

La majorité des immigrants occupent un emploi, ce qui constitue un point positif à la fois pour leur propre situation économique et pour celle de leur pays d'accueil, qui tire profit de leurs compétences et des impôts dont ils s'acquittent. Toutefois, les immigrants et les jeunes issus de l'immigration pourraient faire encore mieux, notamment en ce qui concerne la pleine réalisation de leur potentiel.

Cette édition des **Débats sur les politiques migratoires** examine les stratégies conçues pour aider les immigrants à trouver un emploi et, surtout, un emploi qui corresponde à leurs compétences.

Comment mettre à profit les compétences des immigrants?

Aujourd'hui dans les pays de l'OCDE, près d'une personne sur dix est immigrée. Dans nos sociétés et dans la population active, la population immigrée occupe une place de plus en plus importante. C'est pour ces raisons que les pays de l'OCDE se sont fixé pour priorité l'insertion des immigrants et des jeunes issus de l'immigration sur le marché du travail. Ils se heurtent toutefois à des obstacles dans ce domaine, notamment pour garantir aux immigrants la possibilité d'exploiter pleinement leurs compétences.

Mesures efficaces pour que les immigrants et leurs enfants puissent exploiter pleinement leur potentiel

« Reconnaître » et valoriser les compétences que les immigrants apportent avec eux

- Travailler avec les partenaires sociaux afin d'élaborer les procédures nécessaires à l'évaluation et à la reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger.
- Faire de ces procédures le point de départ des programmes d'intégration et sensibiliser l'opinion sur leurs avantages.
- Mettre les immigrants en contact avec des employeurs et les aider à acquérir rapidement une expérience professionnelle.
- Veiller à ce que les immigrants bénéficient des politiques actives du marché du travail générales, y compris des subventions salariales.
- Encourager les immigrants à prendre la nationalité de leur pays d'accueil.
- Recenser les obstacles à l'emploi dans le secteur public, et les éliminer.
- Lutter contre les stéréotypes et les préjugés en diffusant des informations factuelles sur les questions relatives aux migrations.

Aider les immigrants à développer les compétences dont ils ont besoin pour vivre et travailler dans leur pays d'accueil

- Proposer des cours de langue et des programmes d'accueil, tout en veillant à ce qu'ils ne retardent pas l'immigré dans sa recherche d'emploi.
- Axer les efforts sur la formation linguistique à visée professionnelle et dispenser les cours, dans la mesure du possible, sur le lieu de travail.
- Doter tous les immigrants des compétences fondamentales indispensables pour réussir sur le marché du travail.
- Étoffer l'offre de cours passerelles proposés aux immigrants ayant obtenu leurs diplômes à l'étranger.
- Informer les immigrants sur le fonctionnement du marché du travail du pays d'accueil.
- Mettre en place des programmes de tutorat.
- Encourager les immigrants à scolariser leurs enfants dès l'âge de trois ans.
- Encourager les immigrants qui ont des enfants à les faire venir le plus rapidement possible dans le pays d'accueil.
- Proposer, aux enfants d'immigrants qui ont terminé leur scolarité obligatoire dans leur pays d'origine, des possibilités d'études supérieures, d'emploi ou de formation.
- Éviter de concentrer dans un petit nombre d'établissements scolaires les enfants issus de familles immigrées peu instruites.

Mettre à profit les compétences des immigrants

- Veiller à ce que tous les immigrants de longue durée aient pleinement accès au marché du travail – c'est-à-dire sans examen préalable de la situation sur le marché du travail.
- Mettre en œuvre des stratégies sur mesure pour les jeunes issus de familles immigrées défavorisées.
- Garantir l'égalité d'accès aux programmes d'intégration pour les femmes immigrées.
- Assortir la formation des immigrées à des possibilités de garde d'enfants.
- Mener des campagnes de sensibilisation à la discrimination et lutter contre ce phénomène.
- Mobiliser les employeurs par le biais de politiques de diversité et en suivre les résultats.
- Garantir l'égalité d'accès au crédit et à l'aide à la création d'entreprise pour les entrepreneurs immigrants.

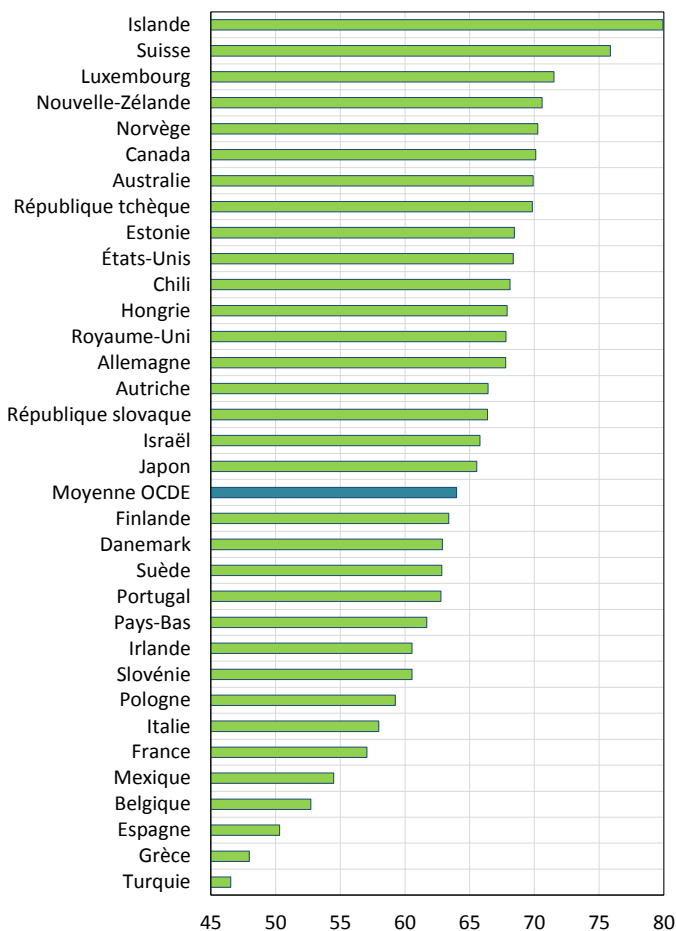
La plupart des immigrants travaillent mais leur potentiel est souvent sous-utilisé

Ces vingt dernières années, les flux d'immigration se sont diversifiés au sein de la zone OCDE. Cette diversification porte non seulement sur les pays d'origine et de destination des immigrants mais aussi sur leur niveau de formation et leurs catégories d'entrée – migration de travail, libre circulation, regroupement familial ou raisons humanitaires. Cette diversité croissante soulève des problèmes tant sur le plan de l'intégration que de l'action publique.

Néanmoins, la plupart des immigrants travaillent. En moyenne, les immigrants ayant un faible niveau d'instruction sont plus nombreux à occuper un emploi que leurs homologues nés dans le pays. À l'inverse, dans quasiment tous les pays de l'OCDE, le taux d'emploi des immigrants hautement qualifiés est inférieur à celui de leurs homologues nés dans le pays. Et, même lorsqu'ils occupent un emploi, ils ont près de deux fois plus de risques d'être surqualifiés.

Dans la plupart des pays, la majorité des immigrants est en emploi

Taux d'emploi des personnes nées à l'étranger (15-64 ans), 2013

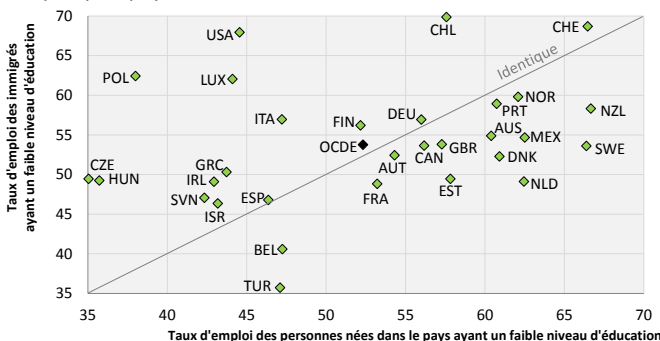


La récession récente a aggravé ces difficultés. Depuis le début de la crise économique mondiale en 2007, le taux d'emploi moyen des hommes immigrants dans les pays de l'OCDE a reculé de 2 points de pourcentage, alors que celui des immigrées est resté stable.

Il apparaît donc que les pays de l'OCDE ne parviennent pas à mettre pleinement à profit le potentiel offert par les immigrants. Les diplômés et l'expérience professionnelle acquis à l'étranger, notamment dans des pays non membres de l'OCDE, sont largement sous-évalués. Cela tient notamment au fait que les immigrants acquièrent souvent leur expérience professionnelle dans des langues et sur des marchés du travail différents. De la même manière, leurs diplômes peuvent avoir été obtenus dans des systèmes éducatifs à l'efficacité moindre – ou perçue comme moindre – que celle du système éducatif du pays hôte. Les employeurs ont également du mal à déterminer la valeur et l'utilité des compétences acquises par les immigrants dans le cadre de leur expérience professionnelle et de leur formation dans leur pays d'origine.

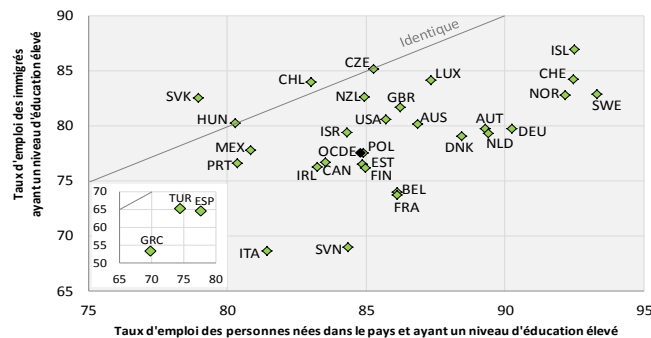
Les migrants ayant un faible niveau d'éducation ont plus de chances d'avoir un emploi que les natifs

Taux d'emploi des immigrants et natifs qui ont un faible niveau d'éducation (15-64 ans) et ne sont pas scolarisés, dans quelques pays de l'OCDE, 2013



Les migrants ayant un niveau d'éducation élevé ont moins de chances d'avoir un emploi que les natifs

Taux d'emploi des immigrants et natifs qui ont un niveau d'éducation élevé (15-64 ans) et ne sont pas scolarisés, dans quelques pays de l'OCDE, 2013

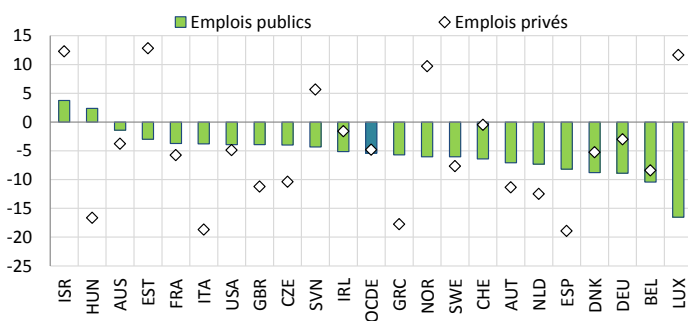


De nombreux obstacles freinent l'intégration des jeunes issus de l'immigration

S'il peut être difficile d'évaluer les compétences acquises par les immigrés à l'étranger, ce n'est pas le cas pour les jeunes issus de l'immigration qui ont été élevés et scolarisés dans le pays d'accueil. Leur capacité à trouver un emploi est généralement considérée comme un critère d'intégration. Dans les pays de l'OCDE, il apparaît clairement qu'ils rencontrent des obstacles à l'intégration. Ainsi, dans l'OCDE, la probabilité de trouver un emploi pour les jeunes (15-34 ans) issus de l'immigration et nés dans leur pays d'accueil est en moyenne inférieure de 5 points de pourcentage à celle des jeunes non issus de l'immigration. L'écart en termes d'emploi est globalement comparable dans le secteur public et dans le secteur privé.

Les jeunes de familles immigrées ont moins de chances d'avoir un emploi que les jeunes qui ne sont pas d'origine immigrée

Points de pourcentage de différence dans l'emploi public et privé des jeunes (15-34 ans) nés dans le pays de parents immigrés comparés aux jeunes ayant des parents natifs, dans quelques pays de l'OCDE, 2008-09



Qu'est-ce qui bloque l'intégration de ces jeunes ? Plusieurs éléments entrent en jeu, notamment le manque de contacts avec des employeurs potentiels, un accès restreint aux réseaux utilisés pour pourvoir de nombreux postes vacants et une connaissance insuffisante du fonctionnement du marché du travail. Par exemple, les CV et les lettres de motivation suivent en général des modèles différents selon les pays. Les programmes de tutorat peuvent contribuer à surmonter ces obstacles, comme cela a déjà été démontré.

La discrimination joue également un rôle. À expérience et qualifications égales, les personnes ayant un nom de famille à consonance étrangère doivent souvent soumettre deux fois plus de candidatures que celles dont le nom semble plus « local ». De plus en plus, les entreprises s'engagent dans la lutte contre la discrimination en adoptant

volontairement des mesures en faveur de la diversité. Par exemple, certaines entreprises se portent volontaires pour faire l'objet d'un audit visant à détecter d'éventuelles pratiques discriminatoires à l'embauche, et mettent ensuite en œuvre des mesures visant à diversifier leurs effectifs. Ces efforts peuvent être renforcés par le recrutement de consultants rémunérés par le service public de l'emploi.

Les efforts déployés pour encourager l'intégration doivent commencer dès le plus jeune âge, surtout pour les enfants nés dans le pays d'accueil de parents immigrés peu instruits. Il est capital qu'ils puissent être intégrés dans des structures d'accueil et d'éducation des jeunes enfants dans le pays d'accueil dès l'âge de trois ou quatre ans. Pourtant, la proportion d'enfants issus de l'immigration dans ces structures est souvent limitée. S'agissant des enfants nés à l'étranger, il convient d'encourager un regroupement familial rapide étant donné que chaque année de retard a un impact négatif sur les résultats scolaires.

L'intégration doit débiter par un bilan des compétences des immigrés

Pour intégrer les immigrés adultes, le point de départ consiste à dresser le bilan de leurs qualifications et de leurs compétences. Cette phase initiale doit être incluse dans les programmes d'intégration, qui doivent eux-mêmes être adaptés pour répondre à des besoins spécifiques. Les données disponibles laissent à penser que les procédures de reconnaissance des diplômes étrangers et d'équivalence avec ceux du pays d'accueil sont très appréciées des employeurs et associées à de meilleurs résultats sur le marché du travail. En Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Irlande, aux Pays-Bas et en Suède, par exemple, 75 % au moins des immigrés diplômés du supérieur ayant demandé que leur diplôme soit reconnu ont vu leur demande acceptée.

Pourtant, peu d'immigrés semblent demander la reconnaissance de leurs diplômes. Cela peut s'expliquer par le manque de transparence des procédures et le grand nombre d'acteurs impliqués, s'agissant particulièrement des professions fortement réglementées. Des réformes ont été engagées récemment dans plusieurs pays de l'OCDE en vue de remédier à cette situation, en établissant des points de contact ayant pour mission d'informer les demandeurs et, dans l'idéal, de transmettre leurs dossiers directement aux responsables de la procédure de reconnaissance. Il faut aider ceux qui ne

parviennent pas à obtenir une équivalence de leur diplôme étranger à trouver des solutions pour répondre aux exigences du pays d'accueil. Or, dans la plupart des pays, les procédures prévues à cet effet ne sont pas suffisamment développées.

Une question beaucoup plus vaste concerne la validation des compétences – acquises formellement ou informellement. On pourrait penser qu'une telle mesure profiterait de manière disproportionnée aux immigrés, alors qu'ils sont en fait peu nombreux à demander l'évaluation de leurs compétences.

L'apprentissage de la langue du pays d'accueil est la priorité pour les immigrés

Les immigrés ont de nombreuses compétences qui sont sous-évaluées sur le marché du travail, mais ils doivent aussi en développer de nouvelles, et notamment la connaissance de la langue de leur pays d'accueil. Selon les calculs de l'OCDE, les immigrés qui ont du mal à apprendre la langue de leur pays d'accueil ont un taux de surqualification supérieur de 25 points à celui des immigrés ayant de meilleures aptitudes sur le plan linguistique.

Il n'est pas surprenant de constater que les dépenses publiques consacrées aux cours de langue sont largement supérieures à toutes celles qui sont allouées à d'autres volets des politiques d'intégration de la population immigrée. Mais pour être efficace, la formation linguistique doit prendre en compte différents besoins et être axée sur l'insertion sur le marché du travail. Pour ce faire, il est possible de dispenser des cours de langue à orientation professionnelle, idéalement sur le lieu de travail. Bien que ces formations soient coûteuses, il s'agit apparemment d'un investissement rentable.

Il est souvent nécessaire, pour les immigrés qui ne sont pas dotés des compétences de base, d'investir massivement pour assurer leur intégration dans le pays d'accueil. Dans plusieurs pays, entre 15 et 20 % des immigrés âgés de 25 à 54 ans n'ont pas poursuivi leur scolarité au-delà du primaire. Dans ce cas, il est essentiel d'axer les efforts sur les immigrés les plus susceptibles de rester dans le pays d'accueil.

Il faut considérer l'intégration comme un investissement de long terme

Pour être efficaces, les politiques publiques ne doivent pas forcément représenter une lourde charge pour les finances publiques. Néanmoins, certaines d'entre elles nécessitent des investissements

conséquents. À l'heure où la plupart des pays de l'OCDE sont confrontés à d'importantes contraintes budgétaires, il est crucial de considérer l'intégration comme un investissement de long terme. Les travaux déjà menés par l'OCDE sur l'impact budgétaire des migrations ont montré qu'en portant l'emploi des immigrés au même niveau que celui des personnes nées dans le pays dans divers pays, comme la Belgique, la France et la Suède, il serait possible de générer des recettes budgétaires représentant entre 0.5 et 1 point de PIB.

Dans ces conditions, l'accès aux programmes d'intégration ne doit donc pas dépendre du groupe auquel appartient la personne immigrée mais plutôt de ses perspectives et de ses besoins en termes d'installation. En définitive, l'intégration ne peut vraiment réussir que si toutes les catégories d'immigrés ont la possibilité d'exploiter pleinement leur potentiel.

Références

OCDE (2014), « L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail : développer, mobiliser et utiliser les compétences », *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-fr.

Contacts

Jean-Christophe Dumont (Division des migrations internationales, OCDE)
Courriel : jean-christophe.dumont@oecd.org
Tél. : +33 1 45 24 92 43

Thomas Liebig (Division des migrations internationales, OCDE)
Courriel : thomas.liebig@oecd.org
Tél. : +33 1 45 24 90 68

Liens utiles

www.oecd.org/fr/migrations/

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Le présent rapport est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues des gouvernements des pays membres de l'OCDE.