

Capítulo 4

L'augmentation du rôle de la formation en gestion sur le marché du travail en Roumanie

Alexandrina Deaconu

ASE Bucarest, Roumanie

Alex.deaconu@yahoo.com

Résumé

Les services de formation dans le domaine de la gestion ont connu une évolution accélérée, et dernièrement, se voient confrontés à des exigences qualitatives et quantitatives sans précédent. Cet article présente les caractéristiques du marché du travail en Roumanie et les mesures adoptées par l'Académie d'Études Économiques en vue d'adapter son offre de formation et d'éducation aux besoins du marché et de faciliter l'obtention des compétences de gestion, tellement nécessaires dans le contexte des changements fondamentaux produits dans presque tous les domaines de la vie économique, environnementale, sociale, culturelle et / ou politique. L'analyse réalisée met en évidence l'état actuel et les priorités des organisations publiques et privées opérant dans le domaine de la formation des cadres, suggérant le fait qu'à présent, elles sont des facteurs-clés évidents pour le succès des nations.

Mots-clés: « éducation », « ressources humaines », « gestion », « formation »

1. Le marché du travail en Roumanie

L'augmentation de l'intérêt pour la connaissance du marché global du travail et l'investigation approfondie de la demande et de l'offre de travail dans chaque pays membre de l'Union Européenne sont naturelles. Personne ne peut construire des scénarios en ignorant ces aspects ; par conséquent, l'élaboration de certaines études qui font valoir l'utilité de la gestion efficace du capital humain n'est pas sans résonance.

En Roumanie, les changements accélérés produits au cours de vingt dernières années ont été reliés, directement ou indirectement, au capital humain. Une analyse succincte du marché du travail pendant cette période met en lumière certaines caractéristiques:

- le poids des ressources de travail dans la population totale enregistrent une faible tendance de diminution, suite à la baisse de la natalité et au vieillissement de la population. d'après certaines études nationales et internationales, la situation démographique de la Roumanie suivra une tendance décroissante, ce qui aura une incidence négative sur les ressources de travail de notre pays;
- le rapport entre la population active, celle employée et celle retraitée, influence l'équilibre du marché de travail de manière significative compte tenu du principe selon lequel les revenus des retraités sont financés des cotisations de la population active et employée. . Le ratio calculé comme rapport entre le nombre moyen des retraités et le nombre des chômeurs, d'un côté et d'un autre, entre la population active et le nombre des employés, exprime la pression qui se produit sur les revenus de ceux qui travaillent, soit le taux de dépendance des revenus. En Roumanie, ce taux de dépendance enregistré pendant les dernières années montre une pression, croissante sur les épaules de ceux qui travaillent, suite à l'augmentation du nombre des retraites et au vieillissement de la population.
- la restructuration de l'occupation de la force de travail est spécifique à l'austérité et à la nécessité de faire face à la récession et à l'inflation. Cela signifie qu'en Roumanie, la restructuration de l'occupation de la force du travail n'a pas été réalisée par la substitution naturelle entre le travail et le capital, par le biais de l'investissement et que, en fait, on n'a pas institué une restructuration conçue pour soutenir le développement économique.

En outre, dans le contexte de la crise économique on peut retenir comme significatifs les aspects suivants:

- la demande d'emploi a diminué considérablement, en raison de la réduction des investissements, de la faible demande pour les produits finis et en particulier, à cause de la crise économique et financière actuelle.
- l'offre d'emploi enregistre des déséquilibres structurels importants: occupationnelles et professionnelles, territoriales, selon l'âge, les catégories de compétences, etc.
- il y a un manque de dispositions juridiques visant à prévenir les blocages, les distorsions ou et' à assurer le fonctionnement normal du marché de travail.

- le partenariat spécifique au marché du travail est fragile et déficitaire du point de vue organisationnel. Les *Agences Manpower* et les centres de formation ne sont pas en mesure de couvrir tous les aspects des flux de la demande et de l'offre, la médiation, la formation professionnelle, ou la reconversion de la population active.

- l'adaptation difficile de l'offre à la demande d'emploi, en termes de compétence et des besoins identifiés sur le marché de travail. À cet égard, on prend en compte le degré d'inclusion des jeunes dans le système d'éducation, le niveau d'éducation de la population, la formation professionnelle conformément aux exigences du marché du travail, la formation continue tout au long de la vie.

- l'ampleur de la migration. Tout d'abord, On prend en compte, la migration des jeunes doués, dans la formation desquels on a investi, sans en tirer aucun bénéfice, à cause du fait que la plupart de ceux-ci ne reviennent plus travailler en Roumanie. D'autre part, on garde en vue le grand nombre de ceux qui quittent le pays pour travailler temporairement à l'étranger, qui diminue, en effet, le nombre de la population active de notre pays. Les statistiques montrent qu'entre 8% et 10% des roumains, âgés de 15 à 64 ans, sont partis pour travailler à l'étranger – ce qui se traduit par environ 2,7 millions de personnes. En 2008, les Roumains travaillant à l'étranger ont envoyé au pays environ 6 milliards d'euros, ce qui représente 5% du PIB¹.

- la diminution de la demande de main-d'œuvre, suite à la baisse des investissements, aux sorties du marché ou à la réduction du volume d'activité de certaines entreprises.

- tenant compte de l'état actuel de l'efficacité du travail en Roumanie, bien inférieur à celui enregistré dans les pays économiquement avancés, en particulier en comparaison avec les pays de l'UE, il faut intensifier les efforts bien fondus et constamment promus pour accroître considérablement la productivité du travail à tous les niveaux d'activité (poste de travail, secteur économique, secteurs socio-économiques, économie nationale). L'évolution des principaux indicateurs concernant l'emploi est illustrée dans le tableau ci-dessous.

¹ Sandu Dumitru – « Lumile sociale ale migrației românești în străinătate », maison d'édition Polirom, Iași, 2010.

Tableau 1 : L'évolution des principaux indicateurs portant sur l'emploi

	Taux moyen annuel 2003-2007	Taux moyen annuel 2008-2013	Taux moyen annuel 2014-2020
Population âgée de 15 à 64 ans	0,1	-0,1	-0,1
Population âgée de 65 ans et plus	1,0	0,8	0,8
Population active totale	-0,2	0,6	0,1
Population active âgée de 15 à 64 ans	-0,1	0,6	0,2
Population occupée totale	0,3	0,7	0,3
Population occupée âgée de 15 à 64 ans	0,4	0,8	0,4
Employés	1,7	1,1	0,6
Chômeurs	-5,4	-2,3	-2,3

Source : www.cnp.ro

Bien que l'ensemble de la population diminue progressivement, au cours des deux dernières décennies, l'âge de la population employée a augmenté de 0,4% par an, principalement en raison de l'inclusion dans cette catégorie de la génération née entre 1960-1965. En conséquence, aucune modification structurelle majeure n'est pas survenue, puisque les gens appartenant à cette tranche d'âge ne représentent que 3/5 du total. La politique valable jusqu'au 1989 a fait que la population entre 15-64 ans atteigne le nombre de 15 millions. Par la suite, la catégorie de la population active va inclure une génération moins nombreuse, née après 1990 et va perdre progressivement les générations nées pendant la guerre.

La population active va diminuer d'au moins 1,5 million de personnes en 2025 et tombera en dessous de 11,5 millions ou près de 10 millions en 2050. La proportion démographique de dépendance augmentera. Alors qu'en 2002, la proportion totale était de 45,7 personnes inactives à 100 habitants (25,2 jeunes et 20,5 personnes âgées), en 2025 ce nombre augmentera à 50, et en 2050 devrait atteindre 70 (45 personnes âgées et seulement 25 jeunes).

L'analyse de la main-d'œuvre, jusqu'en 2020, met en évidence certains aspects :

- le taux de diminution de la population active est supérieur à la croissance de la population d'ici en 2020;
- le taux d'emploi diminuera plus lentement que l'effectif actif total.

Cette analyse de l'évolution de l'activité, du taux d'emploi et des groupes de population active montre que:

- la tendance estimée est positive et le rythme de croissance économique envisagé requiert de nombreuses ressources de travail;
- il y a un consensus concernant les flux externes d'emploi. Ceux-ci auront une incidence sur le marché du travail en Roumanie.

Les changements structurels ont un impact majeur sur le marché du travail. Les plus importants changements structurels ayant un impact majeur sur le marché du travail sont les suivants:

- du point de vue numérique, la diminution la plus notable se produit dans les tranches d'âge de 20 à 24 ans et de 25 à 29 ans. Alors que dans le premier cas la réduction de 40% serait due à la poursuite des études et donc, à la préoccupation pour la formation continue si bénéfique pour le marché du travail, la diminution de 37,5% dans la tranche d'âge de 25 à 29 ans (et dans les tranches d'âge de 30 à 34 ans) ne pourrait avoir que des effets négatifs. La baisse démographique influence l'offre d'emploi et, en plus, ce qui est très important, des groupes jeunes, à haut potentiel disparaîtraient du marché national pour s'orienter vers celui international. Ces pertes provoqueraient des déséquilibres sur le marché du travail national et nuiraient à la compétitivité de la Roumanie sur les marchés internationaux.
- la croissance la plus rapide pendant toute la période mentionnée concerne les personnes appartenant à la tranche d'âge de 35 à 39 ans. Leur présence sur le marché du travail, au moins actuellement, est un facteur qui assure des capacités productives et créatives, avec certaines limites.
- l'ampleur de la tranche d'âge de 50-59 ans a augmenté au cours de la période mentionnée, ce qui peut être considérée comme un facteur de tension sur le marché du travail. À cet âge-là, la mobilité professionnelle

diminue et, après le licenciement, la réintégration s'avère beaucoup plus difficile surtout si le chômage est durable.

- les tranches d'âge de plus en plus hautes détiennent les poids les plus significatifs dans la structure par âge de la force de travail.

Les déséquilibres manifestés sur le marché du travail à cause des structures démographiques de la population active sont aggravés par les essais sans succès de réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs sur ce marché. Il ya trois aspects importants à considérer:

- il y a une réduction du potentiel de travail à cause du standard de vie plus bas que dans les pays occidentaux, parce que la société ne peut pas compenser les pertes engendrées par d'autres facteurs ou mécanismes, tels que la technologie de pointe ou l'immigration;
- le marché domestique ne peut pas retenir la force de travail parce que l'offre de revenus est plus réduite que dans l'UE;
- il n'y a pas une culture du travail qui fasse face au nouveau contexte, mais plutôt une forte résistance au changement.

2. La formation des ressources humaines - un facteur-clé pour la modernisation de la société roumaine

La dynamique mondiale des affaires dans ce nouveau millénaire a généré un besoin significatif en matière de compétences dont la création, maintien et développement ne peuvent être réalisées que par un processus d'apprentissage continu. Cela suppose le développement continu du potentiel humain, ce qui stimule et encourage les individus à acquérir des connaissances, des compétences et des valeurs dont ils auraient besoin tout au long de la vie et à les appliquer avec confiance, créativité et plaisir à toute occasion, circonstance ou dans tout contexte. La satisfaction des besoins d'acquisition des compétences ne se réalise pas toujours par des actions et par des ressources propres. Souvent, les grandes entreprises d'affaires développent des partenariats avec des compagnies spécialisées en services d'éducation et de formation managériale, ce qui leur permet de bénéficier, le plus souvent, des services professionnels.

Tout au long de l'histoire moderne, tous les pays ont mis l'accent sur le développement économique. Après une longue période, le monde se réoriente vers le véritable but de l'économie : l'homme, l'assurance de son bien-être et de sa sécurité, au niveau individuel et social à la fois. Il est naturel que les sociétés humaines recherchent une nouvelle voie de développement et qu'elles intègrent la dimension humaine dans une perspective différente - celle de la complexité et la diversité, dans laquelle c'est l'éducation qui détient un rôle primordial. Dans ce processus complexe, la société a comme partenaires de base les institutions d'éducation dont le rôle change, dans un monde où les informations sont accessibles par les systèmes modernes d'information et de communication. Ainsi, l'éducation devient partie intégrante du processus de globalisation et également, une ressource pouvant assurer un avantage compétitif à long terme.

Pour longtemps, l'éducation a été perçue comme un système ayant pour but la formation des jeunes qui, après une décennie ou deux d'assimilation théorique des informations censées nécessaires pour le travail productif, étaient intégrés au sein des entreprises. Quoiqu'on puisse prétendre qu'on *humanise* le processus éducatif, en lui attribuant des dimensions multiples (affectives, morales ou esthétiques), la réalité est que les changements sont difficiles à gérer ; cette situation pourrait s'expliquer par le fait que l'éducation demeure un système avec un input et un output efficaces, dans la mesure où les statistiques, les coûts de l'infrastructure et le personnel utilisés l'indiqueraient.

Pour une entreprise, les ressources humaines représentent des ressources stratégiques. Par conséquent, leur formation devient un élément crucial pour l'eupéanisation. L'approche de la formation professionnelle, en tant qu'investissement dans les ressources humaines, caractérise de plus en plus les entreprises européennes. Les différences entre les niveaux de développement économique, de contextes culturels et sociopolitiques, permettent la compréhension du développement des pays européens dans le contexte de l'évolution du binôme « investissement-formation professionnelle ».

Si la prise de conscience du rôle de la formation devrait être généralisée, ainsi que la conception des politiques adéquates dans ce domaine, sa mise en place devrait quand-même demeurer contingente. De nombreuses entreprises se font remarquées par leurs efforts d'eupéanisation, ce qui rime avec des programmes de formation se concentrant soit sur l'apprenti, soit sur le contenu comme une conséquence de l'eupéanisation des différents aspects de la gestion ou la stratégie d'entreprise (formation dans le domaine du management interculturel).

Sans envisager l'eupéanisation de la formation professionnelle comme un problème particulier, la pratique montre qu'elle joue un rôle déterminant pour le

succès des diverses politiques de gestion des ressources humaines au niveau européen.

A présent, on pourrait parler non pas d'un système de formation continue dans le domaine de la gestion, mais plutôt de bon nombre de fournisseurs de services qui cherchent à adapter leur offre à la demande occasionnelle de formation de gestion. Parmi les fournisseurs de programmes de formation continue on distingue toute une série d'établissements d'enseignement supérieur, qui, grâce à des programmes de collaboration avec des universités des Etats-Unis, du Canada, des pays de l'Union Européenne ou du Japon, ont développé l'enseignement de troisième cycle (postuniversitaire) et les services de consultance et d'assistance dans le domaine de la gestion. Le marché de la formation continue dans le domaine de la gestion est dominé par de nombreuses petites entreprises spécialisées en consultance, qui, par faute de standards éducationnels et d'un système d'accréditation des fournisseurs de services, offrent une palette large de programmes de formation, sans pour autant garantir que les diplômes délivrés sont unanimement reconnaissables. Les seules institutions à fournir de tels diplômes restent les universités et les grandes écoles accréditées par le Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche, à base des évaluations effectuées par *l'Agence Roumaine pour l'Assurance de la Qualité dans l'Enseignement Supérieur*. Cependant, même si ces diplômes jouissent de la reconnaissance académique, ils ne certifient pas l'acquisition des compétences managériales.

Par ailleurs, ce que manque toujours c'est une autorité nationale compétente pour la formation continue des managers ou des gérants. Récemment instituée, *l'Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle* ne résout pas le problème, car elle n'a plus de responsabilités concernant la formation. La formation managériale initiale et continue ont été prises en charge et suivies pendant la période 1993-1998, par *International Management Foundation (FIMAN)*, en tant qu'activité complémentaire à sa mission principale - la gestion des programmes internationaux d'assistance dans le domaine de la formation professionnelle et en particulier, de la formation dans le domaine de la gestion. Les associations professionnelles (*L'Association des Conseillers en Gestion de Roumanie - AMCOR, l'Association des Spécialistes en Ressources Humaines, l'Association Générale des Économistes de Roumanie - AGER, l'Association Générale des Ingénieurs de Roumanie - AGIR, etc.*) n'ont pas des préoccupations consistantes concernant l'organisation de la formation en gestion.

L'utilité des services de formation est largement reconnue. Cependant, l'efficacité de cette activité a des limites évidentes. Les employeurs se montrent souvent critiques face à la qualification des diplômés roumains réticents à l'idée d'investir du temps et d'argent pour adapter les recrutés aux exigences de leurs

organisations. Actuellement on estime que 19 sur 20 des nouveaux employés ont besoin d'un programme de formation.

Du désir de changer cet état de choses et d'amélioration continue du processus éducatif, en Roumanie, on a créé l'*Agence Nationale pour les Qualifications de l'Enseignement Supérieur*, dont le rôle est de définir et de proposer au Ministère de l'Éducation et de la Recherche les qualifications qui seront attribuées à la fin des divers cycles de formation éducationnelle. Le cadre national de qualifications aura un statut juridique et les universités seront obligées de s'y conformer.

Pourtant, la formation des ressources humaines n'est pas uniquement fondée sur les institutions d'enseignement supérieur, elle est beaucoup plus complexe. Le domaine des services d'éducation est particulièrement compétitif. Dans l'effort de maintenir ou même d'augmenter l'avantage compétitif, les experts, les formateurs ou bien les enseignants, en collaboration avec le personnel des sociétés qui opèrent sur ce marché, évaluent constamment la qualité des programmes, la satisfaction et la fidélité des clients (Duhăneanu, Rașcă, 2008). Pour avoir toujours un pas en avant sur ses concurrents, les entreprises examinent également les tendances nationales et internationales les plus récentes dans le domaine. Parmi les constatations les plus importantes au sujet de l'éducation managériale dans le contexte de la crise actuelle, on pourrait citer:

(1) les leaders perçoivent la formation comme essentielle pour la qualification, la satisfaction et la fidélité des managers bien qu'en cas de difficultés financières, ils réduisent les budgets alloués à la formation;

(2) les ventes dans « l'industrie » de la formation ont chuté de jusqu'à 50% en 2009, suite à la crise; les petites entreprises de formation ont perdu des clients à cause de leur incapacité d'adapter leur offre par rapport aux divers besoins des entreprises-clientes, de plus en plus exigeantes;

(3) le top management de celles-ci est devenu plus prudent dans le suivi de la rentabilité de l'investissement dans les programmes de formation (Rașcă et Deaconu, 2010), la rentabilité de l'investissement est devenu le facteur primordial dans la décision de maintenir la relation avec un fournisseur de programmes de formation (Firică, Dumitrescu, 2009);

(4) la décision d'envoyer une personne pour suivre un programme de formation est, d'un côté, le résultat d'une analyse approfondie des besoins de formation professionnelle et, d'autre part, elle dépend de l'expertise et de la réputation détenue par chaque fournisseur de services de formation dans un certain domaine;

(5) tandis que les entreprises s'efforcent à réduire les charges et, implicitement, les budgets alloués à la formation, les gérants sont de plus en plus conscients qu'afin de

rester compétitifs dans un marché du travail de plus en plus complexe, il faut mettre à jour et améliorer leurs compétences et connaissances avec les dernières méthodes et concepts dans le domaine; dans ce sens-ci, les gérants se montrent de plus en plus prêts à payer de leurs poches des cours de bonne qualité, ayant une nette préférence pour les entreprises fournissant des qualifications reconnues au niveau national et international. Dans le même temps, les enseignants, les formateurs, ou les experts rapportent une amélioration de la qualité des discussions pendant les formations, du travail en équipe et en réseau, ainsi qu'une diminution de l'absentéisme.

3. Les services d'éducation et de formation offerts par l'Académie d'Études Économiques de Bucarest

Conformément à sa mission, l'Académie d'Études Économiques de Bucarest est et veut rester l'institution de l'enseignement supérieur économique et de l'administration publique en Roumanie la plus prestigieuse et se qualifier parmi les meilleures universités en Europe, par le contenu et la modernité du processus d'éducation, par le dynamisme de l'innovation, par l'implication dans les partenariats stratégiques avec l'environnement économique et social, national et international.

L'implication de cette institution dans la formation managériale est assurée par l'offre diversifiée de programmes pour ceux qui envisagent une carrière dans le domaine de la gestion ou de ceux qui y travaillent déjà, en tant que gérants dans les organisations publiques et privées dans divers domaines d'activité. Les principaux axes d'activité sont les suivants:

- *MBA roumain-canadien*, organisé en collaboration avec *l'Université d'Ottawa, École de Gestion Telfer* du Canada, a préparé, pendant ses 15 années d'existence, 800 spécialistes -dont la plupart occupent à présent des fonctions managériales dans les grandes entreprises.
- *MBA - INDE* (Institut National pour le Développement Économique), créé en 1991, suite d'un accord intergouvernemental entre la France et la Roumanie, par le biais de *l'Académie d'Études Économiques (ASE)* et le *Conservatoire National des Arts et Métiers* à Paris (CNAM), est une école de formation continue, postuniversitaire intégré dans le réseau des institutions d'enseignement du Ministère de l'Éducation Nationale. Dès le début, sa mission a été la formation de spécialistes dans le domaine de la gestion, en vue de remporter le défi de l'adaptation à l'économie de marché et également, de savoir répondre aux exigences relatives à l'intégration dans l'espace économique européen.

- les programmes de master, avec une durée de deux ans, créés dans les 11 facultés de l'Académie d'Études Économiques.

- les programmes offerts par le Département de Formation Continue de l'Académie d'Études Économiques. Le Département a été conçu et fonctionne afin de répondre aux besoins de formation des professionnels de l'environnement économique et managérial roumain, par des programmes postuniversitaires de spécialisation et de perfectionnement.

La réalisation de la mission de ce Département suppose à la fois la l'énonciation des objectifs fondamentaux et la réalisation de ceux-ci:

- le renforcement de la position de leader dans la formation continue en économie et gestion;

- le développement des compétences managériales et des spécialistes dans les entreprises roumaines;

- l'adaptation aux demandes et aux exigences du système de gestion de la qualité;

- l'augmentation du poids des revenus provenant des sources extrabudgétaires.

Depuis sa création, le Département de Formation continue a assuré la formation à plus de 6.000 spécialistes dans de divers domaines d'activité.

Par exemple, en 2010 :

- on a finalisé les programmes postuniversitaires de spécialisation, pour un total de 158 étudiants (diplômés), comme suit: Gestion des institutions publiques, Gestion de projets européens, Gestion de la santé, Analyse, contrôle et 'audit interne pour les institutions publiques, Diagnostic économique et financière de l'entreprise, Gestion de l'administration publique locale, Gestion des approvisionnements et des ventes, Gestion de la logistique, Gestion des projets, Gestion des Ressources Humaines, Audit dans des institutions publiques Gestion de l'élaboration des documentations économiques de et de la mise en œuvre des projets bénéficiant d'un financement européen ;

- on a réalisé et accompli huit programmes de formation de troisième cycle, dans lesquels 428 participants ont été impliqués, comme il suit: Gestion

académique Gestion de l'enseignement à distance, Gestion de l'administration publique locale, Management & Leadership, Gestion des achats et des investissements publics, Gestion de la police locale, Gestion des institutions publiques, Analyse économique et financière.

Bibliographie:

[1] Abrudan, M.M., Deaconu, A., Săveanu, T., Lukacs, E., Matei, M., (2010) - « Trainees' feedback integration within the professional training programs redesign in the human resources field. » dans « Proceedings of the World Scientific and Engineering Academy and Society »: *5th International Conference Economy and Transformation Management, (EMT'10)*, Timișoara, Roumanie, 24-26 octobre, 2010.

[2] Andriessen, D., (2006)- « On the methaphorical nature of intellectual capital: a textual analysis. » dans « Journal of Intellectual Capital », 7(1), pp. 93 – 110.

[3] Deaconu, A. and Rașcă, L., (2010) -« The Role of the Professional Training of Human Resource in the Employer-Employer Partnership. » dans « Universitatea Ovidius. Proceedings of the international conference Probleme actuale ale economiei globale », 4^e édition, Constanța, Roumanie, 21-22 mai 2010.

[4] Duhăneanu, M. și Rașcă, L., (2008). « Creating sustainable competitive advantage in managerial education – the case of ASEBUSS. » dans « Societatea Română pentru Asigurarea Calității (Ed), » supplément du journal « Calitatea – « Access la success » ; *Proceedings of the first ASEBUSS International Conference* » 9^e édition, no. 92, Bucarest, pp. 35-41.

[5] Florescu, C., Balaure, V., Boboc, St., Cătoiu, I., Olteanu, V., Pop, Al., N. – « Marketing », maison d'édition *Marketer, Groupe Académique de marketing et management*, Bucarest, 1992;

[6] Lefter, V., Manolescu, A., Chivu, I., Deaconu, A., Rașcă, L., Popa, I., Mihalache, V. – « Managementul resurselor umane – studii de caz, probleme, teste », maison d'édition *Editura Economică*, Bucarest, 1999.

[7] Sandu Dumitru – « Lumile sociale ale migrației românești în străinătate », maison d'édition *Polirom*, Iași, 2010.