

## L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Autriche, en Norvège et en Suisse

### Principaux résultats

Les problèmes que pose l'intégration sur le marché du travail des immigrés sont vastes et nombreux et c'est aussi ce que devraient être les réponses apportées par les pouvoirs publics. Les deux publications précédentes de la série « Les migrants et l'emploi » (OCDE, 2007 et 2008) ont mis en évidence un large éventail de défis qui doivent être relevés pour atteindre l'objectif de l'intégration des immigrés et de leurs enfants dans les marchés du travail des pays de l'OCDE. Les recommandations d'action qui en découlent sont résumées dans l'encadré 0.1, assorties d'exemples de bonnes pratiques tirés des pays examinés précédemment. Si, naturellement, ces questions sont aussi importantes pour l'Autriche, la Norvège et la Suisse, un certain nombre d'autres constatations ont été tirées de l'examen des trois pays précités, mettant en évidence de nouvelles problématiques et apportant des éclairages sur d'autres. Ce chapitre d'introduction résume ces nouvelles conclusions et leurs implications pour l'action publique.

#### **Encadré 0.1. 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 : 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) : 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 : Danemark ; Programmes de parrainage : France*).
- Mettre en œuvre des politiques volontaristes de lutte contre la discrimination et en faveur de la diversité (*Plans de diversité : France, 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 : France ; Vorlaufkurse : 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* » : *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 : Danemark*).**

## 1. Vue d'ensemble des trois pays étudiés : Autriche, Norvège et Suisse

Les pays traités dans le présent volume (Autriche, Norvège et Suisse) ont un certain nombre de caractéristiques en commun. Ce sont tous des pays libéraux, de petite taille, affichant des PIB par habitant parmi les plus élevés de la zone OCDE et, globalement, une bonne situation du marché du travail avec un faible taux de chômage. Ils partagent aussi une longue tradition humanitaire, et ont été en pourcentage par habitant parmi les principaux pays d'accueil des demandeurs d'asile depuis la chute du Rideau de fer. Ces dernières années, l'Autriche, la Norvège et la Suisse ont connu des migrations importantes dans le cadre de la liberté de circulation, la majorité des nouveaux arrivants provenant de l'Union européenne élargie. A la suite de ces flux d'immigration, la Norvège et la Suisse ont enregistré certains des flux d'immigration permanente par habitant parmi les plus élevés de la zone OCDE.

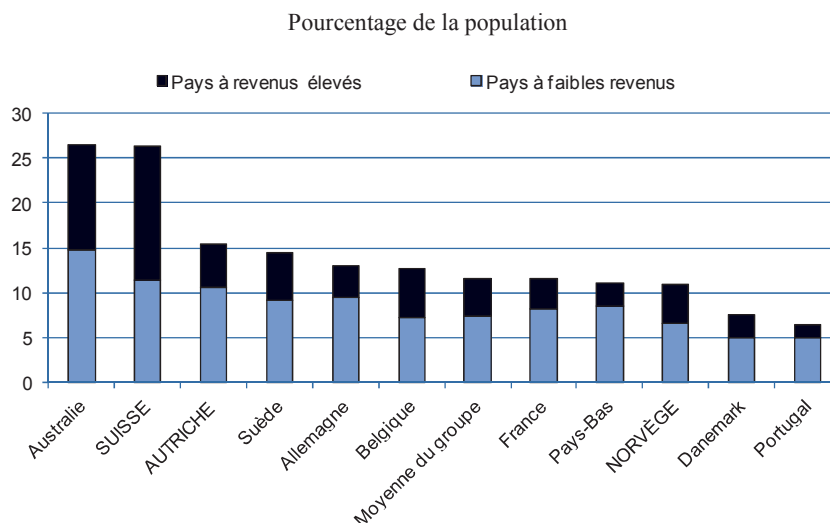
S'agissant de la population immigrée résidente, la Suisse se distingue du fait qu'avec l'Australie, Israël et le Luxembourg, elle affiche la plus forte part d'immigrés originaires de la zone OCDE (graphique 0.1). D'ailleurs, il ne s'agit pas d'un phénomène récent. En outre, contrairement à ce qui se passe en Autriche et en Norvège, la majorité des immigrés en Suisse proviennent de pays de l'OCDE à revenus élevés, et ce groupe de migrants obtient généralement de meilleurs résultats en matière d'intégration sur le marché du travail. Enfin, si l'Autriche compte également une population immigrée assez importante présente de longue date sur son territoire, l'immigration de grande ampleur est un phénomène plus récent en Norvège.

Deux des pays examinés, l'Autriche et la Suisse, ont adopté depuis longtemps un régime fédéral solide. Ceci a des conséquences importantes pour la conception de la politique d'intégration : l'échelon régional joue un rôle important dans l'intégration et, par voie de conséquence, l'évolution de la politique d'intégration à l'échelon fédéral a été assez tardive. Cette situation a également été associée à une infrastructure d'intégration globalement moins développée, en dépit de la présence significative et de longue date d'une population immigrée. En revanche, la Norvège qui n'est devenue terre d'immigration qu'à une période plus récente, gère une infrastructure d'intégration plus développée.

S'agissant des résultats des immigrés au regard du marché du travail, les trois pays affichent des écarts significatifs entre les immigrés et les autochtones (tableau 0.1). En parallèle, toutefois, dans les trois pays considérés, les immigrés affichent des taux d'emploi supérieurs à la moyenne des pays de l'OCDE. Les taux de chômage des immigrés sont quant à eux bien inférieurs à la moyenne OCDE dans les trois pays.

En dépit de ces similitudes, on observe aussi d'importantes différences entre les trois pays. La Suisse obtient les résultats les plus favorables et, de fait, d'après de nombreux indicateurs, la population immigrée est mieux intégrée en Suisse que dans la quasi-totalité des autres pays de l'OCDE (voir OCDE, 2012). Même si un bon panachage des pays d'origine a contribué à cet état de fait en Suisse, la bonne situation globale du marché du travail a sans aucun doute constitué un facteur important.

**Graphique 0.1. Taille et composition de la population immigrée en Autriche, en Norvège et en Suisse en comparaison avec les autres pays de l'OCDE étudiés, 2009-10**



Source : Voir OCDE (à paraître), *Trouver sa place : Les indicateurs de l'OCDE sur l'intégration des immigrés 2012*, Éditions de l'OCDE, Paris.

**Tableau 0.1. Principaux résultats des immigrés sur le marché du travail en Autriche, en Norvège et en Suisse en comparaison avec la moyenne de l'OCDE, personnes de 15 à 64 ans, par sexe, 2009/10**

	Taux d'emploi		Taux de chômage	
	Immigrés	Différence (+/-) avec la population autochtone	Immigrés	Différence (+/-) avec la population autochtone
<b>Ensemble</b>				
Autriche	65.5	-7.5	8.9	5.1
Norvège	69.5	-7.1	7.7	4.8
Suisse	75.1	-5.1	7.4	4.2
Moyenne OCDE	65.0	-2.8	12.1	4.4
<b>Hommes</b>				
Autriche	73.0	-4.8	9.7	5.9
Norvège	73.3	-5.0	9.2	5.9
Suisse	83.4	-1.5	6.7	3.7
Moyenne OCDE	72.2	-0.6	12.4	4.5
<b>Femmes</b>				
Autriche	58.7	-9.4	7.9	4.1
Norvège	65.6	-9.1	6.0	3.5
Suisse	67.1	-8.4	8.3	4.8
Moyenne OCDE	58.2	-4.8	11.7	4.3

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail 2009-10.

Les enfants nés dans le pays hôte de parents immigrés qui représentent à bien des égards la « référence » de l'intégration puisqu'ils ont été élevés et éduqués dans ce pays, affichent dans les trois pays des résultats plus médiocres que leurs homologues nés de parents autochtones (tableau 0.2).

Un sujet de préoccupation particulière est la surreprésentation des enfants nés dans le pays hôte de parents immigrés parmi la « population à risque », à savoir des personnes peu instruites ni en emploi, ni scolarisées, ni en formation (NEET). Toutefois, l'incidence varie considérablement entre les trois pays. Si les enfants nés en Autriche de parents immigrés – en particulier les filles – ont une forte probabilité de se retrouver parmi la population NEET peu instruite, le problème se pose avec moins d'acuité en Norvège ou en Suisse. Cela vaut aussi pour l'emploi et le chômage, pour lesquels l'Autriche affiche de moins bons résultats que les deux autres pays. Pour ces trois indicateurs, la Suisse se distingue aussi comme le pays affichant les résultats les plus favorables pour les enfants d'immigrés dans la zone OCDE.

**Tableau 0.2. Résultats sur le marché du travail des enfants nés dans le pays hôte de parents immigrés et de leurs homologues nés de parents autochtones en Autriche, en Norvège et en Suisse par rapport à la moyenne de l'OCDE, personnes de 20 à 29 ans, par sexe, aux alentours de 2008**

	Taux d'emploi		Taux de chômage		NEET <sup>1</sup>	
	Enfants nés dans le pays de parents immigrés	Différence (+/-) par rapport aux enfants de parents autochtones	Enfants nés dans le pays de parents immigrés	Différence (+/-) par rapport aux enfants de parents autochtones	Enfants nés dans le pays de parents immigrés	Différence (+/-) par rapport aux enfants de parents autochtones
<b>Hommes</b>						
Autriche	81	-9	..	..	10	8
Norvège	77	-9	4	1	4	2
Suisse	89	-1	..	..	3	1
Moyenne OCDE <sup>2</sup>	74	-8	15	6	9	5
<b>Femmes</b>						
Autriche	66	-13	..	..	14	11
Norvège	72	-11	3	0	3	0
Suisse	91	1	..	..	2	1
Moyenne OCDE <sup>2</sup>	68	-9	15	6	9	4
<b>Total<sup>3</sup></b>						
Autriche	73.5	-11.0	15.5	9.7	12	10
Norvège	74.3	-10.2	4.0	1.0	3	1
Suisse	90.0	0.0	6.2	2.2	2	1
Moyenne OCDE <sup>2</sup>	71.2	-8.7	16.4	7.6	9	5

Note : « .. » nombre d'observations trop faible pour être publié.

1. Les taux d'emploi et de chômage portent sur la population qui ne suit pas d'études.
2. La moyenne de l'OCDE comprend les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Luxembourg, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse.
3. « Total » fait référence à la moyenne non pondérée pour les hommes et les femmes.

Source : Adapté de Liebig, T. et S. Widmaier (2010), « Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries », *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, Éditions OCDE, Paris.

## 2. Nouvelles problématiques révélées par les examens

### *Les femmes immigrées semblent souvent échapper au cadrage des mesures politiques d'intégration sur le marché du travail*

Comme on le voit sur le tableau 0.1, les femmes immigrées constituent un groupe qui connaît des difficultés particulières pour prendre pied sur le marché du travail. Dans les trois pays examinés, elles affichent des résultats moins favorables sur le marché de l'emploi que les immigrés de sexe masculin, mais également que leurs homologues autochtones. Les disparités de taux d'emploi par rapport aux femmes autochtones sont aussi bien supérieures à la moyenne OCDE. Toutefois, il faut replacer la situation dans le contexte d'un taux d'emploi élevé pour les femmes autochtones dans les comparaisons internationales pour les trois pays, en particulier la Norvège et la Suisse.

La faible participation au marché du travail des femmes immigrées dans les pays hôtes est notamment observée chez les nombreuses immigrées arrivées dans le cadre de la migration familiale, et qui sont venues rejoindre un conjoint travaillant déjà dans le pays d'accueil. Une fois arrivées, ces femmes se chargent (du moins dans un premier temps) de s'occuper du foyer.

Dans beaucoup de pays, dont l'Autriche, la Norvège et la Suisse, l'immigration n'est possible que si le parrain dans le pays hôte peut subvenir aux besoins des membres de la famille désireux de le rejoindre. En d'autres termes, les règles de l'immigration stipulent généralement que les migrants pour raisons de famille ne doivent pas être tributaires des prestations sociales (du moins dans un premier temps). Or, les mesures d'intégration, y compris les politiques actives du marché du travail ne sont souvent disponibles que pour les personnes bénéficiant déjà d'allocations. Cela implique que beaucoup de femmes immigrées éloignées du marché du travail ne bénéficient que d'un faible soutien en matière d'intégration. Pour ce groupe, les mesures générales ont besoin d'être complétées par un soutien plus ciblé.

L'analyse présentée dans ce volume montre également que le fait d'avoir des enfants en bas âge va de pair avec une baisse de l'emploi beaucoup plus forte chez les femmes immigrées que chez les femmes autochtones. A cet égard, l'aide financière à l'achat de services qui est versée aux parents d'enfants ne fréquentant pas l'école maternelle peut avoir des effets fortement néfastes pour la participation des femmes immigrées au marché du travail. Cela vaut tout particulièrement pour les femmes peu instruites ayant plusieurs enfants dans les pays où les structures publiques de garde d'enfants sont coûteuses, étant donné que les coûts pour ces dernières s'accumulent. Pour ces femmes, le revenu supplémentaire que l'emploi est susceptible d'apporter a peu de chances de compenser les coûts des structures publiques de garde des enfants ; les incitations à inscrire leurs enfants dans ces structures sont donc relativement faibles. D'après des données d'observation provenant de Norvège (Hardoy et Schøne, 2009), l'aide financière à l'achat de services pourrait avoir réduit l'offre de travail des femmes immigrées concernées d'au moins 15 %.

### *L'intervention précoce et l'amélioration de l'accès à l'apprentissage sont deux dispositifs prometteurs pour améliorer les résultats des enfants d'immigrés*

La question de l'intégration sur le marché du travail des mères immigrées – en particulier celles qui sont peu instruites – est directement liée à l'éducation de leurs enfants, ce qui constitue un enjeu majeur dans de nombreux pays européens de l'OCDE, y compris les trois faisant l'objet du présent examen. On observe de plus en plus que la

fréquentation de structures d'accueil et de garde des jeunes enfants (EAJE) à partir de l'âge de trois ans a un fort impact sur le parcours scolaire des enfants d'immigrés peu instruits. De fait, c'est le groupe pour lequel les avantages de l'EAJE sont généralement les plus sensibles. En même temps, c'est aussi le groupe qui est généralement le plus sous-représenté dans les structures d'EAJE qui, en outre, sont moins développées en Autriche et en Suisse que dans d'autres pays de l'OCDE. Il y aurait donc beaucoup à gagner à prendre des mesures ciblées (y compris une meilleure information des parents sur les instruments de soutien disponibles et leurs avantages pour la réussite scolaire des enfants) et à améliorer les incitations à une intégration précoce (y compris par la limitation de l'aide financière pour l'achat de services, le cas échéant, pour les parents d'enfants de moins de deux ans). En parallèle, le soutien précoce à l'apprentissage de la langue dans les structures d'EAJE devrait être renforcé pour tirer le meilleur parti de cette phase amont de l'éducation et pour faciliter l'intégration ultérieure dans le système scolaire.

Pour les migrants qui arrivent alors qu'ils ont terminé leur scolarité formelle, l'apprentissage offre un mécanisme particulièrement prometteur de passage de l'école à l'emploi, en particulier dans les pays où l'apprentissage est hautement prisé comme l'Autriche ou la Suisse. Dans ces deux pays, les données disponibles tendent à montrer que l'apprentissage a un impact sur l'intégration sur le marché du travail beaucoup plus fort pour les enfants d'immigrés que pour leurs camarades de parents autochtones à caractéristiques comparables. En même temps, les enfants d'immigrés sont généralement sous-représentés dans la filière apprentissage et/ou abandonnent plus souvent en cours leur apprentissage s'ils en ont commencé un. Les raisons de ce phénomène ne sont pas totalement claires. En premier lieu, l'accès à l'apprentissage peut aussi constituer une problématique étant donné que le contact avec les employeurs est souvent noué par le biais de réseaux, qui tendent à être moins développés pour les enfants d'immigrés. Pour ceux qui commencent mais ne terminent pas leur apprentissage, les salaires initiaux plus élevés pratiqués sur le marché du travail des travailleurs peu qualifiés semblent être l'une des raisons de l'incidence souvent forte du décrochage. Cela indique qu'il faudrait mieux informer le groupe des enfants d'immigrés sur les conséquences négatives à long terme du décrochage, car cela n'a pas seulement un impact négatif sur les salaires, mais aussi, ce qui est plus important, sur la probabilité pour ces jeunes de trouver un emploi.

Un outil qui a connu un certain succès est ce qu'il est convenu d'appeler les « semestres de motivation », un programme actif du marché du travail suisse qui cible les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation. Ces jeunes bénéficient d'un enseignement de la langue si besoin est, bien que l'objectif soit généralement les « compétences immatérielles », comme la ponctualité, le souci de la qualité et la capacité à travailler en équipe. Les administrateurs des programmes organisent des stages d'essai pour les participants avant un apprentissage complet. Les deux tiers environ des participants parviennent à trouver une place d'apprentissage normal après l'achèvement du programme.

Un groupe de jeunes immigrés qui passe à travers les mailles du filet est constitué des jeunes immigrés qui sont arrivés dans le pays hôte à la fin de la scolarité obligatoire ou juste après. Souvent, il n'existe pas de dispositif de scolarisation ordinaire ni d'aide spécifique à l'intégration pour ce groupe. Pour remédier à ce problème, la Suisse, par exemple, exige le regroupement familial immédiat (dans l'année qui suit l'arrivée du membre de la famille qui les parraine) pour les enfants de plus de 12 ans.

***Les migrants pour raisons humanitaires ont des difficultés et, à cet égard, des programmes structurés d'intégration semblent avoir leur utilité***

Les migrants pour raisons humanitaires forment un troisième groupe ayant des difficultés particulières à prendre pied sur le marché du travail. Parmi les trois pays examinés, seule la Norvège s'est dotée d'un programme d'accueil structuré, fortement axé sur l'emploi. D'après les données recueillies à ce jour, ces programmes, bien que coûteux, semblent constituer un outil d'intégration efficace et, de fait, en Norvège, les résultats concernant les migrants humanitaires récents semblent assez positifs. Les programmes d'accueil peuvent contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des immigrés en début de processus d'installation ce qui, à son tour, a des implications positives à long terme pour leur intégration ultérieure sur le marché du travail.

***La formation à la langue est le principal poste de dépenses le plus directement lié à l'intégration mais son efficacité n'est pas évidente***

Dans tous les pays examinés par l'OCDE jusqu'à présent, la formation à la langue est à elle seule la plus importante dépense liée à l'intégration directement ciblée sur les immigrés. Cette formation est particulièrement cruciale pour les trois pays examinés dans le présent volume étant donné que dans leur grande majorité, les nouveaux arrivants (sauf ceux qui arrivent dans le cadre du dispositif de libre circulation interne à l'UE/AELE) ne parlent pas la langue du pays qui les accueille.

Pour souligner l'importance de la maîtrise de la langue du pays hôte, de nombreux pays de l'OCDE, dont l'Autriche et la Norvège, ont fait de l'apprentissage de la langue (ou de la certification de la maîtrise de la langue du pays hôte) une condition préalable à l'obtention d'un permis de séjour permanent<sup>1</sup>. Ces obligations ont été mises en place en réaction au fait que, dans le passé, de nombreux immigrés ne maîtrisaient pas correctement la langue du pays hôte même plusieurs années après leur arrivée. Toutefois, les raisons de cet état de fait ne sont pas claires et ont souvent été associées à l'absence de connaissance des cours disponibles ou au manque d'offres appropriées. La Suède a récemment adopté une approche alternative consistant à recourir à des incitations positives (à savoir le versement d'une prime aux migrants qui réussissent un examen de langue) et à améliorer l'offre de cours. Il sera intéressant de comparer ses résultats avec ceux d'autres pays de l'OCDE qui ont plutôt opté pour des incitations négatives (c'est-à-dire des obligations assorties de sanctions pour les immigrés qui ne s'y conforment pas)

Compte tenu de l'importance attachée à l'apprentissage de la langue et à l'ampleur de l'investissement que cela suppose, on s'étonne que l'efficacité de la formation linguistique soit si rarement évaluée. Les données limitées dont on dispose font penser que l'efficacité laisse souvent beaucoup à désirer, à l'exception de l'apprentissage « sur le tas » de la langue spécifique à l'emploi occupé, solution qui se révèle toutefois assez coûteuse.

***La plupart des mesures d'intégration sur le marché du travail sont des mesures ordinaires mais les services spécialisés constituent un outil prometteur***

À l'exception des cours de langue, il n'existe généralement que peu de soutien à l'intégration visant directement les immigrés. La plupart des pays ont opté pour une « normalisation » de l'intégration sur le marché du travail. Dans cette stratégie, les services ordinaires de l'emploi sont généralement chargés de l'intégration sur le marché du travail (du moins après le processus initial d'installation) et les outils standards des



politiques actives du marché du travail sont à la disposition aussi bien des immigrés que des autochtones. Toutefois, les immigrés constituent un groupe présentant des besoins particuliers du fait qu'ils ont souvent acquis leur éducation et leur expérience professionnelle dans une langue et un contexte très différents. Les services ordinaires doivent donc généralement être complétés par des mesures « mettant de l'huile dans les rouages » tenant compte des obstacles spécifiques auxquels se heurtent les immigrés comme l'absence de réseaux et de connaissance du fonctionnement du marché du travail ainsi que des pratiques de recrutement, sans compter la discrimination (voir plus haut).

La Norvège est allée plus loin en créant des services d'emploi spécialisés pour les immigrés (« NAV intro ») ciblant les immigrés tant peu qualifiés que hautement qualifiés tandis que les immigrés possédant un niveau de compétences intermédiaire sont souvent considérés comme suffisamment pris en charge par les services généraux. L'Autriche a inclus les immigrés en tant que groupe cible spécifique dans sa politique active du marché du travail et le service public de l'emploi a créé un service spécifique pour les jeunes à Vienne. Soixante pour cent des clients de ces services sont des enfants d'immigrés.

Considérant les instruments ordinaires, un constat essentiel des examens par pays a été que l'impact diffère souvent entre les immigrés et les autochtones. Les subventions salariales et la formation assurée par l'employeur, par exemple semblent avoir un effet plus bénéfique sur les immigrés que sur les autochtones. Toutefois, c'est souvent dans ces dispositifs particulièrement utiles que les immigrés tendent à être sous-représentés. Ce constat conduit à penser qu'il serait possible d'améliorer considérablement l'efficacité de la politique d'intégration sur le marché du travail si cette dernière prenait plus largement appui sur une mesure de ciblage indirect basée sur des données d'observation.

### ***Le secteur public peut jouer un rôle de modèle pour l'intégration***

Pour encourager l'embauche dans le secteur privé, l'administration publique devrait elle-même jouer un rôle de modèle en employant des immigrés. De fait, l'emploi dans le secteur public dote le gouvernement d'un moyen direct d'aider à l'intégration des immigrés sur le marché du travail car le secteur public influe plus directement sur ses propres décisions en matière d'emploi que le secteur privé. Si, en fait, les immigrés trouvent un emploi dans l'administration publique, cela peut aussi accroître leur visibilité dans la vie quotidienne et constituer un symbole fort d'ouverture et de cohésion sociale des institutions publiques. Enfin, l'emploi des immigrés dans le secteur public peut contribuer à améliorer la compréhension de leurs besoins par ces institutions. Lorsque des immigrés occupent des postes clés, comme ceux de l'enseignement, ils peuvent aussi servir de modèle pour les autres, notamment les jeunes immigrés.

Ces dernières années, la Norvège, où le secteur public est particulièrement vaste, a été à l'avant-garde à cet égard. Depuis 2002, déjà, les employeurs de la fonction publique avaient l'obligation d'accorder un entretien à au moins un candidat issu de l'immigration originaire d'un pays à faible revenu, si ce candidat possédait les qualifications requises. Depuis 2007, toutes les agences de l'État sont obligées de fixer des cibles concrètes pour le recrutement de personnes issues de l'immigration, et de fournir des plans sur la manière d'atteindre cet objectif. De surcroît, les responsables du recrutement reçoivent une formation à la gestion de la diversité. La Norvège a également lancé un projet pilote pour appliquer avec circonspection la discrimination positive envers les immigrés postulant pour des emplois dans la fonction publique d'État. Si les

candidats possèdent des qualifications égales ou à peu près égales, la préférence doit être accordée à un candidat issu de l'immigration.

Bien qu'il soit difficile d'évaluer l'impact de ces mesures sur les embauches effectives, on observe que, globalement, la Norvège est parvenue à obtenir une représentation des immigrés dans le secteur public grosso modo égale à leur présence globale sur le marché du travail. En revanche, en Autriche et en Suisse, où l'emploi des immigrés dans le secteur public n'a guère fait l'objet d'attention de la part des décideurs, les immigrés sont largement sous-représentés dans ce secteur.

### ***La naturalisation peut être un déterminant de l'intégration, mais l'accession demeure difficile dans certains pays***

L'accession à la nationalité du pays hôte est un instrument clé d'une politique d'intégration. Les conditions dans lesquelles cette accession est admise varient considérablement d'un pays de l'Union européenne et d'un pays de l'OCDE à l'autre. L'Autriche et la Suisse ont toutes deux des législations assez strictes sur la naturalisation, et un nombre significatif d'immigrés, même les enfants nés dans ces pays de parents immigrés, ne possèdent pas la nationalité du pays hôte.

De récents travaux de l'OCDE (OCDE, 2011) ont montré que la naturalisation peut avoir un impact positif sur les résultats des immigrés au regard du marché du travail, notamment parmi les groupes d'immigrés défavorisés. Les améliorations de résultats vont principalement de pair avec une plus forte probabilité d'occuper un emploi hautement qualifié et de travailler dans le secteur public.

L'effet positif de la naturalisation sur les résultats au regard du marché du travail de certains groupes de migrants défavorisés semble dû à un éventail de facteurs. Premièrement, les personnes naturalisées ont plus de chances d'investir dans le capital humain propre au pays hôte (en particulier la langue) tant avant qu'après la naturalisation. Deuxièmement, le coût administratif est moins élevé pour les employeurs s'ils souhaitent embaucher plutôt une personne naturalisée qu'un étranger. A titre d'exemple, il ne leur est pas nécessaire de vérifier les droits au travail ou – bien que ceci soit probablement un facteur mineur – une telle embauche facilite les déplacements internationaux liés à l'entreprise de ceux qui occupent des emplois pour lesquels le problème se pose. Troisièmement, et c'est probablement là le mécanisme le plus intéressant, la naturalisation semble fonctionner comme un dispositif de signalement à l'employeur d'une meilleure « intégration » qui, elle-même, est généralement associée à une plus forte productivité non observable (par exemple en raison d'une meilleure maîtrise de la langue ou d'une plus forte motivation). Savoir dans quelle mesure la naturalisation peut avoir une fonction de signalement dépend en partie de la question de savoir s'il est ou non courant de mentionner sa nationalité à l'occasion du processus de candidature (si la nationalité du pays hôte n'est pas une condition préalable à l'obtention de l'emploi lui-même, ce qui est rarement le cas). Les pratiques semblent se différencier selon les pays : il est courant d'indiquer sa nationalité dans les candidatures présentées à des employeurs autrichiens ou suisses, mais c'est rarement le cas en Norvège.

La mesure dans laquelle le signalement peut jouer dans ce contexte influe à son tour sur l'impact de la naturalisation sur le pouvoir de négociation des immigrés – tant vis-à-vis de l'employeur actuel que d'autres employeurs futurs potentiels. Un autre avantage qui résulte de la naturalisation a trait aux emplois exigeant la citoyenneté, en particulier dans le secteur public.

Enfin, la naturalisation a aussi des effets indirects comme un meilleur accès au logement (tant public que privé) et au crédit. Ces effets pourraient accroître la mobilité des immigrés et, partant, leurs débouchés sur le marché du travail (notamment parce qu'ils exercent des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés).

***Les migrants ont pu obtenir leurs diplômes à l'étranger, mais ces qualifications sont généralement moins prisées sur le marché du travail***

Une question clé commune aux trois pays examinés concerne l'utilisation des compétences des migrants sur le marché du travail. Cette problématique s'est fait jour ces dernières années, en même temps que des pénuries croissantes de compétences et une concurrence internationale de plus en plus vive pour attirer les migrants hautement qualifiés. En outre, la population de migrants ayant suivi des études supérieures a augmenté dans les pays de l'OCDE, tant en nombre absolu que par rapport à la population immigrée dans son ensemble (OCDE, 2012). De la même façon, pour des raisons d'efficacité économique et pour que la migration additionnelle soit acceptée par l'opinion publique, il est important d'exploiter au mieux les compétences des nombreux immigrés déjà présents sur le territoire, y compris ceux qui sont arrivés pour des raisons autres que l'emploi, notamment dans le cadre de la migration familiale ou humanitaire.

Comme le montre le tableau 0.3, la grande majorité des migrants présents dans les pays pour lesquels on dispose de données, ont obtenu leurs diplômes les plus élevés à l'étranger (en Autriche, plus de 60 % et encore plus en Suisse, soit 80 %). Malheureusement, on ne dispose pas de données comparables pour la Norvège<sup>2</sup>. Or, dans tous les pays, les migrants possédant des qualifications étrangères ont beaucoup plus de risques d'occuper des emplois inférieurs à leur niveau d'éducation formelle que les immigrés possédant un diplôme du pays hôte sauf en Suisse pour ceux ayant suivi des études supérieures<sup>3</sup>. Toutefois, même les immigrés de ce dernier groupe qui ont été du moins en partie éduqués dans le pays hôte continuent généralement d'afficher de moins bons résultats sur le marché du travail que la population locale.

Le tableau 0.A1.1 de l'annexe montre séparément les résultats des immigrés provenant des pays à faible revenu. Comme on peut le voir, dans la quasi-totalité des pays, ce groupe connaît une décote plus importante de ses qualifications acquises à l'étranger que les immigrés considérés dans leur globalité.

La décote des qualifications étrangères des immigrés sur le marché du travail, surtout pour ceux ayant obtenu leurs diplômes dans des pays à faible revenu, est due à un mélange de facteurs difficiles à quantifier et à différencier. Premièrement, il est possible que les qualifications obtenues dans un pays à faible revenu soient en fait moins utilisées sur le marché du travail du pays hôte et, de fait, certaines données d'observation montrent que c'est le cas (voir Dumont et Monso, 2007 ; OCDE, 2008a). On peut aussi imaginer que l'accès à des réseaux et au savoir concernant le fonctionnement du marché du travail du pays hôte (pour lesquels les immigrés sont moins bien dotés) peuvent être particulièrement importants pour les emplois hautement qualifiés. Enfin, les employeurs peuvent avoir des difficultés à évaluer les qualifications et l'expérience professionnelle acquises dans des systèmes éducatifs et sur des lieux de travail très différents de ceux qu'ils ont dans leur pays.

**Tableau 0.3. Provenance des diplômes les plus élevés et résultats des immigrants occupant un emploi sur le marché du travail dans une sélection de pays européens de l'OCDE, 2008**

	Niveau d'instruction	Ensemble des personnes nées à l'étranger				% de personnes nées dans le pays et exerçant un emploi selon la qualification
		Plus haut niveau atteint dans le même pays	% dans l'emploi selon la qualification	Plus haut diplôme obtenu à l'étranger	% dans l'emploi selon la qualification	
<b>AUTRICHE</b>	<b>Elevé</b>	<b>33</b>	<b>77</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>78</b>
	<b>Moyen</b>	<b>30</b>	<b>88</b>	<b>70</b>	<b>74</b>	<b>93</b>
Belgique	Elevé	31	79	69	73	78
	Moyen	34	93	66	79	91
Espagne	Elevé	18	71	82	40	69
	Moyen	9	91	91	67	93
France	Elevé	63	81	37	64	80
	Moyen	63	89	37	78	92
Allemagne	Elevé	36	82	64	51	79
	Moyen	39	90	61	73	92
Grèce	Elevé	22	76	78	30	82
	Moyen	14	97	86	69	97
Irlande	Elevé	26	74	74	53	70
	Moyen	20	92	80	80	94
Italie	Elevé	27	91	73	40	88
	Moyen	25	92	75	70	96
Luxembourg	Elevé	4	97	96	94	98
	Moyen	28	96	72	90	96
Pays-Bas	Elevé	44	85	56	71	88
	Moyen	62	93	38	83	95
Portugal	Elevé	46	87	54	65	86
	Moyen	28	91	72	82	93
Suède	Elevé	36	80	64	64	88
	Moyen	46	93	54	88	95
<b>SUISSE</b>	<b>Elevé</b>	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>80</b>
	<b>Moyen</b>	<b>17</b>	<b>94</b>	<b>83</b>	<b>87</b>	<b>95</b>
Royaume-Uni	Elevé	66	77	34	67	77
	Moyen	39	86	61	80	88
Moyenne du groupe	Elevé	34	81	66	61	82
	Moyen	32	92	68	79	93

*Note* : Le « niveau élevé » d'éducation fait référence à la CITE 5 et au-delà, le « niveau moyen » à la CITE 3 et 4. La moyenne du groupe est la moyenne des pays mentionnés dans le tableau. « Selon leur qualification » fait référence à la CITE 5 et au-delà pour les personnes ayant un niveau d'instruction élevé et à la CITE 3 et au-delà pour les personnes ayant un niveau d'instruction moyen.

*Source* : Enquête communautaire sur les forces de travail, module *ad hoc* 2008.

### ***Il semble que l'évaluation et la reconnaissance des diplômes soient utiles mais elles sont rarement exploitées***

S'agissant de ces dernières, une évaluation formelle des qualifications étrangères devrait aider les employeurs à mieux juger de leur valeur. Comme une majorité de migrants ont obtenu leur niveau de qualification le plus élevé à l'étranger, la question de l'évaluation et de la reconnaissance des diplômes étrangers est donc particulièrement pertinente. Effectivement, le fait de faire évaluer ses diplômes semble aller de pair avec de meilleurs résultats sur le marché du travail des immigrants possédant des titres étrangers (tableau 0.4 ; tableau 0.A1.2 de l'annexe).

Toutefois, en Autriche et en Suisse comme dans la plupart des autres pays pour lesquels on dispose d'informations, seule une minorité d'immigrés titulaires d'un diplôme étranger a été soumise à une telle procédure. Les raisons de ce phénomène ne sont pas totalement claires mais semblent liées à la complexité ou à la rareté de l'information sur les systèmes d'évaluation et de reconnaissance en place dans de nombreux pays.

**Tableau 0.4. Évaluation et reconnaissance des diplômes, et résultats sur le marché du travail des immigrés occupant un emploi, sélection de pays européens de l'OCDE, 2008**

Niveau d'instruction	Ensemble des personnes nées à l'étranger						% de personnes nées dans le pays et exerçant un emploi selon la qualification	
	Nont pas demandé la reconnaissance de leur diplôme	% dans l'emploi selon la qualification	Ont demandé la reconnaissance de leur diplôme	% dans l'emploi selon la qualification	Reconnaissance du diplôme obtenue	% dans l'emploi selon la qualification		
<b>AUTRICHE</b>	<b>Elevé</b>	<b>67</b>	<b>61</b>	<b>33</b>	<b>77</b>	<b>91</b>	<b>82</b>	<b>78</b>
	<b>Moyen</b>	<b>74</b>	<b>69</b>	<b>26</b>	<b>89</b>	<b>82</b>	<b>94</b>	<b>93</b>
Belgique	Elevé	67	75	33	71	78	79	78
	Moyen	75	78	25	83	73	84	91
Espagne	Elevé	50	32	50	47	39	70	69
	Moyen	72	64	28	75	32	84	93
France	Elevé	64	66	36	(59)	(61)	(66)	80
	Moyen	90	78	10	..	..	..	92
Allemagne	Elevé	56	45	44	57	78	57	79
	Moyen	78	73	22	73	77	78	92
Grèce	Elevé	87	27	13	(49)	(53)	(76)	82
	Moyen	97	68	3	(84)	(81)	(90)	97
Irlande	Elevé	78	46	22	77	82	88	70
	Moyen	96	80	4	85	76	89	94
Italie	Elevé	82	34	18	69	56	87	88
	Moyen	93	68	7	95	65	96	96
Luxembourg	Elevé	78	94	22	93	93	93	98
	Moyen	86	90	14	(91)	(91)	(92)	96
Pays-Bas	Elevé	55	75	45	67	82	71	88
	Moyen	68	82	32	84	74	87	95
Portugal	Elevé	61	61	39	71	85	83	86
	Moyen	75	81	25	83	85	83	93
Suède	Elevé	53	59	47	71	88	74	88
	Moyen	81	87	19	94	75	93	95
<b>SUISSE</b>	<b>Elevé</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>77</b>	<b>87</b>	<b>80</b>
	<b>Moyen</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>14</b>	<b>93</b>	<b>58</b>	<b>95</b>	<b>95</b>
Royaume-Uni	Elevé	8	33	92	70	99	71	77
	Moyen	16	69	84	82	99	82	88
Moyenne du groupe	Elevé	64	56	36	69	76	77	82
	Moyen	78	77	22	86	74	88	93

Note : Voir tableau 0.3.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, module *ad hoc* 2008.

Les systèmes d'évaluation et de reconnaissance des titres étrangers sont souvent assez complexes et morcelés – ce qui tend à poser des problèmes particuliers dans les pays à régime fédéral comme l'Autriche et la Suisse où une large part des responsabilités concernant l'éducation relève du niveau infrafédéral. L'Autriche et la Suisse attachent aussi tout autant d'importance aux qualifications formelles, et se sont dotées d'un système d'apprentissage solide combinant le travail et les études, système généralement moins développé dans les pays d'origine. De nombreux acteurs interviennent dans le processus d'évaluation et de reconnaissance des qualifications étrangères, suivant le type et le domaine de qualification, voire parfois, la région de résidence. Il n'est pas interdit de penser que l'opacité de ces systèmes puisse décourager les immigrés de soumettre leur demande.

Néanmoins, certains éléments de ces cadres semblent assez bien fonctionner. La Suisse, par exemple, applique une procédure globale et assez transparente d'homologation des activités professionnelles réglementées et non réglementées. En Autriche, les immigrés titulaires d'un diplôme du tertiaire peuvent assez facilement obtenir une évaluation non contraignante pour déterminer l'équivalence de leur diplôme avec les diplômes autrichiens. Ces évaluations peuvent alors servir d'orientation pour les employeurs. Enfin, la Norvège s'est dotée d'un système qui fonctionne assez bien pour évaluer le niveau général des qualifications du tertiaire, dont les résultats sont contraignants pour le secteur public (le plus gros employeur de ce pays).

Pour aider les immigrés à s'y retrouver dans un système d'évaluation et de reconnaissance complexe, la création d'un système de guichets uniques serait une solution intéressante. Dans l'idéal, les demandes d'évaluation et de reconnaissance seraient soumises à un seul et unique organe central qui les recueillerait et les transférerait aux autorités responsables, chargées de l'évaluation proprement dite. Au Portugal, cette procédure de passage par un guichet unique s'inscrit dans un système plus large de guichets uniques conçu pour aider les nouveaux arrivants à faire leurs premiers pas dans le pays.

### ***Mesures prises par les pouvoirs publics pour améliorer l'utilisation des compétences des migrants***

Pour les migrants dont les diplômes ne sont pas jugés équivalents à un diplôme national du même niveau, des stages passerelles devraient compléter le processus d'évaluation et de reconnaissance, en particulier dans les cas où l'évaluation ne fait pas apparaître de différences très marquées. Dans les trois pays examinés, ces offres de stages passerelles sont insuffisamment développées et on ne dispose guère d'informations sur la disponibilité de ces stages, ni sur l'utilisation de tels dispositifs par les migrants.

Du fait du manque d'informations des employeurs sur l'expérience professionnelle, les compétences et les diplômes étrangers des immigrés, on pourrait a priori s'attendre à ce que ceux-ci bénéficient démesurément de mesures attestant leurs compétences réelles (acquises de manière tant formelle qu'informelle) par opposition à leur diplôme formel. Cette validation des acquis existe déjà dans de nombreux pays de l'OCDE et l'utilisation de cet outil se répand de plus en plus. Mais il est rare que l'on dispose de données sur l'efficacité des procédures du type validation des acquis et/ou sur la participation des immigrés à cette procédure. Dans les cas où il existe des données, en Norvège, par exemple, les immigrés sont généralement sous-représentés parmi les participants, ce qui conduit à penser que l'échelle et la portée de cet outil pour l'intégration sur le marché du travail des immigrés ne sont pas encore pleinement exploitées, et que les deux parties (à savoir l'administration proposant ces mesures et les migrants eux-mêmes) n'en ont pas connaissance.

Le mentorat est une autre mesure qui se répand de plus en plus rapidement et qui a connu un certain succès dans un certain nombre de pays de l'OCDE. Dans le cadre des programmes de mentorat, on apparie habituellement un immigré qualifié à un autochtone de sexe, d'âge et de métier analogues dans la mesure du possible. L'autochtone apporte à l'immigré des connaissances de base sur les procédures, les institutions, la manière de faire les choses dans le pays hôte, en fonction de la demande de l'immigré. Le mentor peut aussi aider l'immigré pour l'apprentissage de la langue spécifique à une profession. Enfin, le mentor peut faire bénéficier l'immigré de son propre réseau de contacts et

même, dans certains cas, faire fonction d'intermédiaire vis-à-vis d'employeurs potentiels. En Autriche, en Norvège et en Suisse, ces programmes ne se développent que progressivement, et l'extension de leur mise en œuvre est recommandée.

La politique active du marché du travail inclut également des mesures permettant de former les immigrés à des professions bien spécifiques pour lesquelles existe une forte demande. L'Autriche, par exemple, a adopté une approche innovante en formant des immigrés pour exercer des métiers en tension par le biais d'une formation à la langue propre à l'emploi combinée à une formation sur le tas en coopération avec des entreprises.

Plus généralement, toute mesure qui familiarise l'immigré avec les méthodes de recrutement et de travail du pays hôte, et/ou qui met les immigrés en contact avec des employeurs potentiels semble particulièrement bénéfique. Il en va de même des mesures qui réduisent les incertitudes pour les employeurs en leur accordant la possibilité d'évaluer les capacités des immigrés qu'ils pourraient recruter.

### ***La discrimination est une source de handicap persistante sur laquelle il faudrait faire toute la lumière***

Liée à l'incertitude des employeurs quant à la productivité des immigrés, se pose la question de la *discrimination* sur le marché du travail. Si cette question n'est pas nouvelle, elle est particulièrement pertinente pour l'Autriche et la Suisse dont le cadre de lutte contre la discrimination est moins développé que dans d'autres pays de l'OCDE. Le recrutement sélectif de personnes présentant certaines caractéristiques (nationalité, origine, appartenance à une minorité visible, etc., par exemple) ou la discrimination envers ceux qui présentent des caractéristiques différentes sont difficiles à démontrer. Les caractéristiques qui ne sont pas été explicitement prises en compte ou qui ne sont pas observées directement pourraient orienter les préférences des employeurs pour certains candidats, et non la discrimination pure et simple (voir plus loin). En outre, les employeurs peuvent prendre leurs décisions d'embauche en s'appuyant sur des préjugés concernant les caractéristiques d'un groupe faute d'informations ou de temps pour évaluer le mérite individuel du candidat. Toutefois, l'impact, sinon l'intention, revient au même que si l'employeur pratiquait ouvertement la discrimination.

Les disparités dans les résultats au regard de l'emploi qui subsistent quand on prend en compte les différences de caractéristiques socioéconomiques sont un premier indicateur approximatif de la discrimination. Ces disparités s'observent en Autriche, en Norvège et en Suisse ainsi que dans la plupart des autres pays d'accueil de l'OCDE. Toutefois, ces écarts ne peuvent être totalement attribués à la discrimination étant donné qu'ils peuvent résulter d'autres caractéristiques non observées susceptibles d'entraver la compétitivité des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail de ces pays d'accueil. La maîtrise de la langue est une de ces caractéristiques.

Un moyen rigoureux de vérifier précisément la mesure dans laquelle les écarts de résultats sont déterminés par la discrimination est fourni par ce qu'il est convenu d'appeler les études de testing. Au cours de ces études, des CV pratiquement identiques sont soumis pour des offres d'emploi réelles par des candidats fictifs dont le nom présente ou non une consonance étrangère mais qui sont par ailleurs égaux sur le plan des qualifications. La discrimination est alors évaluée en termes de différences dans les taux de rappel pour un entretien d'embauche<sup>4</sup>. Parmi les trois pays examinés, seule la Suisse a mené une étude de testing jusqu'à présent. D'après les conclusions de cette étude, les jeunes immigrés originaires de Turquie ou de l'ex-Yougoslavie doivent

rédiger entre trois et cinq fois plus de candidatures que leurs homologues autochtones pour être invités à un entretien d'embauche (Fibbi *et al.*, 2004). On manque encore de données similaires pour la Norvège et l'Autriche mais des études de testing sont en cours ou en préparation dans ces deux pays. La communication des résultats de ces études est un élément important d'une politique d'intégration étant donné que la forte discrimination révélée par ces études peut largement contribuer à sensibiliser le public à ce problème.

### ***Il faut compléter la législation anti-discrimination par des mesures de diversité plus volontaristes***

Le degré d'élaboration de la politique anti-discrimination de l'Autriche, de la Norvège et de la Suisse diffère fortement. La Norvège et l'Autriche appliquent toutes deux des dispositions juridiques pour lutter contre la discrimination ethnique et forment des médiateurs spéciaux et des commissions afin de faire respecter la loi. Toutefois, si la Norvège est engagée activement et fortement dans une politique de lutte contre la discrimination depuis le début des années 90 et a, depuis lors, renforcé à plusieurs reprises ses efforts par le biais d'une série de plans d'action contre la discrimination, l'Autriche n'a commencé que récemment à prendre en compte la discrimination ethnique dans sa législation sur l'égalité de traitement et n'a pas encore mis en œuvre de politique volontariste en ce sens. La Suisse, qui n'est pas soumise aux Directives pertinentes de l'Union européenne sur l'égalité de traitement est à la traîne derrière tous les autres pays européens de l'OCDE à cet égard. Elle n'a ni législation spécifique ni institution en place pour lutter contre la discrimination envers les immigrés sur le marché du travail<sup>5</sup>.

Si le cadre juridique est important, rares sont les immigrés qui recherchent effectivement l'aide d'organes publics pour l'égalité de traitement et d'organismes consultatifs sources de conseils. Cela pourrait être dû en partie à l'absence générale de sensibilisation aux possibilités existantes de lutte contre la discrimination. Dans les trois pays examinés, le thème de la discrimination contre les immigrés a été relativement absent du débat public jusqu'à présent. Des mesures publiques plus volontaristes pour promouvoir la diversité pourraient aider à la sensibilisation à ce problème. Si la discrimination semble plus marquée dans les petites et moyennes entreprises (voir Carlsson et Rooth, 2006 ; Zucha, 2003), de nombreux outils en faveur de la diversité ciblent indirectement les grandes entreprises. On accorde généralement peu d'attention aux petites entreprises alors qu'elles représentent souvent l'essentiel de l'emploi. À cet égard, l'Autriche et la Suisse en particulier pourraient tirer des enseignements des politiques adoptées par d'autres pays de l'OCDE comme la Belgique (voir OCDE, 2008).



## Notes

1. En Suisse, les cantons ont également la possibilité d'exiger la fréquentation de cours de langue par les immigrés mais, à ce jour, ils n'ont exploité cette possibilité que dans des cas exceptionnels.
2. Parmi les immigrés ayant obtenu leur diplôme le plus élevé dans le pays hôte, beaucoup sont arrivés quand ils étaient enfants, notamment en France.
3. Comme le montre le chapitre 3, ce tableau favorable est principalement imputable aux nombreux migrants de travail hautement qualifiés arrivés récemment de l'Union européenne alors que les migrants originaires de pays à revenu moins élevé affichent des résultats semblables à ceux que l'on observe ailleurs.
4. Une expérience de terrain récente à grande échelle menée au Canada (Oreopoulos, 2011) a révélé une importante discrimination dans des métiers très divers envers des candidats portant un nom à consonance étrangère. Le fait de lister la maîtrise de la langue, l'expérience dans une multinationale, l'éducation dans des établissements hautement sélectifs ou des activités extrascolaires importantes n'a pas eu d'effet d'atténuation. Les recruteurs ont justifié leur comportement par des préoccupations concernant la maîtrise de la langue mais n'ont pas expliqué complètement les raisons de la présence des autres critères sur leurs listes.
5. Dans les pays de l'OCDE qui sont membres de l'Union européenne, ce sont des normes minimums conformément à la directive de l'Union européenne sur l'égalité de traitement.

## *Bibliographie*

- Carlsson, M. et D.-O. Rooth (2006), « Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data », IZA Discussion Paper n° 2281, Bonn.
- Dumont, J.C. et O. Monso (2007), « Adéquation entre formation et emploi : Un défi pour les immigrés et les pays d'accueil », *Perspectives des migrations internationales*, Éditions OCDE, Paris.
- Fibbi, R., B. Kaya et E. Piguet (2004), « Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence », Direction du programme PNR43, FNRS, Berne.
- Hardoy, I.; Schøne, P. (2009b), « Incentives to Work: How Sensitive is the Labour Supply of Non-Western Immigrant Mothers to Changes in Economic Incentives ? », Institut de recherche sociale, Polycopié, Oslo.
- Liebig T. et S. Widmaier (2010), « Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries », *Equal Opportunities ? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *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), *Résultats du PISA 2009 : Savoirs et savoir-faire des élèves*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010b), *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, Éditions OCDE, Paris
- OCDE (2011), *La naturalisation : un passeport pour une meilleure intégration des immigrés ?*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (à paraître), *Trouver sa place : Les indicateurs de l'OCDE sur l'intégration des immigrés 2012*, Éditions OCDE, Paris.
- Oreopoulos, P. (2011), « Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 3, n° 4, pp. 148-171.
- Zucha, V. (2003), « Diskriminierung und Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsplatz: Formen und Faktoren der Benachteiligung », Research Report, SORA, Vienne, consultable en ligne à l'adresse suivante : [www.gleichechancen.at/download/03079Zuwanderer.pdf](http://www.gleichechancen.at/download/03079Zuwanderer.pdf) (consulté le 20 mai 2011).

## Annexe 0.A1

## Tableaux supplémentaires

**Tableau 0.A1.1. Provenance du plus haut diplôme obtenu et résultats sur le marché du travail des immigrés occupant un emploi, immigrés en provenance de pays à faibles revenus par rapport aux immigrés en provenance de pays à revenus élevés, sélection de pays européens de l'OCDE, 2008**

Niveau d'instruction	En provenance de pays à faibles revenus				En provenance de pays à revenus élevés				% de personnes nées dans le pays et exerçant un emploi selon la qualification	
	Plus haut diplôme obtenu dans le même pays	% dans l'emploi selon la qualification	Plus haut diplôme obtenu à l'étranger	% dans l'emploi selon la qualification	Plus haut diplôme obtenu dans le même pays	% dans l'emploi selon la qualification	Plus haut diplôme obtenu à l'étranger	% dans l'emploi selon la qualification		
<b>AUTRICHE</b>	<b>Elevé</b>	<b>31</b>	<b>67</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>35</b>	<b>85</b>	<b>65</b>	<b>76</b>	<b>78</b>
	<b>Moyen</b>	<b>32</b>	<b>86</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>26</b>	<b>93</b>	<b>74</b>	<b>85</b>	<b>93</b>
Belgique	Elevé	36	80	64	63	25	78	75	81	78
	Moyen	32	94	68	73	36	93	64	86	91
Espagne	Elevé	13	68	87	30	29	74	71	69	69
	Moyen	7	92	93	66	36	89	64	91	93
France	Elevé	68	80	32	55	42	(82)	58	82	80
	Moyen	62	89	38	77	67	91	33	82	92
Allemagne	Elevé	38	81	62	38	31	84	69	68	79
	Moyen	41	90	59	71	34	92	66	77	92
Grèce	Elevé	18	(74)	82	23	36	(78)	64	65	82
	Moyen	11	96	89	69	33	(100)	67	73	97
Irlande	Elevé	22	69	78	53	29	76	71	53	70
	Moyen	12	95	88	76	24	91	76	82	94
Italie	Elevé	23	92	77	30	41	90	59	83	88
	Moyen	20	92	80	69	56	93	44	79	96
Luxembourg	Elevé	11	(100)	89	86	3	(96)	97	95	98
	Moyen	30	92	70	73	28	97	72	93	96
Pays-Bas	Elevé	50	85	50	63	31	84	69	86	88
	Moyen	67	92	33	80	42	96	58	89	95
Portugal	Elevé	40	87	60	61	67	87	33	...	86
	Moyen	24	89	76	81	63	96	37	...	93
Suède	Elevé	33	74	67	56	40	88	60	79	88
	Moyen	42	93	58	86	53	95	47	92	95
<b>SUISSE</b>	<b>Elevé</b>	<b>23</b>	<b>76</b>	<b>77</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>84</b>	<b>82</b>	<b>87</b>	<b>80</b>
	<b>Moyen</b>	<b>15</b>	<b>92</b>	<b>85</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>95</b>	<b>81</b>	<b>91</b>	<b>95</b>
Royaume-Uni	Elevé	69	77	31	67	58	79	42	68	77
	Moyen	43	86	57	81	32	85	68	78	88
Moyenne du groupe	Elevé	34	79	66	54	35	83	65	76	82
	Moyen	31	91	69	75	39	93	61	84	93

Note : Voir tableau 0.3.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, module *ad hoc* 2008.

**Tableau 0.A1.2. Évaluation et reconnaissance des diplômes, et résultats sur le marché du travail des immigrés occupant un emploi, immigrés en provenance de pays à faibles revenus par rapport aux immigrés en provenance de pays à revenus élevés, sélection de pays européens de l'OCDE, 2008**

Niveau d'instruction	Immigrés provenant de pays à faibles revenus						% de personnes nées dans le pays et exerçant un emploi selon la qualification	
	N'ont pas demandé la reconnaissance de leur diplôme	% dans l'emploi selon la qualification	Ont demandé la reconnaissance de leur diplôme	% dans l'emploi selon la qualification	Reconnaissance du diplôme obtenue	% dans l'emploi selon la qualification		
<b>AUTRICHE</b>	<b>Elevé</b>	<b>69</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>85</b>	<b>74</b>	<b>78</b>
	<b>Moyen</b>	<b>77</b>	<b>63</b>	<b>23</b>	<b>83</b>	<b>74</b>	<b>91</b>	<b>93</b>
Belgique	Elevé	57	66	43	60	72	74	78
	Moyen	71	70	29	81	76	79	91
Espagne	Elevé	46	15	54	42	37	69	69
	Moyen	72	63	28	74	32	82	93
France	Elevé	63	60	37	(48)	(56)	..	80
	Moyen	89	78	11	..	..	..	92
Allemagne	Elevé	(54)	30	46	47	76	(50)	79
	Moyen	76	70	24	73	75	80	92
Grèce	Elevé	88	21	12	(40)	(51)	..	82
	Moyen	98	68	2	(77)	(76)	..	97
Irlande	Elevé	70	42	30	80	80	94	70
	Moyen	96	76	4	..	..	..	94
Italie	Elevé	85	24	15	64	52	89	88
	Moyen	94	68	6	96	56	97	96
Luxembourg	Elevé	67	89	33	80	100	80	98
	Moyen	78	75	22	(66)	(88)	(69)	96
Pays-Bas	Elevé	48	66	52	59	81	63	88
	Moyen	66	79	34	82	75	85	95
Portugal	Elevé	63	58	37	66	82	80	86
	Moyen	76	80	24	81	82	80	93
Suède	Elevé	49	46	51	66	87	68	88
	Moyen	79	84	21	96	73	97	95
<b>SUISSE</b>	<b>Elevé</b>	<b>77</b>	<b>68</b>	<b>23</b>	<b>68</b>	<b>63</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
	<b>Moyen</b>	<b>82</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>89</b>	<b>50</b>	<b>93</b>	<b>95</b>
Royaume-Uni	Elevé	7	39	93	70	99	70	77
	Moyen	14	72	86	83	99	83	88
Moyenne du groupe	Elevé	53	48	40	61	73	66	82
	Moyen	76	73	24	82	71	85	93
		Immigrés provenant de pays à revenus élevés						
<b>AUTRICHE</b>	<b>Elevé</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>35</b>	<b>85</b>	<b>96</b>	<b>88</b>	<b>78</b>
	<b>Moyen</b>	<b>69</b>	<b>80</b>	<b>31</b>	<b>97</b>	<b>94</b>	<b>97</b>	<b>93</b>
Belgique	Elevé	74	80	26	85	86	84	78
	Moyen	80	85	20	86	68	92	91
Espagne	Elevé	61	69	39	68	45	74	69
	Moyen	68	89	32	95	35	100	93
France	Elevé	65	..	35	..	..	..	80
	Moyen	94	81	6	..	..	..	92
Allemagne	Elevé	60	64	40	(74)	81	(67)	79
	Moyen	81	78	19	72	81	(73)	92
Grèce	Elevé	86	61	14	..	..	..	82
	Moyen	89	(69)	11	..	..	..	97
Irlande	Elevé	84	49	16	72	85	80	70
	Moyen	96	82	4	(81)	(78)	..	94
Italie	Elevé	68	85	32	78	65	83	88
	Moyen	77	75	23	92	91	95	96
Luxembourg	Elevé	80	94	20	95	92	96	98
	Moyen	87	92	13	98	92	98	96
Pays-Bas	Elevé	67	85	33	88	83	90	88
	Moyen	74	88	26	92	72	92	95
Portugal	Elevé	..	..	..	..	..	..	86
	Moyen	..	..	..	..	..	..	93
Suède	Elevé	58	77	42	81	90	84	88
	Moyen	86	92	14	(87)	(79)	(84)	95
<b>SUISSE</b>	<b>Elevé</b>	<b>85</b>	<b>87</b>	<b>15</b>	<b>88</b>	<b>86</b>	<b>90</b>	<b>80</b>
	<b>Moyen</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>98</b>	<b>68</b>	<b>97</b>	<b>95</b>
Royaume-Uni	Elevé	9	23	91	72	99	73	77
	Moyen	18	65	82	81	99	81	88
Moyenne du groupe	Elevé	66	71	34	81	83	83	82
	Moyen	78	82	22	89	78	76	93

Note : Voir tableau 0.3.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, module *ad hoc* 2008.



Extrait de :

## Jobs for Immigrants (Vol. 3)

Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264167537-en>

### Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2012), « Principaux résultats », dans *Jobs for Immigrants (Vol. 3) : Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264167919-3-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).