

Chapitre 7

Caractéristiques des emplois

Plusieurs caractéristiques de l'emploi doivent être considérées pour bien appréhender la qualité des emplois occupés et évaluer s'il existe des différences entre les populations immigrée et autochtone. Les aspects clés comprennent la stabilité de l'emploi, le nombre d'heures travaillées, la correspondance entre les qualifications et compétences et l'emploi occupé, la rémunération, l'incidence du travail indépendant et du travail dans le secteur public. Il est également important d'examiner la mesure dans laquelle la récente crise économique a affecté l'évolution des écarts entre les deux groupes.

L'intégration sur le marché du travail, tant en termes d'accès que de qualité et de stabilité de l'emploi, est un processus qui s'inscrit dans le temps. À ce titre, la durée de séjour d'un immigré dans le pays est un déterminant essentiel du type d'emploi occupé, de même que les caractéristiques sociodémographiques du migrant, comme son âge et son niveau d'instruction. L'âge est important tant pour la stabilité que pour la qualité de l'emploi étant donné que l'expérience professionnelle est généralement fortement prisée sur le marché du travail. De la même façon, le niveau d'études atteint est à l'évidence un déterminant important du type d'emploi occupé. Pour les migrants ayant obtenu leur diplôme le plus élevé à l'étranger, la reconnaissance de leurs qualifications formelles par le pays de destination peut donner aux employeurs un signal positif concernant les compétences de cette population, et contribuer à réduire le déclassement.

Dans ce chapitre, la stabilité de l'emploi est examinée en termes de situation contractuelle (emploi temporaire versus emploi permanent – indicateur 7.1). Le degré d'utilisation de la force de travail des migrants sur le marché de travail est d'abord estimé par le nombre d'heures travaillées (indicateur 7.2). Le niveau de qualification des emplois est ensuite examiné (indicateur 7.3) avant d'aborder la question de l'adéquation entre le niveau de compétences requis par l'emploi et les qualifications de l'individu (indicateur 7.4). L'incidence du travail indépendant est ensuite présentée (indicateur 7.5). Enfin, la part de l'emploi dans le secteur public est examinée (indicateur 7.6). Pour une discussion sur ces indicateurs, se reporter à la section « Mesure » à la fin du chapitre.

7.1. Travail temporaire

Résultats et tendances

Information de référence

Une forte incidence des emplois temporaires dans certains groupes de population (jeunes, immigrés, etc.) est fréquemment interprétée comme le signe d'un dualisme du marché du travail, avec, d'un côté les travailleurs qui ont une carrière stable et des emplois bien rémunérés et, de l'autre, ceux qui n'y parviennent pas. Moins bien rémunérés que les emplois permanents, les emplois temporaires offrent également un accès plus aléatoire aux congés payés, aux congés maladie, à l'assurance chômage et à d'autres prestations extra-salariales, ainsi qu'à la formation et des perspectives de carrière plus limitées. La législation en matière de protection de l'emploi n'exige souvent pas des employeurs les mêmes obligations. La nature temporaire de l'emploi est bien souvent source d'insécurité pour les travailleurs.

Dans les pays européens, le travail temporaire concerne un emploi dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, à la différence du travail permanent où il n'y a pas de date de fin de contrat. En Australie, le travail temporaire est défini comme un travail sans congés. Dans tous les cas, la définition exclut les travailleurs indépendants. L'Enquête américaine *Current Population Survey* et l'enquête sur les forces de travail de la Nouvelle-Zélande ne comprenant pas d'informations comparables, ces deux pays ne sont pas inclus dans cette analyse.

La moyenne de l'incidence du travail temporaire dans les pays de l'OCDE où des données sont disponibles est de près de 15 % parmi les immigrés, contre 10 % parmi les autochtones (tableau 7.1). Dans tous les pays, pour les hommes comme pour les femmes, les emplois temporaires sont plus répandus parmi les immigrés que les autochtones. Ce n'est toutefois pas le cas pour les femmes immigrantes en Turquie et de légers écarts entre les autochtones et les immigrés sont à noter en Australie et au Canada. En revanche, en Autriche, en Irlande, au Luxembourg, au Royaume-Uni, en Suisse, au Danemark et en Norvège, moins de 10 % des emplois occupés par des immigrés correspondent à des contrats temporaires, tandis qu'en Espagne et au Portugal, un immigré en emploi sur trois a un contrat temporaire.

Dans ces deux derniers pays, le travail temporaire est fréquent, même parmi les autochtones, bien que son incidence sur les autochtones soit moitié moindre que sur les immigrés. L'incidence élevée du travail temporaire est à rapprocher du fait que ces deux pays ont connu d'importants flux migratoires de main-d'œuvre ces dernières années et que ces migrants récents sont davantage susceptibles d'occuper des emplois temporaires au cours de leurs premières années dans le pays. En outre, l'incidence du travail temporaire est plus élevée chez les hommes immigrés que chez les femmes immigrées au Portugal et en Espagne, alors que l'inverse est généralement vrai dans les autres pays.

De fait, les immigrés récents risquent davantage d'occuper des emplois temporaires, qui constituent souvent pour eux un moyen d'entrer sur le marché du travail. Parmi les nouveaux arrivés ayant un emploi, plus d'un sur cinq a un contrat temporaire. La proportion est deux fois plus élevée au Portugal, en Espagne et en Slovaquie.

Dans la plupart des pays, l'incidence du travail temporaire n'a pas beaucoup changé depuis 2003-04 (tableau 7.1). Une exception notable est l'Espagne, où la plupart des migrants sont arrivés au cours de la première moitié de la décennie et où la moitié des immigrants en emploi avaient un contrat à durée déterminée en 2003-04. La part de contrats à durée déterminée a diminué à 39 % en 2009-10. Toutefois, suite aux effets de la crise économique, les données de 2011 sont susceptibles de montrer des changements importants dans l'incidence du travail temporaire.

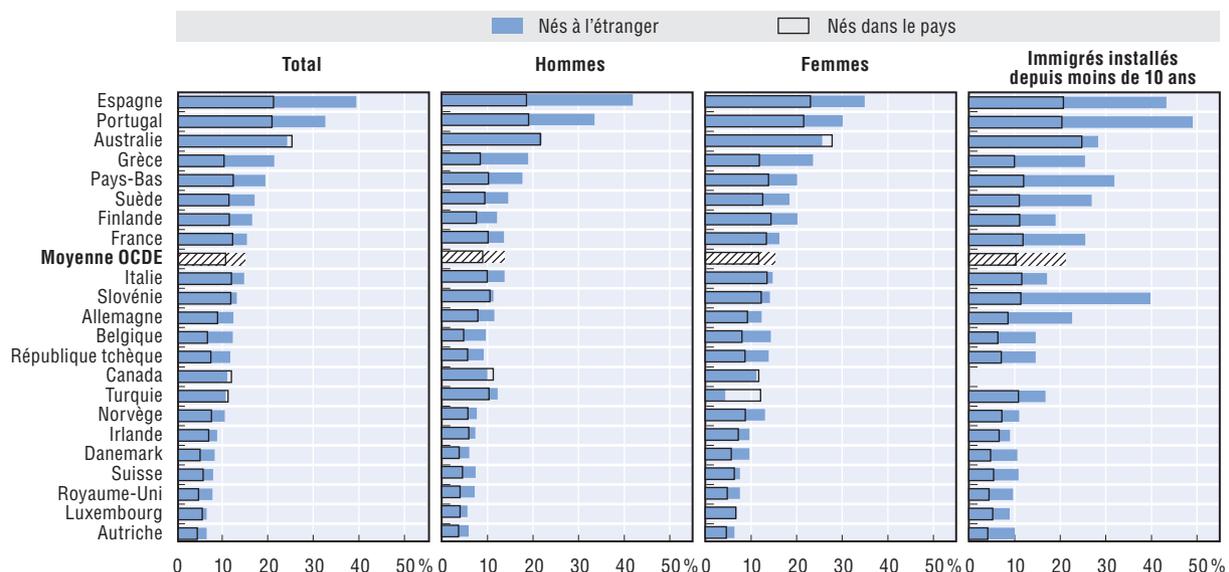
Tableau 7.1. **Travailleurs temporaires parmi les employés immigrés âgés de 15 à 64 ans, non scolarisés, 2003-04 et 2009-10**

Pourcentage de l'emploi total

	Incidence du travail temporaire (%)		Différence (+/-) avec les personnes nées dans le pays (points de %) + : plus élevé, - : plus faible	
	2003-2004	2009-2010	2003-2004	2009-2010
Allemagne	13.5	12.1	1.0	3.4
Australie	..	24.0		-1.0
Autriche	7.8	6.3	-0.2	2.1
Belgique	10.8	12.0	2.1	5.6
Canada	..	10.8	..	-0.9
Danemark	17.9	8.0	8.5	3.2
Espagne	47.6	39.1	16.2	18.2
Finlande	26.0	16.3	8.3	5.1
France	14.7	15.1	-0.5	3.1
Grèce	22.0	21.1	9.2	11.1
Irlande	6.5	8.6	1.6	1.8
Italie	12.4	14.5	2.6	2.8
Luxembourg	3.8	6.3	0.0	1.0
Norvège	..	10.3	..	2.9
Pays-Bas	22.5	19.2	9.6	7.0
Portugal	32.1	32.3	13.1	11.7
République tchèque	..	11.5	..	4.3
Royaume-Uni	12.1	7.5	6.0	3.1
Slovénie	11.2	12.9	-1.9	1.3
Suède	21.4	16.8	7.2	5.6
Suisse	11.3	7.7	-0.6	2.2
Turquie	..	10.5	..	-0.5
Moyenne OCDE	17.3	15.1	4.8	5.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932740138>Graphique 7.1. **Travailleurs temporaires nés à l'étranger et nés dans le pays, âgés de 15 à 64 ans et non scolarisés, selon quelques caractéristiques, 2009-10**

Pourcentage de l'emploi total



Source : Les notes et sources se trouvent à la fin du chapitre.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932739131>

7.1. Travail temporaire

Résultats des personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés

Information de référence

Une forte incidence des emplois temporaires dans certains groupes de population (jeunes, immigrés, etc.) est fréquemment interprétée comme le signe d'un dualisme du marché du travail, avec, d'un côté les travailleurs qui ont une carrière stable et des emplois bien rémunérés et, de l'autre, ceux qui n'y parviennent pas. Moins bien rémunérés que les emplois permanents, les emplois temporaires offrent également un accès plus aléatoire aux congés payés, aux congés maladie, à l'assurance chômage et à d'autres prestations extra-salariales, ainsi qu'à la formation. La législation en matière de protection de l'emploi n'exige souvent pas des employeurs les mêmes obligations. La nature temporaire de l'emploi est bien souvent source d'insécurité pour les travailleurs.

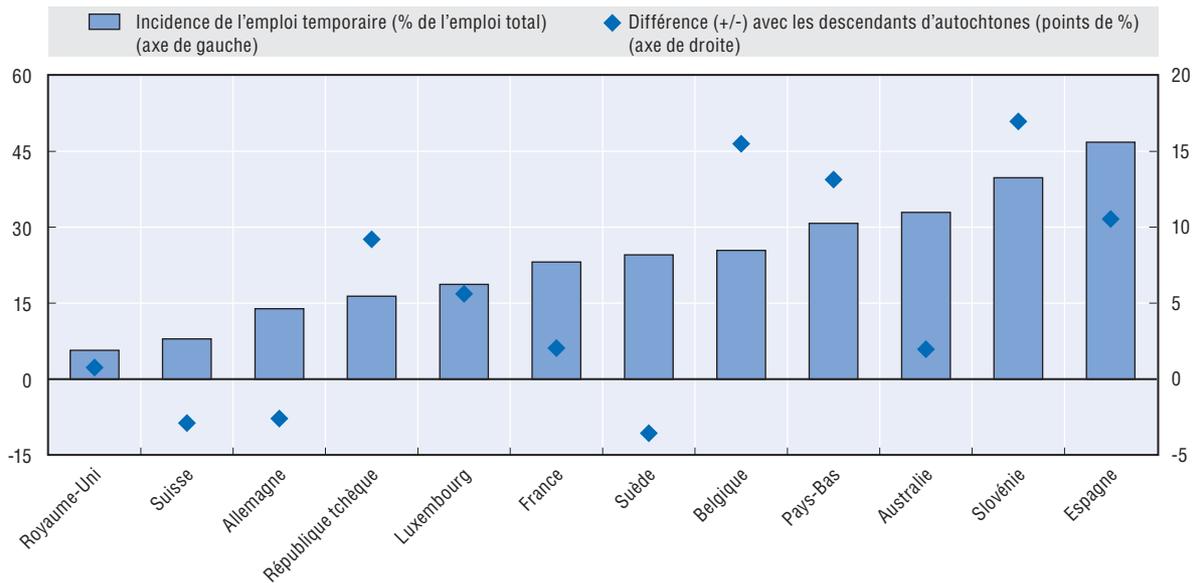
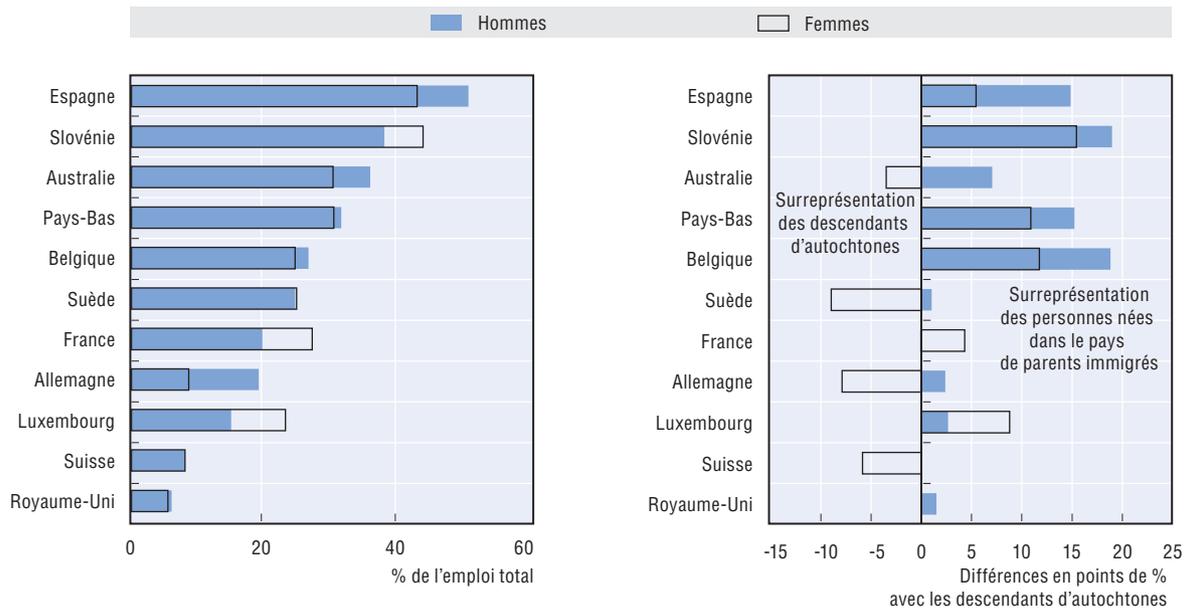
Dans les pays européens, le travail temporaire concerne un emploi dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, à la différence du travail permanent où il n'y a pas de date de fin de contrat. En Australie, le travail temporaire est défini comme un travail sans congés. Dans tous les cas, la définition exclut les travailleurs indépendants. L'Enquête américaine *Current Population Survey* et l'enquête sur les forces de travail de la Nouvelle-Zélande ne comprenant pas d'informations comparables, ces deux pays ne sont pas inclus dans cette analyse.

L'expression « personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés » s'applique aux individus nés dans le pays de résidence de deux parents eux-mêmes nés à l'étranger. La population de référence « descendants d'autochtones » se compose des personnes dont au moins un des parents est né dans le pays de résidence. La population examinée est âgée de 15 à 34 ans et n'est pas scolarisée.

En 2008, la moyenne de l'incidence du travail temporaire dans les 12 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles s'élève à une personne née dans le pays de parents immigrés sur quatre. C'est en Espagne que les contrats temporaires sont les plus fréquents, puisque près de la moitié des personnes nées dans le pays de parents immigrés qui travaillent occupent des emplois temporaires ; viennent ensuite la Slovénie (40 %), l'Australie (33 %), les Pays-Bas (31 %), la Belgique et la Suède (environ 25 % chacune) (graphique 7.2).

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les descendants d'autochtones risquent moins d'exercer une activité temporaire que les personnes nées dans le pays de parents immigrés (l'écart entre les deux groupes est de 6 points de pourcentage). C'est en Slovénie, en Belgique, aux Pays-Bas et en Espagne que les disparités sont les plus fortes à cet égard (graphique 7.2). La tendance s'inverse dans trois pays de l'OCDE : la Suède, la Suisse et l'Allemagne, puisque les personnes nées dans le pays de parents immigrés y ont moins de risques d'avoir un travail temporaire que les descendants d'autochtones. Cette situation semble due à une moindre incidence du travail temporaire pour les femmes nées dans le pays et dont les parents sont nés à l'étranger que pour leurs homologues autochtones (graphique 7.3).

C'est en Allemagne et en Espagne que l'on constate les différences les plus importantes entre les sexes chez les personnes nées dans le pays de parents immigrés, le travail temporaire étant plus répandu chez les hommes, ainsi qu'au Luxembourg, en France et en Slovénie, où les femmes sont plus touchées (graphique 7.3).

Graphique 7.2. **Travailleurs temporaires nés dans le pays de parents immigrés, âgés de 15 à 34 ans et non scolarisés, 2008**StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739150>Graphique 7.3. **Travailleurs temporaires nés dans le pays de parents immigrés, âgés de 15 à 34 ans et non scolarisés, par sexe, 2008**

Source : Les notes et sources se trouvent à la fin du chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739169>

7.2. Travail à temps partiel

Information de référence

En termes d'intégration, le nombre d'heures travaillées est un indicateur utile car il donne une indication de la mesure dans laquelle le capital humain est utilisé sur le marché du travail. Par définition, un emploi à temps partiel suggère que seule une partie du potentiel de travail est utilisée. Il est également associé à un salaire peu élevé, moins de possibilités de formation ou d'avancement professionnel et une moindre sécurité de l'emploi par rapport au travail à temps plein. Toutefois, le temps partiel peut aussi être choisi et par conséquent ne devrait pas systématiquement être interprété comme le signe d'une intégration limitée sur le marché du travail. Des informations complémentaires sur la satisfaction dans l'emploi, le revenu des ménages, l'intégration sociale seraient nécessaires pour estimer l'incidence du temps partiel choisi.

Il n'existe pas de définition universellement acceptée du travail/d'un emploi à temps partiel. Selon la définition proposée par l'OIT, on parle de temps partiel pour un « emploi régulier pour lequel le temps de travail est sensiblement inférieur à la normale ». Le seuil entre emploi à temps partiel et emploi « normal » – c'est-à-dire à temps complet – varie selon les pays. Ici, le travail à temps partiel fait référence à un nombre d'heures inférieur à 30 heures par semaine. Cette définition ne fait pas la distinction entre les personnes travaillant seulement quelques heures et celles qui occupent un emploi presque à temps complet. C'est cette définition qui est utilisée dans la section suivante.

La moyenne de l'incidence du travail à temps partiel dans les pays de l'OCDE est comparable entre les populations immigrées et les personnes autochtones. Elle s'élève à environ 17 % de chacun des deux groupes. Il y a plus de variations entre les pays qu'à l'intérieur d'un même pays entre les immigrés et les autochtones. Le recours au travail à temps partiel est le plus élevé en Australie, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Norvège et en Suisse, tant parmi les populations immigrées qu'autochtones, et il est limité dans les pays d'Europe orientale, ainsi qu'au Portugal, où l'offre de travail à temps partiel est plus limitée.

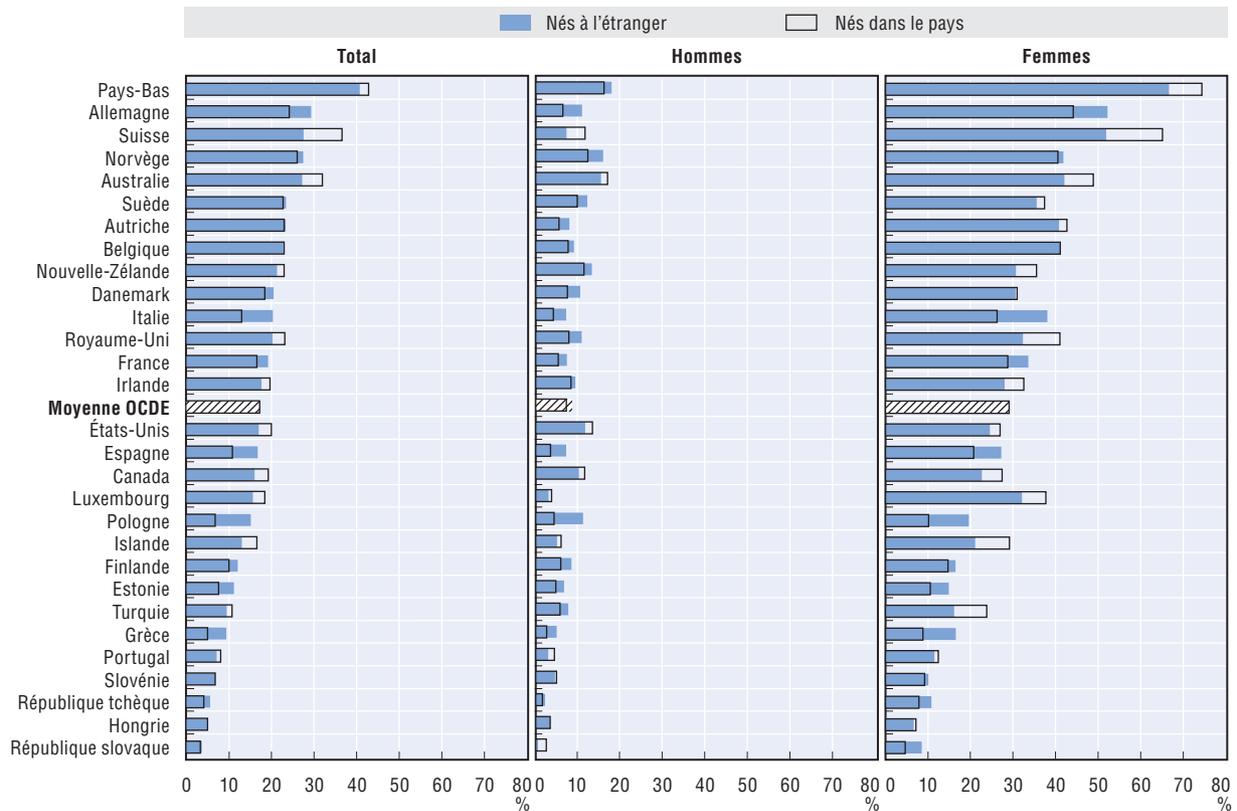
Dans tous les pays de l'OCDE, le travail à temps partiel prédomine parmi les femmes, qu'elles soient immigrées ou autochtones. Pour l'ensemble de la zone OCDE, on observe en moyenne que 29 % des femmes immigrées ayant un emploi travaillent à temps partiel, un chiffre identique à celui des autochtones (graphique 7.4). Chez les hommes, la part de l'emploi à temps partiel est un peu plus élevée pour les immigrés que pour les autochtones (8.4 % contre 7.2 %), tout en demeurant faible.

Les différences entre pays concernant l'emploi à temps partiel sont moins marquées chez les femmes immigrées que chez les femmes autochtones. Dans les pays où peu de femmes autochtones travaillent à temps partiel, comme la République tchèque, l'Estonie, la Grèce, la Pologne et la République slovaque, davantage de femmes immigrées ont un emploi à temps partiel. Par contre, c'est l'inverse aux Pays-Bas et en Suisse, où la part des femmes autochtones ayant un emploi à temps partiel est la plus élevée.

Dans un nombre limité de pays où l'emploi à temps partiel est très répandu chez les femmes nées dans le pays de résidence (Pays-Bas, Suisse et, dans une moindre mesure, Australie et Royaume-Uni), la faiblesse relative des taux d'emploi des immigrées s'explique en partie par le fait qu'elles accèdent moins fréquemment que les natives à des emplois à temps partiel. Ceci suggère qu'une part substantielle des natives a choisi de travailler à temps partiel mais que les immigrées sont moins susceptibles d'être dans une telle situation, soit pour des raisons économiques, soit à cause des caractéristiques des emplois qu'elles occupent ou des secteurs dans lesquels elles travaillent.

Graphique 7.4. **Employés à temps partiel nés à l'étranger et nés dans le pays âgés de 15 à 64 ans et non scolarisés, par sexe, 2009-10**

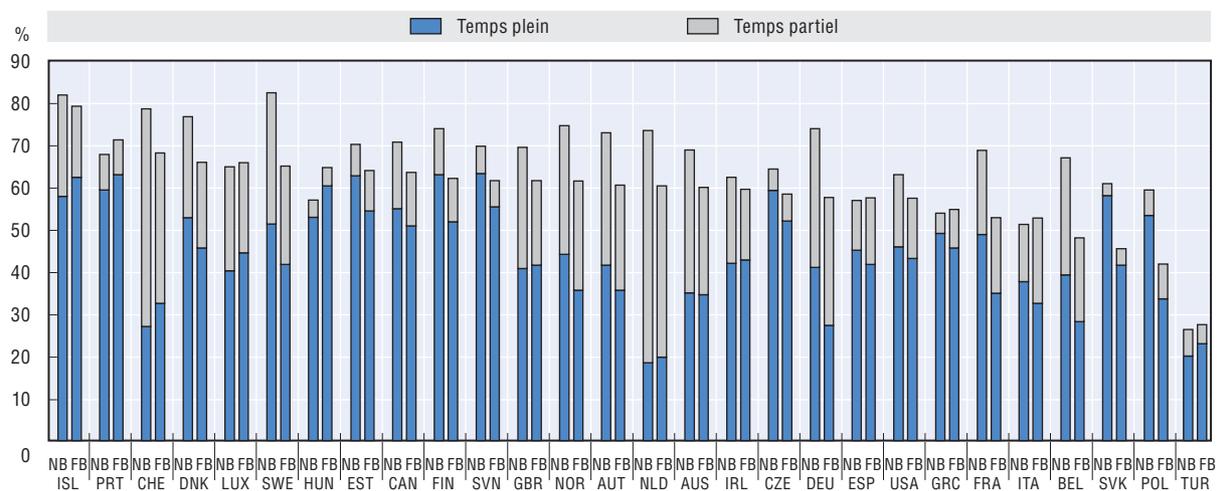
Pourcentage de l'emploi total



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739188>

Graphique 7.5. **Décomposition des taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans et non scolarisées, entre emploi à temps plein et à temps partiel, selon le lieu de naissance, 2009-10**

Pourcentage de la population féminine d'âge actif



Source : Les notes et sources se trouvent à la fin du chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739207>

7.3. Niveau de qualification des emplois

Information de référence

Le niveau de qualification des emplois se définit par rapport à la Classification internationale type des professions (CITP) établie par l'OIT, qui les groupe en fonction des tâches et attributions qui s'y rattachent. La CITP recense environ 400 emplois, répartis en familles d'emplois.

Les emplois sont regroupés en trois grands niveaux de qualifications. Les fonctions de directeurs, les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que les professions intermédiaires (CITP 1-3), sont considérées comme des emplois hautement qualifiés. Les professions élémentaires (CITP 9) font partie des emplois peu qualifiés. Toutes les autres catégories (CITP 4-8) correspondent à des emplois moyennement qualifiés.

La classification des compétences dans les données d'enquête, telle qu'elle est utilisée ici, repose sur les déclarations des répondants et n'indique pas si la personne qui occupe l'emploi possède réellement les qualifications exigées, si elle a été formée pour ce travail, ou si elle est qualifiée pour un autre emploi. Cette section sur le niveau de qualification de l'emploi doit être considérée comme une introduction à la section suivante sur le déclassement.

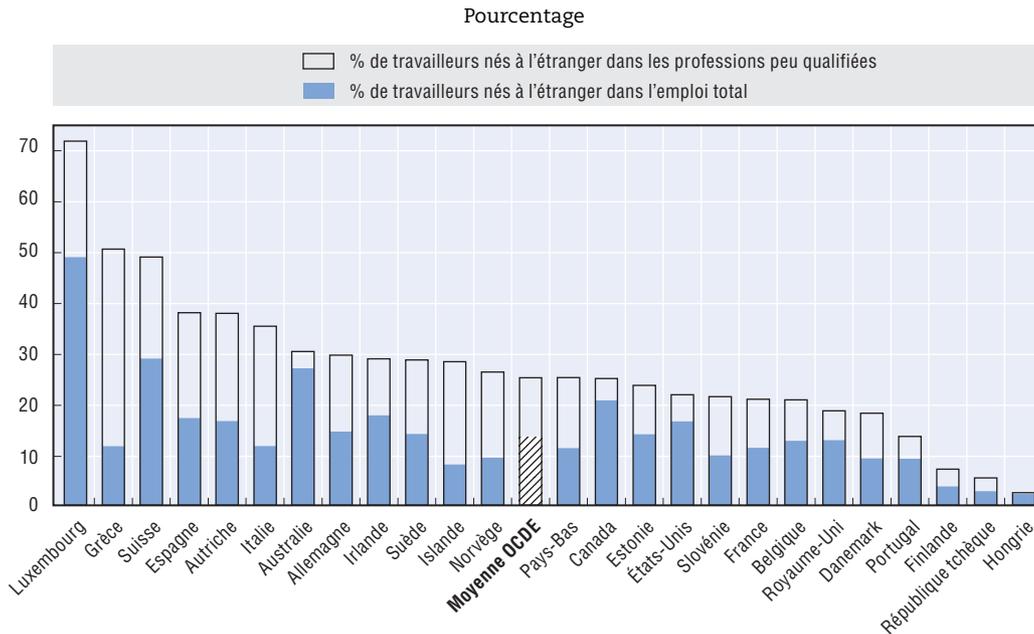
En moyenne (non pondérée) dans la zone OCDE, environ 16 % des immigrés sont employés dans des métiers peu qualifiés, contre 7 % des autochtones (tableau 7.A1.1). Dans tous les pays de l'OCDE, les immigrés sont surreprésentés dans les emplois faiblement qualifiés. En Grèce, ils sont quasiment huit fois plus nombreux que les autochtones dans ce type d'emploi. En Autriche, en Islande, en Italie et en Norvège, les immigrés qui occupent un emploi sont environ trois fois plus susceptibles que les autochtones d'exercer un métier peu qualifié.

De fait, dans de nombreux pays, une forte proportion des emplois subalternes sont occupés par des immigrés – plus de 70 % au Luxembourg, la moitié environ en Grèce et en Suisse, et près de 40 % en Autriche, en Espagne et en Italie (graphique 7.6).

Chez les immigrés, l'incidence de l'emploi peu qualifié comporte clairement une dimension homme-femme. Près de 22 % des femmes immigrées occupent ce type d'emploi, un chiffre deux fois plus élevé que pour les hommes. Un tel écart n'est pas observé entre hommes et femmes autochtones (graphique 7.7).

La prévalence des emplois hautement qualifiés se déduit de la situation observée pour les emplois peu qualifiés, à l'exception des pays d'installation (Australie et Canada), où les immigrés sont légèrement surreprésentés aussi bien dans les métiers peu qualifiés que dans les métiers hautement qualifiés, et par conséquent moins nombreux à occuper des emplois moyennement qualifiés. Dans les autres pays où les immigrés sont surreprésentés dans les emplois peu qualifiés, ils sont alors sous-représentés dans les activités très qualifiées, notamment dans les pays d'Europe méridionale, où de nombreux travailleurs immigrés sont arrivés récemment pour exercer des métiers faiblement qualifiés. La même situation se répète dans certains pays ayant une longue tradition d'immigration, comme l'Autriche, les Pays-Bas et la Suède, où les immigrés sont également sous-représentés (10 points de pourcentage de moins) dans les emplois très qualifiés. Parmi les pays européens, ce n'est qu'au Portugal et en Hongrie que les immigrés sont surreprésentés dans les métiers hautement qualifiés.

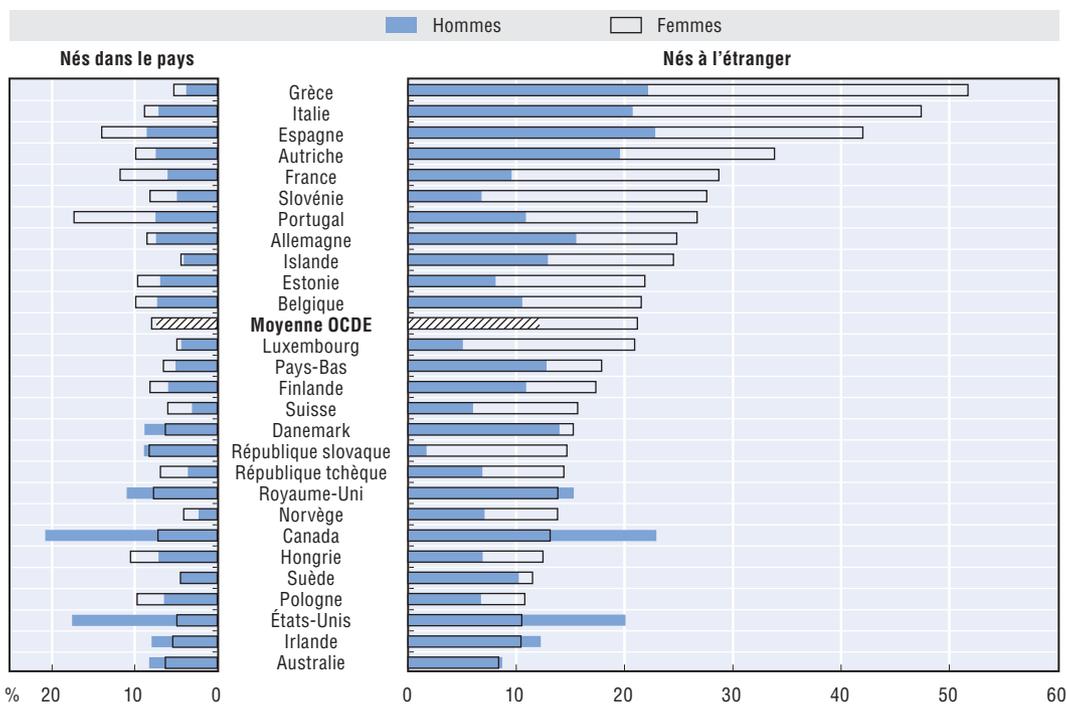
Graphique 7.6. **Proportion de travailleurs nés à l'étranger âgés de 15 à 64 ans dans les professions faiblement qualifiées, 2009-10**



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739226>

Graphique 7.7. **Pourcentage de travailleurs âgés de 15 à 64 ans exerçant une profession peu qualifiée parmi les personnes nées à l'étranger et nées dans le pays, par sexe, 2009-10**

En pourcentage de l'emploi total



Source : Les notes et sources se trouvent à la fin du chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739245>

7.4. Déclassement

Résultats et tendances

Information de référence

On parle de déclassement lorsque le niveau d'éducation formel de l'individu est plus élevé que celui que requiert l'emploi. La transférabilité limitée du capital humain entre les pays (notamment des compétences linguistiques, le manque de réseaux professionnels efficaces et la non-reconnaissance de la qualification) renforce la probabilité de trouver les immigrés dans des postes exigeant un niveau de formation inférieur à celui qu'ils possèdent. Le niveau d'études se mesure à partir de la Classification internationale type de l'éducation (CITE), et le niveau de classification des emplois par rapport à la Classification internationale type des professions (CITP, voir section précédente). Un diplôme de l'enseignement supérieur et plus (CITE 5 et au-dessus) correspond à des qualifications très élevées. L'accent est mis ci-après sur les personnes ayant fait des études supérieures, qui sont donc « surqualifiées » si elles occupent un emploi autre que ceux définis comme hautement qualifiés. Les directeurs de petites entreprises (CITP 131) ont été exclus. L'adéquation entre les niveaux d'études et les catégories d'emplois est quelque peu arbitraire, les conditions exactes à remplir pour un emploi donné n'étant pas examinées et pouvant varier d'un pays à l'autre. De plus, les données disponibles ne permettent de mesurer que les qualifications formelles, qui ne tiennent pas compte des qualifications acquises en dehors des établissements scolaires, ni de l'expérience professionnelle antérieure. Enfin, une partie des différences observées tiennent au faible niveau de littératie, ce qui semble indiquer que les diplômés étrangers ne peuvent pas toujours être entièrement équivalents à ceux acquis dans le pays de résidence.

Les moyennes des taux de déclassement des immigrés et des personnes nées dans le pays de résidence s'élèvent respectivement à 28.3 % et 17.6 % des personnes employées hautement qualifiées de chacun des deux groupes. Le déclassement des immigrés ainsi que les écarts avec les autochtones sont particulièrement élevés en Grèce, en Italie et en Espagne – où de nombreux travailleurs immigrés sont arrivés plus récemment pour occuper des emplois moins qualifiés. Les immigrés sont en outre beaucoup plus nombreux à être surqualifiés dans les pays où l'immigration comporte un groupe important de migrants pour motifs humanitaires, comme c'est le cas, par exemple, en Suède et en Norvège. Les chiffres relatifs aux femmes immigrées sont légèrement supérieurs à ceux des hommes, 29.4 % contre 27 % (graphique 7.8).

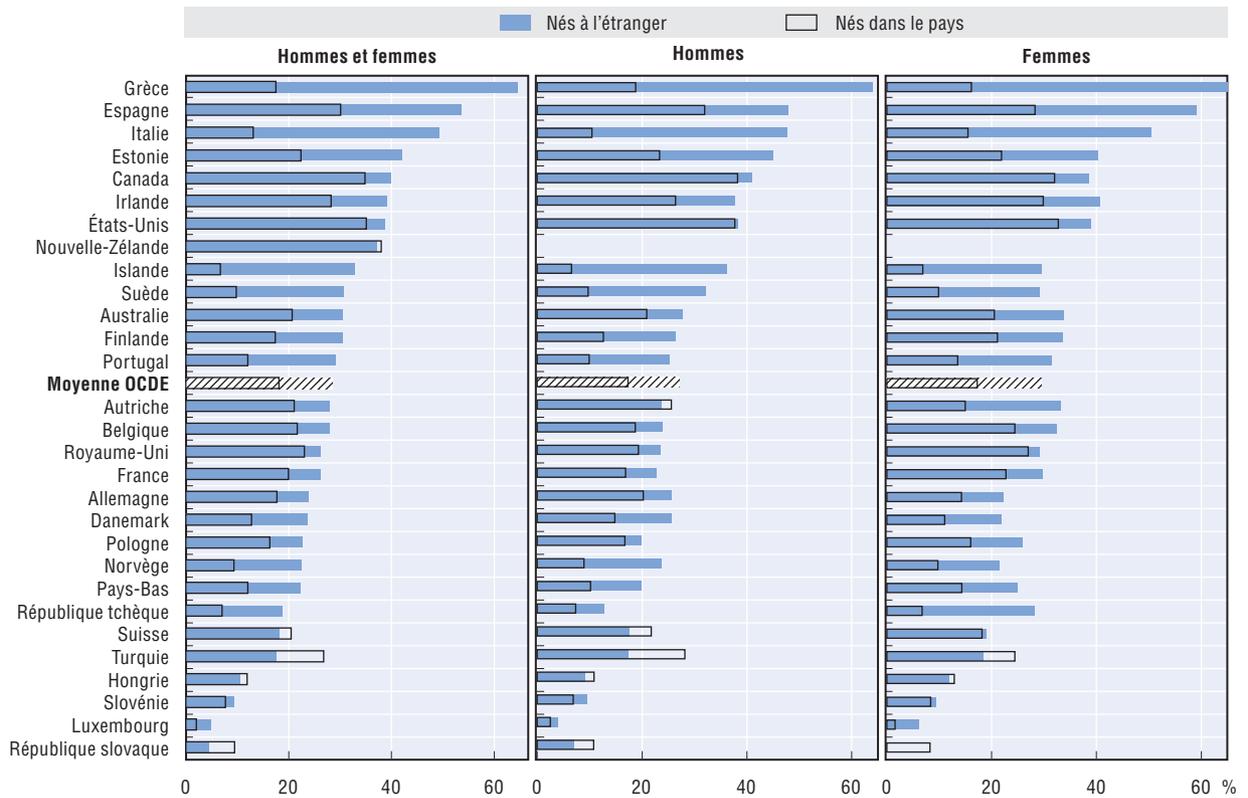
Si l'incidence du déclassement est restée à peu près constante, en moyenne, pour les populations autochtones de la zone OCDE, elle a augmenté chez les immigrés depuis 2003-04. La hausse est forte dans les pays d'Europe du Sud et en Irlande, mais aussi en Finlande, au Royaume-Uni, en France et en Autriche. En Norvège et en Allemagne, par contre, les taux de déclassement des immigrés ont diminué entre 2003-04 et 2009-10 (graphique 7.9).

Dans la plupart des pays, l'incidence du déclassement diminue avec la durée de séjour et par conséquent avec l'acquisition des compétences, en particulier linguistiques, du pays et le développement de réseaux sur place (graphique 7.A2.1 de l'annexe). En Grèce, en Espagne et en Italie, au moins deux tiers des nouveaux immigrés en emploi ayant un bon niveau de formation exercent une activité pour laquelle ils sont théoriquement trop qualifiés. En Irlande, c'est encore le cas pour quasiment la moitié de ce groupe.

Les immigrés originaires des pays de l'OCDE à revenu élevé risquent généralement moins que les autres immigrés d'être surqualifiés pour leur poste (graphique 7.A2.2 de l'annexe). De fait, en moyenne, ces immigrés ont la même probabilité d'être surqualifiés que les autochtones. À l'inverse, les immigrés d'autres origines risquent en moyenne deux fois plus que les autochtones d'exercer un métier pour lequel ils sont surqualifiés. Leurs diplômes sont donc fortement décotés sur les marchés du travail des pays de l'OCDE, notamment s'ils les ont obtenus dans des pays situés en dehors de la zone OCDE (graphique 7.A2.3 de l'annexe). En revanche, les immigrés formés dans le pays de résidence ont des taux de déclassement similaires à ceux des autochtones (et dans certains pays encore plus faibles), et toujours inférieurs à ceux qui ont acquis leurs qualifications à l'étranger.

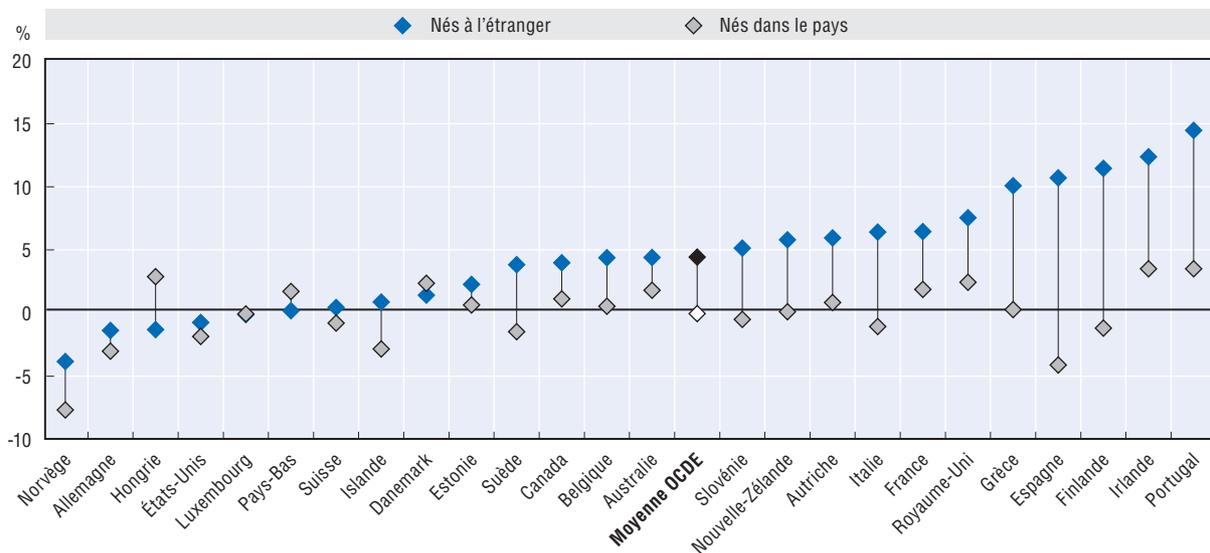
Graphique 7.8. Taux de déclassement des actifs occupés hautement qualifiés âgés de 15 à 64 ans et non scolarisés, par pays de naissance et par sexe, 2009-10

Pourcentages



Graphique 7.9. Taux de déclassement des actifs occupés hautement qualifiés âgés de 15 à 64 ans et non scolarisés, selon le lieu de naissance, 2003-04 et 2009-10

Évolution en points de pourcentage



Source : Les notes et sources se trouvent à la fin du chapitre, ainsi qu'une annexe comprenant trois tableaux supplémentaires.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739283>

7.4. Déclassement

Personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés

Information de référence

Les immigrés possèdent souvent des diplômes supérieurs aux exigences de leur fonction, en partie en raison du manque de transférabilité du capital humain entre les pays. Si toutes les différences entre les populations immigrées et autochtones (voir la section précédente) étaient liées à la transférabilité du capital humain et à la qualité des qualifications acquises à l'étranger, le risque d'inadéquation entre le niveau d'études et l'emploi occupé devrait être le même pour les personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés et pour les descendants d'autochtones.

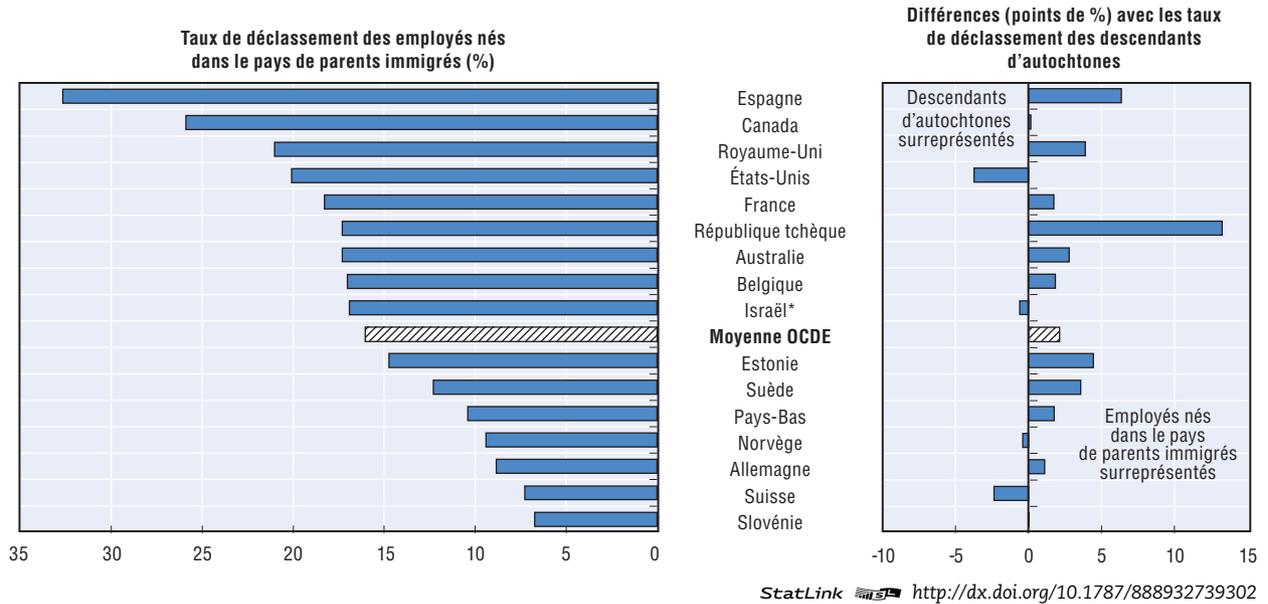
Pour des questions de taille d'échantillons, la définition d'une personne surqualifiée est étendue aux personnes ayant un niveau d'éducation intermédiaire. Dans la section suivante, le terme « déclassement » s'applique aux personnes titulaires de diplômes de niveau moyen (CITE 3/4) qui occupent des emplois peu qualifiés (CITP 9) ou de niveau élevé (CITE 5/6) qui occupent des emplois peu ou moyennement qualifiés (CITP 4 à 9). Est présentée, seulement à la fin de cette section, l'incidence du déclassement chez les diplômés du supérieur.

Par personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés, on entend les personnes nées dans le pays de résidence de deux parents nés à l'étranger. La population de référence comprend les personnes dont un parent au moins est autochtone. La population examinée est âgée de 15 à 34 ans et n'est pas scolarisée.

En 2008, les moyennes des taux de déclassement des personnes nées dans le pays de parents immigrés et des descendants d'autochtones s'élevaient respectivement à 16 et 13 %. Les taux varient de moins de 10 % en Allemagne, en Norvège, en Slovénie et en Suisse à plus de 25 % au Canada et en Espagne. Au Royaume-Uni et aux États-Unis, une part importante des personnes nées dans le pays d'accueil de parents immigrés (environ 20 %) sont surqualifiées. Dans ce dernier pays, ainsi qu'en Suisse, le risque de déclassement est plus élevé pour les descendants d'autochtones (graphique 7.10).

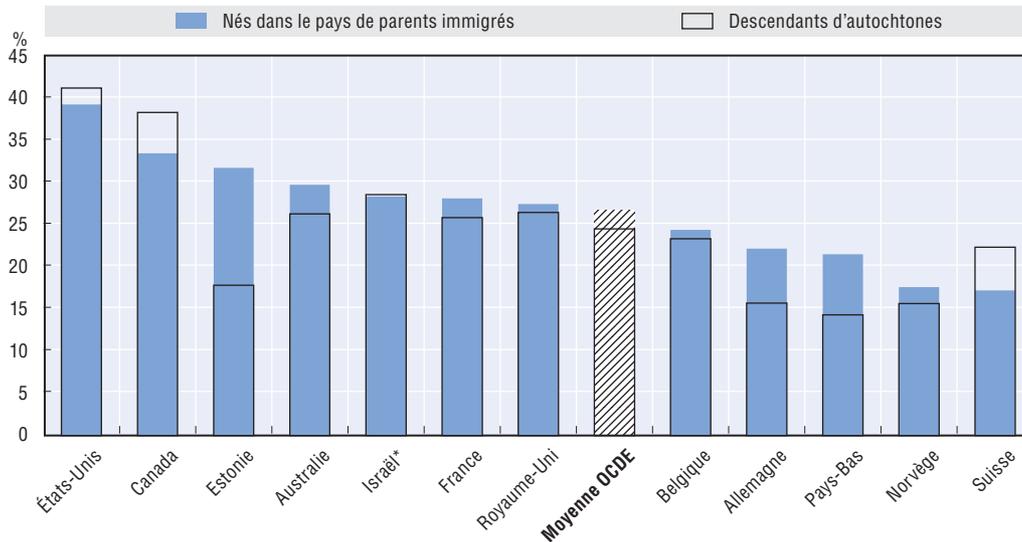
Une analyse limitée aux diplômés du supérieur fait apparaître que c'est seulement en Estonie, en Allemagne et aux Pays-Bas que les personnes nées dans le pays de parents immigrés ont plus de problèmes pour trouver un emploi correspondant à leur qualification formelle que les descendants d'autochtones (graphique 7.11). À l'inverse, au Canada, en Suisse et aux États-Unis, le déclassement des diplômés du supérieur nés dans le pays de parents immigrés est moins fréquent que chez leurs homologues dont les parents sont autochtones. S'agissant de la Suisse, cela tient surtout à la part importante d'immigrés originaires d'autres pays de l'OCDE, et en particulier de pays voisins ayant une langue commune avec la Suisse. Au Canada et aux États-Unis, cela est peut-être lié à la sélection d'une migration hautement qualifiée, dont la transmission intergénérationnelle en matière d'éducation est généralement forte.

Graphique 7.10. **Taux de déclassement des personnes nées dans le pays de parents immigrés et des descendants d'autochtones, personnes âgées de 15 à 34 ans et non scolarisées, 2008**



Graphique 7.11. **Taux de déclassement des diplômés du supérieur âgés de 15 à 34 ans, selon le pays de naissance des parents, 2008**

Pourcentage des diplômés du supérieur de chaque groupe



Source : Les notes et sources se trouvent à la fin du chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739321>

7.5. Travail indépendant

Information de référence

L'incidence du travail indépendant parmi les immigrés donne une estimation très approximative de leur contribution à la création d'emploi. Le travail indépendant est en effet hétérogène et les caractéristiques des travailleurs indépendants immigrés peuvent différer de celles des autochtones. Le travail indépendant peut en particulier être un moyen d'échapper à la marginalisation sur le marché du travail et, en fonction des caractéristiques de l'entreprise, n'est pas forcément synonyme d'une intégration réussie sur le marché du travail. Les comparaisons par rapport à la population autochtone peuvent être biaisées par le fait que, dans certains pays, la création d'une entreprise est subordonnée au nombre d'années passées dans le pays d'accueil. En outre, les immigrés peuvent être confrontés à des contraintes liées au crédit et, partant, être moins susceptibles que les autochtones d'avoir les capitaux nécessaires pour créer leur entreprise.

Dans cette section, on entend par travailleurs indépendants les individus qui travaillent dans leur propre entreprise ou activité à but lucratif. Sont pris en compte à la fois les indépendants qui emploient d'autres personnes et ceux qui n'ont pas d'employés. Le taux de travail indépendant fournit le pourcentage de travailleurs indépendants chez les personnes d'âge actif (15-64 ans) ayant un emploi, non compris les activités agricoles.

Les données, qui reposent sur les déclarations des personnes interrogées dans le cadre des enquêtes, ne correspondent pas nécessairement aux entreprises enregistrées. En soi, l'incidence du travail indépendant ne fournit pas d'informations sur la création d'emplois, le succès et/ou la survie de l'entreprise.

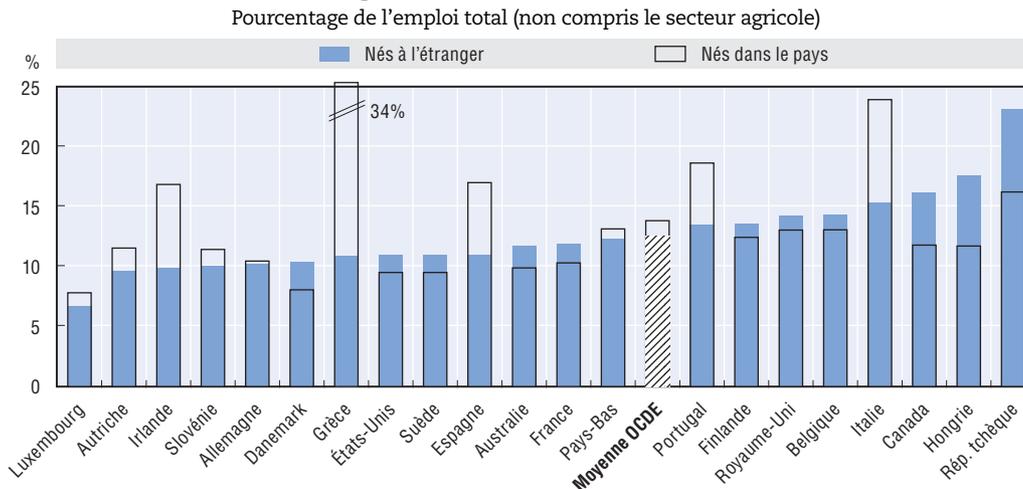
En raison de difficultés liées à la taille des échantillons, cet indicateur ne couvre pas les personnes nées dans le pays de parents immigrés.

Dans l'ensemble de la zone OCDE, la moyenne de l'incidence du travail indépendant parmi les immigrés s'élève à 12.6 %, soit légèrement moins que chez les autochtones. Excepté dans les pays d'Europe du Sud et de l'Irlande, où le travail indépendant est davantage répandu parmi les autochtones que chez les immigrés, la différence est minime dans les autres pays entre les deux groupes (graphique 7.12). La place relativement faible du travail indépendant parmi les immigrés peut paraître surprenante à première vue, ces personnes étant souvent originaires de pays où ce type de travail est très répandu. L'environnement des affaires du pays hôte est cependant souvent très différent de ce qu'il est dans le pays d'origine. Les immigrés sont en général peu familiarisés, du moins au début, avec les spécificités, les règles et les exigences du pays hôte, et peuvent manquer du capital nécessaire pour créer une entreprise.

Dans les pays d'Europe du Sud et en Irlande, les autochtones ont plus fréquemment un statut de travailleur indépendant que les immigrés. Ceci s'explique par le fait que le travail indépendant est plus répandu que dans d'autres pays et aussi que la population immigrée compte, dans ces pays, une forte proportion d'immigrés récents. Le graphique 7.13 atteste le lien entre durée de séjour et travail indépendant. Dans la plupart des pays de l'OCDE, le travail indépendant concerne davantage les immigrés installés depuis plus de dix ans que ceux arrivés plus récemment, ce qui confirme l'idée que les immigrés manquent de capitaux et de réseaux au cours des premières années de résidence.

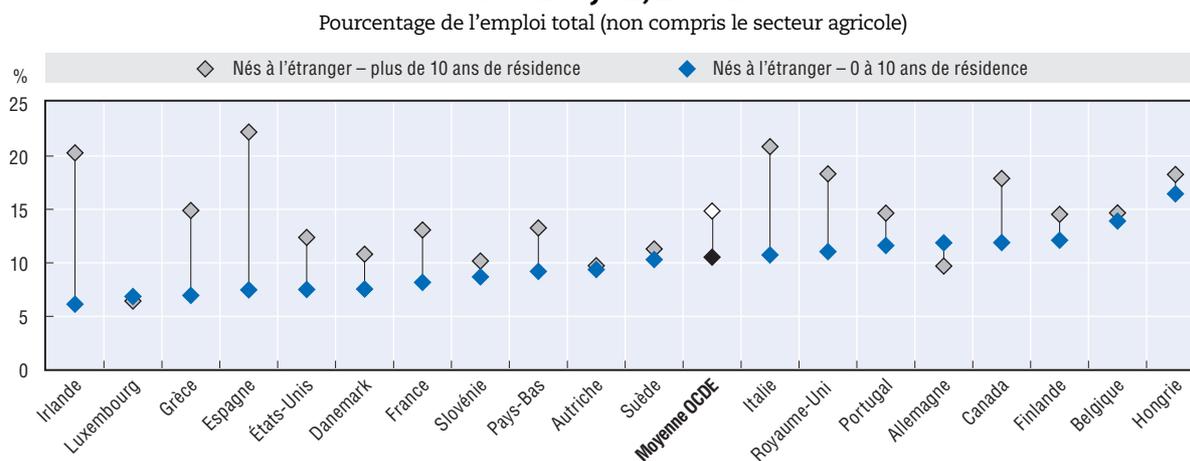
L'importance du travail indépendant varie en outre considérablement selon l'origine du migrant. En règle générale, les personnes issues de pays de l'OCDE à revenu élevé ont plus de chances de créer leur entreprise que les immigrés venus de pays à faible revenu (graphique 7.14). Font exception la République tchèque, la Finlande et le Royaume-Uni, où bon nombre d'immigrés récents en provenance de pays à faible revenu sont originaires de pays asiatiques et tendent à avoir des taux de travail indépendant particulièrement élevés.

Graphique 7.12. **Travailleurs indépendants nés à l'étranger et nés dans le pays âgés de 15 à 64 ans, 2009-10**



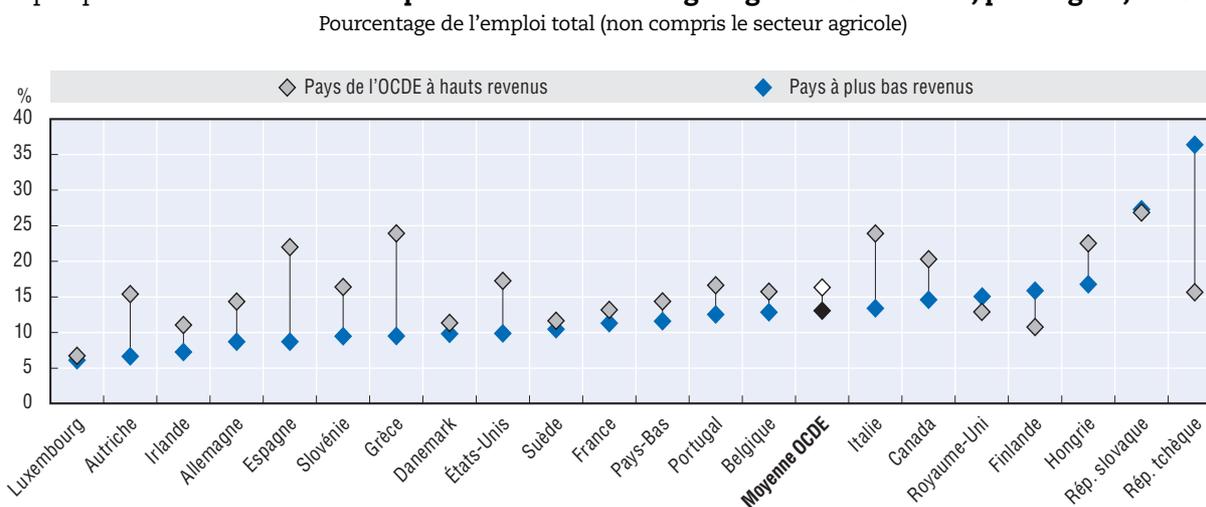
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739340>

Graphique 7.13. **Travailleurs indépendants nés à l'étranger âgés de 15 à 64 ans selon la durée de leur séjour, 2009-10**



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739359>

Graphique 7.14. **Travailleurs indépendants nés à l'étranger âgés de 15 à 64 ans, par origine, 2009-10**



Source : Les notes et sources se trouvent à la fin du chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739378>

7.6. Emploi dans le secteur public des personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés

Information de référence

L'incidence des personnes d'origine étrangère dans le secteur public peut affecter leur niveau d'intégration sur le marché du travail. Cependant, les comparaisons de la part des emplois dans le secteur public parmi les populations immigrée et née dans le pays sont biaisées car un certain nombre de ces emplois sont réservés aux nationaux. Par conséquent, la part des personnes d'origine étrangère dans le secteur public ne comprend pas de facto une partie substantielle des immigrés ayant une nationalité étrangère. Pour cette raison, la section suivante se concentre uniquement sur les personnes nées dans le pays de parents immigrés, dont la majeure partie est composée de nationaux. L'emploi dans le secteur public est défini au sens large comme l'emploi dans les administrations publiques, la santé et l'action sociale, ou l'enseignement. Les personnes nées dans le pays de parents immigrés sont les personnes nées dans le pays de résidence de deux parents nés à l'étranger. La population de référence se compose des personnes dont un parent au moins est autochtone. La population examinée est âgée de 15 à 34 ans et n'est pas scolarisée. Dans la section suivante, les analyses sont limitées en raison de tailles d'échantillon très faibles.

En 2008, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la moyenne de l'incidence de l'emploi dans le secteur public est plus faible parmi les personnes nées dans le pays de parents immigrés (17%) que parmi les descendants d'autochtones (24 %). La part la plus élevée de personnes nées dans le pays de parents immigrés dans le secteur public est observée au Royaume-Uni (une personne sur quatre environ) ; puis en France (22 %), en Norvège (22 %) et au Luxembourg (20 %). Les chiffres les plus bas sont enregistrés en Espagne, en Estonie et en Australie, où la part des personnes âgées de 15 à 34 ans nées dans le pays de parents immigrés dans le secteur public ne dépasse pas 10% (graphique 7.15).

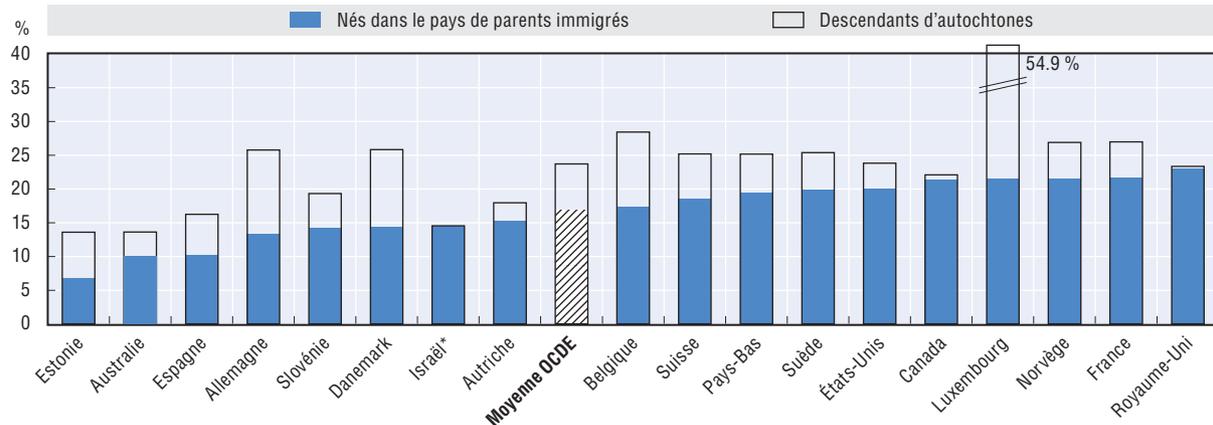
À l'exception du Canada, d'Israël* et du Royaume-Uni, les personnes nées dans le pays de parents immigrés sont moins susceptibles d'être employées dans le secteur public que leurs homologues autochtones. Les plus grandes différences sont observées au Luxembourg, où plus de la moitié des descendants d'autochtones sont employés dans le secteur public (contre 21.5 % des personnes nées dans le pays de parents immigrés) (graphique 7.15).

Les différences élevées dans les taux d'emploi avec les descendants d'autochtones en Belgique et en Espagne s'expliquent en partie par la faible représentation des personnes nées dans le pays de parents immigrés dans le secteur public (graphique 7.16). La même tendance est observée au Danemark, en Allemagne et en Suède avec des écarts néanmoins plus faibles. En revanche, au Luxembourg, la part relativement faible des personnes nées dans le pays de parents immigrés dans le secteur public est compensée par le grand nombre d'emplois qu'ils occupent dans le secteur privé.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les deux tiers environ des emplois du secteur public concernent l'éducation ou la santé. Cette tendance vaut à la fois pour les personnes nées dans le pays de parents immigrés et pour les descendants d'autochtones. Alors qu'en France, au Royaume-Uni et aux États-Unis, plus de la moitié des personnes nées dans le pays de parents immigrés travaillant dans le secteur public sont diplômées du supérieur, elles ont en général un niveau d'éducation moyen dans les autres pays où les échantillons sont suffisants pour désagréger l'emploi public par niveau d'éducation (à savoir la Belgique, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse). En France, en Allemagne et en Suisse, les diplômés du supérieur nés dans le pays de parents immigrés sont sous-représentés dans le secteur public mais de manière moins marquée que leurs homologues moins diplômés. L'inverse est vrai en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis (graphique 7.17).

Graphique 7.15. **Emploi dans le secteur public des personnes âgées de 15 à 34 ans nées dans le pays de parents immigrés et des descendants d'autochtones, 2008**

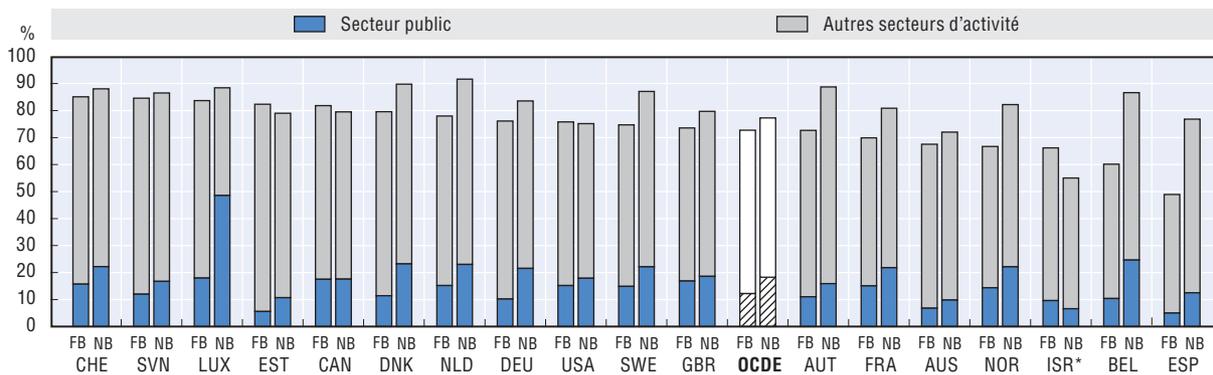
Pourcentage de l'emploi total



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739397>

Graphique 7.16. **Décomposition des taux d'emploi entre secteur public et autres secteurs d'activité, selon le pays de naissance des parents, personnes âgées de 15 à 34 ans, 2008**

Pourcentage de la population âgée de 15 à 34 ans

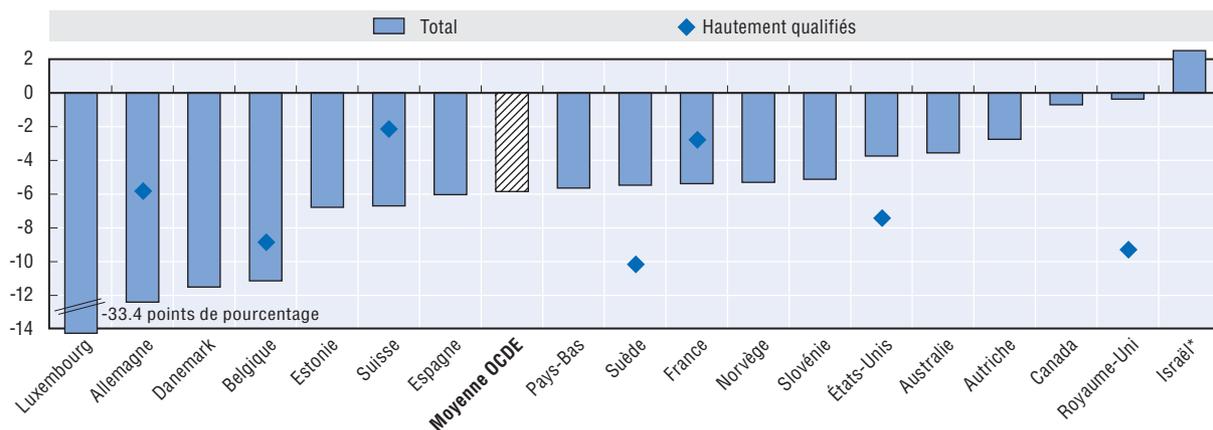


Note : FB signifie « personnes nées dans le pays de parents immigrés » ; NB, « descendants d'autochtones ».

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739416>

Graphique 7.17. **Emploi dans le secteur public des personnes âgées de 15 à 34 ans, nées dans le pays de parents immigrés, par niveau d'éducation, 2008**

Différences avec les descendants d'autochtones en points de pourcentage



Source : Les notes et sources se trouvent à la fin du chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739435>

Mesure

La stabilité de l'emploi est mesurée ici en termes de situation contractuelle – autrement dit en opposant emploi temporaire et emploi permanent (indicateur 7.1). Le degré d'utilisation du capital humain des migrants sur le marché du travail est d'abord exprimé dans ce chapitre par le nombre d'heures travaillées (indicateur 7.2). Le niveau de qualification des emplois est ensuite examiné (indicateur 7.3) avant d'aborder la question de l'adéquation entre le niveau de compétences requis par l'emploi et les qualifications de l'individu (indicateur 7.4). Les immigrants peuvent aussi s'intégrer sur le marché du travail en tant qu'entrepreneurs. Cependant, comparer l'entreprenariat et la création d'emplois des immigrants dans l'ensemble des pays de l'OCDE n'est pas chose facile, en raison de l'insuffisance des données disponibles. Une mesure indirecte (l'incidence du travail indépendant) est présentée (indicateur 7.5). Enfin, la part de l'emploi dans le secteur public est examinée (indicateur 7.6). Cependant, les comparaisons en la matière entre les populations immigrées et les personnes nées dans le pays sont biaisées par le fait que l'accès d'une partie de ces emplois est réservée aux autochtones. Par conséquent, l'indicateur 7.6 porte sur les personnes nées dans le pays d'accueil de parents immigrants, dont la majorité sont ressortissantes du pays d'accueil. La faible intégration de ces personnes dans le secteur public peut expliquer en partie les différences dans les taux d'emploi avec les descendants d'autochtones.

En raison de taille d'échantillons limitée, certains indicateurs ne sont présentés que pour les populations immigrées et autochtones, et non pour les personnes nées dans le pays de parents immigrants. La plupart des indicateurs ne prennent pas en compte les personnes encore scolarisées, ce qui permet de limiter l'impact des différences de structure par âge sur les résultats, sans pour autant exclure de l'analyse les jeunes en emploi.

Notes, sources et pour en savoir plus

Notes

Dans de nombreux pays, l'échantillon de l'enquête sur la population active est sélectionné à partir d'un modèle d'échantillonnage stratifié. Dans le cas de la Norvège, le plan de sondage est basé sur le Registre central de la population. Le pays de naissance est depuis peu utilisé comme variable de stratification. Seules les estimations pour 2010 ont pu être révisées. L'évolution des résultats depuis 2000 est fondée sur des chiffres non révisés et doit donc être interprétée avec prudence. Les données sur les personnes nées dans le pays de parents immigrants et sur les descendants d'autochtones proviennent du Registre central de la population.

Graphique 7.5 : Les données pour les États-Unis incluent les personnes toujours scolarisées.

Graphique 7.8 : Les pays sont classés selon le taux de déclassement des immigrants (hommes et femmes ensemble).

Graphique 7.17 : Dans la plupart des pays, la taille des échantillons de diplômés du supérieur nés dans le pays de parents immigrants employés dans le secteur public est insuffisante pour produire des estimations fiables.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Sources

Populations immigrée et née dans le pays

Enquêtes sur les forces de travail de l'Union européenne (Eurostat) ; Enquêtes sur les forces de travail de l'Australie, du Canada, d'Israël et de la Nouvelle-Zélande ; US *Current Population Surveys*.

Personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés et descendants d'autochtones

Australian Survey of Education and Training 2009 ; Recensement canadien de 2006 ; Enquête européenne sur les forces de travail, module *ad hoc* 2008 (Eurostat) ; Enquête israélienne sur les forces de travail 2009; US *Current Population Survey* 2008.

Pour en savoir plus

OCDE (2002), « Prendre la mesure du travail temporaire », chapitre 3 de *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2007a), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2007b), *Jobs for Immigrants, Vol. 1: Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2008), *Les migrants et l'emploi, vol. 2 : L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2010a), « How Good is Part-time Work », *OECD Position Paper*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2010b), *Des débuts qui comptent – Des emplois pour les jeunes*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2010c), *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2010d), *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2012a), *Les migrants et l'emploi, vol. 3 : L'intégration sur le marché du travail en Autriche, en Norvège et en Suisse*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2012b), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions OCDE, Paris.

ANNEXE 7.A1

Niveau de qualification des emplois

Tableau 7.A1.1. **Travailleurs nés à l'étranger et nés dans le pays âgés de 15 à 64 ans, selon le niveau de qualification de leur emploi (CITP), 2009-10**

	Nés à l'étranger			Différence avec les personnes nées dans le pays + : % plus élevé que celui des « natifs », - : % moins élevé que celui des « natifs »		
	Pourcentages			Points de pourcentage		
	Faiblement qualifié	Moyennement qualifié	Hautement qualifié	Faiblement qualifié	Moyennement qualifié	Hautement qualifié
Allemagne	20	52	28	11.7	4.6	-15.9
Australie	9	44	48	1.7	-4.8	4.0
Autriche	26	46	28	17.6	-5.3	-12.4
Belgique	15	44	40	6.8	-1.0	-5.7
Canada	18	35	47	4.0	-6.8	2.9
Danemark	15	40	46	7.0	-2.1	-4.9
Espagne	32	51	17	21.1	-0.6	-20.6
Estonie	16	50	34	7.4	0.8	-8.2
États-Unis	16	56	28	4.6	4.2	-8.7
Finlande	14	45	41	6.9	-0.9	-6.0
France	18	46	36	9.4	-2.0	-7.5
Grèce	34	58	9	29.3	0.1	-29.4
Hongrie	10	45	45	1.1	-11.4	10.3
Irlande	11	50	39	4.7	0.4	-5.1
Islande	19	48	33	14.5	4.4	-18.9
Italie	32	54	14	24.3	2.8	-27.1
Luxembourg	12	31	57	7.4	-7.4	0.0
Norvège	10	49	41	7.0	0.5	-7.6
Pays-Bas	15	44	41	9.5	3.7	-13.1
Pologne	9	44	47	0.8	-14.2	13.5
Portugal	19	54	27	6.7	-7.9	1.2
République tchèque	10	53	37	5.0	-1.7	-3.3
Royaume-Uni	15	41	44	5.2	-5.1	-0.1
Slovénie	16	57	28	9.6	6.1	-15.6
Suède	11	52	37	6.4	5.0	-11.4
Suisse	10	47	43	5.9	2.5	-8.4
Moyenne OCDE	16	47	36	9	-2	-7

Source : Enquêtes européennes sur les forces de travail (Eurostat) ; US Current Population Surveys ; Enquêtes australiennes et canadiennes sur les forces de travail.

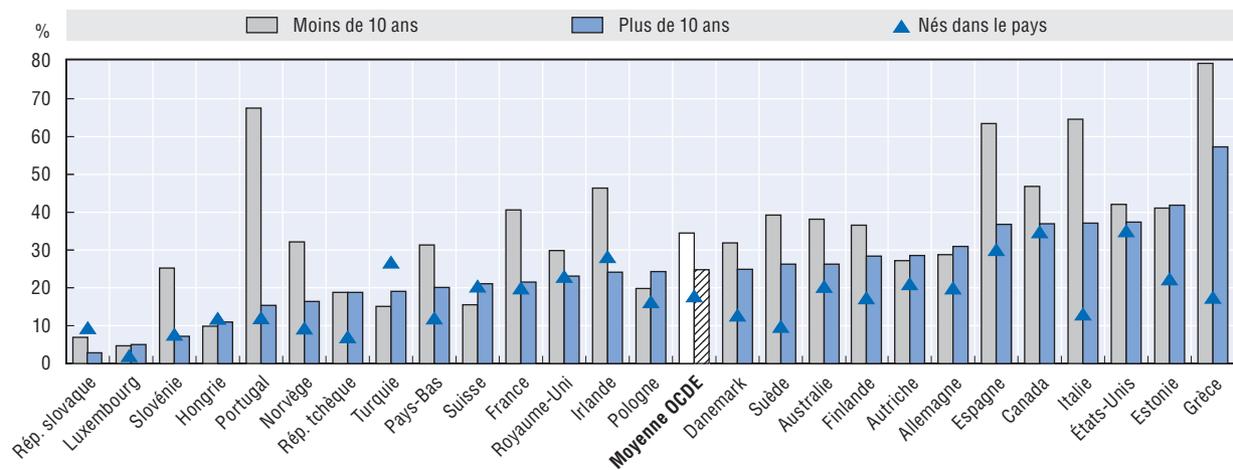
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932740157>

ANNEXE 7.A2

Déclassement

Graphique 7.A2.1. **Taux de déclassement des personnes nées à l'étranger et diplômées du supérieur, âgées de 15 à 64 ans et non scolarisées, selon la durée de leur séjour, 2009-10**

Pourcentage de personnes diplômées du supérieur

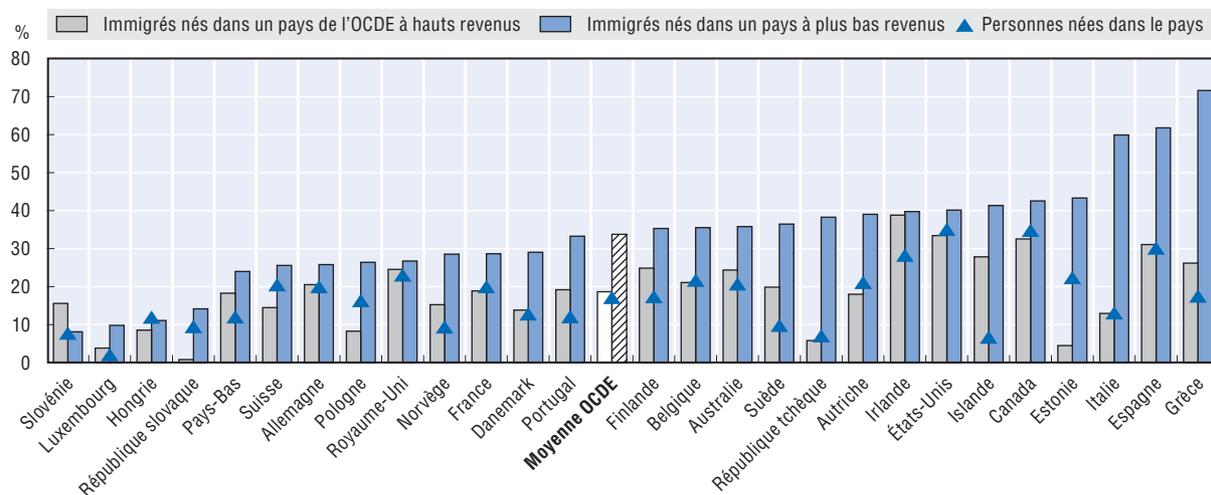


Source : Enquête européenne sur la population active (Eurostat) ; US Current Population Surveys ; Enquêtes australienne et canadienne sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932739454>

Graphique 7.A2.2. **Taux de déclassement des personnes nées à l'étranger et hautement qualifiées âgées de 15 à 64 ans et non scolarisées, par région d'origine, 2009-10**

Pourcentage de personnes employées diplômées du supérieur

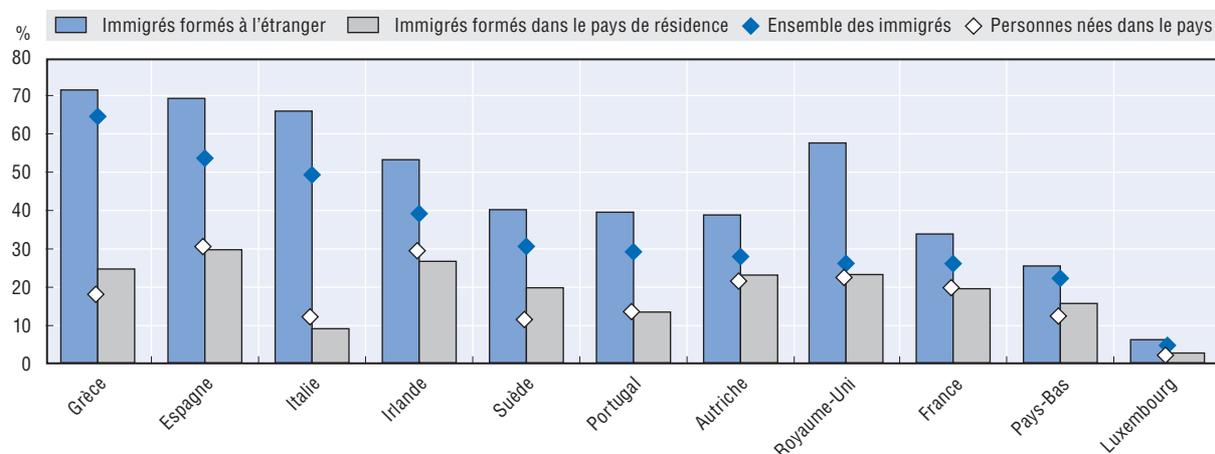


Source : Enquête européenne sur la population active (Eurostat) ; US Current Population Surveys ; Enquêtes australienne et canadienne sur la population active.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739473>

Graphique 7.A2.3. **Taux de déclassement des personnes nées à l'étranger et hautement qualifiées âgées de 15 à 64 ans et non scolarisées, selon le lieu d'obtention du diplôme, 2008**

Pourcentage de personnes employées diplômées du supérieur



Source : Enquête européenne sur la population active, module ad-hoc 2008 (Eurostat).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932739492>