

# L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Principales conclusions  
des examens de l'OCDE par pays



**Forum politique à haut niveau sur les migrations, Paris, 29-30 juin 2009**

# **L'intégration des immigrants et de leurs enfants sur le marché du travail**

**PRINCIPALES CONCLUSIONS DES EXAMENS DE L'OCDE PAR PAYS**



Organisation de coopération et de développement économiques  
Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales



## *Avant-propos*

L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail n'est pas seulement une question importante du point de vue des perspectives économiques mais elle a aussi des implications pour l'intégration dans la société en général. Une participation active au marché du travail est indispensable pour assurer la cohésion sociale, l'autonomie des migrants en tant que citoyens et pour que la population des pays d'accueil accepte plus d'immigrés.

Nous savons par expérience que les immigrés, et en particulier ceux arrivés récemment, ont tendance à être touchés plus fortement par la crise économique. Cela peut entraîner des conséquences négatives à long terme sur leurs perspectives d'intégration. La question de l'intégration est primordiale d'autant que de nombreux immigrés sont arrivés dans les pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie. Dans la mesure où une grande partie des immigrés arrivés récemment souhaiteront s'installer dans les pays d'accueil, leur intégration reste prioritaire et les gouvernements doivent continuer à agir dans ce sens.

L'OCDE a entrepris depuis quatre ans l'analyse de l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail au travers de revues par pays; huit d'entre-elles ont déjà été publiées dans deux volumes de la série *Des emplois pour les immigrés (Jobs for Immigrants)*. Dans la plupart des pays de l'OCDE, le taux de chômage des immigrés est plus élevé que celui des personnes nées dans le pays, mais cela varie selon les pays et les différents groupes d'immigrés. En fait, les revues par pays ont bien montré la diversité de la situation des immigrés sur le marché du travail et combien il est difficile d'identifier avec précision pourquoi les immigrés et leurs enfants obtiennent des résultats défavorables sur le marché du travail. La situation des immigrés sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE renvoie à plusieurs vagues migratoires de personnes possédant des qualifications et des expériences différentes, à des modes d'ajustement variés pour tenir compte des changements sur le marché du travail et à des statuts de résidence plus ou moins affectés par l'évolution des politiques migratoires.

Un des principaux résultats de ces revues est que les différences observées par rapport aux performances sur le marché du travail entre les immigrés et les personnes nées dans le pays sont attribuables pour une faible part au fait que les immigrés sont moins qualifiés en moyenne. Si l'on considère les performances des personnes nées dans le pays et possédant des niveaux d'éducation similaires, on constate que les immigrés peu qualifiés obtiennent souvent de meilleurs résultats. Mais ce sont les enfants des immigrés peu qualifiés qui soulèvent aujourd'hui un défi alors qu'ils arrivent en grand nombre sur le marché du travail dans plusieurs pays de l'OCDE. En fait, il n'est pas surprenant que les immigrés entrés à l'âge adulte éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Ils possèdent des caractéristiques propres à leurs pays d'origine pouvant limiter leur degré d'employabilité. Ce qui est plutôt surprenant, c'est que les enfants d'immigrés nés et éduqués dans le pays d'accueil continuent à éprouver des difficultés même s'ils ont de bonnes qualifications. Il s'agit là d'un phénomène que de nombreux pays de l'OCDE n'ont pas prévu et qui aujourd'hui ne peut être directement lié à la crise économique.

Bien que l'intégration des immigrés fasse partie aujourd'hui des priorités des pays de l'OCDE, il semble bien que c'est le succès des enfants d'immigrés qui constitue la référence de toute intégration réussie.

En mettant l'accent sur les difficultés d'intégration des immigrés sur le marché du travail, on prend le risque d'occulter le fait que de nombreux immigrés en provenance de pays très variés finissent par réussir avec le temps. Les préoccupations politiques concernent les problèmes du moment et de ce fait on risque d'exagérer l'ampleur de ces problèmes. En dépit des difficultés soulignées dans ce document, de nombreux immigrants ainsi que leurs enfants occupent aujourd'hui des emplois en relation avec leur niveau de qualifications. Ce sont ces exemples qui prouvent que l'intégration sur le marché du travail est un objectif réaliste. Mais il y a encore beaucoup de potentiel non utilisé parmi les immigrés et leurs enfants. Une politique d'intégration réussie sur le marché du travail consiste à tirer le meilleur de ce potentiel pour le bénéfice tant des migrants que de la société des pays d'accueil.



John P. Martin,  
Directeur,  
Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales

## Préface

Ce document présente les principaux résultats obtenus et les leçons tirées des études par pays que l'OCDE a effectuées sur l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail. Les premiers résultats de ces travaux ont fait l'objet de publications par l'OCDE sous la forme de deux volumes. Le premier intitulé, *Jobs for Immigrants (Vol. 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, est uniquement disponible en anglais. Le deuxième a paru sous le titre *Les migrants et l'emploi (Vol. 2): l'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*. La Norvège et la Suisse sont actuellement en cours d'examen.

Cette synthèse commence par un panorama des développements récents des politiques d'intégration et des principales caractéristiques des immigrés sur le marché du travail par rapport aux personnes nées dans les pays d'accueil. Puis, le document contient une analyse des principaux déterminants de la situation des immigrés sur le marché du travail. Les raisons qui font que les enfants d'immigrés nés et éduqués dans le pays d'accueil continuent à être désavantagés sont ensuite examinées. Ce document se termine par des recommandations générales issues des revues par pays et par un catalogue des bonnes pratiques en vigueur dans les pays étudiés.



## L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

### Principales conclusions des examens de l'OCDE par pays

*L'intégration des immigrés sur le marché du travail est une question qui mobilise l'attention dans de nombreux pays de l'OCDE.*

L'intégration des immigrés sur le marché du travail est une question centrale dans de nombreux pays de l'OCDE pour plusieurs raisons. Dans la plupart des pays, les immigrés et leurs enfants enregistrent de moins bons résultats sur le plan de l'emploi que les personnes nées sur le territoire et qui ne sont pas issues de l'immigration. Les immigrés, ceux de fraîche date en particulier, comptent aussi parmi les populations les plus durement touchées en cas de ralentissement de l'activité économique, ce qui, dans le contexte actuel, renforce le caractère prioritaire de l'intégration. La question de l'intégration a également pris de l'importance en raison de l'arrivée récente de très nombreux immigrés et enfants d'immigrés sur les marchés du travail des pays de l'OCDE. De surcroît, pour que l'immigration reste une solution envisageable en aidant à combler les pénuries de main-d'œuvre -- notamment dans le contexte du vieillissement démographique, problème qui prendra plus d'acuité dès la fin de la présente récession --, il importe que les immigrés et leurs enfants soient bien « intégrés » au sein de la société dans les pays de l'OCDE. Si l'insertion sur le marché du travail ne garantit pas nécessairement l'intégration sociale, elle joue de toute évidence un rôle essentiel en permettant aux immigrés de vivre en citoyens autonomes dans les pays d'accueil. Elle contribue également à l'acceptation de l'immigration par la population locale et à la pérennisation de la politique migratoire sur le long terme. L'intégration sur le marché du travail pourrait bien être l'élément le plus important de l'intégration des immigrés, quelle que soit la définition donnée à ce terme. Ainsi, le succès de la politique d'intégration est un défi majeur et les pays ont récemment cherché à mettre en œuvre des réformes visant à atteindre cet objectif.

### Évolution récente des politiques d'intégration : ministères responsables et programmes d'accueil

*La tendance est à confier la responsabilité de l'intégration à des agences ou des ministères spécialisés.*

L'intégration des immigrés et de leurs enfants est un enjeu qui a des répercussions sur de nombreux dispositifs et politiques publics différents à tous les niveaux de l'administration publique. Dans de nombreux pays de l'OCDE, de nouvelles entités spécialisées, en charge de la politique d'immigration et/ou d'intégration, ont vu le jour ces dernières années, témoignant de l'importance croissante de cette problématique. En Belgique, au Danemark, en France et aux Pays-Bas, des ministères distincts dotés de responsabilités en matière de politiques d'immigration et/ou d'intégration ont été créés, suivant l'exemple déjà ancien des pays d'installation, comme l'Australie ou le Canada. Ces ministères n'ont certes pas de pouvoirs formels dans tous les domaines d'action liés à l'intégration mais, en règle générale, ils coordonnent les activités des autres

ministères impliqués dans le processus d'intégration. Cette forme de « concertation des politiques » existe également au Portugal, par le biais du Haut Commissariat pour l'immigration et le dialogue interculturel, et en Allemagne, au travers du Commissariat aux migrations, aux réfugiés et à l'intégration de la Chancellerie fédérale.

***Les programmes d'intégration civique destinés aux nouveaux arrivants sont de plus en plus répandus...***

Ces ministères spécialisés ont souvent accordé une attention particulière aux nouveaux arrivants. De fait, dans la plupart des pays, après la période d'installation, les immigrés sont considérés comme faisant partie de la clientèle générale des services publics, même si les services publics généraux sont souvent complétés par un nombre limité de mesures ciblant les immigrés généralement de façon indirecte. Tous les pays examinés jusqu'à présent ont mis en place des programmes d'accueil des nouveaux arrivants mais l'ampleur et la portée de ces programmes varient considérablement d'un pays à l'autre. Ces programmes comprennent généralement quelques éléments d'information sur le pays hôte et les services publics généraux. Toutefois, l'essentiel des programmes d'accueil concerne dans la plupart des cas des cours de langue mais, là encore, l'ampleur et la portée de cette formation varie considérablement selon les pays. En France, aux Pays-Bas et en Belgique (et notamment en Flandre), les programmes d'accueil ont pris la forme d'une politique d'« intégration civique ». Cette politique d'intégration civique ne vise habituellement pas l'intégration sur le marché du travail à titre principal. Elle est plutôt ciblée sur l'intégration dans la société, qui se mesure par la maîtrise de la langue et la connaissance des institutions et de l'histoire du pays hôte. La fréquentation des cours d'intégration civique est généralement obligatoire pour la quasi-totalité des nouveaux arrivants. Une connaissance rudimentaire de la langue du pays hôte est parfois exigée des migrants candidats au regroupement familial avant leur admission sur le territoire, bien que, en présence de jeunes enfants, cette disposition puisse retarder l'intégration à un âge crucial.

***...mais on ne sait pas toujours très bien s'ils ont un impact bénéfique sur l'intégration sur le marché du travail.***

La maîtrise de la langue du pays hôte et une connaissance rudimentaire de ses institutions sont des préalables à l'intégration, non seulement sur le marché du travail mais aussi au sein de la société dans son ensemble. Il faut toutefois trouver un juste équilibre entre la durée des programmes ou le niveau de maîtrise de la langue exigé des participants, d'une part, et l'objectif d'une insertion rapide dans l'emploi, d'autre part. A titre d'exemple, les analyses concernant la Suède ont montré que suivre des cours de langue peu après l'arrivée améliore sensiblement les perspectives ultérieures d'emploi, mais qu'il existe, semble-t-il, un plafond (aux alentours de 500 heures) au delà duquel on ne constate plus d'effets additionnels. L'inconvénient d'un apprentissage trop long est que l'immigré est tenu éloigné du marché du travail, ce qui doit être mis en balance avec l'obtention d'une meilleure maîtrise de la langue. La prise en compte des objectifs de l'intégration sur le marché du travail dans la conception des stages d'accueil implique aussi d'investir davantage dans des cours de langue appliqués à l'activité professionnelle – idéalement dans le cadre d'une formation sur le lieu de travail – et le regroupement des immigrés par niveaux d'aptitude.

## Panorama des résultats des immigrés au regard de l'emploi

*En matière d'emploi, les immigrés enregistrent de moins bons résultats que les autochtones.*

L'attention mobilisée récemment autour des nouveaux arrivants a parfois fait oublier que la grande majorité des immigrés résident dans leurs pays d'accueil respectifs depuis de nombreuses années. Si l'on considère la situation au regard du marché du travail de l'ensemble de la population immigrée des pays de l'OCDE, la première observation marquante est que, par rapport à la population autochtone, les migrants enregistrent généralement de moins bons résultats au regard de l'emploi (voir tableau 1). Dans la plupart des pays de l'OCDE, leurs taux d'activité et d'emploi sont inférieurs à ceux des autochtones. Les immigrés sont également beaucoup plus touchés par le chômage et, dans un certain nombre de pays, dans une proportion double, voire plus élevée. Leurs résultats sont particulièrement médiocres en Belgique, au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède. Ils sont en revanche plutôt positifs dans les pays comme l'Australie, le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni. Ils ont également été plutôt favorables dans les « nouveaux » pays d'immigration, comme l'Espagne et le Portugal, car l'essentiel des migrations les plus récentes vers ces pays a été orienté vers les besoins du marché du travail.

**Tableau 1. Caractéristiques des populations immigrées et autochtones sur le marché du travail dans certains pays de l'OCDE, personnes de 15 à 64 ans, moyenne 2007/2008**

	% de la population née à l'étranger	Taux de participation		Taux d'emploi			Taux de chômage		
		Nés à l'étranger (NE)	Nés dans le pays de résidence (NR)	Nés à l'étranger (NE)	Nés dans le pays de résidence (NR)	(NR-NE) points de %	Nés à l'étranger (NE)	Nés dans le pays de résidence (NR)	Ratio NE/NR
<b>Hommes</b>									
Allemagne	14.0	82	82	69	75	6	15	8	1.9
Australie	27.7	80	84	76	81	5	4	4	1.1
Autriche	16.7	82	83	76	80	4	7	3	2.4
Belgique	10.8	72	74	61	70	9	17	6	2.8
Canada	21.2	83	82	78	77	-1	6	7	0.9
Danemark	8.6	78	85	72	83	11	8	3	2.7
Espagne	15.8	88	81	76	75	-1	13	7	1.8
États-unis	16.8	86	78	82	73	-8	5	6	0.9
France	11.4	78	75	69	70	2	12	6	1.8
Norvège	8.9	81	83	76	81	5	6	2	2.8
Pays-Bas	12.3	80	86	76	84	8	4	2	2.1
Portugal	7.9	87	79	81	74	-7	8	7	1.1
Royaume-Uni	13.0	83	83	78	78	0	7	6	1.1
Suède	14.0	80	83	71	79	9	11	4	2.5
Suisse	26.0	88	88	83	86	3	6	2	2.9
<b>Femmes</b>									
Allemagne	15.1	61	72	53	66	13	14	8	1.7
Australie	27.6	62	72	59	69	10	5	5	1.2
Autriche	18.4	62	71	57	68	11	9	4	2.1
Belgique	11.9	50	63	42	58	15	16	8	2.1
Canada	22.1	69	74	64	70	6	8	6	1.3
Danemark	10.1	64	79	60	76	16	6	4	1.5
Espagne	16.5	71	61	60	54	-6	15	11	1.4
États-unis	15.6	62	69	59	66	7	5	5	1.0
France	12.0	58	67	50	62	12	14	7	1.9
Norvège	9.4	73	77	69	76	6	5	2	2.1
Pays-Bas	13.6	62	75	58	73	15	6	3	2.3
Portugal	8.5	77	68	69	62	-7	11	10	1.2
Royaume-Uni	13.4	63	71	58	67	9	8	5	1.5
Suède	16.2	68	80	60	76	16	12	5	2.4
Suisse	26.6	71	77	64	74	10	9	3	2.8

*Note* : Les données pour les pays européens font référence au troisième trimestre à l'exception de l'Allemagne et de la Suisse qui font référence aux données annuelles de 2007. Le taux d'emploi correspond au ratio emploi/population en âge de travailler.

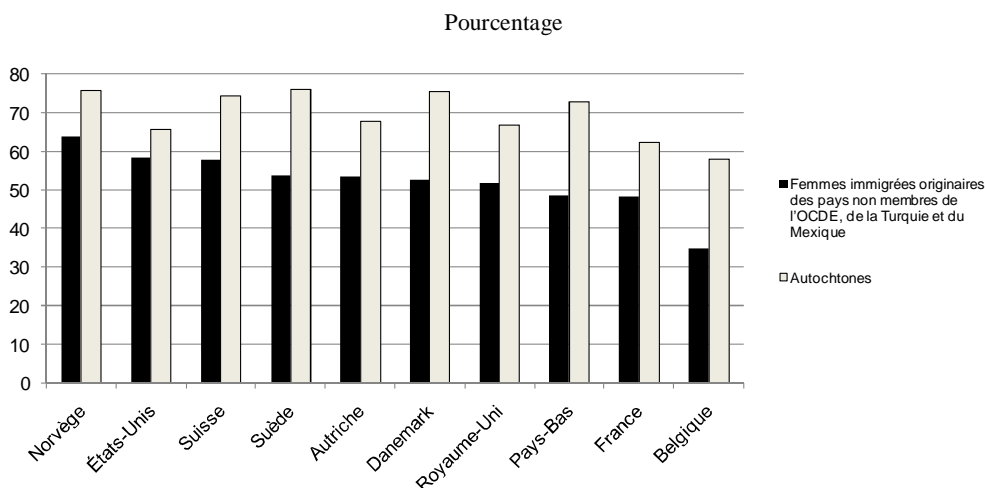
*Source* : Pays européens: Enquête européenne sur les forces de travail ; États-Unis : Current Population Survey, March Supplement ; Canada : Recensement 2006 ; Australie : Enquête sur la population active 2006.

## Principaux déterminants de la situation des immigrés sur le marché du travail

*Les femmes immigrées sont particulièrement désavantagées, surtout si elles sont originaires de pays non membres de l'OCDE, de Turquie ou du Mexique.*

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les taux d'activité et d'emploi des femmes immigrées sont systématiquement inférieurs à ceux de leurs homologues de sexe masculin, mais aussi à ceux des femmes autochtones, dont les taux d'emploi sont déjà inférieurs à ceux de leurs compatriotes de sexe masculin. En matière d'intégration sur le marché du travail, on peut donc parler d'un « double handicap » pour les femmes immigrées, celles qui sont originaires de pays non membres de l'OCDE, de Turquie ou du Mexique étant particulièrement désavantagées (voir graphique 1). Les raisons de cette situation sont nombreuses mais deux semblent particulièrement pertinentes. Premièrement, pour beaucoup de femmes immigrées, le motif principal de leur venue n'était pas le travail, mais plutôt de rejoindre leur conjoint qui, souvent, était déjà pourvu d'un emploi et, après leur arrivée, elles se sont occupées de leur foyer, etc. De plus, dans leurs pays d'origine, le taux d'emploi des femmes est généralement très faible. Cela soulève la question du « critère » qu'il convient de retenir, c'est-à-dire la question de savoir si, dans des pays comme la Suède où le taux d'emploi des femmes autochtones est élevé, il est réaliste d'attendre un comportement identique des femmes immigrées. Par ailleurs, ces dernières sont fréquemment affectées de façon disproportionnée par les restrictions à l'emploi imposées aux migrants de longue durée accueillis pour des raisons autres que le travail. Du fait des restrictions en matière d'accès au marché du travail ou de possibilités de formation imposées à ces catégories de migrants, l'absence d'activité professionnelle devient pour de nombreuses femmes immigrées un schéma bien ancré. Face à ce phénomène, beaucoup de pays de l'OCDE ont réagi en abolissant ce type de restrictions pour les migrants dont on peut s'attendre à ce qu'ils restent dans le pays.

**Graphique 1. Taux d'emploi des femmes autochtones et des femmes immigrées originaires des pays non membres de l'OCDE, de la Turquie et du Mexique, dans certains pays de l'OCDE, personnes de 15 à 64 ans, moyenne 2007/2008**



*Note :* Les données pour les pays européens font référence à la moyenne du troisième trimestre 2007/2008, à l'exception de la France (troisième trimestre 2008 seulement), des Pays-Bas et de la Suisse qui font référence aux données annuelles moyennes de 2006/2007.

*Source :* Enquête européenne sur les forces de travail (Eurostat), excepté pour les États-Unis 2007/2008 (Current Population Survey, March Supplement).

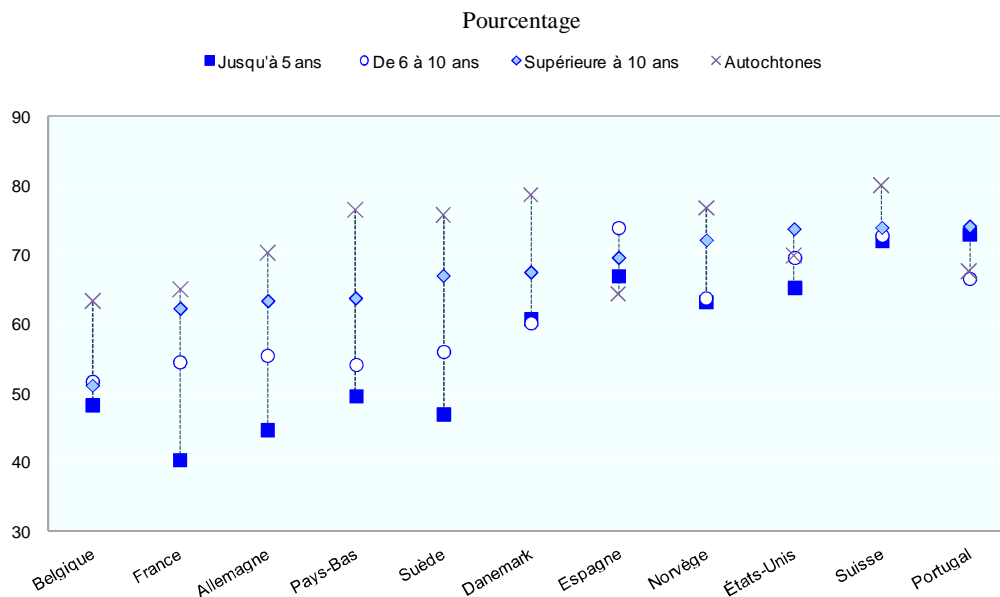
***La catégorie de migration (de travail, familiale ou humanitaire) est le déterminant le plus important des résultats au regard de l'emploi.***

La catégorie d'entrée est en général le déterminant le plus important des résultats des immigrés au regard du marché du travail. Les migrants venus pour des raisons d'emploi sont toujours « sélectionnés » d'une manière ou d'une autre (soit par l'employeur, soit par l'administration nationale), ce qui facilite leur intégration sur le marché du travail, non seulement dans les années suivant leur arrivée, mais aussi à plus long terme. Il en va tout autrement des personnes admises à titre familial ou humanitaire, pour lesquelles l'emploi est rarement le motif principal de migration. Ceux qui ont immigré pour des raisons humanitaires connaissent généralement le plus de difficultés d'intégration -- or, cette catégorie a représenté une large part des mouvements migratoires vers de nombreux pays européens de l'OCDE au cours des deux dernières décennies. Outre les migrants pour raisons familiales ou humanitaires, l'Australie, le Canada et les États-Unis ont aussi accueilli de nombreux migrants de travail (une immigration souvent illégale dans le cas des États-Unis). Cela a conduit à des flux plus importants, mais a également contribué à rétablir l'équilibre global des résultats des migrants sur le plan de l'emploi.

***Les immigrés présents dans le pays d'accueil depuis plus longtemps affichent généralement des taux d'emploi plus élevés, mais ne parviennent pas à rattraper les autochtones.***

En général, les immigrants arrivent en apportant des compétences acquises dans leur pays d'origine et qui peuvent ne pas être intégralement transférables dans le pays hôte. L'exemple le plus évident est celui de la langue, mais ces compétences peuvent aussi inclure la connaissance de méthodes de travail différentes, etc. Au fil du temps, les immigrés acquièrent progressivement un savoir spécifique au pays hôte et leurs résultats sur le plan de l'emploi s'améliorent et se rapprochent de ceux de la population autochtone. C'est notamment le cas des migrants autres que les migrants de travail. Les taux d'emploi de la population née à l'étranger, par durée de séjour, sur une année donnée, sont un indicateur approximatif de cette « convergence ». Bien que le graphique 2 ne montre pas l'évolution de l'emploi des mêmes migrants au cours du temps mais compare l'emploi de migrants qui ne sont pas arrivés la même année, globalement, le rythme de convergence est conforme aux attentes : les migrants présents dans le pays depuis plus longtemps affichent généralement des taux d'emploi plus élevés. Pour autant, même après plusieurs années, les immigrés enregistrent des taux d'emploi inférieurs à ceux des autochtones dans la plupart des pays. L'Espagne et le Portugal, tout au moins en 2006-2007, s'écartent de ce schéma général en ce sens que les immigrés de fraîche date y affichent des taux d'emploi supérieurs à ceux des immigrés présents dans le pays depuis longtemps, et même à ceux des autochtones, parce qu'une grande partie de l'immigration récente vers ces deux pays relève de la catégorie « travail ».

**Graphique 2. Taux d'emploi des immigrés comparé à celui des autochtones, selon la durée de séjour, dans certains pays de l'OCDE, personnes de 15 à 64 ans, 2006/2007**



Source: Enquête européenne sur les forces de travail (Eurostat) et Current Population Survey, March Supplement pour les États-Unis.

***Les immigrés sont affectés de manière disproportionnée par la situation économique globale...***

La situation de l'économie nationale est un autre déterminant majeur des résultats des immigrés sur le plan de l'emploi. Les indicateurs du marché du travail de cette population sont généralement affectés de manière disproportionnée par un ralentissement de l'économie, mais ils s'améliorent aussi plus fortement (du moins en termes absolus) que ceux de la population autochtone quand les performances de l'économie sont bonnes. Il y a plusieurs explications possibles à ce phénomène, notamment les types d'emplois occupés par les immigrés – souvent des emplois moins stables et peu qualifiés. Les emplois de ce type sont généralement plus sensibles à la situation de l'économie. De la même façon, les immigrés trouvent plus souvent du travail dans des secteurs sensibles à la conjoncture, comme le bâtiment. Il se peut aussi que les employeurs aient plus tendance à licencier des immigrés que des autochtones en période de ralentissement de l'économie. En tout état de cause, une atonie du marché du travail permet aux employeurs de se montrer plus sélectifs au stade de l'embauche, et des caractéristiques telles que le défaut de maîtrise de la langue, qui peuvent être considérées comme un frein à la productivité, peuvent être retenues pour filtrer et éliminer des candidats. Le comportement des employeurs n'est d'ailleurs pas nécessairement fondé sur des informations précises concernant tel ou tel candidat mais sur une idée générale ou des rumeurs quant à la productivité moyenne de certaines catégories d'immigrés. Lorsque les candidats sont très nombreux sur un marché de l'emploi peu dynamique, les employeurs ne sont pas vraiment incités à prospecter au-delà des limites du connu et du relativement prévisible.

***...et le fait d'arriver juste avant ou pendant un***

Un retournement de la conjoncture peut avoir un impact négatif durable sur les résultats globaux des immigrés, notamment si un grand nombre d'entre eux sont arrivés peu de temps auparavant ou si ce fléchissement est lié à un changement

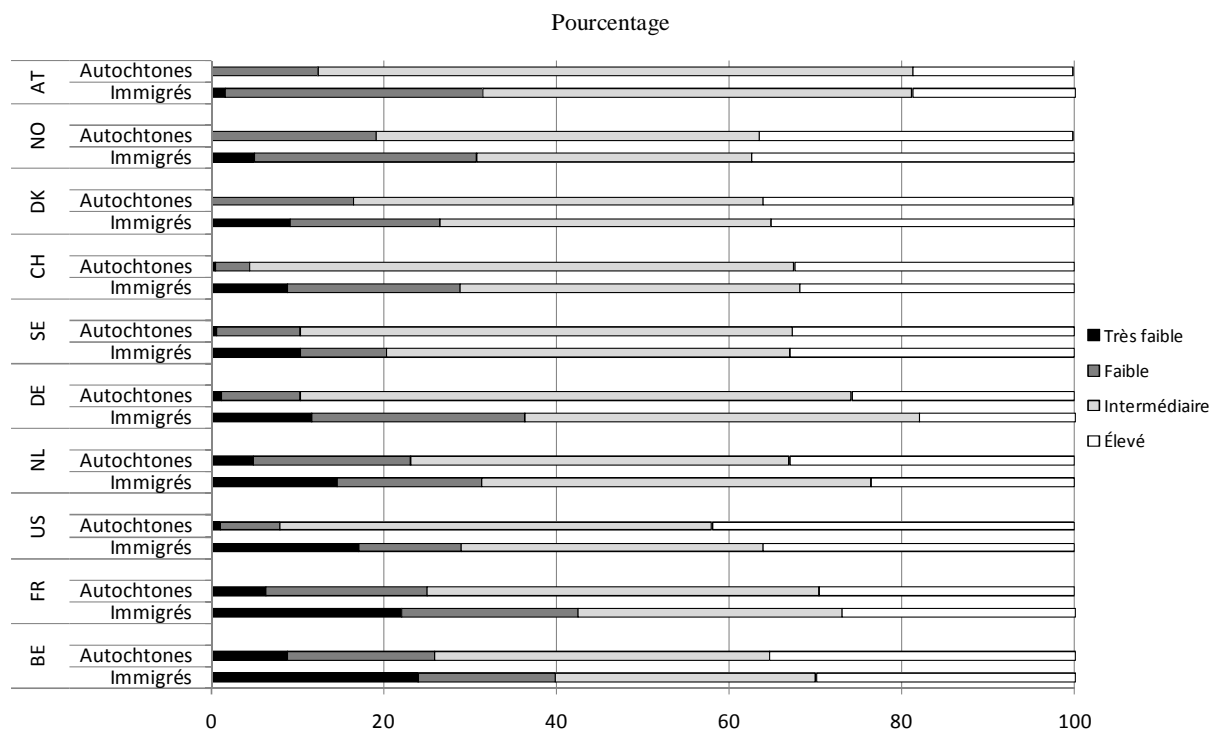
**retournement de conjoncture peut être durablement pénalisant.**

structurel majeur affectant les secteurs employant beaucoup d'immigrés. De surcroît, il faut plus de temps aux immigrants qui arrivent quand la conjoncture économique est médiocre pour trouver du travail, ce qui compromet leurs perspectives d'intégration à plus long terme. Cet aspect ne doit pas être négligé étant donné la forte augmentation des flux d'immigration enregistrée par de nombreux pays de l'OCDE juste avant la récession actuelle (voir l'édition spéciale 2009 des *Perspectives des migrations internationales* de l'OCDE pour davantage de détails).

**Beaucoup d'immigrés ont un niveau d'instruction très bas...**

Le niveau d'instruction est un autre déterminant majeur des résultats sur le marché du travail des autochtones comme des immigrants même si, comme on le verra plus loin, l'impact est généralement plus faible dans le cas des immigrants que dans celui des autochtones. Les immigrants sont en général surreprésentés parmi les personnes dont le niveau d'études est inférieur au deuxième cycle du secondaire (voir graphique 3). Dans beaucoup de pays, une part non négligeable de cette population n'a même pas atteint le premier cycle du secondaire, souvent considéré comme le niveau minimum pour être opérationnel sur le marché du travail. De fait, il est difficile de « comparer » les résultats de ces migrants à ceux des autochtones parce qu'on trouve rarement parmi ces derniers un groupe présentant un niveau d'instruction aussi faible que le leur.

**Graphique 3. Populations autochtones et immigrées par niveau d'éducation dans certains pays de l'OCDE, personnes de 25 à 54 ans, 2006/2007**



Note : « Très faible » se rapporte à l'enseignement primaire ou à un niveau inférieur (ISCED 0 et 1), « faible » à l'enseignement secondaire inférieur (ISCED 2), « Intermédiaire » aux enseignements secondaire supérieur et non universitaire de troisième niveau (ISCED 3 et 4) et « élevé » à l'enseignement universitaire (ISCED 5 et plus). - moyennes non significatives pour la publication.

Source : Enquête européenne sur les forces de travail (Eurostat), excepté pour les États-Unis 2007/2008 (Current Population Survey, March Supplement).

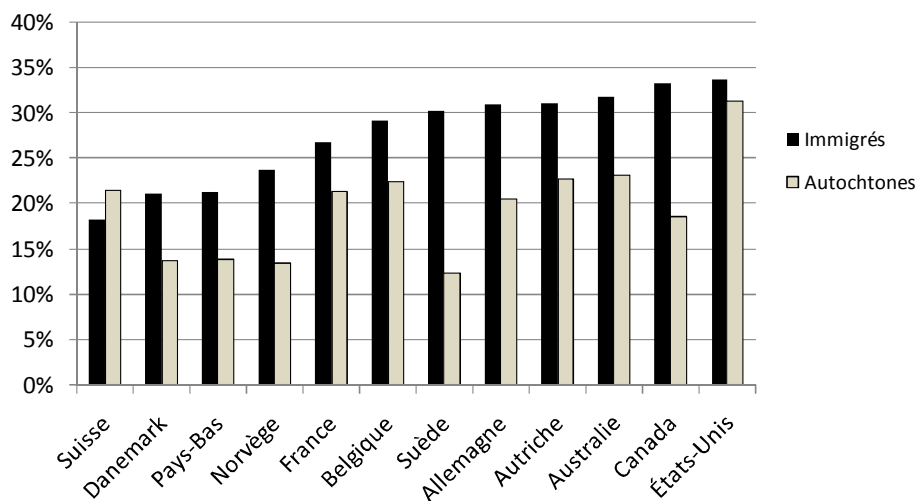
*...et les immigrés ayant des qualifications constatent souvent que celles-ci sont peu valorisées sur le marché du travail.*

*Cela s'explique en partie par l'absence de maîtrise de la langue, particulièrement importante pour les emplois hautement qualifiés.*

Récemment, de nombreux pays de l'OCDE ont adopté des mesures visant à favoriser l'immigration de travailleurs hautement qualifiés. Pour que cette stratégie soit viable et couronnée de succès, il importe de veiller à utiliser convenablement les compétences des immigrés. Toutefois, on a constaté à maintes reprises que les qualifications et l'expérience professionnelle obtenues à l'étranger sont significativement sous-valorisées sur le marché du travail. En termes de probabilités d'emploi et de niveau de salaire, le rendement des diplômes des immigrés est plus faible si ces diplômes ont été obtenus à l'étranger, surtout dans un pays non membre de l'OCDE.

Cette « décote » s'explique en partie par le fait que les employeurs ont parfois le sentiment que les diplômes et l'expérience acquis dans des pays non membres de l'OCDE ne sont pas pleinement « équivalents » à ceux obtenus dans le contexte national. D'où l'importance de la transparence des processus d'évaluation et de reconnaissance, dont le résultat devrait, le cas échéant, être assorti d'une offre de cours passerelles, qui permettent aux immigrés d'obtenir une qualification avec laquelle les employeurs sont familiers. En outre, la maîtrise de la langue du pays hôte est plus importante si l'emploi exige un niveau de qualifications élevé. Pour toutes ces raisons et pour d'autres encore, les immigrés dans la plupart des pays de l'OCDE, à l'exception notable de la Suisse, sont touchés de façon disproportionnée par le phénomène de la « surqualification » -- c'est-à-dire le fait, pour des personnes hautement qualifiées d'exercer des métiers peu à moyennement qualifiés (graphique 4). Toutefois, beaucoup de travailleurs autochtones se trouvent aussi dans une situation de « surqualification ». Une sensibilisation à ces questions est nécessaire pour éviter à la fois des attentes trop optimistes de la part des immigrés hautement qualifiés, et la frustration qui peut en résulter si ces attentes ne sont pas comblées.

**Graphique 4. Personnes de 15 à 64 ans hautement qualifiées employées dans des professions peu ou moyennement qualifiées, dans certains pays de l'OCDE, en pourcentage de la population employée, 2006/2007**



*Note* : Les données pour l'Australie se rapportent à l'année 2004, pour le Canada à l'année 2003. Les professions « peu » et « moyennement qualifiées » sont classifiées par la CIP-88 (peu : CIP catégorie 9, moyen : CIP catégorie 4-8).

*Source* : Australie : Survey of Education and Work ; Pays européens: Enquête européenne sur les forces de travail ; États-Unis : Current Population Survey, March Supplement ; Canada : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

*La validation des acquis devrait être extrêmement avantageuse pour les immigrés, mais ils en bénéficient rarement.*

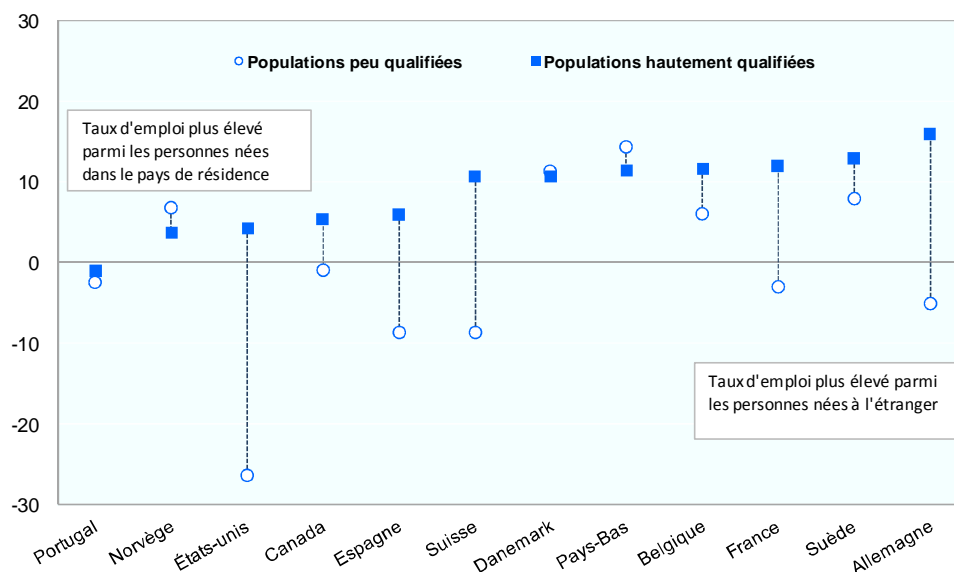
Comme les employeurs en savent généralement moins sur les compétences des immigrés que les immigrés eux-mêmes, on pourrait a priori s'attendre à ce que les dispositifs permettant de certifier les compétences (que les apprentissages aient été formels ou informels) soient extrêmement avantageux pour cette population. Cette « validation des acquis de l'expérience » (VAE) existe dans beaucoup de pays de l'OCDE, et le Portugal, les Pays-Bas et la France ont adopté récemment des nouvelles mesures pour l'encourager. Malheureusement, il est rare qu'on dispose de données sur l'efficacité de ce type de mesures et/ou sur la participation des immigrés à ces dispositifs. Lorsque ces informations existent, on observe que cette population est sous-représentée dans les dispositifs de type VAE. Ce constat suggère que cet instrument n'a pas encore été pleinement exploité – tant dans son ampleur que dans son champ d'application -- pour l'intégration sur le marché du travail. Ce fait n'a pas encore été entièrement reconnu par les administrations en charge de ces programmes, ni par les immigrés eux-mêmes..

*Souvent, les immigrés peu qualifiés sont relativement bien intégrés sur le marché du travail...*

Contrairement aux immigrés hautement qualifiés, qui enregistrent de moins bons résultats que les autochtones à niveau d'instruction comparable, les immigrés peu qualifiés affichent généralement un taux d'emploi proche de celui des autochtones à qualifications égales, quand il ne lui est pas supérieur. Trois pays seulement font exception à ce schéma général : la Norvège, les Pays-Bas et, dans une moindre mesure, le Danemark (graphique 5). En Belgique et en Suède, les résultats des immigrés peu qualifiés sont moins bons que ceux des autochtones ayant un niveau d'éducation comparable, mais ils sont tout de même relativement meilleurs que pour les hautement qualifiés.

**Graphique 5. Différences de taux d'emploi par niveau d'éducation entre les populations autochtones et immigrées, personnes de 15 à 64 ans, dans certains pays de l'OCDE, 2006/2007**

Points de pourcentage



Source : Pays européens : Enquête européenne sur les forces de travail (Eurostat) ; États-Unis : Current Population Survey, March Supplement ; Canada: Recensement 2006.

***...mais l'intégration de leurs enfants constitue un véritable défi.***

Il existe une tendance à la transmission intergénérationnelle des désavantages, même si les politiques peuvent amplifier ou atténuer ce phénomène. En raison du plus faible niveau d'instruction des parents immigrés dans beaucoup de pays européens de l'OCDE, on pourrait s'attendre à ce que les résultats scolaires de leurs enfants soient plutôt faibles. D'après les données de l'étude PISA de l'OCDE, ce faible niveau d'instruction des parents explique environ la moitié de l'écart entre les résultats scolaires des enfants d'immigrés et des enfants de parents autochtones. Néanmoins, des écarts significatifs subsistent dans de nombreux pays, même en prenant en compte le niveau d'éducation des parents ainsi que d'autres caractéristiques familiales. Les systèmes éducatifs semblent donc avoir des difficultés à former les élèves dont les parents ont un niveau d'instruction inférieur au niveau minimum présumé des parents autochtones.

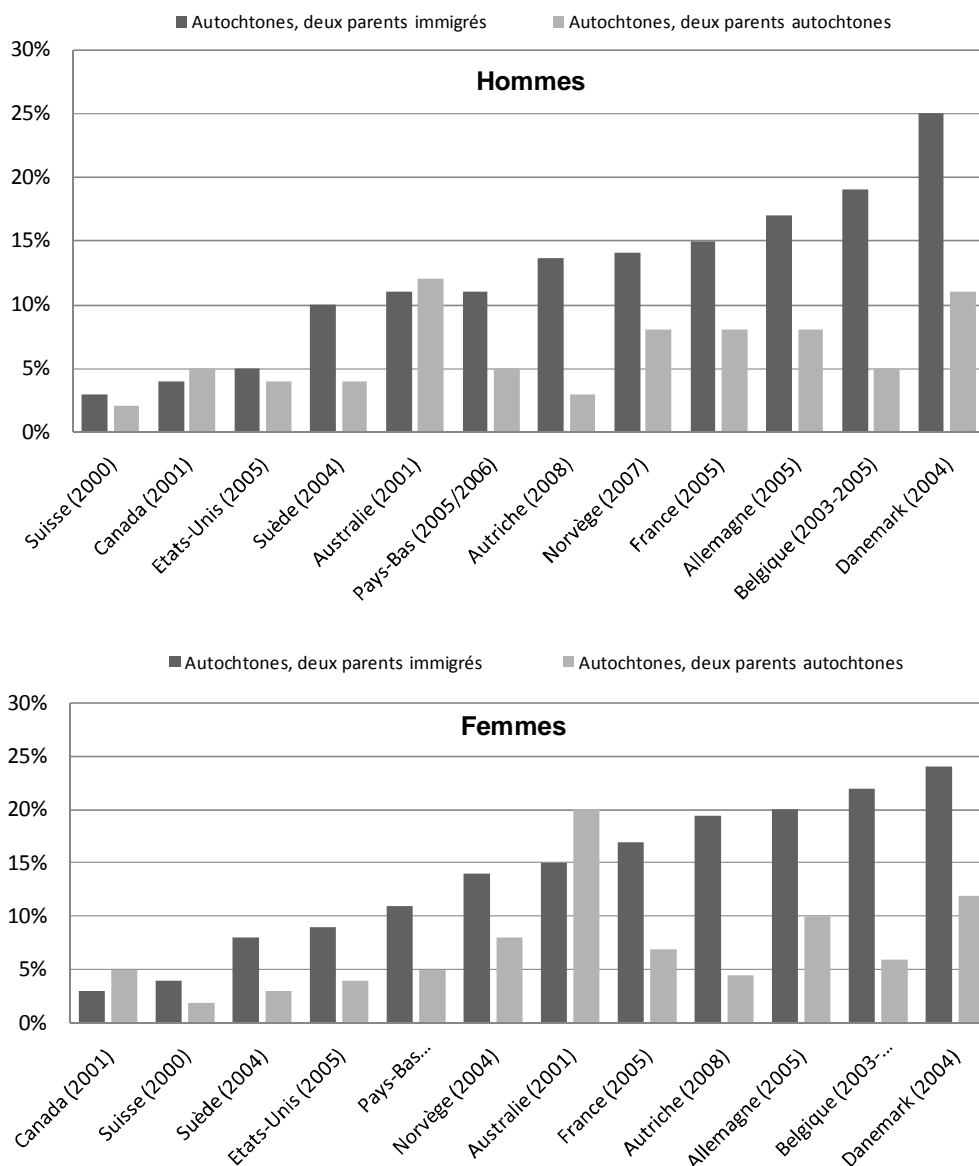
***L'intervention précoce est le mécanisme qui offre le meilleur rendement.***

La fréquentation précoce des institutions éducatives du pays de résidence est déterminante pour relever les niveaux de résultats scolaires, et l'on a pu constater qu'elle avait plus d'impact sur les enfants d'immigrés que sur leurs camarades nés de parents autochtones. Ainsi, les politiques destinées à améliorer les résultats scolaires des enfants d'immigrés semblent donner les meilleurs résultats quand elles sont appliquées dès le plus jeune âge, et plusieurs pays de l'OCDE, dont l'Allemagne et le Danemark, ont mis en place récemment des mesures en ce sens.

***A l'âge adulte, nombreux sont les enfants d'immigrés qui se retrouvent en marge du marché du travail, d'où la nécessité d'une action globale.***

Une forte proportion des enfants d'immigrés ayant déjà quitté l'école sont à la fois peu instruits et sans emploi (graphique 6). La Belgique et le Danemark sont les pays où ce pourcentage est le plus élevé, et les écarts entre les enfants de parents autochtones et les enfants d'immigrés sont aussi particulièrement importants dans ces deux pays, ainsi qu'en Autriche. Le groupe des jeunes peu instruits et sans emploi, qui inclut un nombre significatif de jeunes ayant abandonné leurs études, a été la cible de plusieurs mesures gouvernementales dans différents pays, dont la Belgique, le Danemark et la France. Cette action a souvent exigé des efforts spécifiques importants car ces jeunes, en marge du marché du travail, sont généralement hors d'atteinte des services sociaux et de l'emploi ordinaire.

**Graphique 6. Part des personnes sans diplôme du 2e cycle du secondaire et sans emploi, enfants d'autochtones comparés aux enfants d'immigrés nés dans le pays âgés de 20 à 29 ans et ayant quitté le système scolaire, dans certains pays de l'OCDE**



*Note* : Les données pour la France ne prennent pas en compte les enfants autochtones de parents immigrés qui avaient la nationalité française à la naissance. Des ajustements ont également été faits pour l'Australie, le Danemark et la Suisse.

*Source* : Belgique : Enquête sur la population active liée aux données du Registre national (données fournies par l'INS) ; Pays-Bas : Bureau central des statistiques ; Autriche : Microcensus (2008) ; Suisse : recensement (2000) ; Danemark, Norvège et Suède : Registre de la population (2004) ; Allemagne : Microcensus (2005) ; Australie et Canada : Recensement (2001) ; France : Enquête européenne sur les forces de travail (2005) ; États-Unis : Current Population, Survey March 2005 supplement ; Royaume-Uni : Enquête sur la population active (troisième trimestre 2005).

## Causes de la persistance des mauvaises performances d'une génération à l'autre et moyens possibles d'y remédier

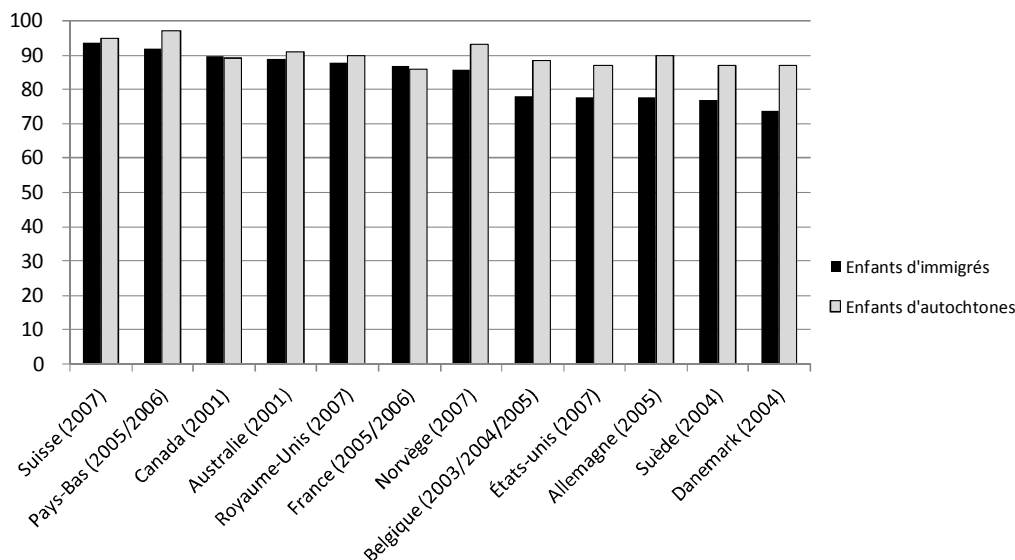
*Les résultats de la « deuxième génération » sont le meilleur indicateur du succès d'une politique d'intégration à long terme ...*

*...et la médiocrité des résultats au regard de l'emploi de cette population met en évidence la persistance d'obstacles sur le marché du travail.*

Le problème de la transférabilité et de l'adéquation des compétences acquises à l'étranger empêche les immigrants de prendre toute la mesure de leur situation au regard de l'emploi. Ce n'est pas le cas de la « deuxième génération », autrement dit des enfants nés dans le pays d'accueil de parents immigrants, car ils ont été élevés et scolarisés dans ce pays. Leur intégration peut donc être considérée comme le critère ultime du succès ou de l'échec à long terme de l'intégration des immigrants. Bien que les problématiques en jeu soient différentes, les données généralement disponibles ont souvent tendance à confondre résultats des immigrants et de leurs enfants, absence de distinction que l'on retrouve dans le débat public. Certains pays définissent même le groupe cible de leur politique d'intégration en fonction de la nationalité alors que le fait de posséder la nationalité du pays hôte n'est nullement la garantie du succès de l'intégration.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, à qualifications égales, les enfants nés dans le pays d'accueil de parents immigrants enregistrent généralement de moins bons résultats en termes d'emploi que ceux nés de parents autochtones, même lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (concernant les hommes, voir graphique 7). On peut difficilement expliquer les écarts de résultats de cette catégorie de population par la barrière de la langue ou la médiocrité des résultats scolaires. Ce constat conduit à s'interroger sur les autres facteurs susceptibles de faire obstacle à l'emploi des personnes issues de l'immigration, qui semblent se perpétuer d'une génération à l'autre.

**Graphique 7. Taux d'emploi des enfants d'immigrés nés dans le pays et des enfants d'autochtones âgés de 20 à 29 ans, de sexe masculin et possédant un diplôme de l'enseignement supérieur et hors du système éducatif, dans certains pays de l'OCDE**



Note et source : Voir graphique 6. Les données pour la Suisse sont issues de l'Enquête sur les forces de travail de 2007.

***Beaucoup de postes vacants sont pourvus par le biais de relations personnelles, mais les immigrés et leurs enfants en ont généralement moins.***

Pour de nombreux emplois, le recrutement implique, à un moment ou un autre, l'intervention de canaux informels, au sein desquels ce sont des membres de la famille ou des amis qui adressent aux employeurs des candidats ayant le profil adéquat, ou font circuler l'information sur les emplois à pourvoir par le bouche à oreille. Autrement dit, beaucoup de postes vacants, même s'ils ne sont pas formellement fermés aux immigrés et à leurs enfants, sont pourvus de telle manière que ces derniers ont très peu de chances de voir leur candidature prise en considération. Le fait que les réseaux (de contacts personnels) tissés par les immigrés soient restreints par rapport à ceux des autochtones crée de facto un obstacle structurel à l'emploi qui n'est peut-être pas ouvertement discriminatoire mais qui réduit les opportunités offertes aux immigrés. Cette remarque vaut aussi pour les enfants d'immigrés, en particulier s'agissant de l'apprentissage où il est fréquent que le premier contact avec l'employeur soit pris de manière informelle.

***Souvent, aussi, les personnes issues de l'immigration ne connaissent pas bien le fonctionnement du marché du travail.***

Connaître le marché du travail signifie savoir rédiger un CV et une lettre de candidature, recenser les offres d'emploi qui correspondent à votre profil, savoir répondre aux questions et se comporter convenablement lors d'un entretien d'embauche. Cela peut poser un problème aux immigrés originaires de pays où les méthodes et les normes, du point de vue culturel ou de la procédure, ne sont pas forcément les mêmes. Comme l'information relative au fonctionnement du marché du travail est transmise, en partie du moins, par les parents ou les amis proches, généralement, les enfants d'immigrés se trouvent là aussi confrontés à un obstacle structurel.

***Les programmes de parrainage (« mentorat ») permettent de combler ces lacunes.***

Le parrainage est un dispositif qui semble tout à fait efficace pour surmonter ces obstacles. Le Danemark et la France, notamment, ont introduit cet outil sur une échelle assez large. Dans le cadre de ce dispositif, on associe à l'immigré une personne née dans le pays hôte, de mêmes sexe, âge et profession si possible. Cette personne fournit à l'immigré des éléments d'information sur les procédures, les institutions, les « manières de faire » locales, etc. Le parrain ou « mentor » peut aussi faire profiter l'immigré de son réseau de contacts et, dans certains cas, il peut même servir d'intermédiaire avec des employeurs potentiels. Ces programmes sont attrayants pour les pays hôtes parce qu'ils mobilisent la population locale. De surcroît, le coût pour ces pays est modeste car les mentors sont généralement des bénévoles, même s'ils suivent effectivement une formation spéciale pour être sensibilisés aux différences de culture et aux attentes des immigrés.

***Les programmes qui permettent aux employeurs de voir ce que les immigrés sont capables de faire sur leur poste de travail sont souvent très efficaces.***

Les difficultés rencontrées par les immigrés pour trouver un emploi (adéquat) sont aussi imputables en partie au souci des employeurs d'éviter les risques : cela signifie que les employeurs embauchent peut-être moins souvent des immigrés parce qu'ils ne sont pas sûrs de leur productivité par rapport à celle de candidats locaux. C'est ainsi que les mesures qui réduisent l'incertitude et permettent aux employeurs d'évaluer ce dont sont capables les immigrés candidats au recrutement se sont révélées particulièrement efficaces. A titre d'exemple, les missions d'intérim semblent opérer comme un dispositif de filtrage qui aide les employeurs à vaincre leur réticence à embaucher des immigrés tout en s'assurant que ces derniers acquièrent une expérience professionnelle précieuse dans le pays d'accueil. Elles ont donc souvent été un tremplin vers des formes d'emploi moins précaires. Par ailleurs, les subventions salariales et la formation subventionnée dispensée chez l'employeur, qui font partie des programmes généraux du marché du travail dans de nombreux pays, semblent aussi avoir, en aval, un impact positif

sur l'emploi des immigrés. C'est du moins le cas des subventions salariales qui, comme dispositif d'insertion dans l'emploi, sont encore plus efficaces pour les immigrés que pour les autochtones.

***La discrimination est un obstacle important à l'accès à l'emploi...***

Les réseaux, l'accès à l'information, les compétences et l'incertitude à leur égard ne constituent qu'une partie des facteurs explicatifs de l'intégration des immigrés sur le marché du travail, car la possibilité de discrimination joue également un rôle. Le caractère sélectif de l'embauche de personnes présentant certaines caractéristiques d'origine, ou l'existence de discriminations sont difficiles à démontrer. On ne peut jamais écarter la possibilité qu'un employeur donne la préférence à certains candidats en fonction de caractéristiques qui ne sont pas prises en compte de manière explicite ou ne peuvent être observées directement, et qu'il ne s'agit pas purement et simplement d'une discrimination. Des tests expérimentaux au cours de procédures de recrutement (« testing ») ont été effectués dans un certain nombre de pays de l'OCDE ces dernières années. Ces tests ont clairement démontré l'existence d'un comportement véritablement discriminatoire de la part des employeurs.

***...et peut parfaitement aboutir à un retrait du marché du travail.***

Dans beaucoup de pays, pour obtenir un entretien d'embauche, les personnes issues de l'immigration doivent présenter jusqu'à trois fois plus de candidatures que les individus comparables non issus de l'immigration. Cet effort supplémentaire considérable lié à la discrimination que doivent fournir les immigrés et leurs enfants risque, à terme, d'engendrer le mécontentement à l'égard du pays hôte et l'éloignement du marché du travail.

***Pour lutter contre la discrimination et les autres obstacles à l'emploi des immigrés, des mesures de discrimination positive et de diversité ont été adoptées.***

La plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mesures destinées à lutter contre le problème de la discrimination à l'embauche. Mais, comme on l'a vu plus haut, le comportement discriminatoire est particulièrement difficile à détecter ou à démontrer, et c'est un fait que le nombre de plaintes pour discrimination à l'embauche est faible par rapport au niveau de discrimination révélé par les études de testing. Le manque d'efficacité de la législation anti-discrimination qui est ressenti et la persistance d'autres obstacles structurels à l'emploi des immigrés ont incité les gouvernements à prendre des mesures plus volontaristes. Dans ce contexte, une nouvelle stratégie connue sous le nom de politique de la diversité est en train de prendre forme dans les pays de l'OCDE. S'inspirant de politiques néerlandaises datant des années 1990, la Belgique, en particulier, en a fait le fer de lance de sa politique d'intégration. Les politiques prônant la diversité visent à parvenir à l'égalité des chances pour les groupes défavorisés sur le marché du travail (dont les immigrés et leurs enfants), au moyen d'incitations et de mesures accompagnées d'un fort ciblage indirect. En Belgique (notamment en Flandre), ces pratiques incluent, par exemple, l'ouverture exclusive de certains postes aux groupes défavorisés sur le marché du travail pendant une période limitée, ainsi qu'un soutien financier et administratif aux entreprises qui s'efforcent de diversifier leur personnel dans les processus d'embauche comme de promotion. Il est souvent difficile de distinguer ces mesures de la discrimination positive, en particulier quand des incitations financières sont mises en place. En Belgique, par exemple, les employeurs bénéficient de réductions de charges sociales plus importantes quand ils embauchent des enfants d'immigrés. Alors que les politiques de la diversité sont généralement basées sur les entreprises prises individuellement, la discrimination positive a souvent une ambition plus large et/ou se concentre sur d'autres

domaines que l'emploi privé, par exemple le système éducatif. Des éléments de discrimination positive existent depuis longtemps dans le domaine de l'éducation aux Pays-Bas et en France.

***La naturalisation peut être un facteur déclenchant de l'intégration mais cette réalité semble méconnue.***

Les résultats sur le plan de l'emploi des immigrés naturalisés sont généralement meilleurs que ceux des immigrés ayant gardé leur nationalité d'origine, même après la prise en compte d'autres facteurs comme le niveau d'instruction, le pays d'origine et la durée de séjour. L'impact favorable de la naturalisation sur les résultats des immigrés sur le marché du travail est peut-être à rapprocher des incertitudes que suscitent, chez les employeurs, la durée de validité des permis et, plus généralement, la durée de séjour de ceux qui ne se sont pas fait naturaliser. De la même façon, les employeurs peuvent répugner à faire l'effort de vérifier les papiers des étrangers et/ou l'accès au marché du travail prévu par ces documents. Or, ces incertitudes fragilisent les perspectives d'emploi des immigrés. Les employeurs peuvent aussi considérer la naturalisation comme un signe de motivation et/ou de volonté de s'intégrer. Enfin, il est également possible que, après avoir pris la décision de se faire naturaliser, les migrants eux-mêmes investissent davantage dans le capital humain spécifique au pays d'accueil, notamment dans la maîtrise de la langue. Quoiqu'il en soit, la naturalisation a de toute évidence des effets positifs sur l'intégration sur le marché du travail, constat sur lequel il faudrait attirer davantage l'attention.

***Par ses choix de recrutement, le secteur public peut être un moteur de l'intégration...***

La fonction publique, qui représente une part importante de l'emploi dans beaucoup de pays de l'OCDE, est un secteur où l'accession à la citoyenneté favorise manifestement l'intégration. Bien que de nombreux emplois non statutaires soient ouverts aux étrangers, il existe souvent des incertitudes sur ce point. Le fait que les perspectives de carrière soient plus limitées pour ces derniers les empêche peut-être aussi d'entrer dans la fonction publique. En conséquence, dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, les immigrés sont sous-représentés dans le secteur public. Cela est d'autant plus regrettable qu'en employant des immigrés, l'administration publique pourrait servir de modèle pour le secteur privé. L'emploi dans l'administration publique peut aussi accroître la visibilité de cette population dans la vie quotidienne, et aider les institutions publiques à mieux comprendre leurs besoins. Quand des immigrés exercent certains métiers clés comme l'enseignement, ils peuvent aussi servir de modèles à d'autres, en particulier les jeunes issus de l'immigration.

***...et de nombreux pays ont adopté des mesures visant à promouvoir l'emploi des immigrés dans le secteur public.***

Plusieurs pays de l'OCDE ont adopté des politiques visant à augmenter la part des immigrés et de leurs enfants dans l'emploi du secteur public, tant de manière globale que pour les fonctions de haut niveau. La Belgique et les Pays-Bas, en particulier, se sont dotés depuis longtemps de politiques très complètes en ce sens, et ces efforts semblent avoir rencontré un certain succès. Les politiques en vigueur visent les différents aspects du processus de recrutement sur lesquels les immigrés souffrent d'un handicap structurel. Ces actions incluent l'introduction généralisée des CV anonymes, la promotion de l'apprentissage tout spécialement auprès des jeunes issus de l'immigration, la réservation de places d'apprentissage pour ces jeunes afin qu'ils puissent prendre pied sur le marché du travail, et une formation spéciale destinée à les aider à réussir les tests de recrutement. La fixation de quotas d'emplois spécifiques aux immigrés et à leurs enfants dans le secteur public est une question plus controversée car, pour ce faire, il faut recenser les personnes issues de l'immigration, question sensible dans de

nombreux pays. En outre, dans les cas où ils sont appliqués de manière rigoureuse, les quotas peuvent donner lieu à des interrogations quant à la qualité des candidats retenus.

***Le travail indépendant est souvent un moyen, pour les immigrés, d'échapper à la marginalisation sur le marché du travail.***

Le travail indépendant a fortement progressé chez les immigrés ces dernières années, tant en termes d'effectifs qu'en proportion de l'emploi indépendant total. Ce constat témoigne peut-être d'une amélioration de la position des immigrés au sein de la société des pays d'accueil, mais illustre probablement aussi le fait que choisir une activité indépendante est souvent un moyen de contourner les obstacles structurels à l'entrée sur le marché du travail. Malgré tout, les immigrés qui réussissent dans cette voie ne sont pas très nombreux. En effet, ils ont des difficultés à obtenir un crédit, en particulier quand ils n'ont pas de titre de séjour permanent. Les programmes de microcrédits garantis par l'État constituent effectivement une solution à ce problème mais, souvent, les immigrés ne sont pas assez informés des possibilités qui s'offrent à eux. En outre, il est nécessaire de prévoir un accompagnement au démarrage de l'activité, notamment dans les cas où la personne ne connaît pas très bien les institutions ni les niches de marché du pays hôte.

***Le discours public sur l'immigration doit être équilibré pour éviter de renforcer les comportements discriminatoires.***

Dans les débats autour de l'intégration, on néglige souvent l'impact que le discours politique sur les migrations peut avoir à la fois sur l'opinion publique et sur le comportement des employeurs et des immigrés. Il ne faudrait pas en déduire que les questions de migration ne doivent pas faire l'objet d'un débat public mais il est primordial de trouver le juste équilibre entre ouverture et maîtrise, entre une attitude accueillante face aux immigrés et l'application des règles. Dans les cas où l'immigration est une question sensible, des messages ambigus ou ambivalents concernant les immigrés risquent de renforcer, voire d'encourager certains comportements qui, à leur tour, sont susceptibles d'influer sur la volonté des immigrés d'apprendre la langue du pays hôte, par exemple. Ces messages peuvent donc avoir des répercussions négatives sur les résultats des immigrés sur le plan de l'emploi par le biais de différents canaux.

***En dépit de situations très diverses dans les pays de l'OCDE, on peut identifier des enseignements communs***

Pour conclure, les revues effectuées jusqu'à maintenant pour huit pays illustrent la grande diversité de la situation des différents groupes d'immigrés sur le marché du travail des pays de l'OCDE. Cependant, les résultats des immigrés en termes d'emploi sont généralement moins bons que ceux des autochtones, et il ne semble pas qu'un facteur unique puisse expliquer cet écart. Compte tenu des nombreux facteurs qui influencent le processus d'intégration sur le marché du travail, il n'existe donc pas non plus de mesure unique qui serait à elle seule la clé du succès. Néanmoins, il est possible d'identifier certains instruments qui ont des effets positifs démontrés sur les résultats des immigrés en termes d'emploi. Un résumé de ces « bonnes pratiques » figure ci-après.

## **Pour une politique d'intégration efficace : recommandations et exemples de bonnes pratiques dans les pays examinés**

### **Faciliter l'intégration rapide des nouveaux arrivants**

- Rattacher l'apprentissage de la langue à une entrée rapide sur le marché du travail (*Suède*)
- Adapter les cours de langue aux besoins du marché du travail et aux niveaux de compétence des immigrés (*Australie, Danemark*)
- Fixer comme objectif entre 300 et 500 heures de cours de langue pour la majorité des immigrés (*Suède, France*)
- Octroyer des incitations aux communes et aux prestataires de cours de langue pour faire en sorte que les nouveaux arrivants s'intègrent rapidement sur le marché du travail (*Danemark*)
- Assurer une intégration progressive sur le marché du travail en enchaînant cours de langue, formation sur poste, voire emplois aidés (« modèle progressif » : *Danemark, Suède*)
- Accueillir les immigrants en regroupant tous les services d'intégration dans une même structure [*Centres nationaux et locaux d'aide aux immigrés au Portugal*]

### **Mettre en contact les immigrés et les employeurs et aider ces derniers à surmonter leur réticence à embaucher des immigrés**

- Favoriser la formation en entreprise des immigrés et de leurs enfants [*Réseaux de qualification professionnelle (BQN) en Allemagne*]
- Mettre l'accent sur les mécanismes de subvention salariale pour les immigrés (*Danemark*)
- Créer des réseaux par le biais de programmes de mentorat (*programme de mentorat de Kvinfo s'adressant aux femmes immigrées au Danemark ; programmes de parrainage en France*)
- Mettre en œuvre des politiques volontaristes de lutte contre la discrimination et en faveur de la diversité (*Plans de diversité en France, en Belgique*)
- Promouvoir la naturalisation et mieux faire connaître ses avantages (*Australie, Belgique*)
- Associer les partenaires sociaux au processus d'intégration (*Belgique*)
- Promouvoir l'emploi temporaire et les missions d'intérim comme tremplin vers un emploi plus stable pour les immigrés.

### **Mieux utiliser les compétences des migrants**

- Rendre plus transparentes les procédures d'évaluation et de reconnaissance des diplômes et compétences obtenus à l'étranger (*information avant le départ du pays d'origine et une fois arrivé sur le territoire – Australie*)
- Mettre en place des cours passerelles avec la participation de tous les acteurs (*programme d'intégration professionnelle des médecins immigrés – Portugal*)
- Développer la validation des acquis
- Accompagner les immigrés travailleurs indépendants et faciliter leur accès au crédit (*Belgique, Pays-Bas*)

### **Accorder plus d'attention aux enfants d'immigrés**

- Promouvoir l'emploi des immigrés dans la fonction publique (*programme préparatoire à l'entrée à l'académie de police – Pays-Bas*)
- Favoriser le contact précoce des enfants d'immigrés avec la langue du pays hôte (*école maternelle et classes passerelles en France ; Vorlaufkurse en Allemagne*)
- Inciter les immigrées mères de famille à renouer avec l'emploi tout en leur offrant une structure de garde pour leurs enfants (« *Mère et enfant – Gamins de toutes les couleurs* » au Danemark)
- Accorder une dotation supplémentaire aux écoles accueillant des enfants d'immigrés grâce à l'application d'un système de pondération (*France, Belgique, Pays-Bas*)
- Faciliter le recensement, puis la généralisation des politiques ayant prouvé leur efficacité (*Évaluation comparative des communes au Danemark*)