras, 2005), ou les salariés détachés dans le cadre d'une prestation transnationale de service (Math, 2005d).

L'objectif des nouvelles orientations est, d'un côté, de restreindre voire de tarir les possibilités pour les nouveaux migrants d'accéder à des titres de séjour qui ouvrent sans condition un droit au travail (CST « vie privée et familiale », carte de résident) et qui permettent au salarié – à égalité avec les autres travailleurs – de changer d'employeur ou de se retrouver au chômage sans que sa légitimité à résider sur le territoire soit remise en cause. D'un

autre côté, l'objectif est de diriger davantage les nouveaux migrants vers des titres précaires dont l'attribution et le renouvellement sont liés à l'emploi. La carte « travailleur temporaire » a d'ailleurs été consacrée par la nouvelle loi sur l'immigration et l'intégration adoptée au Parlement en juin 2006 <sup>1</sup>.

### **Une circulaire pour rien ?**

Lorsqu'ils évoquent leurs pratiques, les agents de l'Etat qui sont impliqués dans la procédure de changement de statut d'étudiant à travailleur sont très rarement en mesure de savoir si elles découlent de textes législatifs, de décrets, de circulaires, d'instructions ministérielles ou de routines transmises par d'anciens collègues. C'est ce rapport artisanal au droit qui assure une certaine reproduction des pratiques dans le temps. Une enquête sur la procédure de changement de statut sur la période allant de 2001 à 2004 permet d'examiner les effets de la circulaire du 15 janvier 2002 qui visait à donner de nouvelles consignes aux agents en les incitant à autoriser plus largement les étudiants étrangers à accéder au marché du travail français.

### ***Des effets différents sur les modalités d'examen des demandes***

Les effets de cette circulaire peuvent tout d'abord se mesurer à l'aune des modalités d'instruction des dossiers. La circulaire invitait en effet les DDTEFP à prendre en considération le cursus universitaire des étudiants, l'expérience professionnelle préalable (en France et dans le pays d'origine) et la motivation de l'employeur. De telles recommandations n'ont pas été reçues dans tous les départements de manière identique. A Lille, le mode d'instruction est resté le même : avant comme après 2002, les dossiers ne contiennent aucune information relative au diplôme du demandeur ou à son expérience professionnelle et la lettre de motivation de l'employeur n'y figure que très rarement. A Bobigny en revanche, la diffusion de la circulaire semble avoir effectivement modifié les pratiques des agents. L'information relative à l'expérience professionnelle du demandeur figure dans 30 % des

---

1. La CST portant la mention « travailleur temporaire », jusque là définie seulement par des dispositions réglementaires l'est désormais par la loi (nouvel article L. 310-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile). Cette carte sera délivrée sans opposabilité de la situation de l'emploi, pour l'exercice d'une activité professionnelle « dans un métier ou un zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement », si l'activité exercée a une durée inférieure à 12 mois. Si elle est supérieure ou égale à cette durée, la CST portera la mention « salariée ». Si la carte ne pourra être retirée à l'étranger en cas de rupture du contrat de travail, comme cela avait été envisagé dans le projet de loi, son renouvellement dépendra entièrement du bon vouloir ou des besoins de l'employeur. Sous réserve de modifications des textes réglementaires, les étrangers placés sur ce statut de travailleur temporaire n'auront toujours pas accès au marché du travail à l'expiration de leur contrat de travail et n'auront pas le droit de se maintenir sur le territoire, même pour y bénéficier de l'assurance-chômage à laquelle ils ont pourtant cotisée.

dossiers en 2004 alors qu'elle n'était pas recueillie en 2001. De même, la part des dossiers comprenant une lettre de motivation de l'employeur est passée de 10 % environ en 2001 à près des deux tiers en 2004. Mais surtout, les documents relatifs au cursus universitaire figurent de plus en plus souvent dans les dossiers, notamment suite aux demandes et relances de cette DDTEFP : pour les emplois du secteur privé, la part des dossiers contenant cette information est passée de 18 % en 2001 à plus de 50 % en 2002, 75 % en 2003 et 80 % en 2004. L'exigence de ces pièces a eu pour inconvénient d'alourdir l'instruction et donc parfois d'en allonger les délais. Cette évolution révèle davantage une modification dans la nature du contrôle exercé à Bobigny. Au contrôle limité essentiellement jusque là à l'examen de la situation de l'emploi s'est substitué un contrôle reposant davantage sur l'appréciation de l'adéquation des diplômes obtenus à l'emploi envisagé, avec tantôt un effet plutôt favorable au demandeur quant à l'issue de la décision (dérogation à l'opposabilité de la situation de l'emploi en cas d'adéquation diplôme-emploi), tantôt un effet défavorable (refus en cas d'inadéquation diplôme-emploi, même en cas de situation de l'emploi favorable). Globalement, les dossiers présentant les nouvelles pièces demandées n'aboutissent cependant pas plus souvent à une issue favorable que les dossiers dans lesquels de telles pièces sont manquantes. Seule la présence d'éléments dans le dossier attestant d'une expérience professionnelle préalable dans le pays d'origine semble constituer un argument favorable susceptible de peser sur la décision finale.

### ***L'absence d'impact notable de la circulaire sur les décisions***

D'un point de vue plus général, la circulaire avait surtout pour objectif d'influencer les décisions prises par les agents amenés à se prononcer sur l'opportunité du changement de statut. Globalement, le nombre de refus ramené au nombre total de demandes a plutôt augmenté entre 2001 et 2004 à Lille comme à Bobigny mais ce résultat brut comporte certains biais. En effet, avant l'adoption de la circulaire, une part non négligeable de dossiers étaient systématiquement acceptés soit parce qu'il s'agissait d'étrangers à qui la situation de l'emploi n'était pas opposable en vertu d'accords bilatéraux avec la France (Togolais, Gabonais, Libanais en particulier), soit parce qu'il s'agissait d'emplois faisant l'objet d'instructions spécifiques (informaticiens). Or, en 2004, ces cas échappant au pouvoir discrétionnaire de l'administration avaient considérablement diminué. Pour mesurer l'évolution des décisions prises par les agents des DDTEFP, il convient donc d'écarter ces situations particulières, comme les informaticiens et de s'en tenir aux demandes d'étudiants soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi et embauchés par un employeur du secteur privé (nous avons vu que les demandes émanant des collectivités ou administrations publiques étaient

quasiment toujours acceptées). A Lille, le taux de refus ainsi corrigé est passé d'environ 32 % en 2001 à 13 % en 2002, avant d'atteindre près de 35 % en 2003 et 39 % en 2004. A Bobigny, ce taux de refus a également augmenté : de 35 % en 2001 à 50 % en 2002 et 2003 avant de fléchir à 36 % en 2004. En dépit de la circulaire de 2002, les taux de refus n'ont donc pas diminué sur la période mais auraient plutôt augmenté<sup>1</sup>. Le recueil des témoignages, notamment auprès des agents chargés d'instruire les demandes, et l'exploitation des dossiers conduisent à penser que la circulaire du 15 janvier 2002 n'a pas eu l'effet positif escompté par ses initiateurs.

A Bobigny, elle a probablement eu pour conséquence de changer partiellement les catégories d'étudiants bénéficiaires : jusque là, les étudiants obtenant un changement de statut étaient ceux qui trouvaient un emploi dans des secteurs déficitaires en main-d'œuvre mais après la diffusion de la circulaire, cette possibilité a plutôt été réservée à ceux présentant un emploi correspondant aux études effectuées en France.

« - La circulaire de 2002 assouplit un petit peu. On va tenir compte plus des études qu'a fait la personne. Même si les chiffres ne sont pas bons par rapport à la situation de l'emploi, si ça correspond aux études faites, on va accepter.

- *Vous ne le faisiez pas avant la circulaire ?*

- Moins... euh, si en fait, ce n'est pas un bon exemple. (...) On a toujours fait ça, en fait. (...) je ne vois pas trop de différences. Pour moi, c'est la continuité. La circulaire n'a pas trop modifié notre pratique. La circulaire dit : regardez tout le suivi de la personne, il faut faire attention par rapport à ce que l'étudiant amène au pays. (...) il faut regarder ce qu'a fait l'étudiant auparavant. » (Sylviane V., DDTEFP de Bobigny).

A Lille, la circulaire ne semble pas avoir modifié les décisions prises par les agents de la DDTEFP.

« - (...) en pratique, on l'appliquait [la circulaire du 15 janvier 2002] déjà avant qu'on nous la donne. » (Catherine T., DDTEFP Lille).

L'invitation à accueillir plus favorablement les étudiants étrangers n'a donc guère été entendue par les agents de l'administration. En revanche, d'autres facteurs ont pu intervenir comme le ralentissement de la croissance économique à partir de la deuxième moitié de 2001 (qui s'est traduit au niveau des chiffres du chômage à partir de fin 2002).

---

1. L'usage du conditionnel s'impose étant donné la faiblesse des effectifs, une fois écartées les situations particulières (nationalités particulières, informaticiens, employeurs du secteur public).

### **Une circulaire ignorée**

Enfin, il reste à se demander si cette annonce par la circulaire d'un traitement plus favorable des dossiers a incité davantage d'étudiants étrangers et/ou d'employeurs à se lancer dans la procédure. Au regard des entretiens que nous avons pu réaliser, il s'avère que la majorité des étudiants, des représentants d'association d'étudiants étrangers et des syndicalistes étudiants interrogés connaissent pas ou mal la procédure de changement de statut et n'ont pour la plupart jamais entendu parler de cette circulaire. Seules les associations de défense des droits de l'homme la connaissent mais précisent qu'elles n'ont pas jugé utile de modifier les conseils de grande prudence dispensés aux étudiants étrangers. L'évolution des demandes de changement de statut à Lille et à Bobigny confirme d'ailleurs cette hypothèse. Si l'on exclut les catégories particulières (informaticiens, étrangers bénéficiant de la non opposabilité de la situation de l'emploi), on constate certes une augmentation des demandes mais relativement faible au regard de l'évolution du nombre total d'étudiants étrangers non communautaires. Les flux annuels d'entrées d'étudiants non communautaires mesurés à travers les statistiques de l'OMI ou du ministère de l'Intérieur ont plus que doublé entre 1997/1998 et 2002/2003. Selon les statistiques du ministère de l'Education nationale, le nombre d'étrangers hors UE à 15, non bacheliers et inscrits dans l'enseignement supérieur a presque doublé passant de 67 436 à 123 374 entre les années universitaires 2000-2001 et 2003-2004. L'augmentation sensible des demandes de changement de statut, de l'ordre de 30 à 50 % entre 2001 et 2004 à Lille et à Bobigny pour les emplois proposés par des employeurs du secteur privé, s'explique essentiellement par l'accroissement des effectifs d'étudiants non communautaires terminant leurs études en comparaison duquel cette augmentation apparaît d'ailleurs plutôt faible. La circulaire du 15 janvier 2002 ne semble donc pas avoir eu non plus pour effet de modifier les comportements de demande des étudiants et des employeurs parce que le plus souvent, elle leur est restée inconnue.

En définitive, si la circulaire du 15 janvier 2002 a modifié les conditions d'instruction des dossiers dans certains départements comme à Bobigny, elle n'a en revanche pas eu les effets escomptés par ses initiateurs. Les agents des préfectures et des DDTEFP n'ont modifié leurs pratiques qu'à la marge et la publication de ce texte n'a pas eu non plus d'effet significatif sur les stratégies des étudiants et des employeurs.



## **Conclusion : une politique publique peut-elle changer les pratiques ?**

Tout au long de cette étude, nous nous sommes efforcés de faire varier les niveaux d'analyse et les échelles d'observation en présentant le point de vue des différents acteurs, en distinguant les niveaux hiérarchiques et les administrations au sein du champ bureaucratique et en proposant une comparaison dans l'espace et dans le temps des conditions de mise en œuvre d'une même instruction.

L'intérêt d'une analyse rétrospective des dossiers sur la période 2001-2004 permet de dégager les permanences et les fluctuations des pratiques au regard de la diffusion de la circulaire élaborée en 2002. L'assouplissement des critères d'attribution, en particulier de l'opposabilité de la situation de l'emploi, n'a pas permis de lever les nombreux autres obstacles auxquels doivent faire face les étudiants et les employeurs susceptibles de solliciter un changement de statut. Si les pratiques administratives restrictives en matière de délivrance d'autorisations aux étrangers sont si difficiles à modifier, c'est sans doute parce qu'elles sont ancrées dans des habitudes acquises depuis plusieurs décennies par les agents de l'administration et que les routines bureaucratiques conservent un poids considérable dans les conditions de formation de ces agents. Au-delà de l'opposition entre partisans d'un changement de politique par la voie législative ou par voie de circulaire<sup>1</sup>, cette étude amène à souligner l'importance du rôle des agents intermédiaires de l'administration (chef de bureau, chef de service...) dans l'évolution d'une politique publique : les conditions dans lesquelles ceux-ci apprécient les circulaires, interprètent la loi, forment et informent leurs subordonnés sont déterminantes pour rendre possible la mise en œuvre de nouvelles normes. A cet égard, la comparaison des dossiers de changement de statut à Lille et à Bobigny est éloquent : dans ces deux départements, la circulaire de 2002 n'a pas été interprétée de la même façon et n'a modifié que très marginalement des pratiques différentes déjà en vigueur. Il reste à se demander si une circulaire contenant des dispositions restrictives aurait connu le même devenir. Seul, un travail de comparaison avec d'autres circulaires permettrait de répondre à cette question et d'éclairer les conditions requises

---

1. Voir les arguments développés au printemps 2006 par Patrick Weil à l'encontre du projet de loi sur l'immigration selon lesquels de simples instructions ministérielles seraient suffisantes pour permettre d'ouvrir les portes à une immigration de travailleurs sélectionnés (par exemple l'échange de lettres dans *Le Monde* [http://contreimmigrationjetable.org/article.php3?id\\_article=164](http://contreimmigrationjetable.org/article.php3?id_article=164)).



pour une transformation des pratiques administratives <sup>1</sup>.

On peut aussi se demander si la nouvelle disposition législative adoptée au Parlement en juin 2006 destinée à faciliter le changement de statut des étudiants et qui reprend pour l'essentiel les critères de la circulaire et laisse une large marge d'appréciation à l'administration sera davantage susceptible de modifier les pratiques <sup>2</sup>. Dans un contexte de défiance à l'égard des étrangers et de dérégulation du marché du travail, l'Etat conserve un rôle majeur dans la reproduction de certaines formes de discrimination : même après avoir été triés sur le volet, les étudiants étrangers admis à changer de statut demeurent assignés à un régime juridique marqué du sceau de la précarité.

---

1. Voir pour une réflexion plus large sur les circulaires Daadouch (2000: 831).

2. L'esprit et les conditions du nouveau texte sont assez proches de ceux de la circulaire du 15 janvier 2002 (nouvel article L. 311-11). Les étudiants étrangers ayant obtenu en France un diplôme au moins équivalent au master pourront bénéficier d'une autorisation provisoire de séjour d'une durée de validité de six mois non renouvelable pour compléter leur formation par une première expérience professionnelle participant directement ou indirectement au développement économique de la France et du pays dont ils ont la nationalité. L'emploi doit être en relation avec la formation et assorti d'une rémunération d'un montant minimal. À l'issue de la période de six mois, l'intéressé pourvu d'un tel emploi (ou d'une promesse d'embauche) sera autorisé à séjourner en France sans que la situation de l'emploi ne lui soit opposable. Les ressortissants de l'Union européenne membres d'un des huit pays d'Europe centrale et orientale qui ont obtenu en France un diplôme au moins équivalent au master bénéficient d'un régime encore plus favorable (article L. 121-2). Ils ne sont pas soumis aux restrictions transitoires mises en place à la suite de l'entrée de leur pays dans l'Union européenne au 1<sup>er</sup> mai 2004 et peuvent exercer une activité professionnelle en France comme les autres citoyens européens. Les étudiants qui n'ont pas obtenu un diplôme au moins équivalent à un master sont exclus de ces nouvelles mesures.

## ANNEXE 1

### L'obtention d'un titre de séjour lié à l'exercice d'une activité professionnelle : une modalité parmi d'autres pour les étudiants d'obtenir un autre statut ouvrant droit au travail

Le changement de statut d'une carte de séjour temporaire portant la mention « étudiant » vers une carte de séjour temporaire (CST) portant la mention « salarié » n'est pas la seule voie pour un étudiant étranger souhaitant changer de statut, c'est-à-dire se maintenir en France avec un titre de séjour. Elle représente même une minorité de ceux qui obtiennent un titre de séjour dit « permanent » (d'une durée d'au moins un an). D'après les statistiques rendues publiques par le ministère de l'Intérieur, on peut estimer à environ 6 000 en moyenne le nombre d'étrangers qui, chaque année sur la période 2000-2002, sont passés d'un titre « étudiant » à un autre titre de séjour dit « permanent ». Si l'on rapporte ce nombre aux quelques 40 000 à 45 000 entrées annuelles d'étudiants non communautaires sur la période 2000-2003 (données du ministère de l'Intérieur), 13 à 15 % des étudiants bénéficieraient donc en cours ou à l'issue de leurs études d'un changement de statut vers un titre dit « permanent »<sup>1</sup>. Selon ces mêmes statistiques, le nombre de changements de statut d'étudiants étrangers *directement* vers une carte « salarié » représenterait environ un quart du total, de l'ordre de 1 500 par an en moyenne sur la période 2000-2002. On peut donc estimer entre 3 à 4 % les étudiants étrangers qui bénéficient au cours ou à l'issue de leurs études d'un changement de statut vers une carte « salarié »<sup>2</sup>. Les autres ont obtenu, pour l'essentiel, des CST « vie privée et familiale » et des cartes de résident qui permettent d'accéder au marché du travail, sans que la situation de l'emploi puisse leur être opposable.

Ce chiffre d'environ 1 500 par an ne prend toutefois pas en compte les changements de statut des étudiants étrangers autorisés à exercer une activité professionnelle salariée sous couvert d'une carte « travailleur temporaire » (non classé au titre de l'immigration dite « permanente »), avant éventuellement, à l'expiration de ce titre « travailleur temporaire », d'obtenir une carte portant la mention « salarié » (à condition que la situation de l'emploi ne soit

- 
1. Cette estimation grossière est proche de résultats obtenus à partir de données plus anciennes du ministère de l'Intérieur : 9 % des étrangers ayant reçu un premier titre étudiant en 1994 avaient changé de statut durant les trois années suivantes (8 % des étudiants d'Algérie, du Maroc et de Tunisie et 11 % des étudiants d'Afrique francophone sub-saharienne). Rapportée au nombre de ces étudiants encore présents en France trois ans plus tard, cette proportion était même de 16 % (12 % des étudiants d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie, 16 % des étudiants d'Afrique francophone sub-saharienne, 25 % des étudiants d'un pays développé). Thierry (2001).
  2. En rapportant ces flux annuels de « sortie » de la catégorie étudiant étranger (de l'ordre de 1500) aux flux annuels d'entrée dans la catégorie (40 000 à 45 000 sur la période 2000-2003).

pas opposée) ou un autre titre de séjour autorisant son titulaire à travailler. D'une manière générale, les statistiques rendues publiques par le ministère de l'Intérieur ne fournissent aucune information en ce qui concerne les titres « travailleur temporaire ».

Enfin, parmi les étudiants étrangers figurent ceux qui, à un moment, ne se sont pas vu renouveler leur CST « étudiant », se sont néanmoins maintenus sur le territoire français en situation irrégulière au regard de la législation sur le séjour et qui, souvent des années plus tard, obtiennent le bénéfice d'une régularisation, soit à l'occasion d'une opération exceptionnelle de régularisation <sup>1</sup>, soit par application de la législation courante <sup>2</sup>.

- 
1. Parmi les 135 000 régularisées au cours de l'opération de 1981-1983, 8 000 personnes étaient d'anciens étudiants, soit 6,2 % du total. Cf. Marie (1988). Le nombre des anciens étudiants parmi les régularisés de l'opération de 1997-1998 n'est en revanche pas connu.
  2. Parmi le nombre d'attributions de titres de séjours à des étrangers en situation irrégulière, de l'ordre de 15 000 à 20 000 par an, la part de ceux qui ont préalablement résidé régulièrement en France en tant qu'étudiants n'est toutefois pas connue.

## ANNEXE 2

### Les caractéristiques des étudiants sollicitant un changement de statut, des employeurs et des emplois concernés

#### Les principaux résultats d'une enquête à Lille et à Bobigny (2001-2004)

L'analyse quantitative porte sur les informations contenues dans 669 dossiers de demande de changement de statut d'étudiants effectuées de 2001 à 2004, la totalité des 262 dossiers identifiés comme provenant d'étudiants à Lille et 407 dossiers à Bobigny sur 746 dossiers identifiés comme provenant d'étudiants. Les principales informations relatives aux étudiants, aux employeurs et aux emplois concernés, et les évolutions intervenues de 2001 à 2004, sont présentées ci-dessous. Ces informations sont d'autant plus précieuses qu'elles ne figurent dans aucune source statistique publique.

Dossiers de changements de statut à Lille et à Bobigny – 2001-2004 <sup>1</sup>			
	Lille	Bobigny	Ensemble
Nombre de dossiers de changements de statuts (classés et triés selon le titre de séjour détenu par le demandeur et selon l'issue de la demande)	374	1 089	1 463
Nombre de dossiers provenant d'étrangers titulaires d'un titre :			
« Visiteur »	5	55	60
« Commerçant »	0	18	18
« Travailleur temporaire »	47	81	128
« Etudiant »	262	746	1 008
Autres et non identifiés <sup>2</sup>	60	189	249
Nombre de dossiers d'étudiants dont les informations ont été saisies	262	407	669

1. Le tri des dossiers pour 2004 s'arrête au 8 décembre à Bobigny et au 10 décembre à Lille.

2. Cette dernière catégorie comprend :

- De rares situations de changement de statut d'étrangers titulaires de CST « scientifique » ou « profession artistique », d'étrangers stagiaires professionnels, d'étrangers disposant de titres délivrés dans un département d'outre-mer (titres qui n'ouvrent pas droit au travail en métropole) ;
- Quelques dossiers qui ne correspondent pas strictement à un changement de statut et qui ont peut-être été mal orientés ou qui auraient pu être classés avec les introductions de travailleurs non résidents (par exemple des salariés détachés en France ou des sportifs initialement non résidents en France) ;
- Des régularisations de sans papiers proposées par la préfecture (notamment à Bobigny en 2001) par la voie d'un changement de statut mais sous réserve pour l'étranger d'apporter une promesse ou un contrat d'embauche et bénéficiant, à la demande de la préfecture, d'une levée de l'opposabilité de la situation de l'emploi.
- Enfin, surtout des étrangers dont le statut initial au regard du séjour n'a pu être déterminé (cette information n'étant pas nécessaire pour l'instruction de la demande par la DDTEFP) parmi lesquels se trouvent très probablement des étudiants.

**Profil des candidats au changement de statut**

Les étudiants sollicitant un changement de statut ont environ 29 ans et résident en France depuis 4 à 5 ans au moment de la demande, mais on constate de fortes disparités autour de ces moyennes : environ un quart des étudiants a moins de 26 ans et environ un quart a plus de 32 ans. Ce sont majoritairement des hommes – 62 % des demandes à Lille et 68 % des demandes à Bobigny – alors que selon les statistiques nationales les hommes ne sont pas particulièrement plus nombreux que les femmes parmi l'ensemble des étudiants étrangers résidant en France.

<b>Caractéristiques des étudiants sollicitant un changement de statut</b>			
		<b>Lille 2001-2004</b>	<b>Bobigny 2001-2004</b>
Age (années)	<b>Age moyen</b>	<b>28,6</b>	<b>29,1</b>
	femmes	28,5	27,5
	hommes	28,7	29,8
	1 <sup>er</sup> quartile	25,9	25,5
	Médiane	28,5	27,6
	3 <sup>e</sup> quartile	31,5	32,4
Durée de résidence en France (mois)	<b>Durée moyenne</b>	<b>55</b>	<b>50</b>
	1 <sup>er</sup> quartile	23	20
	Médiane	46	33
	3 <sup>e</sup> quartile	76	70
Répartition femmes- hommes (femmes en % du total)	<b>Proportion de femmes (en % du total)</b>	<b>38,2</b>	<b>31,9</b>
	Proportion de femmes (en % par origine géographique)		
	Europe (hors UE 15)	65,6	56,7
	Algérie, Maroc, Tunisie	29,2	23,6
	Autres Afrique	27,1	36,0
	Amériques	55,6	53,3
	Asie	48,9	22,2
Origine géographique (en % du total)	Europe (hors UE 15)	12,2	7,4
	Algérie, Maroc, Tunisie	36,6	42,8
	Autres Afrique	26,7	39,6
	Amériques	6,9	3,7
	Asie	17,2	6,6
	Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes étudiants étrangers dans les DDTEFP de Lille (262 dossiers) et Bobigny (407 dossiers).

La proportion de femmes parmi les demandes de changement de statut peut cependant varier selon l'origine géographique : elle est relativement plus élevée parmi les Européens (non communautaires) et les ressortissants des Amériques, elle est plus faible parmi les ressortissants des pays d'Afrique.

Les étudiants originaires d'Afrique sont sur-représentés parmi les étudiants sollicitant un changement de statut par rapport à leur importance dans la population étudiante étrangère : ils représentent 63 % des demandes à Lille et 82 % à Bobigny. Les ressortissants d'Algérie, du Maroc et de Tunisie représentent 37 % des demandes à Lille et 43 % à Bobigny. Les ressortissants des autres pays Africains représentent 27 % à Lille et 40 % à Bobigny. Les étudiants originaires du continent asiatique représentent 17 % des demandes à Lille et près de 7 % à Bobigny. Parmi ces étudiants, les demandes émanant de Chinois et de Japonais sont très rares. Les étudiants originaires des Amériques, avec 7 % des demandes à Lille et 4 % à Bobigny, sont particulièrement sous représentés au regard de leur importance dans la population étudiante étrangère en France. Quant aux étudiants européens (en dehors de ceux de l'UE/EEE non soumis à autorisation de travail), ils représentent 12 % des demandes à Lille et 7 % à Bobigny, soit des proportions assez proches de leur importance dans la population totale des étudiants étrangers (hors UE) résidant en France.

### **Caractéristiques des employeurs**

Les employeurs rangés dans la catégorie « collectivités publiques », composée des hôpitaux, des universités et des collectivités locales, représentent 36 % des demandes de changement de statut à Lille et 16 % à Bobigny. La part des employeurs du secteur privé est de près des deux tiers à Lille et de 83 % à Bobigny.

L'activité principale de l'employeur est une activité de service dans environ neuf cas sur dix à Lille et à Bobigny. Il s'agit d'une activité industrielle pour environ 6 % des demandes à Bobigny et 8 % à Lille et du secteur de la construction pour 6 % des demandes à Bobigny et 1 % à Lille. Parmi les activités de service, les activités informatiques et de services aux entreprises représentent une part sensiblement identique : 27 % des demandes à Lille et 29 % à Bobigny. Le commerce (y compris les hôtels et restaurants) représente 12 % des employeurs à Lille contre près de 25 % à Bobigny. L'enseignement (supérieur compris), la recherche et développement représentent près de 26 % des demandes à Lille contre uniquement 4 % environ à Bobigny. Enfin, les établissements du secteur de la santé et du social représentent 11 % des demandes à Lille et 14 % à Bobigny.

<b>Caractéristiques des employeurs</b>			
		<b>Lille 2001-2004</b>	<b>Bobigny 2001-2004</b>
Statut de l'employeur (% du total)	Secteur privé	63,7	83,3
	Collectivités publiques (hôpitaux, universités, collectivités locales..)	35,9	15,7
	Autres	0,4	0,9
	Ensemble	100,0	100,0
Activité principale de l'employeur (en % du total)	Industrie	7,6	5,9
	Construction	1,1	6,1
	Services	90,9	87,8
	dont		
	Commerce, hôtels, restaurants	11,8	23,8
	Activités informatiques et services aux entreprises	26,7	29,2
	Education, enseignement sup, recherche et développement.	26,0	3,9
	Santé et action sociale	11,1	14,3
Autre ou inconnu	0,4	0,2	
Ensemble	100,0	100,0	

Source : Enquêtes étudiants étrangers dans les DDTEFP de Lille (262 dossiers) et Bobigny (407 dossiers).

### **Les emplois proposés**

A Lille, environ les trois-quarts des emplois proposés se trouvent dans le même département que la DDTEFP, et donc du lieu de résidence de l'étudiant, 18 % en région Ile-de-France (dont un tiers à Paris même) et 6 % dans d'autres départements, notamment dans le Pas-de-Calais voisin.

A Bobigny, seul un quart des emplois proposés sont situés en Seine-Saint-Denis. Trois quarts des emplois se situent dans les autres départements de la région francilienne (un tiers des emplois sont situés à Paris soit davantage qu'en Seine-Saint-Denis).

Un peu plus de la moitié des demandes à Lille correspond à des contrats à durée indéterminée (CDI), alors que cette part est d'environ 80 % à Bobigny. La part plus importante des contrats à durée déterminée (CDD) à Lille s'explique pour partie par la plus forte proportion à Lille de demandes émanant de collectivités publiques qui proposent des postes de contractuels dans l'administration. Les emplois proposés par des employeurs du secteur privé sont davantage des CDI, dans 82 % des cas à Lille et 90 % à Bobigny.

Parmi les emplois proposés à Lille, 64 % sont des emplois de cadres et de professions intellectuelles supérieures. Deux grandes catégories peuvent alors être distinguées. D'abord les professeurs et les professions scientifiques qui représentent 34 % des demandes : les enseignants et/ou des chercheurs temporaires de l'enseignement supérieur représentant à eux seuls

Caractéristiques des emplois			
		Lille 2001-2004	Bobigny 2001-2004
Localisation des emplois (en % du total)	Même département	74,8	24,6
	Ile-de-France (sauf 93 pour Bobigny)	18,7	74,0
	Autres	6,1	1,5
	Inconnu	0,4	0,0
	Ensemble	100,0	100,0
Contrat de travail (en % du total)	CDI	53,8	79,9
	CDD	46,2	20,1
	Ensemble	100,0	100,0
	<i>Employeurs du secteur privé</i>		
	CDI	82,0	90,0
	CDD	18,0	10,0
	Ensemble	100,0	100,0
	<i>Employeurs – collectivités publiques</i>		
	CDI	3,2	29,7
	CDD	96,8	70,3
Ensemble	100,0	100,0	
Niveau de salaire proposé * (en € par mois)	Salaire moyen	1 754	1 646
	1 <sup>er</sup> quartile	1 350	1 154
	Médiane	1 751	1 457
	3 <sup>e</sup> quartile	2 212	2 112
Professions et catégories socioprofes- sionnelles (PCS en % du total)	Cadres et professions intellectuelles supérieures dont	64,1	37,3
	Professeurs, professions scientifiques	34,0	9,1
	Cadres administratifs et commerciaux, ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	28,6	26,8
	Professions intermédiaires	15,3	17,7
	Employés	17,9	41,3
	Ouvriers	2,7	4,4
	Ensemble	100,0	100,0
Professions et catégories socioprofes- sionnelles (PCS) Employeurs du secteur privé unique- ment (en % du total)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	53,3	33,0
	Professions intermédiaires	15,6	13,3
	Employés	27,5	48,4
	Ouvriers	4,2	5,3
	Ensemble	100,0	100,0

\* à l'exception des étudiants à qui la situation de l'emploi n'était pas opposable en raison de la nationalité (11 % des demandes à Lille, 6 % à Bobigny) et dont les niveaux de salaire sont beaucoup plus faibles en moyenne

Source : Enquêtes étudiants étrangers dans les DDTEFP de Lille (262 dossiers) et Bobigny (407 dossiers).



22 % et les médecins hospitaliers et les pharmaciens salariés environ 11 % des demandes. Ensuite, viennent des postes de cadre dans le secteur privé qui représentent près de 30 % des demandes : 20 % environ sont des postes d'ingénieurs ou cadres techniques d'entreprises et près de 9 % sont des postes de cadres administratifs ou commerciaux d'entreprise. 15 % des demandes correspondent à des postes de professions intermédiaires, parmi lesquels la moitié concerne des postes dans l'enseignement ou le secteur sanitaire et social et l'autre moitié des postes de techniciens ou agents de maîtrise. Les postes d'employés représentent 18 % des demandes et ceux d'ouvriers 3 %.

La répartition des emplois par catégories socioprofessionnelles (PCS) est assez différente à Bobigny où les employés sont plus nombreux que les cadres. Plus de 40 % des demandes correspondent à des postes d'employés contre 18 % à Lille. En revanche, un peu moins de 40 % sont des demandes de cadres et professions intellectuelles supérieures, contre les deux tiers à Lille. La différence vient de la faible proportion des postes de professeurs et professions scientifiques qui représentent 9 % seulement des postes contre 34 % à Lille : les postes d'enseignants ou de chercheurs temporaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique représentent moins de 3 % des postes (contre 22 % à Lille) et les postes de médecins hospitaliers et de pharmaciens salariés moins de 6 % contre environ 11 % à Lille. La différence entre les deux départements s'explique pour partie par l'importance à Lille des collectivités publiques (hôpitaux, universités, etc.) parmi les employeurs. Au sein du secteur privé, les différences par PCS entre les deux départements s'atténuent quelque peu.

### ***Les principales évolutions des caractéristiques des étudiants, des employeurs et des emplois de 2001 à 2004***

Le principal résultat notable est l'absence d'évolution significative sur la période 2001-2004 des caractéristiques des étudiants sollicitant un changement de statut, à l'exception de la durée moyenne de résidence en France qui tend à diminuer sensiblement (de 63 mois à 50 mois de 2001 à 2004 à Lille et de 69 mois à 42 mois à Bobigny).

Les étudiants à qui la situation de l'emploi n'était pas opposable en raison de la nationalité (sur le fondement de conventions bilatérales avec leur pays d'origine) et qui pouvaient donc sans grande difficulté changer de statut quel que soit l'emploi étaient relativement nombreux en 2001 : près d'un quart des demandes à Lille et près d'un dixième à Bobigny. Ces dérogations ont définitivement disparu en 2004 (les Togolais fin 2001, les Vietnamiens et les Libanais début 2003, les Gabonais début 2004).

Parmi les rares changements observés sur la période, on peut noter l'augmentation sensible à partir de 2002 des demandes en provenance des hôpitaux, en lien avec les difficultés de recrutement dans ce secteur. Inversement, le nombre de demandes de changement de statut en provenance des entreprises dont l'activité principale est l'informatique et le nombre de demandes pour des emplois d'informaticien ont fortement chuté après 2001 pour des raisons bien identifiées : baisse des valeurs boursières dans les nouvelles technologies et passage à l'euro au 1<sup>er</sup> janvier 2002 <sup>1</sup>.

---

1. Contrairement à une idée tenace, la baisse du nombre d'informaticiens date bien de 2002 et ne s'explique donc pas par la circulaire de 2004 (DPM/DMI 2 n° 2004-12, NOR : *SOCD0410127C* du 13 janvier 2004) qui a abrogé les circulaires précédentes venues assouplir l'accès au marché du travail des informaticiens (circulaire DPM/DM 2-3/98/429 du 16 juillet 1998 et son rectificatif du 10 août 1998 ; circulaire DPM/DM 2-3/98/767 du 28 décembre 1998). La circulaire de 2004 a surtout eu pour effet d'acter le changement de conjoncture qui avait amené les entreprises à ne plus recourir dès 2002 à des étudiants étrangers pour pourvoir des postes dans l'informatique.

## Références bibliographiques :

- Assemblée nationale (2005), *Rapport d'information sur le Livre vert sur une approche communautaire de la gestion des migrations économiques et sur les expériences en matière de migrations à des fins d'emploi*, Rapport n°2365 présenté par T. Mariani, juin.
- Centre d'analyse stratégique (2006), *Besoin de main d'oeuvre et politique migratoire*, mars ([http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id\\_article=48](http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=48)).
- CERC-Association (1999), « Immigration, emploi et chômage. Un état des lieux empirique et théorique », *Les dossiers du CERC-association*, n°3.
- Codetras (2005), *Les omis : livre noir de l'exploitation des travailleurs étrangers dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône*, Rapport, septembre.
- Commissariat général du plan (2005), *Etudiants et chercheurs à l'horizon 2020 : Enjeux de la mobilité internationale et de l'attractivité de la France*, Harfi Mohamed.
- Conseil économique et social (2005), *Comparaison internationale des politiques d'accueil des étudiants étrangers : quelles finalités ? Quels moyens ?*, Vuilletet Guillaume, (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000058>).
- Conseil national pour le développement de la mobilité internationale des étudiants (2004), *Stratégies de développement de la mobilité internationale des étudiants et attractivité de l'enseignement supérieur français*, Rapport annuel 2003-2004, (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/044000626>).
- Daadouch Christophe (2000), *La circulaire et l'exercice de l'autorité dans l'administration*, Thèse pour le doctorat de Droit public, Paris-X Nanterre, 831 p.
- Dictionnaire permanent - Droit des étrangers (2006), Etude « Discriminations », , Editions législatives.
- GELD (2000), *Une forme méconnue de discrimination, les emplois fermés aux étrangers : secteur privé, entreprises publiques, fonctions publiques*, note n°1, Groupe d'études et de lutte contre les discriminations, mars.
- IRES (2003), « Mouvements et politiques migratoires, les enjeux sociaux », *Chronique internationale de l'IRES*, numéro spécial, n° 84, septembre.
- Marie Claude-Valentin (1988), « L'immigration clandestine et l'emploi des travailleurs étrangers en situation irrégulière », in Commissariat général du Plan, *Le devoir d'insertion*, tome III, p. 29 (cité in Weil P., *La France et ses étrangers*, Folio Histoire, édition de 2004, p. 312).
- Math A. (2005a), « Immigration économique de travailleurs : les réponses des acteurs sociaux au Livre vert de la Commission », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 96, septembre.
- Math A. (2005b), « Des cotisations sans prestations », *Plein Droit*, n°67, décembre.

- Math A. (2005c), « Impacts de l'immigration économique et normes sociales », in *Migrations internationales et gestion de l'emploi*, Actes des quatrièmes entretiens de l'emploi de l'ANPE, octobre, pp.161-164, (<http://www.anpe.fr/observatoire/IMG/pdf/02-LES-ACTES-59-200.pdf>).
- Math A. (2005d), « L'envoi de migrants détachés dans le cadre de la libre prestation de service transfrontalière », *Revue de Droit sanitaire et social*, n°4/2005, juillet-août.
- Ministère de l'Economie (2006), *Immigration sélective et besoins de l'économie française*, janvier ([http://www.minefi.gouv.fr/directions\\_services/sircom/documentation/rapport\\_immigration.pdf](http://www.minefi.gouv.fr/directions_services/sircom/documentation/rapport_immigration.pdf)).
- Morice A. (2005), « Les saisonniers agricoles en Provence : un système de main-d'œuvre », in *Immigration et travail en Europe, les politiques migratoires au service des besoins économiques*, actes de la journée d'étude du 23 mars 2005, gisti ([www.gisti.org](http://www.gisti.org)).
- Reiffers Josy (2005), *La politique de la France en matière d'accueil des étudiants étrangers*, note au ministre de l'Education, non rendue publique mais largement diffusée et ayant fait l'objet de nombreux commentaires (« Un rapport préconise la sélection des étudiants étrangers », *Le Monde*, 28 janvier 2005 ; voir également [http://www.animafac.net/article.php3?id\\_article=1060](http://www.animafac.net/article.php3?id_article=1060)).
- Sénat, Commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées (2005), *Rapport d'information [...] sur l'accueil des étudiants étrangers en France*, Cerisier Ben Guiga Monique, Blanc Jacques, (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000673>).
- Slama S. (1999), *La fin de l'étudiant étranger*, Paris, L'Harmattan.
- Thierry X. (2001), « La fréquence de renouvellement des premiers titres de séjour », *Population*, n°3.