

Différences de genre en matière de mobilité professionnelle des migrants congolais (RDC) en Belgique.

La mobilité internationale des Congolais (République démocratique du Congo) n'est pas récente, et parmi les destinations européennes, la Belgique occupe une place importante, notamment en raison des relations historiques qui lient les deux pays depuis la période coloniale. La Belgique a longtemps été et reste encore actuellement une destination appréciée des Congolais, notamment pour poursuivre leur parcours scolaire et universitaire. Plus récemment, le contexte de crise politique et économique que connaît la RD Congo a également contribué à l'arrivée de migrants. *Pour la survie* ou *pour aller chercher la vie* sont des motifs fréquemment cités dans nos enquêtes, ainsi que la volonté de *terminer des études* dans un contexte scolaire plus favorable. Dans ce cadre, les trajectoires migratoires et professionnelles sont intimement liées et l'articulation de celles-ci peut conduire à une mobilité professionnelle ascendante ou, le plus souvent, descendante. En effet, des migrants ayant un niveau d'instruction assez élevé sont parfois amenés à occuper des emplois ne correspondant pas à leur niveau de qualification. Plus de 40% des femmes congolaises enquêtées en Belgique (enquête MAFE, « Migrations entre l'AFrique et l'Europe » cf. *infra*) ont par exemple déjà travaillé dans le secteur des services (comme domestique, garde d'enfants ou aides soignantes) lors de leur(s) séjour(s) en Belgique, alors que leurs qualifications ne les destinaient pas forcément à ce type d'emploi. Pour certains, trouver un emploi en Europe, même précaire ou d'un niveau inférieur à leur qualification, peut être socialement plus valorisé que de rester sans emploi. Le fait de percevoir un salaire permet à ces migrants de joindre les deux bouts, de subvenir aux besoins quotidiens de la famille, ou de renvoyer une partie de cet argent au pays. Pour d'autres encore, accepter un emploi même s'il est socialement peu valorisé reflète la volonté d'insertion dans le pays de destination.

Cet article propose d'étudier la mobilité professionnelle des migrants congolais en Belgique, en confrontant les hypothèses classiquement utilisées dans la littérature avec des hypothèses encore peu testées empiriquement et quantitativement. La théorie du *capital humain* est très souvent mobilisée pour appréhender l'intégration sur le marché de l'emploi. Dans cette approche, ce sont les qualifications ainsi que l'expérience qui déterminent les chances de trouver un emploi. Plus récemment, d'autres approches ont souligné l'importance de facteurs sociaux tels que les *différences de genre et de race*. La segmentation du marché du travail

¹ Chercheuse au Centre de recherche en démographie et sociétés de l'UCL (mandat d'aspirant financé par le Fond National pour la Recherche Scientifique).

Les résultats présentés dans cet article exploitent les données de l'enquête MAFE. La recherche qui a mené à ces résultats a reçu un financement du Septième Programme Cadre de la Commission Européenne. Le projet MAFE est coordonné par l'INED (C. Beauchemin) et est composé, en outre, de l'Université catholique de Louvain (B. Schoumaker), Maastricht University (V. Mazzucato), l'Université Cheikh Anta Diop (P. Sakho), l'Université de Kinshasa (J. Mangalu), University of Ghana (P. Quartey), Universidad Pompeu Fabra (P. Baizan), Consejo Superior de Investigaciones Científicas (A. Gonzalez-Ferrer), FIERI (Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione; E. Castagnone), et University of Sussex (R. Black).

dans les pays européens influencerait notamment les chances de trouver un emploi pour les immigré(e)s. A côté du capital humain et des facteurs d'ordre structurels, le *capital social* peut également influencer l'intégration sur le marché du travail. Le fait d'avoir des connaissances dans le pays de destination est en effet susceptible de faciliter l'accès des migrants au marché du travail et d'influencer leur trajectoire professionnelle. L'originalité de cet article consiste à confronter ces différentes hypothèses à partir de données d'enquêtes récentes et originales issues du projet MAFE.

Dans la première section de cet article, nous présentons brièvement quelques aspects théoriques et contextuels qui permettent de saisir le cadre général de l'étude. Nous distinguons d'abord la question de l'accès des migrants au marché du travail de la problématique de la mobilité professionnelle en tant que telle. Les contextes de départ et d'arrivée sont ensuite présentés, afin de mettre en évidence quelques caractéristiques des migrants congolais et du marché du travail belge susceptible de les accueillir. La deuxième section détaille les données utilisées, ainsi que les méthodes et les objectifs. Les résultats sont présentés dans la troisième section. Nous y présentons d'abord quelques caractéristiques des Congolais enquêtés et de leur parcours migratoire, avant de décrire leur parcours professionnel et étudiant ainsi que les changements induits par leur arrivée en Belgique. Enfin, nous abordons la question de la mobilité professionnelle en mettant en évidence les déterminants de celle-ci. La dernière section nous permet de synthétiser cette étude en proposant quelques pistes pour des recherches futures.

1 QUELQUES ASPECTS THEORIQUES ET CONTEXTUELS

1.1 Accès des migrants au marché du travail et mobilité professionnelle

L'accès des migrants au marché du travail dans leur pays de destination est un sujet relativement bien documenté dans le contexte européen et nord-américain. Une grande partie des études qui s'intéressent à cette thématique compare l'accès à l'emploi des étrangers ou des personnes d'origine étrangère par rapport aux autochtones, mais les études qui portent sur la *mobilité professionnelle* d'une population immigrante en particulier sont moins nombreuses.

D'un point de vue théorique, différentes approches peuvent être mobilisées pour aborder la question de l'accès à l'emploi (Vidal-Coso and Miret-Gamundi 2009). La *théorie du capital humain* a longtemps permis d'appréhender la question de l'accès à l'emploi. Etant défini comme l'ensemble des connaissances, qualifications, et compétences possédées par un individu, le capital humain apparaît dans cette approche comme un élément déterminant pour expliquer les différences individuelles d'insertion sur le marché du travail (Becker 1964). Cette théorie prévoit que les changements sur le marché du travail proviennent exclusivement de changements dans la productivité de l'individu. Ce sont donc ses compétences et son expérience qui sont au centre de l'attention (Sorensen 1977, Kalleberg and Sorensen 1979). Avec la crise sociale et économique des années 70 dans les pays occidentaux, de nouvelles approches émergent, soulignant la nature segmentée des sociétés occidentales. Comme son nom l'indique, la théorie du *dualisme du marché du travail* estime que le marché de l'emploi est composé de deux segments de travail. Dans le premier, on trouve les travailleurs plus qualifiés, des hommes, généralement d'un certain âge, alors que le second segment rassemble plutôt des femmes, plus jeunes, des minorités ethniques, pour des emplois moins qualifiés (Doeringer and Piore 1971). L'appartenance à l'un des segments du marché du travail est donc notamment définie en termes de genre et d'origine nationale ou ethnique des travailleurs. Ces caractéristiques individuelles intrinsèques constituent un élément central de la division de la force du travail et elles constituent un facteur explicatif clé des différences qui existent dans les chances de mobilité (Kalleberg and Sorensen 1979). Cette approche

suppose par ailleurs une très faible mobilité entre les segments : les individus ne sont susceptibles de bouger qu'à l'intérieur du segment de travail dans lequel ils se sont insérés au départ. Enfin, d'autres études ont mis en évidence l'importance du *capital social* pour l'intégration sur le marché du travail, et en particulier le rôle des « liens faibles » (Granovetter 1973). Une littérature plus récente a tenté d'étudier le rôle de l'entourage pour l'insertion professionnelle dans le contexte des migrations internationales (Portes and Sensenbrenner 1993, Massey *et al.* 1998). Que les liens soient « faibles » ou « forts », une abondante littérature empirique montre que l'intégration sur le marché du travail est généralement facilitée par la présence de compatriotes dans le pays d'accueil, notamment parce que ceux-ci sont supposés connaître les filières d'insertion (Neumann and Massey 1994, Winters *et al.* 2001, Munshi 2003). Ce phénomène est plus particulièrement observé dans certains domaines, comme le travail domestique (Anderson 2001, Cerrutti and Massey 2001 Curran and Rivero-Fuentes 2003, Livingston 2006), ainsi que pour les personnes ne disposant pas de papiers (Hagan 1998).

Ces différentes approches nous informent sur le degré d'accès des migrants au marché du travail et d'une certaine manière sur les performances de ceux-ci (notamment à travers le salaire qu'ils perçoivent), mais elles ne disent rien sur les emplois qu'occupent réellement les migrants ni sur l'écart entre leurs qualifications et ce qu'ils effectuent comme type d'emploi. Afin de mieux cerner ces dimensions, le concept de *brain waste* (gaspillage des cerveaux) nous paraît utile. Celui-ci prend le contre-pied du concept de *brain drain* (fuite des cerveaux), et rend compte des situations dans lesquelles des migrants instruits et qualifiés quittent leur pays mais utilisent peu leurs qualifications dans le pays d'accueil (Mattoo *et al.* 1994). Ce concept théorique permet d'illustrer une réalité de plus en plus présente dans les pays occidentaux, mais il a jusque là été assez peu développé.

Sans mobiliser ce concept de *brain waste*, des études empiriques se sont récemment intéressées aux types d'emploi occupés par les migrants ainsi qu'à la mobilité professionnelle de ceux-ci. La plupart de ces études se focalisent sur les femmes migrantes travaillant dans le domaine des soins ou des services. Par exemple, la littérature sur les femmes latino-américaines ou en provenance des Philippines travaillant comme domestiques ou dans le secteur du « care » en Espagne ou en Italie est particulièrement abondante (e.a : Tacoli 1999, Tyner 1999, King and Zontini 2000, Parrenas 2000, Oso Casas 2002). Selon certains chercheurs, « *le domaine des soins personnels et des services domestiques est (et restera) la principale voie d'entrée sur le marché de l'emploi* » pour les femmes immigrées (Ouali 2007, p.269). Dans ces différentes études, l'hypothèse principale consiste à dire que ces femmes acceptent ce déclassement socioprofessionnel dans le pays d'accueil dans la mesure où cela leur permet notamment d'acquérir un statut social au sein de leur ménage ou de leur couple ainsi que dans la société d'accueil (Vause 2009). On verra que ce phénomène n'est pas marginal dans le cadre des migrations congolaises, et qu'il mériterait certains approfondissements.

1.2 Contexte de départ et d'accueil

Education, marché de l'emploi et contexte de crise en RD Congo

Depuis son indépendance en 1960, la RD Congo a été lourdement frappée par des crises politiques et économiques. La détérioration du contexte économique et les guerres qui ont affecté la stabilité du pays depuis plusieurs décennies ont conduit le pays dans une situation de crise sociale, politique et économique généralisée (Schoumaker, Vause and Mangalu 2009). Cette situation de crise transparaît à différents niveaux de la société. L'émergence d'un marché du travail informel (commerçants de rue, cambistes, etc.) en est sans doute l'un des éléments les plus visibles (Lututala 1996). Au cours des quatre dernières décennies, le niveau

d'emploi n'est pas parvenu à faire face à la croissance de la population et à la force potentielle de travail, impliquant une augmentation des taux de sous-emploi et de non-emploi. Selon Mattoo *et al.* (1994), l'existence de conflits et d'une crise économique généralisée est susceptible d'affecter le niveau de capital humain des individus, notamment en raison de l'affaiblissement des institutions telles que les écoles et les universités. Les réductions drastiques du budget national pour l'éducation en seraient notamment la cause première. En RD Congo, ce constat doit être nuancé. Selon Shapiro *et al.* (2003), les problèmes économiques chroniques qui ont suivi l'indépendance ont certes créé de sévères difficultés pour le secteur de l'éducation jusque dans les années 1980. Mais en réponse à la détérioration du système éducatif public, une multitude d'écoles privées sont apparues dans le pays, et en particulier à Kinshasa, surtout au niveau primaire. En dépit des problèmes économiques, les taux d'inscription ont donc continué d'augmenter, et le profil éducatif de la population s'est amélioré de façon significative en dépit du contexte de crise.

Insertion des migrants sur le marché du travail en Belgique

La théorie du dualisme du marché du travail n'est pas récente (Doeringer and Piore 1971), et sa pertinence pour étudier la structure du marché de l'emploi en Belgique est parfois contestée. Selon certains, une telle approche caractérisait bien la période des années 1960, lors desquelles des politiques actives de recrutement de main-d'œuvre par les employeurs et les gouvernements étaient menées, mais selon eux, le modèle d'une segmentation totale résisterait mal aux transformations subies par le marché du travail depuis les années 1980 (Feld et Lannoy 1999, Feld 2010). A partir de données empiriques, d'autres chercheurs ont pourtant montré que le marché du travail en Belgique pouvait être caractérisé par un certain dualisme, ou plus généralement par une forme de polarisation de la force de travail en différents segments homogènes. Ceux-ci sont essentiellement définis en termes de d'éducation, de sexe, d'âge ainsi que selon la position dans le ménage (Perelman *et al.* 2002). Classiquement, le premier segment rassemble des travailleurs plus qualifiés, des hommes, généralement d'un certain âge, alors que le second segment réunit plutôt des femmes, des individus plus jeunes et appartenant plus volontiers à des minorités ethniques, pour des emplois moins qualifiants. Enfin, d'autres auteurs parlent de « stratification ethnique » du marché du travail (Adam 2007). En d'autres termes, cela signifie que l'on observe une concentration de personnes de certaines nationalités dans certains secteurs d'emplois spécifiques, et que les risques de chômage sont également plus ou moins élevés pour certaines catégories d'individus.

Spécificités de la population congolaise en Belgique

Les liens historiques qu'entretiennent la Belgique et la RD Congo depuis la période coloniale ne peuvent être dissociés de l'histoire migratoire qui lie ces deux pays. La Belgique constitue en effet une destination privilégiée pour les migrants congolais souhaitant s'installer dans un pays européen. Actuellement, la population congolaise représente la troisième population non-communautaire de nationalité étrangère à la naissance résidant en Belgique (après les Marocains et les Turcs) et la première population née étrangère issue d'Afrique subsaharienne (Schoonvaere 2010)². Sur le plan de l'éducation et de la formation ainsi que sur le plan de l'intégration socioéconomique, la population congolaise se distingue des autres populations étrangères issues des pays du Sud par un profil quelque peu ambivalent. D'une part, elle est

² La *nationalité à la naissance* se distingue de la nationalité, et est plus souvent utilisée pour représenter la population étrangère car elle ne tient pas compte des changements de nationalité ou des naturalisations. La population *non-communautaire née étrangère* représente la population dont la nationalité à la naissance est différente d'une nationalité européenne.

très instruite, avec un niveau d'instruction moyen bien plus élevé que les autres populations étrangère issues des pays du Sud, et plus élevé également que le niveau moyen des Belges (Schoonvaere 2010, Feld 2010). Selon Feld (2010), la plupart des populations immigrées très instruites résidant en Belgique sont issues « *de catégories d'étrangers surtout présents depuis peu dans le pays et employés dans des organisations et des entreprises internationales, à l'exception du cas particulier des Congolais qui s'inscrit plutôt dans le schéma de « fuite des cerveaux», caractéristiques des mouvements migratoires des pays du Sud* (Feld 2010, p.35). D'autre part, la population congolaise connaît un taux de chômage très élevé, supérieur à celui de toutes les autres nationalités présentes sur le territoire belge (Schoonvaere 2010, Feld 2010).

2 OBJECTIFS, DONNEES ET METHODES

Dans cet article, nous proposons d'étudier la mobilité professionnelle des migrants congolais en Belgique. Dans un premier temps, nous mettrons en évidence les caractéristiques des migrants congolais vivant en Belgique à travers leur niveau d'instruction et leur statut professionnel. La comparaison de leur situation sur le marché de l'emploi en RD Congo et en Belgique nous permet de voir si la migration a conduit les migrants congolais à une mobilité sociale horizontale, verticale ascendante ou verticale descendante (cf. encadré pour les définitions). Dans un second temps, nous étudierons les facteurs les plus associés à cette mobilité professionnelle. Cette mobilité sera appréhendée à travers l'étude de *caractéristiques sociodémographiques* (sexe, âge, situation familiale, nationalité), des facteurs liés au *capital humain* (diplôme obtenu, expérience passée), ainsi que des déterminants en termes de *capital social* (connaissances dans le pays de destination) et liés au *projet migratoire* (raisons du départ, statut légal ou non).

Les données mobilisées pour répondre à ces objectifs sont issues du projet MAFE (« Migrations entre l'AFrique et l'Europe »)³. Il s'agit de données biographiques collectées entre juillet 2009 et février 2010 auprès de 279 Congolais résidant en Belgique. L'échantillon rassemble des individus de nationalité congolaise à la naissance vivant en Belgique depuis au moins un an. Pour participer à l'enquête, ces individus devaient avoir au moins 25 ans. Leur première migration en dehors de l'Afrique devait avoir eu lieu à partir de l'âge de 18 ans. L'échantillonnage s'est fait sur base de quotas par âge, sexe et commune de résidence afin de respecter le plus fidèlement possible la structure et la répartition de la population congolaise en Belgique⁴. Le recrutement des participants s'est fait de plusieurs façons : par la méthode « boule de neige », au sein des Eglises et associations, via les contacts des enquêteurs, dans les espaces publics ou via l'annuaire téléphonique.⁵

Ces données, de nature rétrospective, retracent la vie des individus année après année, dans différentes dimensions (unions, enfants, logements, activités, migrations, etc.). L'enregistrement systématique des événements (tels que les migrations, les naissances, les mariages, etc.) ainsi que des périodes entre les événements (les séjours à l'étranger, les périodes d'emploi ou d'inactivité, etc.) permettent d'analyser les évolutions des événements dans le temps, ainsi que les interrelations entre ces événements.

³ Pour plus de détails sur le projet : www.mafeproject.com.

⁴ Ces quotas ont été réalisés sur base des données issues du registre national belge. Par définition, cette base n'enregistre pas les personnes ne disposant pas de papiers légaux, mais dans le souci de prendre en considération cette population, des Congolais sans papiers ainsi que des demandeurs d'asile présents dans les centres d'accueil de la Croix-Rouge ont également été inclus dans l'échantillon. Environ 8% de l'échantillon n'avait pas de papiers au moment de l'enquête.

⁵ Les résultats présentés dans cet article sont pondérés et tiennent dès lors compte de la structure par âge et sexe de la population d'origine congolaise légale séjournant en Belgique.

Les méthodes retenues pour répondre aux objectifs sont à la fois descriptives (analyses descriptives classiques, matrices de mobilité), et explicatives (régression logistique). Les matrices de mobilité permettent de mettre en évidence les changements de statut professionnel survenant entre le pays d'origine et le pays d'accueil, mais également au cours du séjour à l'étranger. Elles sont réalisées sur l'ensemble de l'échantillon (N=279). Les techniques multivariées permettent quant à elles une approche plus explicative, en modélisant cette mobilité professionnelle. Pour ce faire, nous avons recours à des modèles logistiques multinomiaux, décomposés selon le sexe. Ces modèles ne portent que sur les migrants ayant déjà vécu au moins une période d'emploi en Belgique (N=187).

QUELQUES DEFINITIONS

Migration. Est considérée comme migration tout séjour de minimum un an en dehors de la RD Congo.

Périodes d'activité. Chaque individu est interrogé sur les différentes périodes d'activité (de minimum un an) qui se sont succédées dans sa vie depuis l'âge de 6 ans. Ces périodes peuvent être : des périodes *d'emploi*, des périodes *d'inactivité* (au chômage ou au foyer), ou des périodes *d'étude*.

Diplômes. La classification des diplômes utilisée dans cet article se réfère à la nomenclature belge, également utilisée en RD Congo. Avec le récent décret Bologne, certains termes ne sont plus d'actualité, mais la plupart des enquêtés ont obtenu leur plus haut diplôme avant cette réforme. Voici les niveaux de diplômes étudiés et leur correspondance en termes d'années d'études :

- **Certificat primaire** (6 années, généralement suivies entre 6 et 11 ans)
- **Secondaire :**
 - *inférieur*, également appelé *cycle d'orientation* en RD Congo (2 années, 12-13 ans)
 - *supérieur*, ou humanités (4 années, 14-17 ans). En RD Congo, au terme du secondaire supérieur, les élèves obtiennent leur *diplôme d'Etat* ».
- **Supérieur :**
 - *Graduat* (*Bac* dans la nouvelle nomenclature) équivalent à 3 années d'études supérieures après le *diplôme d'Etat*.
 - *Licence* (*Maîtrise* dans la nouvelle nomenclature) équivalent à 4 ou 5 années d'études supérieures après le *diplôme d'Etat*, selon les disciplines.
- **Postuniversitaire.** Les diplômes postuniversitaires correspondent aux *diplômes du 3^{ème} cycle* (diplômes *approfondis* ou *complémentaires* effectués après une licence) ou de *doctorat*.

Surqualification. Est considéré comme « surqualifié » un individu qui occupe un emploi qui requiert en théorie un niveau de qualification moins élevé que celui qu'il possède (Feld 2010).

Mobilité professionnelle. La mobilité professionnelle étudiée dans cet article est issue de la comparaison entre la situation professionnelle *lors du dernier emploi en RD Congo* et la situation professionnelle *lors du premier emploi en Belgique*. A partir de là, on distingue trois types de mobilité :

- Les migrants qui ont connu une **mobilité horizontale**, c'est-à-dire lorsque leur premier emploi en Belgique peut être considéré comme similaire à celui occupé en RD Congo avant la migration
- Les migrants dont la migration en Belgique a mené à une **ascension professionnelle** (ou mobilité verticale ascendante) : soit parce qu'ils y ont trouvé un emploi d'une catégorie supérieure à ce qu'ils avaient en RD Congo, soit parce qu'ils y ont trouvé un premier emploi¹.
- Et les migrants qui ont connu un **déclassement professionnel** (ou mobilité verticale descendante).

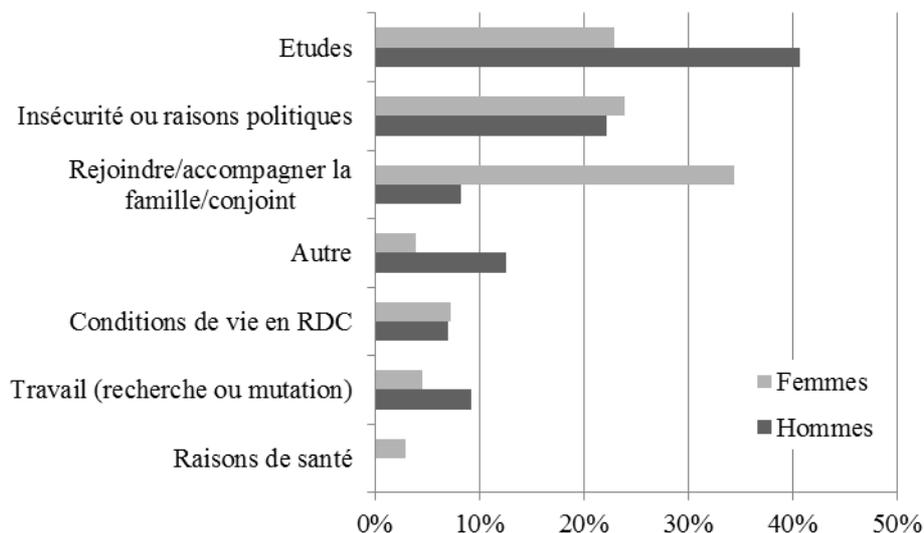
3 MOBILITE PROFESSIONNELLE ET DIFFERENCES DE GENRE

3.1 Profils des migrants congolais

Les profils des migrants congolais en Belgique tout comme leurs trajectoires de vie sont variés. Il est important de souligner les conditions dans lesquelles leur arrivée en Belgique s'est faite avant de présenter les caractéristiques de leur mobilité professionnelle et l'impact de leur migration sur celle-ci. Les raisons qui poussent un individu à quitter son pays d'origine peuvent être multiples, et différents éléments sont susceptibles d'entrer en compte

dans cette décision. Cela dit, le projet migratoire se construit généralement autour d'un objectif principal. La figure 1 présente la répartition des principaux motifs migratoires cités par les migrants.⁶ Le motif le plus souvent évoqué par les migrants à propos de leur migration en Belgique était la poursuite des études. Un tiers des enquêtés environ a déclaré avoir migré en Belgique pour terminer ou prolonger leur cursus. Ce motif est beaucoup plus présent chez les hommes (41%) que chez les femmes (23%). A l'inverse, les motivations familiales sont davantage citées chez les femmes (34%) que chez les hommes (8%). Les motivations familiales consistent essentiellement à accompagner ou rejoindre un membre de la famille à l'étranger, en particulier le conjoint. Un migrant sur 4 déclare avoir migré pour fuir le contexte d'insécurité régnant au pays, ou pour des raisons politiques, et ces raisons rassemblent autant d'hommes que de femmes. Un peu moins d'un migrant sur 10 évoque le problème des conditions de vie au pays, et déclare notamment avoir quitté le pays « pour la survie » ou « pour aller chercher la vie ailleurs ». La recherche d'un emploi ou la migration pour des raisons professionnelles n'arrive qu'en cinquième position, dans des proportions plus faibles pour les femmes (5%) que pour les hommes (9%).

Figure 1. Répartition des motifs de migration selon le sexe⁷



Ces migrations vers la Belgique ont par ailleurs eu lieu durant des périodes très différentes, s'étalant entre 1960 et 2009. L'année moyenne d'arrivée de ces migrants en Belgique est 1995, et la moitié des enquêtés sont arrivés à partir de 1999. L'âge moyen lors de l'arrivée de ces migrants en Belgique est 30 ans, mais presque 6 migrants sur 10 sont arrivés avant l'âge de 30 ans.

Enfin, les migrants enquêtés ont des parcours variés, certains ont voyagé dans plusieurs pays, d'autres n'ont connu au moment de l'enquête qu'un autre pays que la RD Congo. Plus de 80% d'entre eux sont arrivés en Belgique pour la première fois en venant de la RD Congo. Un peu moins d'un sur 10 venait d'un autre pays européen, et la même proportion d'un autre pays africain que la RD Congo. Pour 6 enquêtés sur 10, le séjour en Belgique constitue la seule migration en dehors du pays d'origine, et environ un quart des enquêtés ont effectué deux séjours à l'étranger. Les parcours sont donc variés, sans pour autant être complexes, puisque

⁶ La plupart des enquêtés n'a cité qu'une raison principale du départ. Pour les autres, la première raison évoquée à été retenue.

⁷ Pour la 1^{ère} migration vers la Belgique.

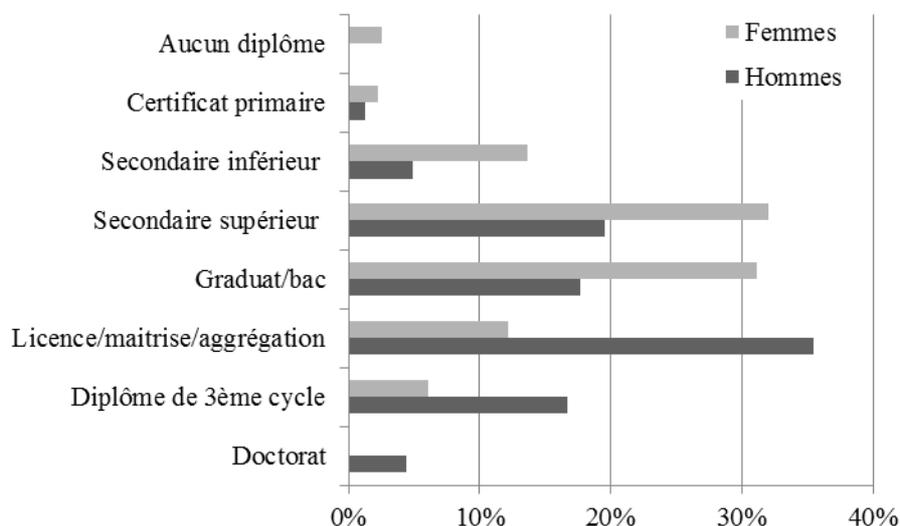
la grande majorité des migrants s'est directement dirigée vers la Belgique comme première destination, et y est restée jusqu'au moment de l'enquête.

3.2 Capital humain et déclassement professionnel

Une population migrante instruite

La littérature a mis en évidence le caractère très instruit de la population congolaise (Shapiro *et al.* 2003), ainsi que de la population immigrée d'origine congolaise en Belgique (Feld 2010, Schoonvaere 2010). Ce constat s'observe également dans les données issues de l'enquête MAFE, puisque plus de 85% des Congolais enquêtés en Belgique ont au moins terminé le niveau secondaire. Comme l'indique la figure 2, les hommes sont globalement plus diplômés que les femmes et leur niveau moyen est légèrement supérieur. La répartition des différents niveaux d'instruction des femmes se fait plutôt en faveur des diplômés du secondaire ou supérieur court, alors que chez les hommes, une grande proportion a au moins atteint le niveau de la licence, et une proportion non négligeable a atteint le niveau postuniversitaire (environ 15%).

Figure 2. Répartition des plus hauts diplômes obtenus selon le sexe (2009)⁸

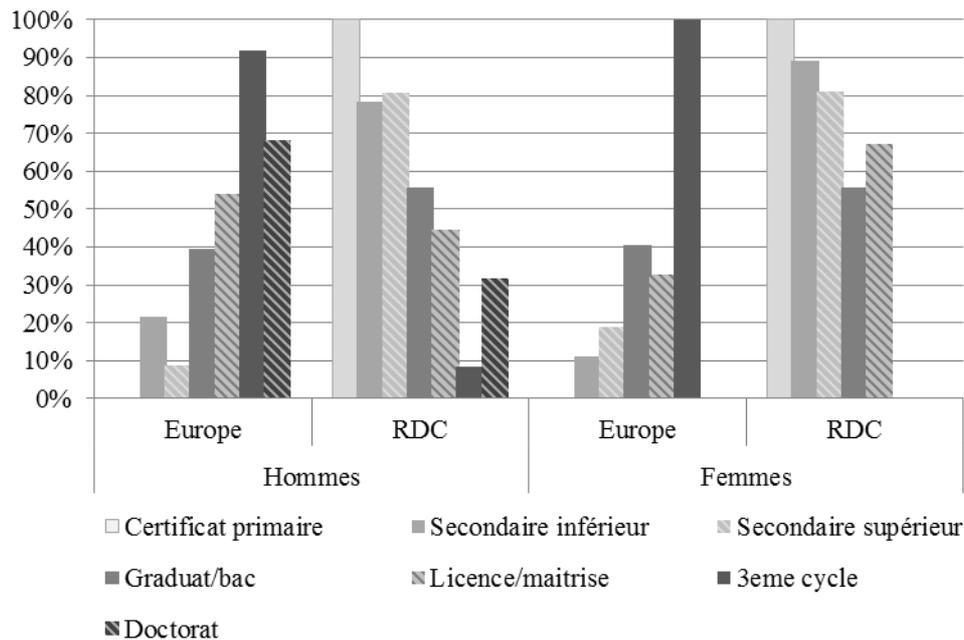


La figure 2 présente la répartition des plus hauts diplômes obtenus par les migrants enquêtés, mais cela ne signifie pas que leur cursus est nécessairement clôturé. En effet, au moment de l'enquête, en 2009, 15% des migrants déclaraient être inscrits dans un établissement scolaire (20% pour les hommes et environ 10% pour les femmes).

On constate par ailleurs que plus de 40% de celles et ceux qui ont un diplôme l'ont obtenu lorsqu'ils se trouvaient dans un pays européen (dont la très grande majorité en Belgique). Cela concerne proportionnellement plus d'hommes que de femmes (50% contre 35%). Près de 55% l'ont par contre obtenu lorsqu'ils se trouvaient au pays (46% pour les hommes et 65% pour les femmes). La figure 3 indique que les plus hauts diplômes sont plutôt obtenus en Europe, de façon très nette chez les hommes. A partir du niveau supérieur, une majorité de migrants congolais ont obtenu leur diplôme en Europe. Pour les femmes au contraire, à part quelques-unes qui ont obtenu un diplôme de 3^{ème} cycle en Europe, la tendance est moins marquée et globalement, les migrantes congolaises ont majoritairement obtenu leur plus haut diplôme en RD Congo (et ce, pour chaque type de diplôme).

⁸ Pour le détail de ces niveaux de diplôme, cf. encadré « quelques définitions ».

Figure 3. Répartition des régions d'obtention du plus haut diplôme selon le sexe et le type de diplôme⁹



Ces premiers résultats descriptifs confirment des éléments déjà soulevés dans la littérature, selon lesquels les migrants congolais ont un niveau d'instruction assez élevé, et que celui-ci peut notamment être mis en lien avec leur projet migratoire. On a en effet montré l'importance des études dans les motifs migratoires ainsi que la grande proportion de migrants congolais ayant obtenu leur plus haut diplôme en Belgique, ou suivant actuellement des études. Ces constats sont particulièrement observés chez les hommes.

Les migrants congolais sur le marché du travail en Belgique

En Belgique, la population d'origine congolaise est caractérisée par un taux de chômage élevé et un taux d'emploi assez faible par rapport aux Belges mais aussi aux autres étrangers (Feld 2010, Schoonvaere 2010). Les données de l'enquête MAFE révèlent qu'en 2009, un peu plus de la moitié des migrants travaillaient, près de 28% étaient en recherche d'emploi, 6% se déclaraient au foyer, alors que les 15% restant poursuivaient leur cursus universitaire.¹⁰

Tableau 1. Répartition du statut des migrants congolais selon le sexe au moment de l'enquête (MAFE-2009)

	Hommes	Femmes	Total	N (total)
étudiant	19%	11%	15%	43
actif	49%	55%	52%	143
chômeur	32%	22%	26%	78
au foyer	0%	13%	7%	15

Le tableau 1 indique que la répartition du statut des migrants congolais diffère légèrement selon le sexe. En 2009, il y avait proportionnellement un peu plus de femmes sur le marché de l'emploi que d'hommes (respectivement 55% et 49%). On observe également

⁹ La somme d'un type de diplôme obtenu en Europe et en RDC (pour chaque sexe) ne correspond pas toujours à 100% car quelques diplômes ont été obtenus dans d'autres pays d'Afrique ou en Amérique du Nord. Ces proportions étant très faibles, nous ne les avons pas reprises dans la figure 3.

¹⁰ Ces résultats sont assez proches de ce que l'on peut observer dans les données issues de la dernière enquête socioéconomique de 2001 (Schoonvaere 2010).

proportionnellement plus de femmes en inactivité (femmes au chômage et au foyer), et moins d'étudiantes.

Lorsque l'on s'intéresse aux catégories socioprofessionnelles des migrants actifs en 2009 (52% de l'échantillon), on voit qu'à eux seuls, les deux secteurs les plus prisés regroupent les activités de sept migrants sur dix. Le *domaine des services* ainsi que les *professions intellectuelles et scientifiques* rassemblent respectivement 40% et 28% des travailleurs congolais, avec un contraste assez net entre hommes et femmes. Le tableau 2 indique que 54% des femmes interrogées occupaient un emploi dans le domaine des services. A l'intérieur de cette catégorie socioprofessionnelle, ces femmes sont pour la plupart engagées comme domestiques ou femmes de ménage (presque la moitié d'entre elles) ou comme aides-soignantes (deux sur cinq). Parmi les Congolaises se retrouvant dans la catégorie des professions intellectuelles (16%), sept femmes sur dix travaillent comme infirmières. On observe donc une grande concentration des femmes dans quelques emplois spécifiques.

Tableau 2. Catégorie socioprofessionnelle des individus qui travaillaient en 2009 (nomenclature de l'enquête MAFE 2009)¹¹

Regroupement (cf. tableau 3)	Catégories socioprofessionnelles	Hommes	Femmes	Total
Catégorie 1	Personnel des services	21%	54%	40%
	Métiers qualifiés de l'industrie	10%	0%	4%
	Professions élémentaires	6%	16%	12%
Catégorie 2	Employés administratifs	6%	10%	8%
	Professions intermédiaires	11%	4%	7%
Catégorie 3	Professions intellectuelles et scientifiques	43%	16%	28%
Catégorie 4	Directeurs, cadres supérieurs	3%	0%	1%
	Total	N=75	N=68	N=143

Les hommes se retrouvent par contre plus majoritairement dans les professions intellectuelles et scientifiques (43%) que dans le domaine des services (21%). Ils ont par ailleurs des profils plus variés : ceux qui travaillent dans le domaine des services travaillent notamment comme commerçants, vendeurs, barmen ou cuisiniers, et ceux qui se retrouvent dans la catégorie des professions intellectuelles sont par exemple informaticiens, médecins, journalistes, professeurs ou prêtres, sans qu'un emploi en particulier n'apparaisse comme plus attractif.

Dans le tableau 3, les différentes catégories socioprofessionnelles utilisées dans l'enquête sont regroupées en quatre grandes catégories qui expriment une forme de gradation dans le niveau de qualification généralement exigé (colonne de droite)..

Tableau 3. Regroupement des professions en 4 catégories, exemples et niveaux de qualification requis

Catégorie 1	Métiers de l'agriculture et du secteur primaire (agriculteurs, etc.), personnel des services (coiffeurs, domestiques, aides-soignants, commerçants, vendeurs, etc.), métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (plombiers, menuisiers, etc.), professions élémentaires (manœuvres, magasiniers, ouvriers)	Niveau primaire ou secondaire inférieur
Catégorie 2	Employés de type administratif et professions intermédiaires (agents, techniciens, informaticiens, etc.)	Niveau secondaire inférieur ou secondaire supérieur
Catégorie 3	Professions intellectuelles et scientifiques (médecins, infirmiers, enseignants, assistants sociaux, journalistes)	Niveau supérieur court ou supérieur long
Catégorie 4	Directeurs, cadres supérieurs (public et privé)	Niveau supérieur long

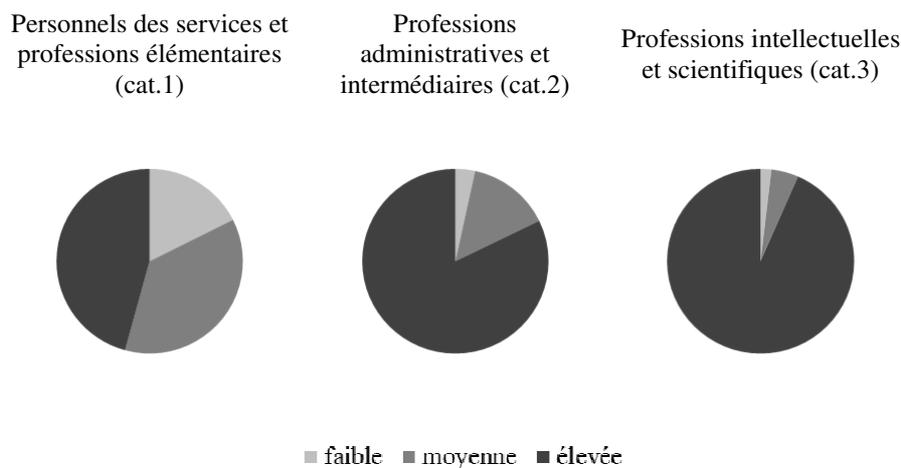
¹¹ La classification de l'enquête MAFE est une classification adaptée, inspirée de la CITP-08.

Dans la suite de cet article, c'est à ces quatre grandes catégories d'emploi que nous nous référeront

Le « brain waste » des migrants congolais en Belgique

En 2009, les emplois issus du secteur des services apparaissent donc comme très prisés par les migrants congolais (40%, tableau 2). Au vu des niveaux de diplômes atteints par cette population (cf. *supra*), on peut faire l'hypothèse que de nombreux travailleurs congolais sont surqualifiés par rapport aux emplois qu'ils occupent. On entend généralement par « surqualifié » un individu qui occupe un emploi qui requiert en théorie un niveau de qualification moins élevé que celui qu'il possède. Les graphes de la figure 4 illustrent la répartition des niveaux de qualification pour trois regroupements de catégorie socioprofessionnelle¹². Les niveaux de qualification présentés dans ces figures correspondent à un regroupement des diplômes obtenus. Un niveau de qualification faible (gris clair) correspond aux individus n'ayant pas de diplôme, un diplôme primaire ou secondaire inférieur, un niveau de qualification moyen (gris intermédiaire) rassemble les individus dont le plus haut diplôme est celui du secondaire supérieur, et un niveau de qualification élevé (gris foncé) concerne les individus ayant terminé des études supérieures. On observe que même dans les professions nécessitant moins de qualification comme les personnels des services, les ouvriers ou les professions élémentaires (cat.1), on retrouve une proportion non négligeable d'individus ayant un niveau élevé de qualification.

Figure 4. Répartition des niveaux de qualification des travailleurs congolais selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009



A titre d'exemple, parmi les Congolaises qui occupaient un emploi dans le domaine des services en 2009 (femme de ménage ou aide-soignante), deux femmes sur cinq avaient atteint le niveau supérieur. Si les préoccupations des pays occidentaux d'immigration ont longtemps souligné le faible niveau de qualification des travailleurs étrangers, la préoccupation récente porte plutôt sur un phénomène assez général de surqualification des travailleurs étrangers. Selon Feld (2010), « *il s'agit d'une forme déguisée de sous-emploi qui pose à la fois la question de la discrimination et celle du gaspillage des ressources humaines* » (Feld 2010, p.112).

¹² La quatrième catégorie d'emplois n'est pas présentée en raison des effectifs trop faibles.

La mobilité professionnelle entraînée par la migration

Ces différents résultats offrent un panorama de la situation professionnelle rencontrée par les migrants congolais en 2009, au moment de l'enquête. Pour rendre compte de la mobilité professionnelle entraînée par la migration, nous avons recours à des matrices croisant le statut professionnel avant et après la migration. Ces tableaux permettent de donner un aspect plus dynamique aux données, et d'évaluer l'ampleur des changements de statut professionnel induits par la migration.

Tableau 4. Comparaison des statuts socioprofessionnels avant et après la migration (% totaux et % en lignes)

		Statut l'année de la migration				
		Etudiant	Actif	Chômeur	Au foyer	Total
Statut l'année précédant la migration	Etudiant	17% <i>76%</i>	1% <i>5%</i>	4% <i>16%</i>	1% <i>3%</i>	22% <i>100%</i>
	Actif	23% <i>40%</i>	9% <i>16%</i>	19% <i>32%</i>	6% <i>11%</i>	57% <i>100%</i>
	Chômeur	3% <i>18%</i>	3% <i>25%</i>	7% <i>47%</i>	1% <i>10%</i>	14% <i>100%</i>
	Au foyer	2% <i>27%</i>	0% <i>0%</i>	3% <i>43%</i>	2% <i>30%</i>	6% <i>100%</i>
Total		44%	14%	31%	10%	100%

Lecture du tableau : les pourcentages dans le coin supérieur gauche de chaque case sont calculés sur la totalité de l'échantillon alors que les pourcentages en italique dans le coin inférieur droit de chaque case sont calculés sur l'ensemble de la ligne concernée.

Le tableau 4 indique la répartition du statut des migrants congolais l'année de leur migration (en colonnes) en fonction de leur statut l'année précédente (en lignes), lorsqu'ils étaient encore en RD Congo. Les pourcentages dans le coin supérieur gauche sont calculés sur l'ensemble des enquêtés. En diagonale (en gras), on trouve la proportion des individus pour lesquels on n'observe aucun changement de statut. Quel que soit le type de statut concerné, cela concerne un peu moins de la moitié des individus. Globalement, on observe une forte diminution des individus en emploi (de 57% à 14%), au profit d'une hausse partagée entre les chômeurs (de 14% à 31%) et les étudiants (de 22% à 44%). Un cinquième des migrants enquêtés étaient actifs avant d'arriver en Belgique et sont devenus étudiants l'année de leur entrée sur le territoire belge. Environ la même proportion d'individus était active, et s'est retrouvée en inactivité, que ce soit au chômage (17%) ou au foyer (4%). Les pourcentages dans le coin inférieur droit de chaque case indiquent comment les individus de chaque statut l'année précédant la migration se répartissent l'année de leur arrivée en Belgique. Parmi les migrants qui étaient étudiants l'année précédant l'arrivée en Belgique, plus de trois quart sont restés étudiants en arrivant en Belgique. Par contre, parmi les migrants actifs avant le départ, seulement 16% d'entre eux étaient toujours actifs l'année de leur arrivée, 4 sur 10 ont repris des études et un tiers se sont retrouvés sans emploi. L'examen de ce tableau selon le sexe ne révèle pas de différences importantes entre hommes et femmes. Près de 50% des hommes n'ont pas changé de statut, et c'est le cas de près de 40% des femmes. Plus d'hommes travaillaient avant la migration, et la migration a entraîné un arrêt d'activité chez proportionnellement plus de femmes que d'hommes l'année de leur arrivée à destination.

Tableau 5. Comparaison des statuts socioprofessionnels l'année de la migration et en 2009 (% totaux et % en colonnes)

		<i>Statut en 2009</i>				
		Etudiant	Actif	Chômeur	Au foyer	Total
<i>Statut l'année de la migration</i>	Etudiant	13% 86%	22% 42%	7% 27%	2% 35%	44%
	Actif	0% 0%	9% 18%	5% 18%	0% 0%	14%
	Chômeur	2% 14%	15% 29%	14% 52%	1% 8%	31%
	Au foyer	0% 0%	6% 11%	1% 3%	4% 57%	10%
	Total	15% 100%	52% 100%	26% 100%	7% 100%	100%

*Lecture du tableau : les pourcentages dans le coin supérieur gauche de chaque case sont calculés sur la totalité de l'échantillon alors que les pourcentages en italique dans le coin inférieur droit de chaque case sont calculés sur l'ensemble de la **colonne** concernée.*

Nous pouvons également analyser la répartition du statut socioprofessionnel en 2009, au moment de l'enquête (en colonnes), en fonction du statut des migrants lors de leur première arrivée en Belgique (en lignes). Comme dans le tableau 4, les pourcentages dans le coin supérieur gauche sont calculés sur l'ensemble des enquêtés. De façon générale, le tableau 5 indique que la part des actifs a fortement augmenté entre l'arrivée des migrants et 2009 (de 14% à 52%). Environ un enquêté sur cinq a commencé son parcours comme étudiant et était occupé professionnellement en 2009, et 15% des enquêtés étaient chômeurs à l'arrivée, et ont trouvé un emploi avant l'enquête. Les pourcentages dans le coin inférieur droit de chaque case sont ici calculés sur l'ensemble de la colonne, c'est-à-dire qu'ils indiquent la répartition des individus de chaque statut en 2009 en fonction du statut qu'ils avaient en début de séjour en Belgique. Parmi les migrants qui ont actuellement un emploi, 42% étaient étudiants lors de leur arrivée, 29% n'avaient pas d'emploi, et seulement 18% étaient déjà occupés professionnellement. A nouveau, les différences entre hommes et femmes ne sont pas déterminantes.

Pour offrir une analyse plus fine de la mobilité professionnelle entraînée par la migration, le tableau 6 présente la répartition des catégories socioprofessionnelles des migrants congolais lors de leur *premier emploi en Belgique*, par rapport à leur *dernier emploi en RD Congo*. Il est évidemment difficile de comparer les emplois en RD Congo avec ceux du marché du travail belge, mais ce regroupement en quatre catégories permet notamment de tenir compte d'une certaine gradation tant dans les qualifications requises que dans les revenus associés à ces emplois (cf. tableau 3).

Tableau 6. Comparaison des catégories socioprofessionnelles lors du premier emploi en Belgique et du dernier emploi en RD Congo

		<i>Premier emploi en Belgique</i>					
		Pas d'emploi	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Total
<i>Dernier emploi en RD Congo</i>	Pas d'emploi	9%	14%	3%	3%	0%	29%
	Cat. 1	13%	11%	2%	2%	0%	28%
	Cat. 2	2%	11%	3%	1%	0%	17%
	Cat. 3	9%	3%	0%	7%	0%	20%
	Cat. 4	2%	2%	1%	2%	1%	6%
	Total	35%	41%	9%	14%	1%	100% (N=279)

Plusieurs constats peuvent être tirés de ce tableau. Premièrement, dans l'échantillon, moins de 10% des migrants n'a jamais connu de période d'emploi (avec une répartition équilibrée entre hommes et femmes). Un peu plus d'un tiers des enquêtés n'a encore jamais travaillé en Belgique, et c'est le cas pour un peu moins d'un tiers en RD Congo. Les individus qui occupent la diagonale (gris foncé) sont ceux qui occupaient en RD Congo un emploi similaire, sinon le même qu'en Belgique, lors de leur arrivée. Les individus se retrouvant au dessus de cette diagonale (gris clair) ont vu leur statut professionnel s'améliorer et les personnes se retrouvant sous la diagonale (gris intermédiaire) ont connu une mobilité professionnelle plutôt descendante. En d'autres termes, entre la dernière occupation en RD Congo et la première activité en Belgique, certains ont donc connu une *déqualification professionnelle* (44%), d'autres ont connu une *mobilité horizontale* (31%), tandis que 25% des enquêtés ont connu une *ascension professionnelle*.

La section suivante est consacrée à l'analyse des déterminants de cette mobilité professionnelle.

3.3 Mobilité professionnelle et différences de genre

L'analyse des déterminants de la mobilité professionnelle porte sur un groupe sélectionné d'individus : *les migrants ayant déjà travaillé lors de leur séjour en Belgique* (N=187). La variable dépendante des modèles logistiques multinomiaux mesure la mobilité professionnelle rencontrée par les migrants congolais dans le cadre de leur migration en Belgique. Cette variable décompose la population d'étude en trois catégories (présentées dans le tableau 7). Les différentes catégories sont détaillées dans l'encadré « quelques définitions ».

Tableau 7. Catégorie de la variable dépendante¹³

Trois types de mobilité professionnelle	N (non pondéré)	% (pondéré)
Mobilité horizontale	65	33%
Mobilité verticale ascendante ou 1 ^{er} emploi	73	38%
Mobilité verticale descendante	49	29%
Total	187	100%

L'objectif étant de confronter différentes hypothèses, plusieurs groupes de variables explicatives sont introduites dans les modèles. Des variables de durée (âge, année, durée depuis la migration), le statut familial (descendance et conjoint), le capital social (mesuré à partir de la présence de membres de l'entourage en Belgique), le capital humain (niveau d'instruction), les raisons migratoires, ainsi que les variables liées à la nationalité et à la possession ou non de papiers. Un premier modèle général a mis en évidence des différences entre hommes et femmes : les migrantes congolaises sont deux fois plus susceptibles que les migrants de connaître une déqualification professionnelle¹⁴. Elles ont par contre deux fois moins de chances que les hommes de trouver en Belgique un emploi similaire à celui qu'elles avaient en RD Congo¹⁵. Au vu de ce premier résultat, nous avons décomposé les modèles selon le sexe, afin de cerner l'effet différentiel du genre pour les autres déterminants.¹⁶

¹³ Le tableau 7 n'est pas la synthèse du tableau 6, puisqu'il ne porte pas sur le même effectif. Le tableau 6 porte sur l'ensemble de l'échantillon (N=279), alors que le tableau 7 indique la répartition de la variable dépendante et porte donc sur une sélection d'individus (N=189).

¹⁴ Rapport de risque 2.08 au seuil 0.15

¹⁵ Rapport de risque 0.51 au seuil 0.15

¹⁶ Ce modèle général tient compte de toutes les variables explicatives. Il n'est pas présenté ici, afin de laisser plus de place aux modèles par sexe.

Tableau 8 : Rapports de risque issus des régressions logistiques multinomiales

	Hommes			Femmes		
	Mobilité horizontale	Mobilité ascendante	Mobilité descendante	Mobilité horizontale	Mobilité ascendante	Mobilité descendante
Age (variable continue)	1.11***	0.85***	1.06	1.09**	0.88***	1.03
Année (variable continue)	0.95*	1.13***	0.94**	1.02	1.03	0.96
Durée de la migration (var. continue)	1.04	1.05	0.84**	0.84**	1.17**	1.00
Niveau d'instruction						
instruction secondaire ou inf. (réf)						
instruction supérieure	0.66	1.22	1.51	0.46	0.17***	6.53***
Réseau de proches en Belgique						
pas de proches en Belgique (réf)						
1-2 proches en Belgique	1.72	2.25*	1.15	1.05	3.82*	0.24**
3+ proches en Belgique	2.11*	1.75	0.72	1.80	1.72	0.72
Situation matrimoniale						
célibataire (réf)						
conjoint en Belgique	1.16	1.05	0.23*	0.50	4.71**	0.54
conjoint ailleurs	4.92**	0.03	0.55	0.50	6.55**	0.34
Descendance						
pas d'enfants de - de 15 ans (réf)						
enfants de - de 15ans	0.20***	2.31	7.91**	4.69**	0.32**	1.11
Motif de la migration						
études (réf)						
insécurité/raisons politiques	0.44*	0.83	2.18**	0.42	0.21**	4.72**
conditions de vie en RDC	1.56	2.45	0.00	1.27	0.23	2.93
travail (mutation ou recherche)	3.92*	3.82*	0.00	0.61	2.77	1.53
raisons familiales	2.54	1.09	0.33	1.17	0.10***	6.09**
autres raisons	0.97	0.67	0.99	0.53	0.93	1.73
Nationalité						
nationalité congolaise (réf)						
nationalité belge (ou européenne)	0.56	1.94	1.32	1.82	2.25	0.19**
Permis de séjour						
pas d'autorisation de séjourner (réf)						
permis de séjour	0.62	0.87	0.00	0.05	0.25	0.00
Autorisation de travail						
pas d'autorisation de travailler (réf)						
permis de travail	0.49	0.53	5.46*	2.89	4.78*	0.14*

* $p < 0,20$ - ** $p < 0,10$ - *** $p < 0,05$

Globalement, les effets des différentes variables explicatives vont dans le même sens pour les hommes et les femmes, avec quelques exceptions. Certains facteurs jouent cependant davantage pour les uns que pour les autres.

Pour les hommes comme pour les femmes, plus les individus sont *âgés*, plus ils sont susceptibles de trouver en Belgique un emploi similaire à celui qu'ils avaient en RD Congo. A l'inverse, pour les hommes comme pour les femmes, les chances de trouver un emploi en Belgique alors qu'ils n'avaient jamais travaillé en RD Congo ou bien de connaître une

ascension professionnelle diminuent avec l'âge. La *durée depuis la migration* a un effet positif pour une mobilité ascendante, et un effet plutôt négatif sur la mobilité horizontale (chez les femmes) ou descendante (chez les hommes). Cela signifie qu'une fois arrivés en Belgique pour la première fois, plus les années passent, plus les femmes ont des chances de trouver un premier emploi ou un premier emploi plus valorisé qu'au pays. A l'inverse, la mobilité horizontale ou descendante est plutôt déterminée par une courte période après l'arrivée en Belgique. Cela pourrait signifier que les migrants qui obtiennent rapidement un emploi prennent ce qu'ils trouvent, alors que d'autres attendent avant de trouver un emploi intéressant. Le fait d'avoir des *enfants de moins de 15 ans* joue un rôle différent chez les hommes et les femmes. Les hommes ayant des enfants ont plus chances de connaître une mobilité descendante et moins de chance de trouver en Belgique un emploi similaire à celui qu'ils avaient en RD Congo, alors que chez les femmes, la présence d'enfants diminue les chances de connaître une mobilité ascendante et augmente les chances d'avoir un emploi similaire. Ces résultats mériteraient davantage d'approfondissements afin de saisir les dynamiques qui sont à l'œuvre et qui distinguent de cette façon les hommes et les femmes.

L'*instruction* ne semble pas avoir d'effet sur la mobilité professionnelle des hommes. Par contre, les femmes ayant un niveau d'instruction supérieur sont plus susceptibles de connaître un déclassement professionnel par rapport aux femmes dont le niveau serait secondaire ou inférieur. L'instruction chez les femmes joue l'effet inverse sur la mobilité ascendante.

Le *capital social* est mesuré par le fait d'avoir des proches en Belgique (en dehors du conjoint). Les modèles indiquent que la présence de membres de l'entourage à l'étranger augmente les chances de trouver un meilleur emploi (pour les hommes comme pour les femmes), particulièrement lorsque le réseau est petit (un ou deux proches). Le fait d'avoir un large réseau augmente les chances pour les hommes de trouver un emploi similaire à celui qu'ils avaient en RD Congo. Le réseau diminue significativement les chances des femmes de connaître un déclassement professionnel. Pour les femmes, le fait d'être en union (que le conjoint soit en Belgique ou ailleurs), augmente les chances d'une ascension professionnelle. Pour les hommes dont le conjoint est en Belgique, le fait d'être en union diminue les chances de connaître un déclassement professionnel.

Lorsque l'on s'intéresse aux *raisons* qui ont principalement poussé les migrants à venir en Belgique, on s'aperçoit que les différences de genre sur leur mobilité professionnelle sont plus prononcées. Les mobilités horizontale et ascendante des hommes sont essentiellement expliquées par le fait qu'ils ont migré pour des raisons de travail, ce qui paraît assez intuitif. Les hommes ayant migré en Belgique pour des raisons politiques sont moins susceptibles de trouver un emploi similaire et ont par contre plus de chances de connaître un déclassement professionnel. Pour les femmes, les projets migratoires jouent différemment. Les femmes ayant migré pour des raisons familiales (pour rejoindre ou accompagner leur mari ou famille) ou pour des raisons de sécurité sont nettement plus susceptibles de connaître un déclassement professionnel et ont nettement moins de chances de voir leur situation professionnelle s'améliorer. Enfin, en ce qui concerne *les papiers et la nationalité*, il semble que les femmes ayant acquis la nationalité belge soient moins susceptibles de connaître un déclassement professionnel par rapport aux migrantes de nationalité congolaise. Les femmes disposant d'une autorisation de travail ont quant à elles plus de chances de trouver un meilleur emploi qu'en RD Congo. Par contre, le fait de disposer d'une autorisation de travail semble augmenter les chances de connaître un déclassement professionnel pour les hommes et diminue pour les chances des femmes. Ces résultats divergents mériteraient également davantage d'approfondissements.

4 CONCLUSION ET PISTES

En définitive, les résultats tant descriptifs qu'explicatifs mettent en évidence des différences significatives entre hommes et femmes. Les profils et les trajectoires professionnelles des migrants congolais en Belgique se distinguent selon le genre à plusieurs égards. Les femmes migrent davantage dans le cadre d'une migration familiale ou d'un regroupement familial, notamment pour rejoindre leur conjoint, alors qu'une proportion plus importante d'hommes arrive en Belgique pour poursuivre leur cursus universitaire. Les migrations « de travail » ne sont quant à elles pas les plus courantes, puisque moins d'un migrant sur dix déclare être venu en Belgique pour cette raison. Si les hommes sont en moyenne un peu plus instruits que les femmes, tous font face à un taux de sous-emploi important, tant en RD Congo qu'en Belgique. Les données mettent par ailleurs en évidence le phénomène de la surqualification des migrants congolais, tant pour les hommes que pour les femmes. L'analyse des emplois occupés par les migrants congolais indique également des différences hommes/femmes, et rejoint l'hypothèse selon laquelle le marché du travail en Belgique connaît une stratification ethnique et de genre. Alors que l'on observe une grande concentration des migrantes dans le secteur des services et des soins, les hommes ont des profils plus variés. Enfin, la mobilité professionnelle entraînée par la migration intervient différemment chez les hommes et les femmes. Une grande partie des femmes connaissent un déclassement professionnel important, et elles ont dans l'ensemble moins de chances que les hommes de trouver un emploi de niveau similaire à celui qu'elles occupaient au pays. Les femmes plus instruites ont davantage de difficultés à s'insérer à leur juste valeur sur le marché du travail que celles qui ont un niveau d'instruction plus faible. Par ailleurs, le capital social semble déterminant pour la mobilité professionnelle des migrantes, puisqu'il est associé positivement à une mobilité ascendante et négativement à une mobilité descendante. Enfin, le regroupement familial, qui représente un canal important pour la migration des Congolaises, ne joue pas en leur faveur sur le plan de la mobilité professionnelle. En comparaison aux femmes, les hommes connaissent une plus faible déqualification professionnelle, ce qui ne signifie pas que leur insertion sur le marché du travail répond à leurs attentes ainsi qu'à leurs compétences et qualifications. Par ailleurs, les hommes ayant migré pour des raisons politiques semblent plus vulnérables sur le marché de l'emploi que ceux dont le travail était précisément l'objectif de leur installation en Belgique. Enfin, l'entourage et la présence de leur conjointe, le cas échéant, semblent jouer le rôle d'un 'filet de sécurité', au sens où ils diminuent les chances pour les migrants de connaître une mobilité professionnelle descendante, et augmentent les chances d'une mobilité ascendante.

Ces premiers résultats mettent en évidence des éléments importants à propos de la mobilité professionnelle des migrants et des migrantes congolais(es) lors de leur arrivée en Belgique. Il serait intéressant de poursuivre cette étude en se demandant si ces migrant(e)s connaissent une évolution dans leur statut sur le marché de l'emploi au cours de leur séjour en Belgique. Par ailleurs, certaines études distinguent la mobilité professionnelle de la mobilité sociale, en soulignant notamment qu'un déclassement professionnel est susceptible de s'accompagner d'une ascension sociale importante. Dans ce cas, le type d'emploi occupé par les migrants ne correspond pas forcément à leurs qualifications ou à leurs expériences professionnelles antérieures, mais peut leur permettre de s'intégrer dans la société d'accueil, ou d'acquérir un statut social plus valorisant au sein du ménage ou du pays d'origine. Il serait intéressant de creuser également ces questions dans le cadre des migrations congolaises en Belgique. Enfin, le phénomène de concentration des migrantes congolaises dans le secteur des services et des soins pourrait également faire l'objet d'une étude plus spécifique, mettant en évidence le profil de ces migrantes, leur parcours d'insertion sur le marché de l'emploi, ainsi que les difficultés qu'elles rencontrent et les stratégies qu'elles mettent en place pour y faire face.

BIBLIOGRAPHIE

- ADAM I. (2007), Les immigrés et leurs descendants sur le marché de l'emploi. Qu'en savons-nous en Belgique francophone (1989-2004)?, in : *Immigration et intégration en Belgique francophone. Etat des savoirs*, MARTINIELLO M. REA A., DASSETTO F., Bruylant-Academia, Louvain-La-Neuve, pp.223-236.
- ANDERSON, B. (2001), Different roots in common ground: transnationalism and migrant domestic workers in London, *Journal of ethnic and migration studies*, 27, pp.673-683
- BECKER G. (1964), Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, National Bureau of Economic Research, General series, n. 80.
- CERRUTTI, M. & MASSEY, D. (2001), On the Auspices of Female Migration from Mexico to the United States, *Demography*, 38, pp. 187-200
- CURRAN, S. & RIVERO-FUENTES, E., (2003), Engendering Migrant Networks: The Case of Mexican Migration, *Demography*, 40, pp. 289-307
- DORINGER P. and PIORE M. (1971), Internal Labor Markets and Manpower Adjustment, New York: D.C. Heath and Company.
- FELD S. (2010), La main d'œuvre étrangère en Belgique. Analyse du dernier recensement. Academia-Bruylant, Louvain-La-Neuve, 181p.
- FELD S., LANNOY F. (1999), Concentration et diffusion du travail étranger. L'évolution sectorielle de la main-d'œuvre étrangère en Belgique, *Document de travail du GRESP*, 17p.
- GRANOVETTER M. (1973), The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology* 78(6), pp. 1360-1380.
- HAGAN, J. M. (1998), Social networks, gender, and immigrant incorporation: ressources and constraints, *American Sociological Review*, 63, pp. 55-67
- KALLEBERG A. and SORENSEN A. (1979), The sociology of labor markets, *Annual Review of Sociology*, 5, pp.351-379.
- KING, R. & ZONTINI, E. (2000), The role of gender in the South European immigration model, *Papers*,60, pp. 35-52
- LIVINGSTON, G. (2006) Gender, job searching, and employment outcomes among Mexican immigrants, *Population Research and Policy Review*, 25, pp. 43-66
- LUTUTALA M., NGONDO P., MUKENI B., (1996), Dynamique des structures familiales et accès des femmes à l'éducation au Zaïre. Cas de la ville de Kinshasa., Université de Kinshasa, 112p.
- MASSEY D., ARANGO J., HUGO G., KOUAOUCI A., PELLEGRINO A., and TAYLOR J.E., (1998), *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*, Oxford: Oxford University Press.
- MATTOO A., NEAGU I., ÖZDEN C. (2008), Brain waste? Educated immigrants in the US labor market, *Journal of Development Economics*, 87, pp. 255-269.
- MUNSHI K.(2003), Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the U. S. Labor Market, *The Quarterly Journal of Economics*, 118, pp. 549-599.
- OSO CASAS, L. (2002), Stratégies de mobilité sociale des domestiques immigrées en Espagne, *Revue du Tiers Monde*, XLIII, pp.287-305
- OUALI N. (2007), Les femmes immigrées sur le marché du travail: un état des savoirs, in : *Immigration et intégration en Belgique francophone. Etat des savoirs*, MARTINIELLO M. REA A., DASSETTO F., Bruylant-Academia, Louvain-La-Neuve, pp. 269-284.
- PARRENAS, R. S. (2000), Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor, *Gender and Society*, 14, pp.560-581

- PORTES A. and SENSENBRENNER J. (1993), Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action, *American Journal of Sociology* 98, pp.1320–51.
- SCHOONVAERE Q. (2010), Etude de la migration congolaise et de son impact sur la présence congolaise en Belgique: Analyse des principales données démographiques, Etude du Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, Bruxelles, 87p.
- SCHOUMAKER B., VAUSE S., MANGALU J., (2010) Political Turmoil, Economic Crisis, and International Migration in DR Congo: Evidence from Event-History Data(1975-2007), *in: Demographic Responses to Economic and Environmental Crises*, Satomi K., Bengtsson T., Campbell C., ed(s), Kashiwa, pp. 150-171.
- SHAPIRO D., TAMASHE O., (2003), Kinshasa in transition. Women's education, employment, and fertility, The University of Chicago Press, Chicago, 279p.
- SORENSEN A. (1977), The Structure of inequality and the Process of Attainment, *The American Sociological Review*, 42 (6), pp.965-978.
- TACOLI C. (1999), International Migration and the Restructuring of Gender Asymmetries: Continuity and Change among Filipino Labor Migrants in Rome, *International Migration Review*, 33, pp.658-682.
- TYNER,J. (1999), The global context of gender labor migration from the Philippines to the United States, *American Behavioral Scientist*, 42, pp.671-689
- VAUSE S. (2009), Genre et migrations internationales Sud-Nord. Une synthèse de la littérature, *Document de Travail du SPED*, Louvain-la-Neuve, 31, 50p.
- VIDAL-COSO E. and MIRET-GAMUNDI P. (2009), Labour trajectories of immigrant women in Spain: towards a social upward mobility?, paper at XXVI IUSSP International Population Conference, Marrakech (Morocco), 27 September-2 October 2009.
- WINTERS P. de JANVRY A. and SADOULET E. (2001), Family and Community Networks in Mexico-US Migration, *The Journal of Human Resources*, 36, pp. 159-184.