

2

Situation des immigrants sur le marché du travail et politiques d'intégration dans les pays de l'OCDE

La première partie de ce chapitre examine la situation des immigrants sur le marché du travail des pays de l'OCDE au cours de la période 2014-19. Elle accorde une attention toute particulière à la qualité des emplois, et plus spécialement à la carrière professionnelle des femmes immigrées. La seconde partie du chapitre porte sur les évolutions récentes des politiques d'intégration dans les pays de l'OCDE. Elle met notamment en lumière l'intérêt accru dont bénéficie l'intégration sociale, ainsi que l'approche multipartenaire de la politique d'intégration.

En bref

Principales conclusions

- La situation des immigrés sur le marché du travail a continué de s'améliorer en 2019, grâce à l'évolution globalement favorable de la conjoncture économique dans la plupart des pays de l'OCDE. En moyenne, plus des deux tiers des immigrés occupaient un emploi et environ 8.2 % étaient au chômage, soit une diminution de 0.5 point de pourcentage par rapport à 2018.
- Ces chiffres masquent toutefois une importante hétérogénéité selon les pays. En 2019, le taux de chômage des immigrés dans l'Union européenne est passé pour la première fois sous la barre symbolique des 10 %, et l'écart positif par rapport aux personnes nées dans le pays sous les 4 points de pourcentage. Le plus faible taux de chômage des immigrés a été observé dans les pays d'Amérique du Nord, s'établissant aux alentours de 3 % au Canada et aux États-Unis.
- Certaines catégories d'immigrés réussissent mieux que les autres, par exemple les immigrés provenant d'un autre pays de l'UE, en Europe, et ceux originaires d'Amérique du Nord, aux États-Unis et au Canada. D'autres catégories se heurtent par contre à des difficultés persistantes. Malgré des progrès notables au cours des dernières années, les immigrés d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient ont enregistré les plus faibles taux d'emploi en Europe, et plus généralement dans l'ensemble des pays étudiés, à savoir aux environs de 51 % en 2019.
- Les femmes immigrées courent toujours un plus grand risque d'être exclues du marché du travail, et ce dès le début de leur carrière. Elles ont dans l'ensemble une plus forte propension que les femmes nées dans le pays à se retrouver au chômage de longue durée, en situation d'inactivité subie et, dans le cas des jeunes adultes, ni scolarisées, ni en emploi, ni en formation (qu'on appelle les « NEET »). Elles courent également un plus grand risque de déclassement.
- La carrière des femmes immigrées semble être davantage entravée par la maternité que celle de leurs homologues nées dans le pays. Pour diverses raisons, dont leur plus grand nombre d'enfants, les immigrées ont en particulier une moindre probabilité que les femmes nées dans le pays d'entrer sur le marché du travail dans les premières années de leur carrière.
- Les pays de l'OCDE ont continué à élaborer et à perfectionner de vastes programmes d'intégration destinés aux nouveaux arrivants, afin de faciliter leur insertion rapide sur le marché du travail et leur accès aux services sociaux de base.
- Plusieurs pays de l'OCDE ont réagi de manière à permettre aux immigrés de mieux faire face au coronavirus, principalement en améliorant leur accès à l'information.
- Beaucoup de pays ont pris des mesures pour améliorer les compétences linguistiques des immigrés, en privilégiant la formation linguistique dans le cadre de leur emploi. Les technologies numériques sont également de plus en plus utilisées pour accroître l'efficacité des cours de langue.
- La promotion de l'intégration sociale et de l'égalité des chances a bénéficié d'une attention accrue de la part des pouvoirs publics. Les politiques de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité, ainsi que les cours d'éducation civique, figurent parmi les principaux outils utilisés pour favoriser l'intégration sociale.

- La politique d'intégration vise de plus en plus à encourager l'activité des femmes immigrées. Plusieurs pays ont pris des mesures spécifiques dans ce sens, visant par exemple à faciliter l'accès aux moyens de garde des enfants.
- Les efforts pour accorder une place centrale à la politique d'intégration portent également sur les catégories vulnérables, dont les jeunes immigrés et les enfants d'immigrés, considérés comme des publics prioritaires. Parmi les mesures mises en œuvre figurent des cours de langue à l'intention des jeunes enfants d'immigrés.
- Dans beaucoup de pays de l'OCDE, l'action en faveur de l'intégration des nouveaux arrivants s'inscrit dans une approche qui implique toute la société et qui ne repose pas uniquement sur les politiques mises en œuvre par le gouvernement central, mais aussi sur les initiatives des collectivités locales et de la société civile. Les communes jouent le plus souvent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la politique d'intégration sociale et des cours de langue. En outre, étant donné qu'elles assument un rôle de plus en plus primordial dans le domaine de la gestion, les communes commencent à constituer des réseaux afin de renforcer leur expertise en matière d'intégration.

Introduction

En 2019, la conjoncture économique a continué de s'améliorer, ce qui a eu un effet bénéfique sur la situation des immigrés sur le marché du travail, tout comme sur celle des personnes nées dans le pays. Cependant, tous les immigrés n'ont pas tiré profit de ces améliorations et certaines catégories demeurent à la traîne. À titre d'exemple, les femmes immigrées peuvent se trouver confrontées sur le marché du travail à des difficultés liées aussi bien à leur pays d'origine qu'à leur sexe. Pour faciliter l'intégration des immigrés, la plupart des pays de l'OCDE concentrent leurs efforts sur l'enseignement de la langue, sur l'évaluation et le renforcement des compétences, ainsi que sur des programmes d'accueil destinés aux nouveaux arrivants. Par ailleurs, les pays de l'OCDE ont récemment consacré certains efforts à accroître la coordination entre les parties prenantes.

La première partie de ce chapitre examine l'évolution de la situation des immigrés sur le marché du travail entre 2014 et 2019. Une section spéciale porte sur la qualité des emplois des femmes immigrées. La dernière partie du chapitre s'intéresse aux récentes évolutions des politiques relatives à l'intégration des immigrés sur le marché du travail.

Évolutions récentes de la situation des immigrés sur le marché du travail dans la zone OCDE

La situation des immigrés sur le marché du travail continue de s'améliorer dans les pays de l'OCDE

Au cours de 2019, la situation des immigrés sur le marché du travail des pays de l'OCDE a bénéficié de l'amélioration générale de la conjoncture économique. En moyenne, au sein de la zone OCDE, le taux d'emploi des immigrés est passé de 67.8 % à 69.3 %, alors que leur taux de chômage a reculé, de 9 % à 8.2 % (Tableau 2.1).

Tableau 2.1. Situation des immigrés sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE en 2019

	2019		Variation annuelle		Écart avec les personnes nées dans le pays en 2019	
	Pourcentages		Points de pourcentage			
	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'emploi
Allemagne	5.6	70.8	-0.4	+1.3	+3.0	-7.4
Australie	5.5	72.3	-0.0	+0.3	+0.3	-3.4
Autriche	8.3	68.9	-1.1	+0.8	+4.8	-6.1
Belgique	10.4	58.7	-1.2	+0.4	+6.1	-8.2
Canada	6.3	73.2	-0.1	+0.8	+0.8	-1.8
Danemark	8.4	65.7	-1.3	-0.7	+3.7	-10.6
Espagne	18.9	62.7	-1.8	+1.2	+5.8	-0.7
Estonie	6.2	74.6	-1.7	+4.5	+1.8	-0.7
États-Unis	3.1	72.2	-0.4	+0.6	-0.8	+2.4
Finlande	11.9	64.2	-2.2	+2.0	+5.5	-9.4
France	13.1	58.9	-1.5	+0.4	+5.3	-7.7
Grèce	28.6	53.3	-0.0	+0.5	+12.2	-3.5
Hongrie	2.7	77.4	-1.9	+5.7	-0.7	+7.5
Irlande	5.9	71.5	-1.4	+0.8	+1.1	+2.6
Islande	4.7	82.4	-0.4	-0.1	+1.2	-1.9
Israël	3.4	79.1	-0.1	+0.3	-0.6	+12.6
Italie	13.1	61.4	-0.6	+0.5	+3.4	+2.8
Lettonie	7.0	70.5	-0.6	+1.5	+0.6	-2.0
Lituanie	5.6	71.9	-1.8	+0.9	-0.9	-1.1
Luxembourg	6.7	72.0	+0.3	+0.6	+2.7	+9.2
Mexique	5.3	53.2	+1.2	+1.4	+1.7	-9.0
Norvège	7.4	69.8	-0.5	+0.1	+4.5	-7.0
Nouvelle-Zélande	3.6	77.8	-0.5	+0.7	-1.0	+0.6
Pays-Bas	6.0	66.5	-0.9	+1.6	+3.1	-13.7
Pologne	5.7	75.0	+0.9	+2.0	+2.3	+6.9
Portugal	8.4	76.3	-0.1	+1.2	+1.9	+6.5
République slovaque	-	78.7	-	+5.5	-	+10.4
République tchèque	2.9	79.2	+0.4	-0.2	+0.8	+4.3
Royaume-Uni	4.3	74.7	-0.4	+1.0	+0.6	-0.6
Slovénie	5.9	68.0	-0.6	+1.0	+1.6	-4.3
Suède	15.5	65.8	-0.1	-0.9	+11.1	-15.0
Suisse	7.3	77.1	-0.6	+0.5	+4.1	-5.1
Turquie	14.6	44.2	+2.5	-3.2	+0.6	-6.3
Moyenne OCDE	8.2	69.3	-0.5	+1.0	+2.7	-1.8
Total OCDE	6.6	69.7	-0.5	+0.7	+1.0	+2.2
UE28	9.7	67.0	-0.9	+1.0	+3.8	-2.6

Note : L'écart par rapport aux personnes nées dans le pays renvoie à la différence entre les taux correspondant aux personnes nées à l'étranger et ceux relatifs aux personnes nées dans le pays. « Total OCDE » est une moyenne pondérée et « Moyenne OCDE » est une moyenne simple. Source : Pays européens et Turquie : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; Australie, Canada, Israël et Nouvelle-Zélande : Enquêtes sur la population active ; Mexique : *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/0lc7jr>

À de rares exceptions près, les taux d'emploi des immigrés ont progressé et leurs taux de chômage ont diminué dans presque tous les pays de l'OCDE. Comme l'année précédente, l'amélioration de la situation des immigrés sur le marché du travail a été particulièrement notable dans l'Union européenne, où plus des deux tiers (67 %) des immigrés occupent désormais un emploi. Les progrès les plus spectaculaires ont été observés en Estonie, en Hongrie et en République slovaque. La Hongrie n'est pas seulement le pays

ayant enregistré la plus forte progression du taux d'emploi des immigrés : ce pays est aussi l'un de ceux où le taux d'emploi est le plus élevé (le sixième plus élevé en termes absolus), et il se caractérise en outre par le deuxième taux de chômage le plus bas des immigrés. La situation des immigrés s'est par contre détériorée au Danemark et en Suède par rapport à 2018. La France et la Belgique présentent toujours des taux d'emploi des immigrés extrêmement bas, le Mexique, la Grèce et la Turquie étant les seuls pays à faire moins bien.

Le taux de chômage des immigrés dans l'Union européenne est tombé sous les 10 % pour la première fois depuis la crise économique de 2007, s'établissant à 9.7 % après un recul de 0.9 point de pourcentage entre 2018 et 2019. Cette baisse est particulièrement marquée en Estonie, en Finlande et en Hongrie. Ailleurs au sein de la zone OCDE, le chômage des immigrés a augmenté dans des pays tels que le Mexique et la Turquie. Le taux de chômage des immigrés est resté peu élevé en 2019 dans les pays d'Amérique du Nord, avec 3.1 % aux États-Unis et 6.3 % au Canada. Par contre, la situation est toujours critique en Grèce, et dans une moindre mesure en Espagne, avec des taux de chômage des immigrés très élevés (de 28.6 % et 18.9 % respectivement).

L'écart entre le taux d'emploi des personnes nées à l'étranger et celui des personnes nées dans le pays est demeuré négatif en 2019, ce qui signifie que le taux d'emploi des immigrés reste plus faible que celui des personnes nées dans le pays, de 1.8 point de pourcentage en moyenne. Cet écart est particulièrement important au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède (Tableau 2.1), où le taux d'emploi des personnes nées dans le pays est supérieur de 10 points de pourcentage à celui des immigrés. Il est en revanche très faible en Espagne, en Estonie ou en Lettonie, où les immigrés ont à peu près la même probabilité d'occuper un emploi que les personnes nées dans le pays. Les taux d'emploi des personnes nées à l'étranger sont même plus élevés que ceux des personnes nées dans le pays dans plusieurs pays, tels que les États-Unis, la Hongrie ou le Luxembourg.

Le taux de chômage des immigrés a certes continué de diminuer dans la zone OCDE au cours de la dernière année, mais celui des personnes nées dans le pays, lui, demeure inférieur dans la plupart des pays. En 2019, l'écart entre les deux groupes s'est élevé à 2.7 points de pourcentage dans la zone OCDE, et à 3.8 points de pourcentage au sein de l'Union européenne (Tableau 2.1). Il a atteint des niveaux élevés en Grèce et en Suède, où il s'établit respectivement à 12.2 et 11.1 points de pourcentage. À l'inverse, dans un petit nombre de pays de l'OCDE, tels que les États-Unis, la Hongrie, Israël, la Lituanie et la Nouvelle-Zélande, les immigrés ont un plus faible taux de chômage que les personnes nées dans le pays.

Mais ces améliorations sont inégalement réparties entre les différents groupes démographiques

Afin d'examiner dans quelle mesure la composition démographique de la population immigrée influe sur sa situation globale sur le marché du travail, le Graphique 2.1 présente les variations des taux d'emploi par sexe, âge et niveau d'éducation dans l'UE28, en Australie, au Canada et aux États-Unis (voir au Graphique d'annexe 2.A.1 les variations correspondantes des taux de chômage et d'activité). Il apparaît ainsi que le taux d'emploi de tous les groupes a connu une évolution positive entre 2014 et 2019.

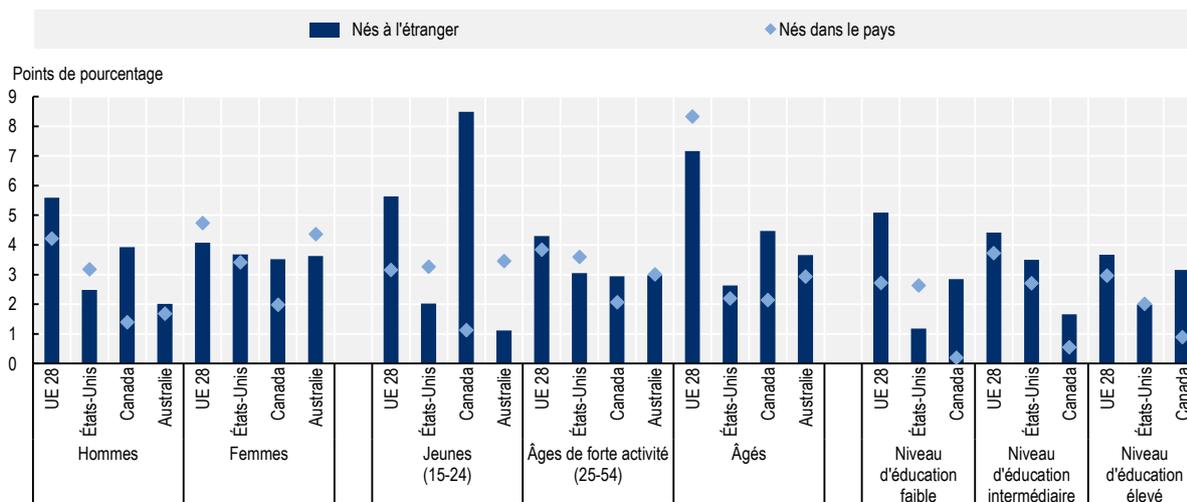
Entre 2014 et 2019, les immigrés, femmes et hommes, ont enregistré dans les pays européens de plus fortes baisses de leur taux de chômage que leurs homologues nés dans le pays. Cependant, cette baisse a été plus marquée pour la population immigrée de sexe masculin que pour celle de sexe féminin. De même, aux États-Unis, et dans une moindre mesure au Canada et en Australie, l'amélioration de la situation sur le marché du travail des femmes nées à l'étranger par rapport à celle de leurs homologues nées dans le pays a été plus lente que dans le cas des hommes. Par ailleurs, dans tous les pays étudiés, le taux d'activité des femmes immigrées a connu une progression plus nette et plus régulière que celui des hommes immigrés, d'où une réduction de l'écart entre les deux sexes.

Dans les pays européens membres de l'OCDE et au Canada, les jeunes immigrés (de 15 à 24 ans) ont bénéficié d'une croissance plus dynamique de leur emploi que les immigrés des tranches d'âge de forte activité (de 25 à 54 ans), cette amélioration s'étant respectivement élevée à 5.6 et 8.5 points de pourcentage. Au Canada, les jeunes immigrés ont tiré parti de l'importante création d'emplois en 2019. En Europe, les jeunes immigrés ont également connu la baisse la plus accusée du taux de chômage, qui a reculé de 4 points de pourcentage. La croissance de leur taux d'activité suggère en outre qu'après avoir été particulièrement touchés au cours de la crise économique de 2008 en termes de participation à la population active, les jeunes ont connu depuis une nette embellie de leur situation. Cette évolution peut être liée aux améliorations générales dont ont bénéficié en 2019 les jeunes peu qualifiés dans plusieurs pays de l'OCDE. La situation est plus nuancée en Australie et aux États-Unis, avec de plus faibles variations. En Australie, les jeunes ont même vu leur taux de chômage augmenter de 0.2 point de pourcentage, tandis qu'aux États-Unis leur taux d'activité a diminué de 0.3 point de pourcentage entre 2014 et 2019.

Un examen de la situation sur le marché du travail en fonction de l'âge met également en évidence que les immigrés appartenant à la tranche d'âge de 55 à 64 ans ont connu une amélioration plus marquée de leur situation sur le marché du travail en Europe, leurs taux d'emploi progressant de plus de 7 points de pourcentage (Graphique 2.1). Par ailleurs, leur taux d'activité a sensiblement augmenté au cours de la période, de près de 6 points de pourcentage. Ce phénomène pourrait être dû à la nécessité pour les travailleurs les plus âgés de conserver leur travail plus longtemps afin de subvenir aux besoins d'autres membres de leur famille, mais il est aussi manifestement lié au vieillissement de la population. Bien que la progression observée chez les immigrés les plus âgés soit plus saisissante en Europe, l'Australie, le Canada et, dans une moindre mesure, les États-Unis montrent également des améliorations de la situation sur le marché du travail des immigrés de 55 à 64 ans. Cette amélioration est plus marquée que pour les travailleurs nés dans le pays.

Dans l'Union européenne, le Graphique 2.1 met en lumière que le taux d'emploi des immigrés a davantage augmenté entre 2014 et 2019 chez les individus ayant un faible niveau d'éducation que chez ceux ayant des niveaux d'éducation intermédiaires ou élevés, et que le taux de chômage a davantage diminué pour les premiers que pour les seconds (de plus de 5 points de pourcentage et de 4.6 points de pourcentage respectivement). Cela illustre la nette amélioration dans la situation des immigrés ayant de faibles niveaux d'éducation, qui ont le plus souffert de la crise économique, surtout dans les pays d'Europe du Sud. Au Canada, le taux d'emploi des immigrés ayant de faibles niveaux d'éducation a certes progressé de 2.8 points de pourcentage, mais celui de ceux ayant des niveaux d'éducation plus élevés a augmenté à un rythme légèrement supérieur (de 3.2 points de pourcentage). Aux États-Unis, les immigrés ayant un niveau d'éducation intermédiaire sont clairement ceux qui ont le plus bénéficié des améliorations de la situation du marché de travail.

Graphique 2.1. Variations du taux d'emploi par groupe démographique et pays de naissance dans certains pays de l'OCDE, en 2019 par rapport à 2014



Note : La population de référence est la population en âge de travailler (15-64 ans). « Faible niveau d'éducation » fait référence ici à un niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire, « Niveau d'éducation intermédiaire » au deuxième cycle du secondaire et à l'enseignement postsecondaire non supérieur, « Niveau d'éducation élevé » à l'enseignement supérieur. Les données relatives aux pays européens ne couvrent que les trois premiers trimestres.

Source : UE28 : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat). États-Unis : *Current Population Surveys*. Canada : Enquêtes sur la population active. Australie : Enquêtes sur la population active.

StatLink  <https://stat.link/0nr49s>

La situation des immigrés sur le marché du travail est très variable selon leur région d'origine

La situation des immigrés sur le marché du travail varie fortement entre les régions d'origine. Plusieurs raisons peuvent y contribuer. Les caractéristiques de la population immigrée varient selon les régions d'origine, par exemple du point de vue du pourcentage de femmes, de personnes ayant un niveau d'éducation élevé, de jeunes, etc. (d'Aiglepierré et al., 2020^[11]). Les disparités régionales sont également une conséquence des différentes vagues d'immigration, qui peuvent exercer une influence sur les principales catégories d'admission et sur la durée du séjour des immigrés dans leur pays d'accueil.

Le Graphique 2.2 montre que, dans l'ensemble, et d'après les différents indicateurs du marché du travail, de nombreuses catégories d'immigrés ont connu une amélioration de leur situation sur le marché du travail entre 2014 et 2019, même si elle n'a pas été de la même ampleur. La sensible augmentation du taux d'emploi des immigrés en Europe, passé de 62 % en 2014 à 65.7 % en 2019, est principalement due à la progression enregistrée par les immigrés originaires des pays de l'UE (plus de 5 points de pourcentage d'augmentation), d'Afrique du Nord (6 points de pourcentage d'augmentation) et d'Afrique subsaharienne (5.5 points de pourcentage d'augmentation), alors que les taux d'emploi des immigrés venus d'Asie et d'Amérique du Nord ne se sont accrus que d'environ 2 points de pourcentage. Les immigrés d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient ont eu cependant les plus faibles taux d'emploi en Europe (et plus largement dans tous les pays d'accueil membres de l'OCDE examinés au Tableau 2.2), soit respectivement 51.1 % et 51.7 % en 2019. Bien que le taux d'emploi des immigrés venus des pays d'Afrique se soit sensiblement élevé au cours des cinq dernières années, l'accroissement restreint dont ont bénéficié les immigrés récemment arrivés dans les pays européens en provenance du Moyen-Orient - une importante région d'origine des immigrés pour raisons humanitaires - a contribué à la progression globale plus limitée constatée pour les personnes nées à l'étranger. Malgré un recul de 2 points entre 2014 et 2019, les

immigrés du Moyen-Orient demeurent par ailleurs largement touchés par le chômage dans les pays européens, avec un taux de chômage d'environ 20 % en 2019. De même, pour les immigrants d'Afrique du Nord en Europe, ce taux s'est établi à 18.9 %, après avoir perdu 10 points de pourcentage. Ce recul notable s'est produit alors que les immigrants d'Afrique du Nord avaient été durement touchés par la dernière crise économique, dont les conséquences auront été durables.

Aux États-Unis, le taux d'emploi des immigrants mexicains a atteint 71 % en 2019, dépassant ainsi celui des personnes nées dans le pays. Pareillement, les taux d'emploi des immigrants venus d'autres pays américains se situent entre 74 % et 76.2 % et sont de 4 à 6 points de pourcentage supérieurs au taux d'emploi des personnes nées dans le pays. Les immigrants africains aux États-Unis ont bénéficié de plus fortes améliorations de leur situation que les personnes nées dans le pays, leur taux d'emploi ayant augmenté de 5.6 points de pourcentage alors que leur taux de chômage a baissé de 3.8 points de pourcentage pour tomber à 3.7 % en 2019. Les immigrants canadiens sont les mieux intégrés aux États-Unis, selon tous les indicateurs présentés dans le Tableau 2.2.

À 78 %, leur taux d'activité est le plus élevé du pays et dépasse de plus de 5 points de pourcentage celui des personnes nées dans le pays. Ils se caractérisent en outre par le plus fort taux d'emploi (76.2 %) et le plus bas taux de chômage (2.2 %). En moyenne, les immigrants canadiens aux États-Unis font également mieux que les Canadiens restés dans leur pays.

En 2019, à 72.8 %, le taux d'emploi des immigrants au Canada est inférieur de moins de 1 point de pourcentage à celui des personnes nées dans le pays (Tableau 2.2). Cette amélioration peut certes être observée pour tous les pays d'origine, mais elle est pour une large part imputable à la forte progression du taux d'emploi des immigrants originaires du Moyen-Orient, et dans une moindre mesure d'Afrique du Nord, d'Europe, ainsi que d'Amérique centrale et du Sud et des Caraïbes. Les immigrants originaires de la région MENA ont également connu de fortes baisses de leur taux de chômage, de 4.5 points de pourcentage pour les immigrants du Moyen-Orient et de 3.4 points de pourcentage pour ceux d'Afrique du Nord.

En Australie, en moyenne, entre 2014 et 2019, les taux d'emploi des immigrants ont augmenté (de 2.7 points de pourcentage) alors que les taux de chômage ont diminué (de 0.6 point de pourcentage). Les personnes nées dans le pays ont toutefois bénéficié de plus fortes améliorations que les immigrants. Il existe également une grande hétérogénéité en Australie pour ce qui est des régions d'origine. Les immigrants d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient demeurent le groupe le plus défavorisé dans ce pays, avec un taux de chômage proche de 11 % en 2019, soit deux fois plus que la moyenne des personnes nées à l'étranger. Ils y constituent le seul groupe de population immigrée à avoir connu une augmentation de taux de chômage entre 2014 et 2019. Leur taux d'emploi demeure par ailleurs le plus bas (à 52.6 %), tout comme leur taux d'activité (à 59 %). Les immigrants venus d'Europe et des Amériques jouissent par contre d'une meilleure situation, avec un taux d'emploi atteignant jusqu'à 80 % et un taux de chômage inférieur à 4.5 %.

Tableau 2.2. Taux d'emploi, de chômage et d'activité par région d'origine dans certains pays de l'OCDE en 2014 et 2019

En pourcentages

	Région de naissance	Taux d'emploi		Taux de chômage		Taux de participation	
		2014	2019	2014	2019	2014	2019
Australie	Autres pays d'Océanie	74.7	76.9	6.4	5.9	79.8	81.7
	Europe	73.9	78.0	4.7	4.0	77.6	81.2
	Afrique du Nord et Moyen-Orient	49.2	52.6	10.1	10.9	54.8	59.0
	Afrique subsaharienne	74.2	76.2	7.7	6.1	80.3	81.1
	Asie	66.6	69.8	6.5	5.7	71.2	74.0
	Amériques	73.5	80.0	5.5	4.5	77.8	83.8
	Personnes nées à l'étranger (total)	69.6	72.3	6.1	5.5	74.1	76.5
	Personnes nées dans le pays	72.7	75.7	6.3	5.2	77.6	79.9
Canada	Afrique subsaharienne	67.2	69.0	12.2	11.9	76.6	78.3
	Afrique du Nord	62.9	66.8	14.0	10.6	73.2	74.7
	Moyen-Orient	57.5	62.4	14.6	10.1	67.3	69.4
	Asie	69.9	72.8	8.1	6.2	76.1	77.6
	Europe	74.1	77.9	5.9	5.0	78.8	82.0
	Océanie	81.0	81.6	0.0	4.3	81.0	85.3
	Autres pays d'Amérique du Nord	71.3	71.7	5.8	6.0	75.7	76.3
	Amérique centrale, Amérique du Sud et Caraïbes	71.2	75.1	9.8	6.8	79.0	80.6
	Personnes nées à l'étranger (total)	70.1	72.8	8.4	6.8	76.5	78.1
	Personnes nées dans le pays	72.6	73.7	7.1	6.3	78.1	78.6
États-Unis	Mexique	68.6	71.0	5.7	3.5	72.8	73.6
	Autres pays d'Amérique centrale	73.8	74.0	6.0	3.3	78.5	76.5
	Amérique du Sud et Caraïbes	69.9	74.8	7.2	3.5	75.4	77.5
	Canada	73.1	76.2	3.6	2.2	75.8	78.0
	Europe	71.7	74.2	4.8	2.8	75.3	76.3
	Afrique	67.3	72.9	7.6	3.7	72.9	75.7
	Asie et Moyen-Orient	67.2	70.6	5.1	2.6	70.8	72.5
	Autres régions	62.1	67.5	5.4	2.7	65.7	69.4
	Personnes nées à l'étranger (total)	69.1	72.2	5.8	3.1	73.4	74.6
	Personnes nées dans le pays	66.5	69.8	6.5	3.9	71.1	72.7
Pays de l'UE28	UE 28 + AELE	67.2	72.6	12.7	7.6	77.0	78.6
	Autres pays européens	56.8	63.6	18.2	11.7	69.4	72.0
	Afrique du Nord	45.0	51.1	28.9	18.9	63.3	63.0
	Afrique subsaharienne	60.0	65.5	18.4	13.0	73.6	75.3
	Moyen-Orient	50.4	51.7	22.2	20.0	64.7	64.6
	Amérique du Nord	69.4	71.0	6.8	6.1	74.5	75.6
	Amérique centrale, Amérique du Sud et Caraïbes	58.7	66.3	24.4	15.0	77.7	78.0
	Asia	63.5	65.8	9.8	7.2	70.4	70.9
	Autres régions	63.4	69.2	10.8	9.6	71.1	76.5
	Personnes nées à l'étranger (total)	62.0	65.7	15.9	11.1	73.8	74.0
	Personnes nées dans le pays	63.4	68.0	10.8	6.6	71.1	72.8

Note : La population de référence est la population en âge de travailler (15-64 ans) pour les taux d'emploi et d'activité et la population active âgée de 15 à 64 ans pour le taux de chômage. Les chiffres de l'UE28 ne tiennent pas compte de l'Allemagne faute de disposer pour ce pays de données par région de naissance en 2014. Il n'est pas possible d'assurer la comparabilité totale des régions de naissance entre les pays de résidence à cause du niveau d'agrégation des données fournies au Secrétariat. Les données relatives aux pays européens font référence aux trois premiers trimestres pour les deux années.

Source : Pays européens : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; Australie, Canada : Enquêtes sur la population active ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/4xa1wc>

Les femmes immigrées sur le marché du travail : un double désavantage généralisé

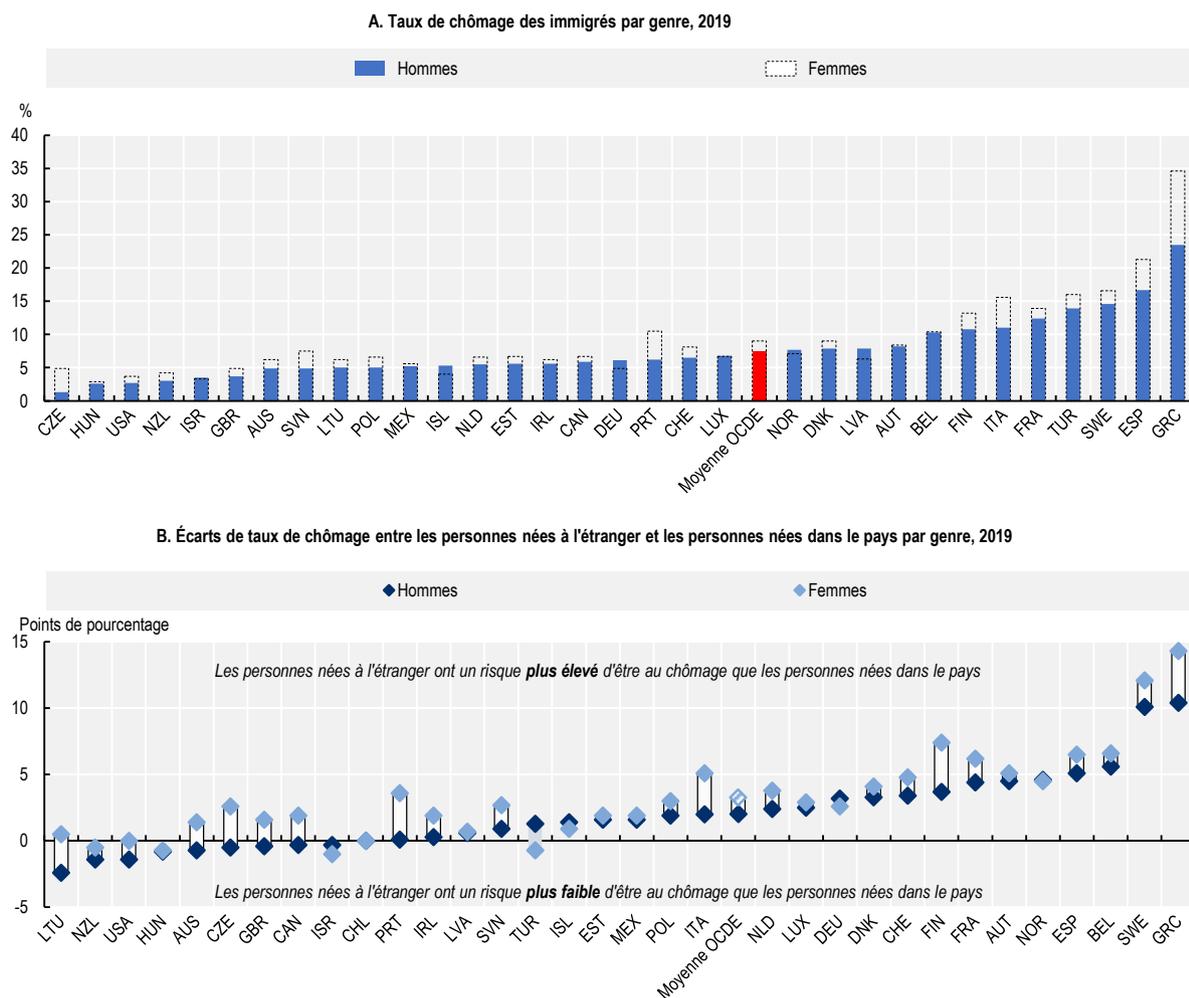
Plus de la moitié des personnes nées à l'étranger sont des femmes, pourtant peu de recherches se centrent sur leur intégration sur le marché du travail. S'il est vrai que le marché du travail est plutôt défavorable aux femmes d'une manière générale, celles nées à l'étranger doivent relever un double défi, en tant que femmes et en tant qu'immigrées. Ces quelques dernières années, l'égalité entre les sexes a bénéficié d'une plus grande attention de la part de la sphère publique comme dans le cadre des programmes d'action. Cette question ne peut cependant être abordée sans tenir compte des difficultés particulières rencontrées par les femmes nées à l'étranger. L'éducation de leurs enfants constitue par exemple un problème majeur pour leur émancipation. Cette section vise à décrire l'intégration de ces femmes sur le marché du travail, dans une perspective multidimensionnelle. Nous y verrons également comment la maternité peut influencer sur leur carrière.

Les femmes immigrées ont une plus grande probabilité d'être au chômage que les hommes immigrés et que les femmes nées dans le pays

Au-delà de l'amélioration globale de la situation des immigrés sur le marché du travail de la plupart des pays de l'OCDE, les disparités entre les sexes demeurent importantes au sein de la population active immigrée. Les femmes immigrées ont par exemple une plus grande probabilité d'être au chômage que les hommes immigrés. Dans les pays de l'OCDE, l'écart entre le chômage des hommes et celui des femmes au sein de la population immigrée a atteint 1.5 point de pourcentage en 2019 (Graphique 2.2). Cet écart est particulièrement important au Portugal, en République tchèque et en Slovaquie. Dans quelques pays toutefois, les femmes immigrées ont une moindre probabilité que les hommes immigrés de se trouver au chômage. Tel est notamment le cas en Allemagne, en Islande et en Lettonie, pour partie en raison de réformes en faveur des femmes introduites par exemple en Allemagne. L'écart est également très réduit dans certains pays comme l'Autriche, le Luxembourg et la Norvège.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'écart entre le taux de chômage des immigrés et celui des personnes nées dans le pays est sensiblement plus marqué pour les femmes que pour les hommes (Graphique 2.2). Dans les pays de l'OCDE, il atteint en moyenne 3.3 points de pourcentage en 2019 pour les premières, contre 2.1 pour les seconds. Il est donc moindre pour ces derniers dans la plupart des pays de l'OCDE, par exemple en Finlande, en Grèce, en Italie et au Portugal, où il se situe entre 3 et 4 points de pourcentage. Cependant l'écart entre les personnes nées à l'étranger et les celles nées dans le pays est à peu près identique, quel que soit le sexe, dans certains pays de l'OCDE, tels que le Canada, le Chili, Israël, la Nouvelle-Zélande, l'Estonie, l'Islande, le Mexique, la Norvège et la Belgique. Dans ces pays, les femmes immigrées ne rencontrent pas davantage d'obstacles à leur entrée sur le marché du travail que leurs homologues nées dans le pays.

Graphique 2.2. Taux de chômage des immigrés et écart par rapport aux personnes nées dans le pays, par sexe, 2019



Note : La population de référence est la population active âgée de 15 à 64 ans.

Source : Pays européens et Turquie : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; Australie, Canada, Israël, Nouvelle Zélande : Enquêtes sur la population active ; Chili : *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)* ; Mexique : *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

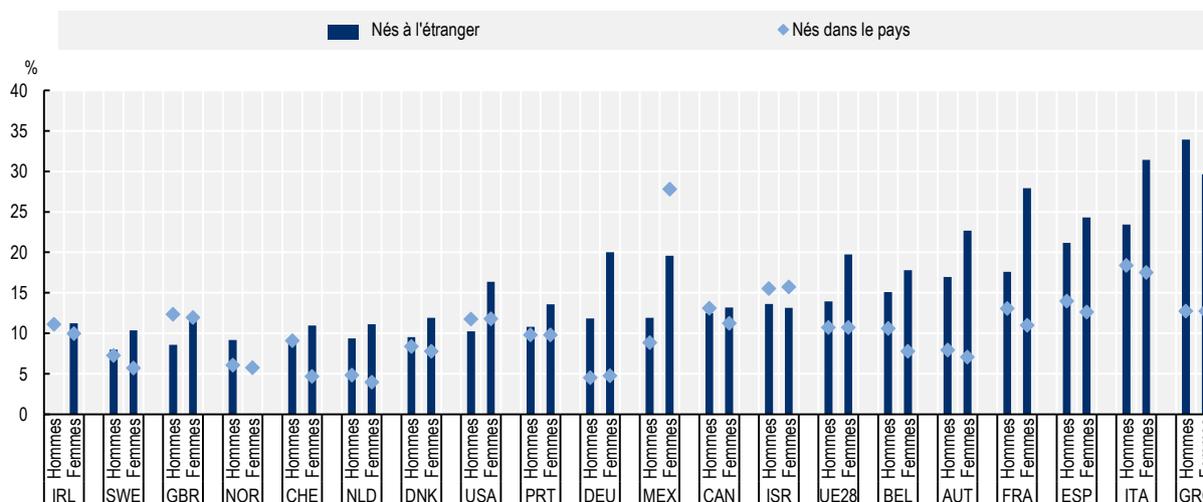
StatLink  <https://stat.link/he26xn>

Les jeunes femmes nées à l'étranger ont également plus de risques de n'être ni scolarisées, ni en emploi, ni en formation (« NEET »)

Le passage de l'école à la vie active est également plus difficile pour les immigrés que pour les personnes nées dans le pays, surtout dans le cas des femmes. Le Graphique 2.3 présente les pourcentages de jeunes adultes ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation. En 2019, dans la plupart des pays de l'OCDE, les immigrés ont une plus grande probabilité que les personnes nées dans le pays de se trouver dans cette situation. Cette tendance est liée au désavantage que peut représenter le niveau d'éducation, parfois modeste, des immigrés, dont le bagage éducatif est inférieur à celui de leurs homologues nées dans le pays. En outre, le fait que les femmes puissent avoir déjà entamé leur vie reproductive à cet âge explique en partie pourquoi elles ont une plus grande probabilité que les hommes de n'être ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation.

Graphique 2.3. Pourcentage de personnes n'étant ni scolarisées, ni en emploi, ni en formation, par sexe et par lieu de naissance, dans une sélection de pays de l'OCDE, en 2019

Population âgée de 15 à 24 ans



Note : Les données du Danemark, Irlande et Portugal correspondent à l'année 2018. Le service militaire obligatoire n'est pas pris en compte dans le calcul.

Source : UE28 : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; Canada, Israël : Enquêtes sur la population active ; Mexique : *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/hk0bc2>

Les niveaux les plus élevés se trouvent dans l'Union européenne, où plus d'un cinquième des femmes immigrées âgées de 15 à 24 ans ne sont ni scolarisées, ni en emploi, ni en formation, alors que moins d'un homme immigré sur six se trouve dans le même cas. À titre de comparaison, seulement 11 % des jeunes personnes nées dans le pays ne sont ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation au sein de l'UE. La situation est particulièrement difficile pour les deux sexes en Grèce, en Italie, en Espagne et en France. À l'inverse, en Israël, au Mexique et au Royaume-Uni, le pourcentage de personnes ni scolarisées, ni en emploi, ni en formation est plus faible parmi les immigrés que chez leurs homologues nés dans le pays. Au Royaume-Uni, bien que les hommes immigrés aient une probabilité plus faible, de 3 points de pourcentage, de n'être ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation que les hommes nés dans le pays, les femmes immigrées ont autant de chances que les femmes nées dans le pays de connaître une telle situation. Au Mexique et en Israël, les femmes immigrées ont une probabilité plus faible de n'être ni scolarisées, ni en emploi, ni en formation que les femmes nées dans le pays, avec respectivement 8 points de pourcentage et 3 points de pourcentage de différence. Aux États-Unis, à 10 %, les hommes immigrés ont une moindre probabilité que les hommes nés dans le pays (12 %) d'être ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation, contrairement aux femmes immigrées qui, à 16 %, ont de plus grandes chances de se trouver dans cette situation que les femmes nées dans le pays (12 %).

Les hommes immigrés ont cependant la plus grande probabilité d'occuper des postes peu qualifiés, principalement en raison de leur plus faible niveau d'éducation

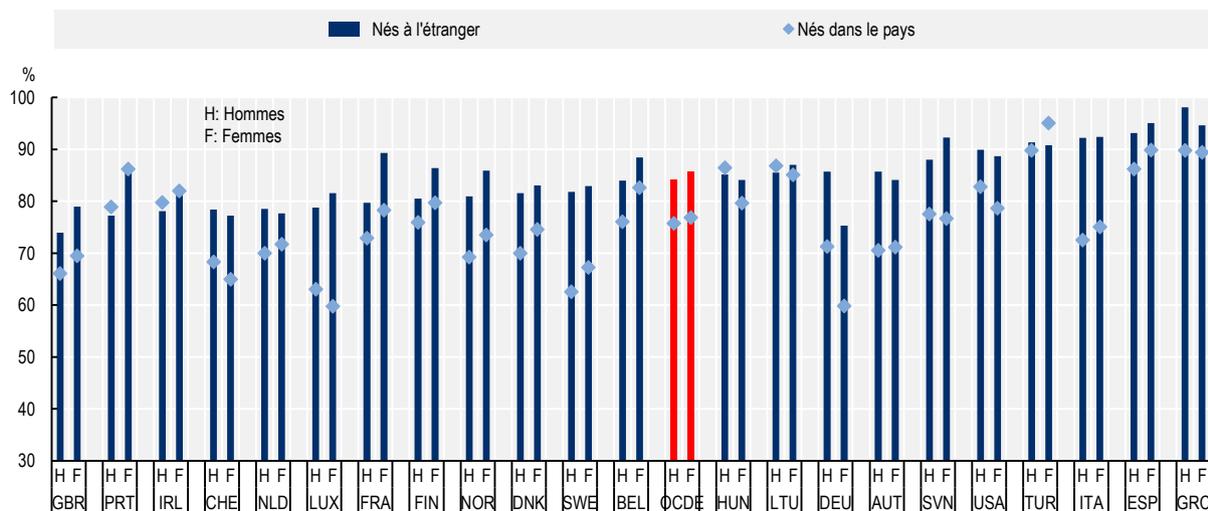
Les personnes nées à l'étranger ont une plus grande probabilité que les personnes nées dans le pays d'occuper des postes peu qualifiés, et le pourcentage de la population qui se trouve dans ce cas est la plus élevée chez les hommes nés à l'étranger (Graphique d'annexe 2.A.2). La répartition de l'emploi est vraisemblablement liée au niveau d'éducation des immigrés. Les immigrés qui vivent dans les pays de l'OCDE sont de fait surreprésentés aux deux extrémités de la distribution des niveaux d'éducation.

Autrement dit, ils ont une plus grande probabilité que les personnes nées dans le pays d'avoir soit un niveau d'éducation faible, soit un niveau d'éducation élevé. Par ailleurs, les femmes nées à l'étranger ont en moyenne un niveau d'éducation plus élevé que leurs homologues de sexe masculin, ce qui diminue automatiquement leur probabilité d'occuper des postes peu qualifiés.

Le Graphique 2.4 indique le pourcentage de postes peu qualifiés dans les différents pays de l'OCDE en 2019, en ne tenant compte que de ceux occupés par des travailleurs ayant un niveau d'éducation faible ou intermédiaire. Il ne met pas uniquement en évidence que les travailleurs nés à l'étranger sont surreprésentés par rapport aux personnes nées dans le pays dans les postes peu qualifiés, mais aussi que, cette fois-ci, les femmes nées à l'étranger détiennent le pourcentage le plus élevé de postes peu qualifiés. Dans la zone OCDE, 86 % des femmes immigrées ayant un niveau d'éducation faible ou intermédiaire qui ont un emploi et 84 % des hommes nés à l'étranger présentant les mêmes caractéristiques ont occupé en 2019 des postes peu ou moyennement qualifiés. À niveau d'éducation comparable, les femmes immigrées ont par conséquent une probabilité légèrement moindre que les hommes nés à l'étranger d'occuper des postes peu qualifiés. Les chiffres sont variables selon les pays, les pourcentages étant plus élevés pour les deux sexes en Europe du Sud (Espagne, Grèce, Italie) et plus faibles au Royaume-Uni, au Portugal et en Irlande. Cependant, à ces niveaux d'éducation comparables, les hommes nés à l'étranger ont la plus forte probabilité d'occuper des postes peu qualifiés dans un certain nombre de pays de l'OCDE (tels que l'Autriche, la Grèce, la Hongrie, la Suisse, les Pays-Bas et les États-Unis). En Allemagne, les femmes immigrées ayant un niveau d'éducation faible ou intermédiaire qui ont un emploi ont une probabilité de 11 points de pourcentage plus faible que les hommes nés à l'étranger présentant les mêmes caractéristiques d'occuper des postes peu ou moyennement qualifiés (soit respectivement 75 % et 86 %).

Le niveau de qualification des emplois occupés par les femmes nées à l'étranger est lié à leur répartition sectorielle. En Europe, les secteurs qui emploient la plupart des femmes immigrées sont principalement ceux qui comportent un grand nombre d'emplois peu ou moyennement qualifiés (Tableau 2.3). Par rapport à leurs homologues nées dans le pays, les femmes immigrées sont particulièrement surreprésentées dans les services ménagers. En Europe, elles avaient plus de sept fois plus de chances que les femmes nées dans le pays de travailler dans ce secteur, et cinq fois plus aux États-Unis. Près de 30 % des femmes nées à l'étranger travaillent dans les services non marchands (principalement dans les services sociaux) et plus de un quart d'entre elles sont employées dans le secteur du commerce, de l'hébergement et de la restauration.

Graphique 2.4. Emplois peu et moyennement qualifiés en pourcentage de l'ensemble des emplois occupés par des personnes ayant un niveau d'éducation faible ou intermédiaire, dans les pays de l'OCDE, en 2019



Note : L'emploi peu ou moyennement qualifié recouvre les groupes 4 à 9 de la CIP. « Niveau d'éducation faible ou intermédiaire » renvoie à un niveau d'éducation inférieur ou égal au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et au postsecondaire non tertiaire. Les données relatives au Danemark, à l'Irlande et au Portugal correspondent à l'année 2018.

Source : Australie : Enquêtes sur la population active ; Pays européens et Turquie : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/ci6lkb>

Tableau 2.3. Composition de la population active par secteur d'activité dans certains pays de l'OCDE

Par sexe et lieu de naissance, en pourcentage

			Industrie, énergie et construction	Commerce, hébergement et restauration	Services non marchands	Services aux ménages	Autres secteurs	Total
UE-28	Hommes	Nés à l'étranger	33.7	31.5	10.0	0.7	24.1	100
		Nés dans le pays	34.2	24.0	15.8	0.1	25.9	100
	Femmes	Nés à l'étranger	10.9	25.4	29.6	7.7	26.3	100
		Nés dans le pays	12.5	22.3	39.5	1.0	24.7	100
États-Unis	Hommes	Nés à l'étranger	30.6	20.8	11.8	0.2	36.7	100
		Nés dans le pays	27.7	21.5	16.3	0.1	34.5	100
	Femmes	Nés à l'étranger	10.6	21.8	34.1	2.9	30.7	100
		Nés dans le pays	8.0	20.0	42.1	0.6	29.4	100

Note : Les services non marchands recouvrent l'administration publique et la défense ; la sécurité sociale obligatoire ; l'éducation ; la santé et l'action sociale.

Source : Pays européens : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/cs0mnb>

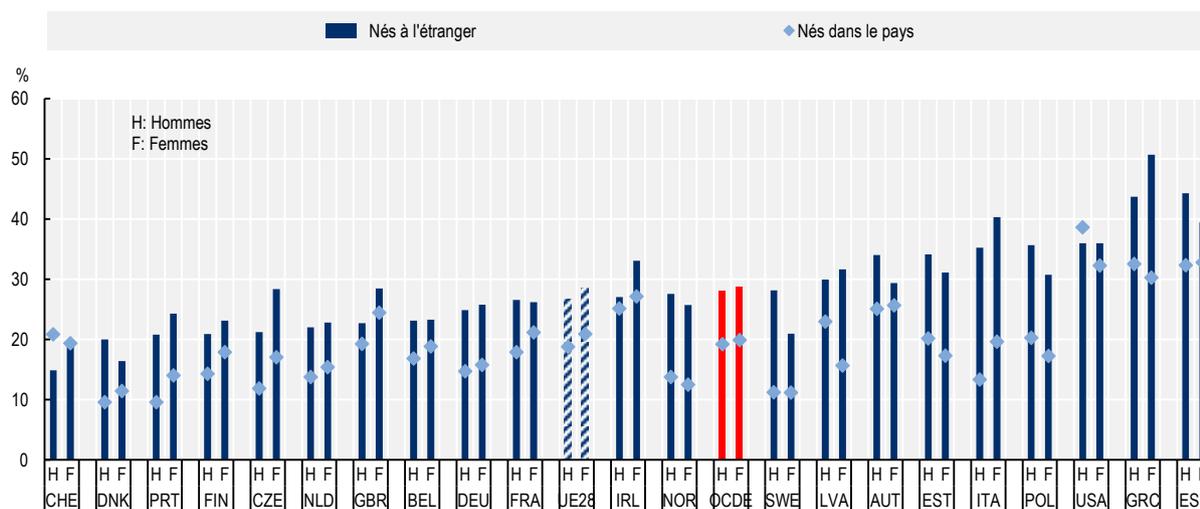
Le risque de déclassement n'est que légèrement plus élevé pour les femmes immigrées que pour leurs homologues masculins

Même les femmes immigrées diplômées du supérieur éprouvent des difficultés à tirer pleinement profit de leurs compétences. Le Graphique 2.5 indique la fréquence du déclassement¹ par sexe et par lieu de naissance. Il met en lumière que, en moyenne dans les pays de l'OCDE, les femmes immigrées ont la plus forte probabilité d'être déclassées dans leur emploi : 29 % d'entre elles le sont, contre 28 % des hommes immigrés et 20 % des femmes nées dans le pays. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes immigrées constituent le groupe le plus touché par le déclassement. Cela montre que les compétences et l'expérience acquises par les immigrés dans leur pays d'origine sont moins valorisées et ne sont parfois pas officiellement reconnues sur le marché du travail du pays d'accueil. L'écart entre les sexes pourrait être la conséquence d'une surreprésentation dans des domaines d'éducation où il est plus difficile d'obtenir la reconnaissance officielle des compétences, ou dans lesquels la demande est moins forte dans le pays d'accueil. En outre, les femmes nées à l'étranger tendent à être moins représentées que leurs homologues masculins dans le domaine médical, aux postes de direction, ainsi que dans les secteurs de l'ingénierie, des technologies de l'information et de la recherche, qui sont privilégiés par les politiques d'immigration des pays d'accueil.

Dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception de la Suisse et des États-Unis, les personnes nées à l'étranger ont une plus grande probabilité d'être déclassées que les celles nées dans le pays. L'écart entre les immigrés et les personnes nées dans le pays est particulièrement marqué en Italie (plus de 20 points de pourcentage) et en Grèce, où le risque global de déclassement est très élevé. Cet écart est également appréciable dans les pays ayant une population relativement nombreuse d'immigrés pour raisons humanitaires. Au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède, les immigrés ont de fait une probabilité sensiblement plus élevée que les personnes nées dans le pays d'être déclassés. Cependant, aux États-Unis et en Suisse, les hommes immigrés ont une probabilité d'être déclassés de 3 et 6 points de pourcentage plus faible, respectivement, que leurs homologues nés dans le pays. En outre, en Suisse, à 19 %, les femmes immigrées ont une aussi grande probabilité d'être déclassées que celles nées dans le pays.

L'écart entre les sexes du point de vue du déclassement est identique chez les immigrés et chez les personnes nées dans le pays. Parmi les personnes nées à l'étranger, l'écart entre les sexes en termes de déclassement atteint son niveau le plus élevé en Grèce et en République tchèque (7 points de pourcentage dans les deux cas), en Irlande et au Royaume-Uni (6 points de pourcentage dans les deux cas). En Grèce, plus de la moitié des femmes ayant un niveau d'éducation élevé sont déclassées dans leur emploi. Par contre, l'écart entre les sexes au sein de la population immigrée est relativement limité dans la majorité des pays, par exemple aux Pays-Bas et en Allemagne (1 point de pourcentage seulement), voire inexistant en Belgique, aux États-Unis et en France. Les hommes immigrés ont même une probabilité plus élevée d'être déclassés que les femmes immigrées dans les pays nordiques (Danemark, Norvège et Suède), ainsi qu'en Autriche, en Espagne, en Estonie et en Pologne. Les pays nordiques ont par exemple redoublé d'efforts pour s'assurer que les femmes immigrées ne rencontrent pas davantage de difficultés sur le marché du travail que leurs homologues masculins, par exemple en proposant des programmes de mentorat au Danemark ou en dispensant des cours de langue spécifiquement destinés à celles qui ont des enfants.

Graphique 2.5. Fréquence du déclassement selon le sexe et le lieu de naissance, en 2019



Note : La population de référence est constituée des personnes âgées de 15 à 64 ans diplômée du supérieur. Les données du Portugal font référence à l'année 2018.

Source : Pays européens : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/fhdplu>

Les femmes immigrées demeurent exposées à un plus grand risque d'exclusion du marché du travail, en particulier dans les pays européens membres de l'OCDE

Pour les immigrés, et en particulier les femmes, le risque d'exclusion du marché du travail reste significativement plus important que celui auquel les personnes nées dans le pays sont exposés. Le Graphique 2.6 montre l'évolution du risque de chômage de longue durée² selon le sexe et le lieu de naissance, entre 2007 et 2019. Après avoir universellement augmenté à la suite de la crise économique de 2008, ce risque a progressivement diminué dans tous les pays. Pendant la plus grande partie de cette période, les femmes immigrées ont eu une plus forte probabilité de se trouver au chômage de longue durée que leurs homologues masculins et que les femmes nées dans le pays.

Dans l'Union européenne, la probabilité d'être au chômage de longue durée est sensiblement plus élevée pour les personnes nées à l'étranger que pour les personnes nées dans le pays, et depuis 2007 elle est, chez ces premiers, systématiquement plus forte pour les femmes que pour les hommes. En 2019, 4.1 % des femmes au chômage étaient sans emploi depuis plus d'un an, contre 3.2 % de leurs homologues masculins. Par contre, seuls 2.4 % des hommes et des femmes nés dans le pays se trouvent dans cette situation. Il est particulièrement difficile de retrouver un emploi après une longue période de chômage ; cela vaut pour tout un chacun, mais encore plus pour les immigrés. Outre l'obsolescence de leurs compétences, ils rencontrent de plus grandes difficultés liées à leur degré de maîtrise de la langue du pays d'accueil, étant donné que le travail constitue souvent leur principal espace où la pratiquer.

Contrairement à ce qui se produit dans les pays européens, la probabilité que les immigrés se trouvent au chômage de longue durée est comparable à celle des personnes nées dans le pays au Canada et aux États-Unis. Elle y atteint par ailleurs des niveaux moins élevés qu'en Europe. Au Canada, on n'observe pas de différence notable entre les sexes parmi les personnes nées à l'étranger. Aux États-Unis, les hommes nés à l'étranger ont une probabilité deux fois moindre d'être longtemps au chômage que leurs homologues personnes nées dans le pays et que les femmes nées à l'étranger (0.6 % dans l'un et l'autre cas).

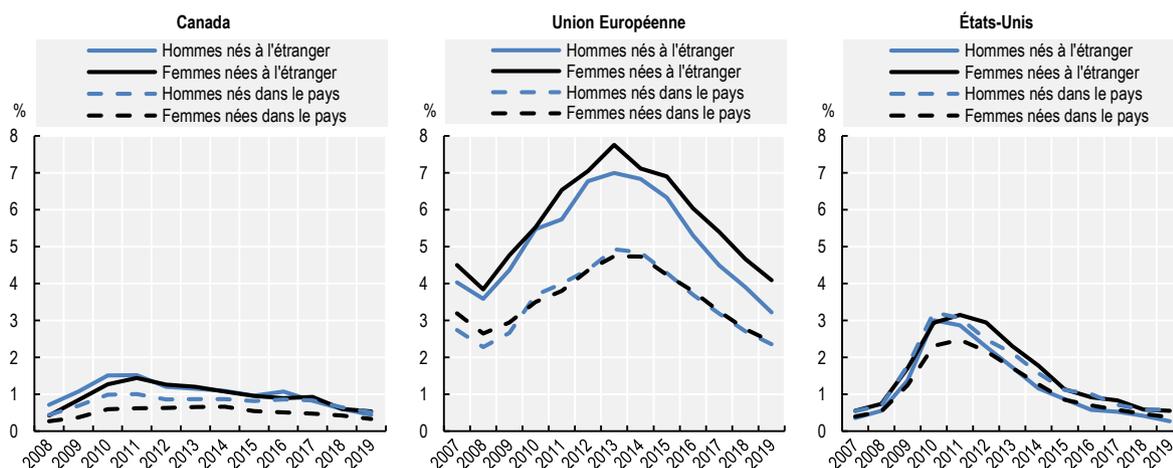
En Europe, plus d'un cinquième des femmes immigrées étaient en situation d'inactivité subie en 2019 (Graphique 2.7). Ce pourcentage est bien plus élevé que pour les femmes nées dans le pays (11.7 %).

Aux États-Unis, les femmes immigrées ne courent pas grand risque d'être au chômage de longue durée, mais elles n'en sont pas moins les plus exposées à l'inactivité subie. En 2019, 2 % des femmes immigrées s'y sont trouvées dans cette situation, contre 1 % des personnes nées dans le pays.

Les obstacles auxquels se heurtent les femmes immigrées à l'entrée du marché du travail sont de fait la conséquence d'un ensemble de problèmes spécifiques. Les femmes immigrées ont en moyenne davantage d'enfants que les autres (OCDE/Union européenne, 2015^[2]; Volant, Pison and Héran, 2019^[3]), ce qui peut avoir des conséquences en termes de tâches ménagères et de garde des enfants. Ces responsabilités peuvent être un obstacle à la recherche d'un travail et à l'obtention d'un emploi, et elles peuvent empêcher ces femmes de prendre part aux programmes d'intégration et aux cours de langue. Par ailleurs, les femmes nées à l'étranger ont en moyenne un plus faible niveau d'éducation que leurs homologues nées dans le pays, malgré une progression notable au fil des années (OCDE/Union européenne, 2015^[2]). Celles récemment arrivées dans leur pays d'accueil ont en effet des niveaux d'éducation sensiblement plus élevés que celles qui s'y sont installées de plus longue date, d'où une hausse remarquable dans les pays de l'OCDE du niveau d'éducation des femmes nées à l'étranger. Les femmes nées à l'étranger qui ont un faible niveau d'éducation pourraient être moins incitées à entrer sur le marché du travail.

En Europe, le taux d'inactivité subie a augmenté de plus de 5 points de pourcentage depuis 2007 parmi les femmes nées à l'étranger, alors qu'il a diminué de près de 1 point de pourcentage pour les femmes nées dans le pays au cours de la même période. À 4 %, le taux d'inactivité subie est également limité pour les hommes immigrés, mais il demeure plus élevé que celui des natifs du pays. Aux États-Unis, ce taux a diminué tant pour les femmes nées dans le pays que pour celles nées à l'étranger, après s'être accru dans les années qui ont immédiatement suivi la crise économique de 2008. Dans ce pays, les hommes immigrés ont la moins forte probabilité de se trouver en inactivité subie (1 %). Les hommes sont globalement moins exposés que les femmes, très probablement parce qu'ils ont une moindre probabilité de déclarer qu'ils n'ont pas d'emploi et n'en recherchent pas un du fait de leurs responsabilités familiales.

Graphique 2.6. Risque de chômage de longue durée auquel sont exposés les travailleurs selon leur sexe et leur lieu de naissance, 2007-19

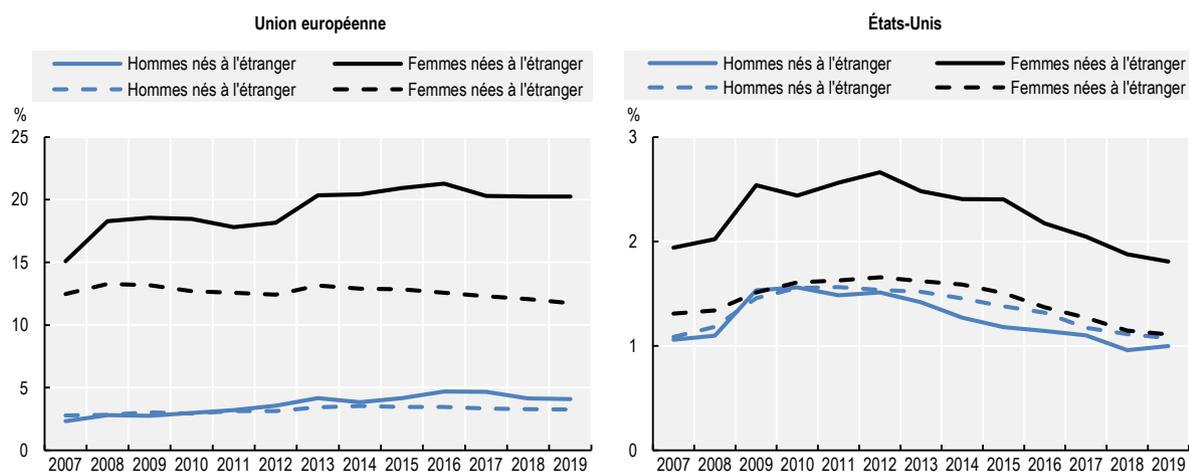


Note : Le risque de chômage de longue durée est par définition égal au pourcentage de personnes au chômage depuis plus d'un an au sein de la population active âgée de 15 à 64 ans. Les données relatives à l'Union européenne ne tiennent pas compte de Malte pour les années 2007 et 2008.

Source : Union européenne : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; Canada : Enquêtes sur la population active ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/dlmg8>

Graphique 2.7. Risque d'inactivité subi auquel sont exposés les travailleurs selon leur sexe et leur lieu de naissance, 2007-19



Note : Le risque d'inactivité subi est par définition égal au pourcentage de personnes qui n'ont pas d'emploi et n'en recherchent pas un du fait de leurs responsabilités familiales ou parce qu'elles pensent qu'aucun travail n'est disponible, ou pour d'autres raisons que la maladie, l'éducation ou la formation. Aux États-Unis, il prend également en considération les travailleurs découragés qui n'ont pu trouver aucun travail et les personnes qui déclarent ne pas avoir cherché de travail au cours des quatre semaines précédentes en raison de problèmes de transport. Dans l'Union européenne, il fait abstraction des personnes à la retraite et de celles en attente d'être réembauchées. La population de référence est la population âgée de 15 à 64 ans. Les données relatives à l'Union européenne ne tiennent pas compte de Malte pour les années 2007 et 2008.

Source : Union européenne : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; Canada : Enquêtes sur la population active ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/0xa4tv>

Avoir des enfants implique des conséquences plus importantes pour l'intégration sur le marché du travail des femmes nées à l'étranger, mais l'écart avec les natives du pays tend à se resserrer

Le Graphique 2.8 montre l'évolution des taux d'emploi des femmes en présence de jeunes enfants dans certains pays de l'OCDE entre 2007 et 2019. Le taux d'emploi des femmes immigrées qui ont un jeune enfant (âgé de 0 à 5 ans) est systématiquement plus faible que celui de tout autre groupe de femmes. En 2019, leur taux d'emploi s'est élevé à 45.9 % dans les pays européens et à 50.8 % aux États-Unis. Les résultats d'estimations (au Tableau d'annexe 2.A.1) tenant compte des effets de diverses caractéristiques individuelles confirment que le fait d'avoir de jeunes enfants a une plus grande incidence sur le taux d'emploi des femmes nées à l'étranger que sur celui de leurs homologues nées dans le pays.

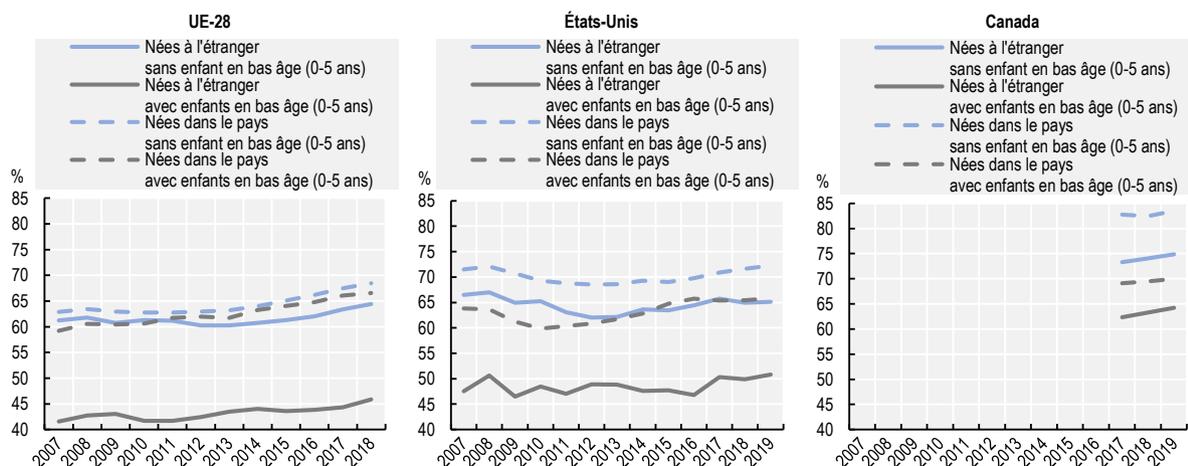
Dans l'Union européenne, le taux d'emploi s'est amélioré depuis 2007 pour tous les groupes de femmes, bien que de manière plus marquée pour les femmes ayant de jeunes enfants. Cela met en évidence les investissements réalisés dans les pays européens pour promouvoir l'activité des femmes ayant de jeunes enfants. Bien que le taux d'emploi des femmes immigrées avec de jeunes enfants ait atteint 45.9 % en 2019, en hausse de 4.3 points de pourcentage par rapport à 2007, il demeure inférieur à celui des femmes nées dans le pays avec de jeunes enfants, qui s'est élevé à 66.6 % en 2019, et qui a enregistré une progression plus sensible par rapport à 2007, de 7.4 points de pourcentage en l'occurrence.

L'écart entre les taux d'emploi des femmes immigrées avec et sans enfants est plus faible aux États-Unis que dans les 28 pays de l'UE (14.4 et 18.5 points de pourcentage respectivement en 2019), mais il tend partout à s'amenuiser au fil du temps. Cette diminution est cependant plus importante aux États-

Unis (plus de 5 points de pourcentage) que dans les pays de l'UE28 (environ 1 point de pourcentage). La hausse du taux d'emploi des femmes avec de jeunes enfants peut être liée à l'augmentation du niveau d'éducation des femmes ayant immigré récemment, lesquelles ont une plus grande probabilité de cumuler activité professionnelle et vie de famille.

Graphique 2.8. Taux d'emploi des femmes en présence de jeunes enfants dans certains pays de l'OCDE, 2007-19

En pourcentage des femmes âgées de 20 à 64 ans



Note : Les données relatives à l'Union européenne ne prennent pas en considération les femmes habitant en Suède, en Finlande ou au Luxembourg (étant donné qu'aucune information sur le nombre d'enfants présents dans le foyer n'est disponible pour ces pays sur l'ensemble de la période), et elles ne tiennent pas non plus compte de Malte pour ce qui est des années 2007 et 2008.

Source : UE : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; États-Unis : *April Current Population Surveys* ; Canada : Enquêtes sur la population active.

StatLink  <https://stat.link/849ya3>

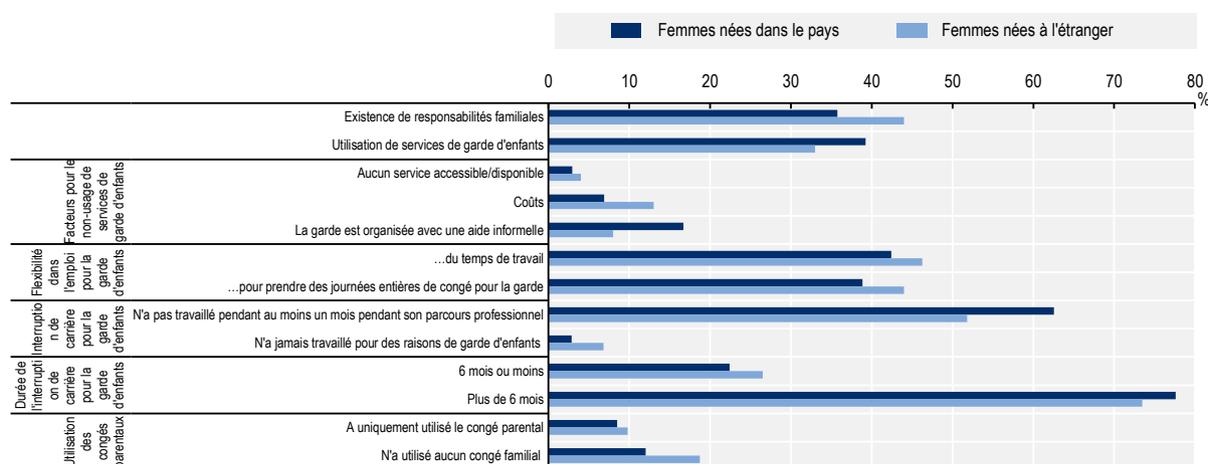
Plusieurs raisons peuvent expliquer que le taux d'emploi des femmes immigrées avec de jeunes enfants soit systématiquement plus bas que celui de leurs homologues nées dans le pays. Le Graphique 2.9 montre que les premières ont une plus grande probabilité que les secondes d'avoir des obligations familiales (44 % contre 36 %), ce qui peut en partie s'expliquer par un nombre d'enfants plus important. Les femmes nées à l'étranger ont toutefois une probabilité de 6 points de pourcentage moins élevée que les femmes nées dans le pays de faire appel à des services de garde. Parmi les raisons à cela, elles font principalement état du manque de disponibilité de ces services et de leur coût (deux fois plus souvent que les femmes nées dans le pays). De plus, elles ont une probabilité de 9 points de pourcentage moins élevée que les natives du pays de bénéficier d'une aide informelle pour la garde des enfants. Les mesures spécifiques prises en faveur des femmes immigrées avec enfants, telles qu'un meilleur accès aux dispositifs de garde, notamment pendant les cours de langue ou d'intégration, peuvent par conséquent avoir un effet positif sur leur insertion professionnelle.

La garde des enfants a des conséquences différentes sur la carrière des femmes nées à l'étranger et sur celle des femmes nées dans le pays (Graphique 2.9). Les femmes nées dans le pays ont une probabilité bien plus élevée que leurs homologues nées à l'étranger de ne pas avoir travaillé pendant au moins un mois pour prendre soin de leurs enfants ou de ceux de leur conjoint (63 % et 52 % respectivement). Les femmes nées à l'étranger ont par contre deux fois plus de chances que les femmes nées dans le pays de ne jamais avoir travaillé parce qu'elles s'occupaient de leurs enfants (7 % et 3 % respectivement). Autrement dit, la probabilité d'entrer sur le marché du travail après avoir eu des enfants

est plus forte pour les femmes nées à l'étranger que pour les femmes nées dans le pays, ces dernières privilégiant les interruptions de carrière. L'écart entre les femmes nées dans le pays et celles nées à l'étranger pourrait, par exemple, être lié, dans certains pays, à la surreprésentation des secondes parmi les personnes ayant un niveau d'éducation faible, ou dans certains autres pays au fait qu'elles ont, en moyenne, un plus grand nombre d'enfants.

De surcroît, lorsqu'elles interrompent leur carrière pour prendre soin des enfants, les femmes nées à l'étranger tendent à s'arrêter de travailler moins longtemps que les femmes nées dans le pays, bien que l'écart demeure limité. En effet, plus du quart (27 %) des femmes nées à l'étranger qui mettent leur carrière entre parenthèses pour s'occuper de leurs enfants s'arrêtent pour une durée de moins de six mois, alors que tel n'est le cas que de 22 % des femmes nées dans le pays. Cet écart dans la durée des interruptions de carrière est également lié au recours différencié au congé parental par la population autochtone et celle née à l'étranger. Les femmes immigrées ont près de deux fois plus de chance de ne prendre aucun congé pour raisons familiales que les femmes nées dans le pays.

Graphique 2.9. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale des femmes en Europe



Note : Pour les variables renvoyant à des événements passés (interruptions de carrière et recours au congé parental), seules les femmes immigrées arrivées avant l'âge de 20 ans sont prises en considération. Les interruptions de carrière concernent les personnes n'ayant pas travaillé pendant au moins un mois au cours de leur vie professionnelle pour prendre soin de leurs enfants ou de ceux de leur conjoint.

Source : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat), module ad hoc 2018.

StatLink  <https://stat.link/yrpz0k>

Les conditions d'emploi des femmes immigrées sont plus précaires que celles des femmes nées dans le pays

Pour donner une vision exhaustive de l'intégration des femmes immigrées sur le marché du travail, il convient d'aller au-delà de leurs indicateurs d'activité et de se pencher sur les indicateurs rendant compte de la qualité de leurs emplois, liés par exemple à la qualité de leur environnement professionnel et à leur sécurité sur le marché du travail.

Le Graphique 2.11 présente, pour certains pays de l'OCDE, les pourcentages de femmes nées à l'étranger qui travaillent à temps partiel, ainsi que les raisons pour lesquelles elles sont dans cette situation. Il met tout d'abord en lumière que les femmes constituent, dans tous les pays, une nette majorité de la population des travailleurs à temps partiel, et que les femmes nées à l'étranger en forment le plus gros contingent en Europe, où 39 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contre seulement 30 % des femmes nées dans le pays. Celles-ci ont toutefois une plus grande

probabilité que les femmes nées à l'étranger de travailler à temps partiel au Canada, au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Suisse. En Suisse, 54 % des femmes nées à l'étranger occupant un emploi travaillent à temps partiel, contre seulement 20 % aux États-Unis. Dans tous les pays où l'on dispose de cette information, cette situation résulte davantage d'un choix pour convenances familiales que de l'impossibilité de trouver un travail à plein temps alors que l'on souhaiterait en avoir un. Cependant, en Europe, plus d'un quart des femmes immigrées avancent cette dernière explication au fait de travailler à temps partiel, soit une plus forte proportion que dans le cas des femmes nées dans le pays. Comme le met également en lumière l'Encadré 2.1, le recours au temps partiel par les femmes immigrées est très variable au sein de la zone OCDE, et il peut aussi bien représenter pour elles un moyen de concilier vie professionnelle et vie de famille qu'un frein potentiel à leur carrière.

Encadré 2.1. La carrière professionnelle des femmes immigrées n'est pas linéaire

Les femmes immigrées occupent divers types d'emplois au cours de leur vie professionnelle. Sur la base de données transversales, le Graphique 2.10 indique de manière détaillée la situation d'activité des femmes, selon leur âge et leur lieu de naissance. Il présente également pour référence le taux d'activité des hommes (la ligne noire continue doit être comparée à la somme des trois surfaces de couleurs uniformes représentant respectivement les personnes à plein temps, à temps partiel et au chômage). Pour les immigrés des deux sexes, dans la plupart des pays, les courbes des taux d'activité en fonction de l'âge présentent une forme classique en cloche, étant donné que la participation à la population active s'accroît généralement pendant la première moitié de la carrière, avant de diminuer par la suite. Ces graphiques mettent toutefois en évidence les moments clés de la carrière des femmes immigrées et en révèlent les grandes différences avec celle des femmes nées dans le pays.

Le Graphique 2.10 souligne tout d'abord le taux important, et toujours élevé, d'inactivité des femmes immigrées. Elles ont tendance à moins participer au marché du travail que les hommes immigrés, surtout au début de leur vie professionnelle. Cet écart entre les sexes est plus marqué parmi les immigrés que parmi les personnes nées dans le pays. Dans certains pays, comme l'Allemagne et l'Autriche, l'entrée des femmes nées dans le pays sur le marché du travail est similaire à celle des hommes, mais tel n'est pas le cas parmi les personnes nées à l'étranger. En France, aux Pays-Bas, ou en Autriche, les femmes immigrées ont une moindre probabilité que les femmes nées dans le pays d'entrer sur le marché du travail en début de carrière, mais les secondes ont une plus grande probabilité de travailler à temps partiel. Dans certains pays, tels que les États-Unis, l'Irlande, les Pays-Bas et la Suisse, une bonne part des femmes immigrées n'entrent jamais sur le marché du travail. Plusieurs études ont montré que les premières années sur le marché du travail sont déterminantes pour la mobilité professionnelle à long terme (OCDE, 2015^[41]), et elles tendent à être encore plus importantes pour les immigrés, dans la mesure où l'éloignement du marché du travail les prive de l'un des principaux moyens d'intégration économique et sociale. Des mesures spécifiques sont donc nécessaires pour favoriser la participation des femmes immigrées au marché du travail, au début de leur vie active (voir Les femmes immigrées sont une des priorités de la politique d'intégration pour des exemples de programmes mis en œuvre par les pays de l'OCDE pour promouvoir l'activité des femmes immigrées).

Ces graphiques de cycle de vie indiquent également que, dans la plupart des pays, les femmes nées à l'étranger entrent encore sur le marché du travail pour y entamer une « deuxième carrière professionnelle ». Un pourcentage non négligeable de femmes immigrées intègrent ou réintègrent le marché du travail à un stade plus tardif en Allemagne, en Autriche, aux États-Unis, en France, et dans une moindre mesure en Australie et au Royaume-Uni. Cette « deuxième carrière professionnelle » débute en général aux alentours de 30-34 ans, et ce phénomène n'est pas observé

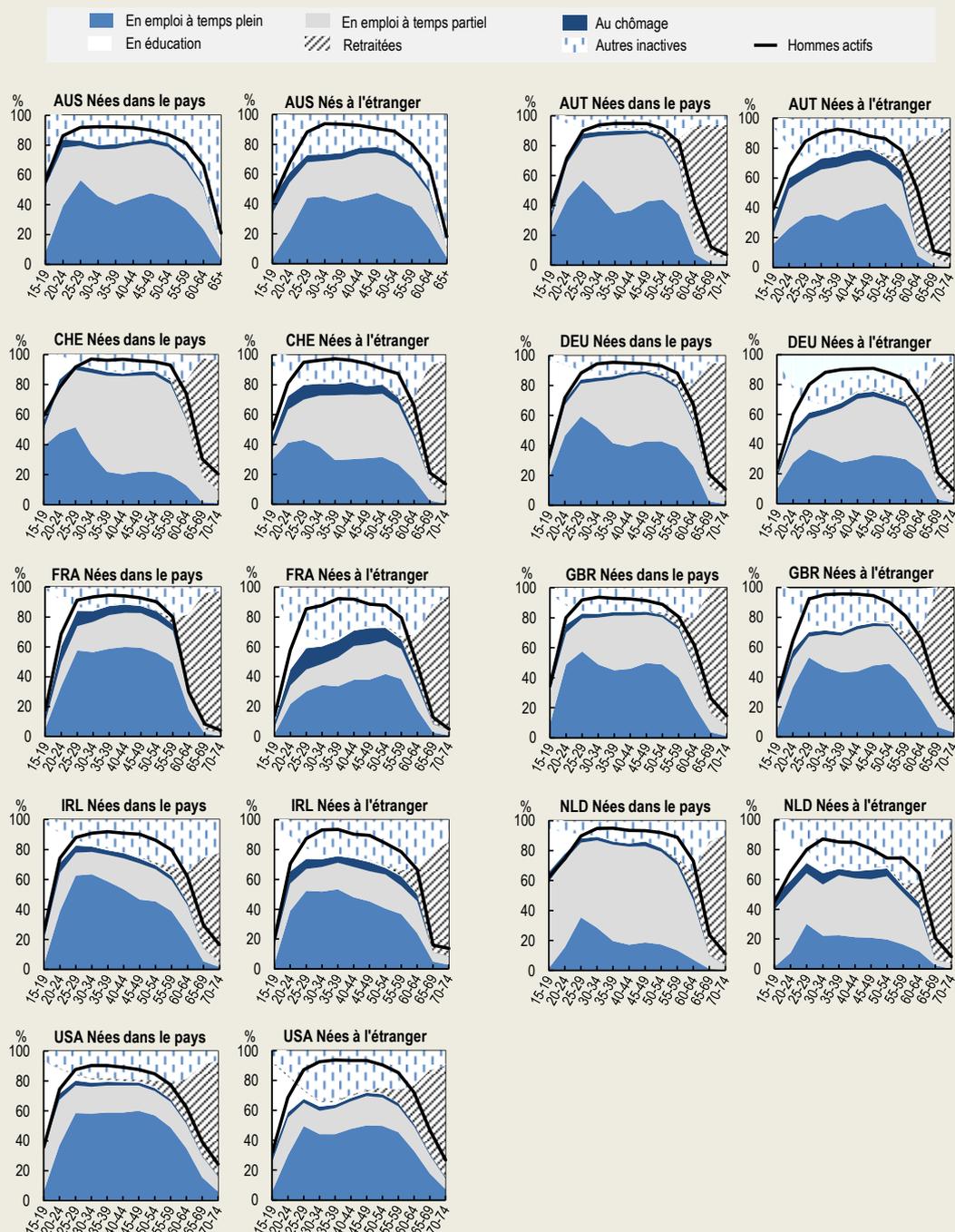
dans le cas des hommes immigrés. Bien que Goldin et Mitchell (2017^[5]) et l'OCDE (2019^[6]) aient fait valoir que les carrières professionnelles des femmes suivent à présent une courbe en M plutôt que la courbe en cloche valable pour les hommes, les femmes nées à l'étranger n'ont pas suivi cette évolution. Le premier pic d'emploi est rarement observable, hormis aux États-Unis et au Royaume-Uni. Le scénario le plus fréquent pour les femmes immigrées consiste en une augmentation progressive de la participation à la population active après l'âge de 30-34 ans, comme en France, en Allemagne et en Autriche.

Le travail à temps partiel représente une bonne partie de l'emploi des femmes nées à l'étranger et ce, dans la plupart des pays de l'OCDE, en particulier en Autriche, aux Pays-Bas, en Allemagne et en Suisse. Ces taux élevés de travail à temps partiel rappellent toutefois ceux des femmes nées dans ces pays. Le travail à temps partiel aide les femmes à trouver un équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, en particulier pendant une période transitoire pour les femmes ayant de jeunes enfants, mais le Graphique 2.10 montre que les femmes immigrées semblent rester à temps partiel au-delà de cette période.

Toutes ces caractéristiques du cycle de vie, et en particulier les grandes disparités observées dans les dix premières années de carrière des travailleurs immigrés, sont à l'origine d'écart de revenus. Ces résultats (par exemple les occasions manquées au cours de la première partie de la carrière des femmes immigrées, et les transitions professionnelles cruciales qu'elles ratent pendant la maternité) suggèrent que l'écart entre les sexes est plus important chez les travailleurs nés à l'étranger sur toute la durée de leur carrière comme à la fin de celle-ci.

Graphique 2.10. Statut d'activité des femmes et des hommes, selon l'âge et le lieu de naissance

Cohorte = 100, 2019 ou dernière année disponible



Note : Les différentes aires réfèrent au statut d'activité des femmes. Les cases grises du tableau de référence indiquent que la population de la catégorie correspondante n'est constituée que d'un nombre réduit d'individus. Ce tableau n'est présenté qu'à des fins d'illustration et il ne convient pas de s'y reporter. Les données relatives à l'Australie incluent toutes les personnes âgées de 15 ans et plus ; elles ne permettent pas de distinguer parmi les inactifs ceux qui sont en formation ou à la retraite.

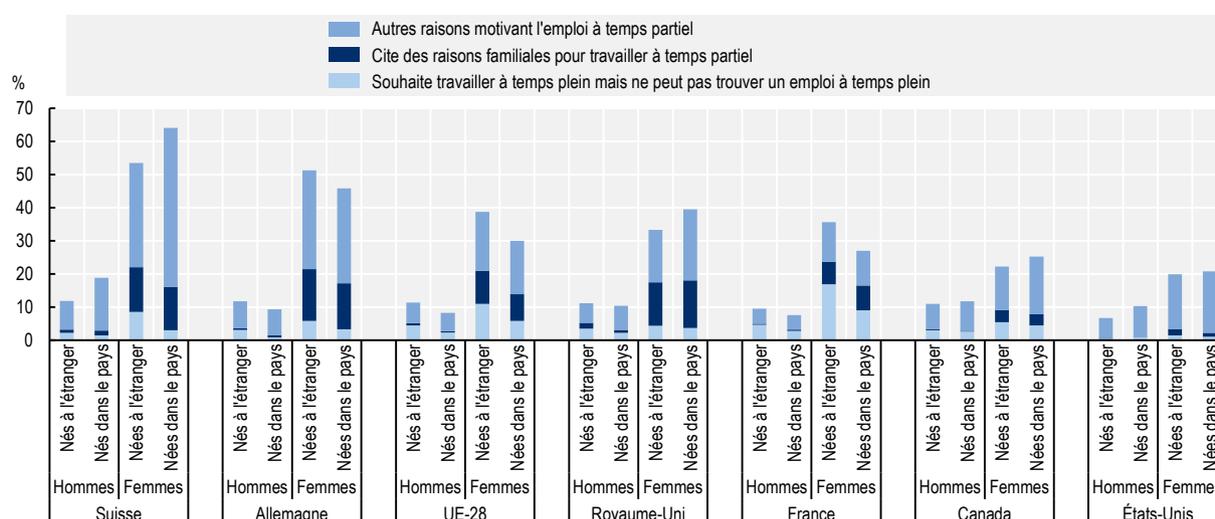
Source : Australie : Enquêtes sur la population active 2019 ; pays européens : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) 2017-18 ; États-Unis : *Current Population Surveys* 2019.

StatLink  <https://stat.link/qw0z3d>

Les femmes immigrées ont une plus forte probabilité que leurs homologues nées dans le pays d'occuper des emplois temporaires, ce qui s'accompagne d'un plus grand risque de perdre leur travail. Le Graphique 2.12 met en lumière que, en Europe, 17,6 % des femmes immigrées qui occupent un emploi disposent d'un contrat temporaire, contre seulement 13,6 % des femmes nées dans le pays. Dans les cinq dernières années, cette proportion a augmenté de plus de 1 point de pourcentage pour les femmes immigrées, bien qu'elle ait constamment diminué pour les femmes nées dans le pays (-0,3 point de pourcentage). Il convient cependant de noter que le pourcentage est légèrement plus faible pour les hommes immigrés que pour les femmes immigrées. En Europe, les femmes immigrées sont défavorisées par rapport à leurs homologues nées dans le pays, mais elles ne le sont pas par rapport aux hommes immigrés.

Graphique 2.11. Emploi à temps partiel et raisons invoquées dans certains pays de l'OCDE selon le sexe et le lieu de naissance, en 2019

En pourcentage des individus âgés de 15 à 64 ans qui ont un emploi

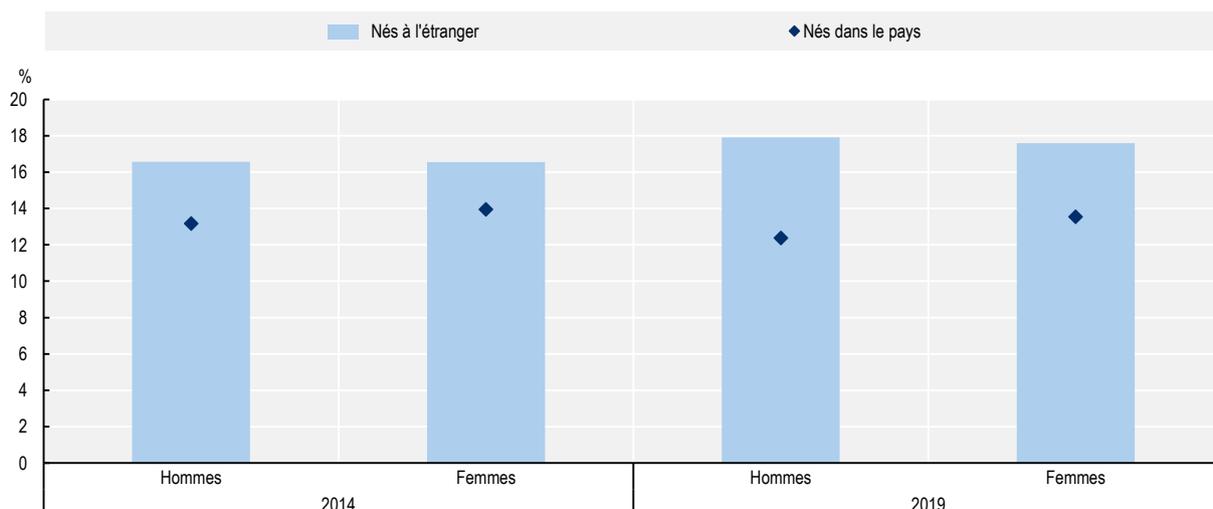


Note : Les raisons familiales incluent la garde des enfants ; dans les pays européens, elles incluent également la nécessité de s'occuper d'adultes en incapacité.

Source : Pays européens : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/q87309>

Graphique 2.12. Pourcentage des travailleurs ayant un contrat de travail temporaire dans l'Union européenne, en 2014 et 2019



Source : Union européenne : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat).

StatLink  <https://stat.link/cdk90t>

Encadré 2.2. Dans les pays européens, les immigrés ont une plus forte probabilité d'avoir un travail atypique

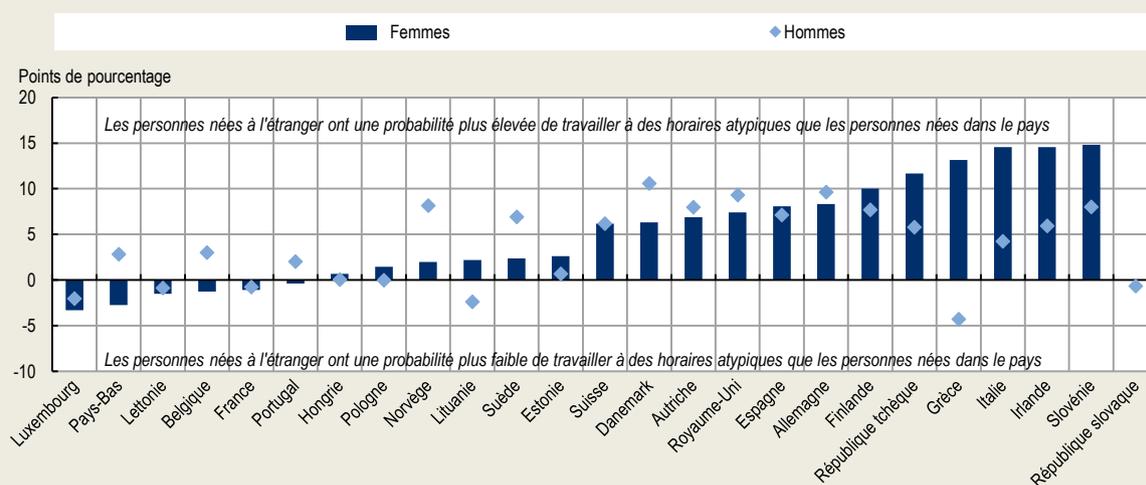
Le Graphique 2.13 révèle que, dans les pays européens, les immigrés ont dans l'ensemble plus de chances que les personnes nées dans le pays d'avoir des horaires de travail atypiques. Le travail atypique recouvre les emplois où les personnes travaillent par équipes et/ou travaillent habituellement le soir et/ou la nuit et/ou le samedi et/ou le dimanche. L'écart entre les personnes nées dans le pays et les personnes nées à l'étranger est particulièrement notable en Slovaquie, en Irlande et en Italie, en particulier pour les femmes nées à l'étranger. Dans ces pays, les femmes nées à l'étranger ont une probabilité environ 15 % plus élevée que les femmes nées dans le pays d'avoir des horaires de travail atypiques. Au Luxembourg ou en France, en revanche, les personnes nées à l'étranger ont une moindre probabilité que les personnes nées dans le pays d'avoir des horaires de travail atypiques. L'importance du secteur agricole en France ou en Grèce pourrait expliquer pourquoi les hommes nés à l'étranger y ont une moindre probabilité d'avoir des horaires de travail atypiques que les hommes nés dans le pays. Ils participent en effet moins que les natifs du pays aux activités de ce secteur.

L'écart entre les personnes nées à l'étranger et les personnes nées dans le pays est plus marqué pour les femmes que pour les hommes dans la majeure partie des pays de l'OCDE, à l'exception notable de la plupart des pays nordiques (Norvège, Suède et Danemark). En République tchèque, en Estonie, en Italie et en Irlande, par exemple, l'écart entre la probabilité d'avoir des horaires de travail atypiques des immigrés et des personnes nées dans le pays de même sexe est de deux à quatre fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Les horaires de travail atypiques sont particulièrement pénibles pour les femmes ayant des enfants, dans la mesure où ils ne permettent pas un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les horaires de travail atypiques peuvent avoir des conséquences non négligeables sur le bien-être des immigrés et sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Le travail « par poste » et le travail de nuit, en particulier, peuvent en effet compromettre leur capacité à entretenir des relations familiales et sociales, et ils peuvent contribuer à une dégradation de leur état de santé en perturbant leurs rythmes de sommeil et leurs habitudes alimentaires (Costa, 1996^[7]). Outre leurs conséquences sur la santé, ils posent des problèmes particuliers aux immigrés, puisqu'ils risquent de faire obstacle à leur bonne intégration sociale.

Graphique 2.13. Fréquence des horaires de travail atypiques, selon le sexe et le lieu de naissance, dans certains pays européens de l'OCDE, en 2018

Écarts en points de pourcentage entre immigrés et personnes nées dans le pays



Note : La population de référence est la population de 15 à 64 ans occupant un emploi. Le travail atypique recouvre les emplois où les personnes travaillent par équipes et/ou travaillent habituellement le soir et/ou la nuit et/ou le samedi et/ou le dimanche.

Source : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat).

StatLink  <https://stat.link/7m32oi>

Évolutions récentes des politiques d'intégration dans les pays de l'OCDE

Des investissements et des innovations notables ont été réalisés ces dernières années dans le cadre de la politique d'intégration des pays de l'OCDE. Les pouvoirs publics accordent désormais moins d'attention à l'organisation de l'accueil et de l'hébergement des nouveaux immigrés qu'à l'élaboration et à l'amélioration des stratégies d'intégration, afin de mieux prendre en compte l'hétérogénéité de la population immigrée. En 2019 et au début de 2020, la politique d'intégration des pays membres de l'OCDE s'est concentrée sur les groupes vulnérables, et en particulier sur les demandeurs d'asile, les femmes et les jeunes. Par ailleurs, les approches holistiques mettent maintenant l'accent sur l'intégration sociale, tout en peaufinant la batterie de mesures et la combinaison d'interventions précoces en faveur des immigrés de plus longue date. Enfin, les politiques d'intégration constituent de plus en plus un processus multipartenaire, où les autorités locales et les partenaires sociaux jouent un rôle croissant. La présente section fait le point sur les évolutions récentes intervenues dans les pays de l'OCDE, ainsi qu'en Bulgarie, en Roumanie et en Fédération de Russie.

Une politique globale d'intervention précoce demeure essentielle pour la réussite de l'intégration des nouveaux arrivants

Les pays de l'OCDE continuent d'élaborer et de peaufiner leur politique d'intégration précoce

Depuis plusieurs années, les pays de la zone OCDE ont structuré leurs efforts d'intégration précoce dans des programmes d'introduction de portée globale. En 2018-19, de nouveaux programmes ont été mis en œuvre en Belgique, en Grèce, en République tchèque, au Luxembourg, en Norvège, en Espagne et en Suisse. Les nouvelles stratégies sont très variables du point de vue de l'ampleur des services qu'elles offrent : elles peuvent aussi bien comporter quelques dispositions spécifiques qu'aller jusqu'à la création d'un ensemble complet de mesures d'intégration – comme cela a par exemple été le cas en Grèce et en Espagne.

De nouvelles stratégies d'intégration ont été lancées dans les pays de l'OCDE. Au début juillet 2019, la Grèce a adopté sa nouvelle Stratégie nationale d'intégration, qui remplace sa première Stratégie nationale d'intégration des ressortissants de pays tiers, adoptée en 2013. D'importantes évolutions se sont produites en Grèce depuis 2013 (au nombre desquelles la crise des réfugiés, la crise économique persistante, la création d'un ministère autonome de l'Immigration en 2016, la nécessité d'associer toutes les parties prenantes), et elles ont donné lieu à une actualisation du cadre institutionnel. De plus grande ampleur que la précédente, cette nouvelle stratégie contient entre autres des mesures en matière d'éducation, d'intégration au marché du travail, d'accès aux services publics, de lutte contre le racisme et la xénophobie, pour mieux s'adapter à l'évolution de la population immigrée au sein du pays depuis 2013. Les autorités locales se sont par ailleurs vu conférer de nouvelles responsabilités en matière d'intégration sociale. Les communes et les ONG sont chargées de dispenser des cours de langue aux nouveaux arrivants. Cependant, à la suite du changement de gouvernement en juillet 2019, cette stratégie est en cours de réexamen. En Espagne, le nouveau Plan stratégique pour la citoyenneté et l'intégration (PECI) a été établi en 2019 en vue de promouvoir l'intégration de la population immigrée dans le pays. Ce Plan s'appuie sur l'expérience acquise dans le cadre des plans antérieurs (les deux PECI précédents, pour 2007-10 et 2011-14), tout en s'adaptant aux nouveaux défis et à la nouvelle réalité migratoire, qui se caractérise par une plus grande hétérogénéité des profils et par une augmentation du nombre de demandeurs d'asile et de réfugiés. Ce nouveau Plan, élaboré par la Direction générale de l'intégration et de l'aide humanitaire en collaboration avec un organisme consultatif (Forum pour l'intégration sociale des immigrés) et avec plusieurs parties prenantes, inclut une mesure visant à structurer la politique d'intégration, à garantir la cohésion sociale et à contrer le discours négatif sur l'immigration. Ce Plan a par ailleurs pour but de renforcer le rôle du Forum pour l'intégration sociale des immigrés et du Fonds pour l'intégration.

En Suisse, l'Agenda intégration, entré en vigueur en mai 2019, vise à permettre aux réfugiés et aux demandeurs d'asile de s'intégrer rapidement et durablement sur le marché du travail. À cet effet, le Conseil fédéral a multiplié par trois le montant du « forfait intégration », pour le porter à 18 000 CHF. Ce financement supplémentaire devrait notamment permettre aux cantons de promouvoir un apprentissage linguistique précoce pour les demandeurs d'asile. Le programme d'intégration a pour objectif de permettre aux intéressés d'acquérir une connaissance élémentaire de l'une des langues nationales au bout de trois ans de séjour dans le pays, et de faire en sorte que la moitié du groupe cible ait accédé au marché du travail au plus tard sept ans après son arrivée en Suisse. Ces mesures devraient également contribuer à soulager les services d'aide sociale. Cette nouvelle donne impose également des obligations aux cantons, qui sont responsables de la mise en œuvre du programme. De plus, la nouvelle loi sur l'asile, entrée en vigueur en mars 2019, a introduit des procédures plus rapides et permis, ce faisant, de raccourcir les délais d'attente pour les demandeurs d'asile et de démarrer à un stade plus précoce les mesures d'intégration.

Le Conseil du gouvernement luxembourgeois a récemment approuvé un nouveau Plan d'action national d'intégration, en remplacement du Plan d'action de 2010. Ce Plan détaillé définit cinq grandes priorités à mettre en œuvre dans le cadre de la politique nationale d'intégration, afin de renforcer la cohésion sociale. Au nombre de ces priorités figurent la création d'un système de suivi et d'évaluation de la politique d'intégration à long terme ; le renforcement de l'employabilité des étrangers ; la promotion de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'apprentissage des langues ; le renforcement des acteurs locaux et l'accompagnement des communes dans la mise en œuvre de la responsabilité partagée au niveau local ; ainsi que, pour finir, la mise en application de la responsabilité partagée de l'intégration avec la société d'accueil, en promouvant les échanges interculturels. Les immigrés récemment arrivés doivent participer à des formations, mais celles-ci ne consistent qu'en des séances d'orientation professionnelle d'une durée de quatre heures. Ce Plan d'action accorde une attention particulière à l'accès à l'information, à la qualité des services dispensés, ainsi qu'à la coopération et à la concertation nationales et internationales. En République tchèque, le cadre d'intégration baptisé « Dans un respect mutuel » a été mis à jour en 2019. À compter de 2021, tous les nouveaux arrivants seront tenus de suivre un cours d'adaptation et d'intégration, d'une durée de 8 heures, la première année suivant leur entrée dans le pays. Ce cours, mis en œuvre à titre expérimental depuis 2012 sur la base du volontariat, deviendra obligatoire en vertu de la modification récemment approuvée de la loi sur les étrangers. Ce cadre actualisé prévoit en outre un certain nombre de mesures visant à favoriser l'intégration des nouveaux arrivants dans une perspective à plus long terme, par exemple au moyen de cours d'intégration, dont des cours de langue et d'orientation socioculturelle.

Certains pays ont concentré leurs efforts sur l'amélioration de leurs stratégies d'intégration, par exemple en augmentant le nombre d'heures de cours d'intégration ou en élargissant le groupe cible. À titre d'exemple, une nouvelle loi a modifié le parcours d'intégration des nouveaux arrivants dans la Région wallonne, en Belgique. Le public cible a été élargi, la durée des cours de langue et des formations à la citoyenneté dont bénéficient les nouveaux arrivants a été accrue, et des mesures ont été prises pour faciliter l'intégration sur le marché du travail (davantage de précisions seront fournies plus bas). Par ailleurs, de nouveaux lieux d'accueil ont été ouverts pour répondre aux besoins créés par l'augmentation du nombre de demandes d'asile. Au Royaume-Uni, le ministère du Logement, des Communautés et des Collectivités locales a publié en 2018 une « stratégie pour des communautés intégrées » (*Integrated Communities Strategy*). Cette stratégie prévoit notamment une révision du test sur la vie au Royaume-Uni (*Life in the United Kingdom*) afin qu'il mette davantage l'accent sur les valeurs et les principes du pays, une collaboration avec la société civile et avec d'autres acteurs en vue de renforcer le soutien à l'intégration des réfugiés reconnus après leur arrivée dans le pays, ainsi qu'une concentration des efforts sur l'apprentissage de l'anglais, sur l'emploi, sur la santé mentale et sur l'orientation, qui constituent des aspects déterminants de l'intégration pour l'ensemble des réfugiés. En Norvège, le gouvernement a proposé une nouvelle loi sur l'intégration, dans le prolongement de la Stratégie d'intégration de 2018. Elle comporte plusieurs nouvelles dispositions relatives au Programme d'introduction et aux cours de norvégien. Cette réforme a en partie pour objet d'accroître le nombre de personnes ayant suivi avec succès le Programme d'introduction, qui leur ouvre la possibilité d'obtenir un emploi ou de suivre d'une formation. Parmi les principales propositions de la nouvelle loi sur l'intégration figure par exemple celle d'imposer un bilan de compétences et une orientation professionnelle avant toute participation au Programme d'introduction. Enfin, la Turquie et l'Union européenne discutent actuellement de la manière de repenser l'accord de 2016 sur les réfugiés, qui expire en 2020. Les pourparlers se concentreront plus particulièrement sur l'actualisation de la stratégie d'intégration des 4 millions de réfugiés syriens qui vivent sur le sol turc.

Encadré 2.3. Nouvelles mesures dans le prochain budget de l'UE en vue d'améliorer l'intégration à long terme des immigrés

En 2019, le prochain Cadre financier pluriannuel (CFP) de l'Union européenne a été négocié par le Parlement européen et les États membres, et il a été présenté en même temps que « Next Generation EU », le nouvel Instrument européen de relance, en mai 2020. Ce CFP fixe les plafonds de dépenses annuelles pour la période 2021-27 et définit le budget de l'UE pour différents domaines d'action, dont celui de l'intégration des ressortissants de pays tiers (RPT). La gestion des migrations et des frontières figurant parmi ses sept priorités, les États membres de l'UE disposeront de ressources financières pour répondre efficacement aux priorités définies dans le Plan d'action de l'UE pour l'intégration des RPT, établi en 2016.

Le nouveau budget proposé tient compte du fait que l'intégration ne se limite pas à l'insertion sur le marché du travail, et l'accent est mis sur l'inclusion sociale des immigrés. D'importantes ressources y sont consacrées à soutenir la cohésion sociale en investissant dans les personnes et en luttant contre les disparités régionales, une attention particulière étant accordée à la population immigrée. En outre, la société civile se voit offrir la possibilité de jouer un rôle plus important. En particulier, les acteurs qui possèdent une capacité budgétaire limitée, comme les ONG locales, les organisations dirigées par des immigrés, ainsi que certaines autorités locales, peuvent participer aux appels à proposition et à fournir leur expertise en termes de prestation de services grâce à des taux de cofinancement moins élevés. Pour finir, le budget proposé insiste sur la nécessité de répondre aux besoins des catégories d'immigrés les plus défavorisées, notamment en simplifiant l'utilisation d'un grand nombre d'instruments financiers. Un programme est par exemple consacré aux enfants : la « Garantie pour l'enfance » vise à combattre les inégalités entre les enfants, et les enfants d'immigrés constituent l'un des quatre groupes d'enfants défavorisés auxquels il s'adresse.

Deux grands instruments seront principalement mobilisés pour assurer l'intégration des RPT : le Fonds social européen plus (FSE+) (qui remplace l'actuel Fonds social européen, fusionné avec l'Initiative pour l'emploi des jeunes, le Fonds européen d'aide aux plus démunis, le programme pour l'emploi et l'innovation sociale, et le programme Santé de l'UE) et le Fonds « Asile et migration » (FAM).

Pour la première fois, le FSE+ comporte une priorité spécifiquement axée sur l'inclusion économique et sociale des immigrés. Le nouveau Cadre favorise une approche générale de l'intégration qui permet aux immigrés et aux demandeurs d'asile d'avoir accès à des mesures plus larges d'inclusion sociale. Qui plus est, le FAM privilégie les mesures d'intégration rapide qui visent à répondre aux besoins spécifiques des populations immigrées. Il n'impose toutefois pas de consacrer une part minimale des fonds à l'intégration, contrairement à l'actuel FAMI, qui fait obligation aux États membres d'affecter au moins 20 % de ces fonds à l'intégration. Cela risque de compromettre un investissement suffisant en faveur de l'intégration dans certains États membres.

Outre une sensible augmentation du financement (10.4 milliards d'euros pour le FAM contre 3.8 milliards d'euros pour le FAMI en 2014), le budget proposé établit également un nouvel équilibre en ce qui concerne la gestion du fonds. En suggérant que 60 % du FAM devrait être affecté aux programmes nationaux et 40 % à un fonds thématique qui serait géré par la Commission, le budget proposé donne à l'UE la possibilité de compenser les éventuels déséquilibres entre les fonds alloués et les besoins effectifs, et il crée un instrument permettant d'aiguiller directement les ressources vers la société civile et les autorités locales.

Les cours de langue demeurent une pierre angulaire de la politique d'intégration...

La maîtrise de la langue du pays d'accueil est probablement la compétence la plus importante dont ont besoin les immigrés pour s'intégrer avec succès sur les marchés du travail locaux et plus généralement au sein de la société. Il est par conséquent essentiel d'investir dans un enseignement efficace de la langue, et une majorité des pays de l'OCDE ont récemment élaboré ou peaufiné des programmes linguistiques destinés aux nouveaux arrivants.

La Suède continue à accorder une attention particulière à l'apprentissage de la langue par les immigrés. Une récente initiative gouvernementale vise à améliorer la connaissance du suédois pour les parents qui ne travaillent pas et ont de jeunes enfants. Le gouvernement a en particulier proposé un nouveau financement pour la période 2020-22 pour les femmes immigrées arrivées à une date récente ou pour celles éloignées du marché du travail qui prennent soin des enfants. Le gouvernement a également mis en place un soutien en faveur des communes pour qu'elles proposent aux immigrées en congé parental récemment arrivées dans le pays des cours de langue et d'introduction à la culture locale, assortis de moyens de garde des enfants. Le gouvernement norvégien a de même pour objectif de renforcer l'enseignement de la langue et de la culture, en délivrant des qualifications plus formelles et en s'assurant que les participants acquièrent les compétences linguistiques nécessaires pour travailler en Norvège et prendre plus généralement part à la vie de la société. La nouvelle loi sur l'intégration prévoit notamment que l'actuelle obligation de suivre un certain nombre de cours de norvégien soit remplacée par celle d'atteindre une certaine maîtrise de la langue, en fonction du niveau d'éducation de l'intéressé. En Australie, la nouvelle mesure baptisée « compétences de base pour votre avenir » (*Foundation Skills for Your Future*) vise à favoriser l'intégration des immigrés sur le marché du travail en aidant les personnes occupant un emploi ou au chômage depuis peu (âgées de 15 à 44 ans) à identifier et combler leurs lacunes en langue, en lecture, en calcul et dans le domaine du numérique grâce à une formation appropriée.

L'Australie a par ailleurs récemment redéfini les responsabilités en matière de fourniture de services linguistiques afin d'en accroître l'efficacité. En juillet 2019, la responsabilité des services d'aide à l'installation et du programme d'anglais pour les immigrés d'âge adulte (*Adult Migrant English Program – AMEP*) a été transférée du ministère des Services sociaux et du ministère de l'Éducation, respectivement, au ministère de l'Intérieur. En outre, une section chargée de la mise en œuvre des services d'aide à l'installation (*Settlement Services Operation – SSO*) a été créée pour identifier des moyens novateurs de mesurer et d'améliorer le degré d'intégration, y compris du point de vue de la langue.

D'autres pays de l'OCDE ont investi dans des cours de langue, y compris certains d'entre eux qui possèdent plusieurs langues officielles. La Belgique a récemment consacré des efforts additionnels aux cours de langues. Une partie du parcours obligatoire d'intégration dans la Communauté germanophone inclut désormais des cours de langue et, en décembre 2018, la Région wallonne a augmenté la durée des cours de français dans le cadre du programme obligatoire d'intégration, qui a été portée de 120 à 400 heures. Dans la province canadienne du Québec, depuis juillet 2019, les travailleurs temporaires, les étudiants étrangers, et leurs conjoints ont désormais la possibilité de bénéficier de cours de français à plein temps et de l'aide financière correspondante. Par ailleurs, dans le cadre du Plan d'action pour les langues officielles, plusieurs organisations prestataires de service canadiennes ont reçu un financement pour dispenser des cours de langue aux nouveaux arrivants qui s'établissent dans des communautés francophones minoritaires. Les projets financés visent à aider les nouveaux arrivants à améliorer leur connaissance des deux langues, afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail et au sein de la société au Canada, à travers une formation en présentiel et en ligne, qui soit souple et accessible. En dernier lieu, le Luxembourg a récemment travaillé sur le cadre de mise en œuvre et sur la gouvernance de son programme linguistique. Une nouvelle loi adoptée en juillet 2018 vise à promouvoir la langue luxembourgeoise grâce notamment à la création de la nouvelle fonction de Commissaire à la langue luxembourgeoise et d'un Centre pour la langue luxembourgeoise.

Les pays s'efforcent de tirer le meilleur parti des technologies numériques pour leurs cours de langue. En 2020, la France a mis à disposition de nouveaux outils en ligne pour l'apprentissage du français, ainsi que pour la découverte des valeurs et du fonctionnement de la société, dans le cadre du Contrat d'intégration républicaine. La Suède et la Pologne ont également lancé des initiatives en ligne afin que les nouveaux arrivants puissent poursuivre leur apprentissage de la langue et rester connectés.

Pour finir, certains pays aident les autorités locales à mettre en œuvre des cours de langue. En septembre 2018, le gouvernement britannique a mis en place le nouveau Fonds de coordination de la langue anglaise (*English Language Co-ordination Fund*) pour aider les autorités locales et leurs partenaires locaux à mieux coordonner les cours d'anglais pour les locuteurs d'autres langues (*English for Speakers of Other Languages – ESOL*).

...et plus particulièrement l'apprentissage de la langue en cours d'emploi

Les cours de langue ne peuvent qu'avoir des effets limités sur l'intégration sur le marché du travail s'ils sont sans rapport avec les compétences linguistiques nécessaires en milieu professionnel. Plusieurs pays de l'OCDE ont récemment pris des initiatives pour adapter le contenu et les objectifs de leurs cours de langue aux besoins du marché du travail, par exemple la Lettonie, le Portugal ou la Suisse. L'Agence publique pour l'emploi de la Lettonie a mis en place depuis peu un nouveau programme de mentorat linguistique pour les réfugiés occupant un emploi et pour les personnes ayant un statut équivalent. Ce mentorat linguistique vise à développer le vocabulaire professionnel et à assurer l'adaptation des individus à leur environnement de travail. Ce type de cours de langue axés sur un métier particulier et dispensés en milieu professionnel s'est révélé d'une grande efficacité. La Suisse a également déployé des efforts en vue de faciliter l'intégration professionnelle des personnes ayant obtenu le statut de réfugié et des personnes admises sur le territoire à titre provisoire, en leur dispensant des cours de langue. Depuis 2018, le programme pilote d'encouragement linguistique précoce permet aux demandeurs d'asile de bénéficier rapidement de cours de langue intensifs. Le Portugal lui aussi financera, à compter de 2020, des cours de portugais mettant l'accent sur les contextes professionnels.

Un degré de priorité élevé continue d'être accordé à une intégration rapide sur le marché du travail

Les pays de l'OCDE ont élaboré de nouveaux programmes d'insertion professionnelle afin de permettre aux immigrés de participer pleinement au marché du travail du pays d'accueil. La Suède a par exemple conclu un nouvel « accord d'entrée » et procédé à une réforme du service de l'emploi. Ce nouvel accord, dont la mise en œuvre est prévue en 2020, permet aux nouveaux arrivants et aux immigrés (mais pas seulement) au chômage depuis longtemps ou éloignés de la vie professionnelle de reprendre un nouvel emploi. Une subvention salariale indirecte sera versée au salarié, et celui-ci aura également la possibilité de suivre une formation en cours d'emploi. Un dégrèvement pour entrée sur le marché du travail sera par ailleurs instauré afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des immigrés récemment arrivés.

Le train de mesures sur l'immigration de l'Allemagne a largement mis l'accent sur l'insertion professionnelle des immigrés. En juin 2019, le Parlement allemand a adopté sept projets de loi relatifs à l'immigration et à l'intégration, dont plusieurs visant à favoriser cette insertion professionnelle. La loi sur la promotion de l'emploi des étrangers entrée en vigueur en août 2019 permet aux demandeurs d'asile ayant de bonnes chances de pouvoir rester dans le pays de bénéficier d'une aide à un stade plus précoce et de s'intégrer plus rapidement sur le marché du travail. Il sera plus facile aux immigrés susceptibles de demeurer relativement longtemps en Allemagne d'avoir accès à des cours d'intégration et à des cours d'allemand utiles d'un point de vue professionnel, et de bénéficier d'une aide à la formation.

Les services publics de l'emploi belges ont pris plusieurs initiatives pour améliorer l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Des séances d'information sont par exemple organisées, les nouveaux arrivants sont désormais tenus de participer à des formations et à des stages, les projets

d'intégration reçoivent des subventions, et l'agence fédérale d'accueil signe des accords de coopération avec les services régionaux d'intégration. Outre les projets expérimentaux financés par le secteur privé et visant à promouvoir l'emploi des immigrés, le gouvernement finlandais a récemment alloué des fonds supplémentaires au développement des activités du Centre de compétences destinées aux immigrés. En Espagne, l'actuel Plan stratégique de l'inspection du travail et de la sécurité sociale comprend, entre autres priorités, celle d'assurer l'insertion et l'intégration des immigrés dans l'emploi.

D'autres pays ont pris des mesures en faveur de la formation professionnelle des immigrés. Un volet de la stratégie nationale d'intégration de la Grèce contient un programme spécial de formation professionnelle pour 3 000 réfugiés. Début 2020, les initiatives financées au Portugal par le Fonds « Asile, migration et intégration » (FAMI) de l'UE sont en partie axées sur les actions de formation en faveur des réfugiés mineurs non accompagnés : évaluation et orientation professionnelles, actions de sensibilisation auprès des centres de formation et des employeurs potentiels, et accompagnement. Une partie des nouvelles lois allemandes entrées en vigueur en août 2019 promeut elle aussi la formation professionnelle des immigrés. La Suède a également accru en 2019 les ressources consacrées à la formation professionnelle afin de stimuler la participation au programme et répondre aux pénuries de main-d'œuvre, en ciblant spécifiquement les immigrés récents qui prennent part au programme d'accueil.

L'accès au marché du travail pour les demandeurs d'asile a constitué une priorité pour plusieurs pays de l'OCDE. La nouvelle loi suisse sur l'asile, entrée en vigueur en mars 2019, vise en particulier à faciliter une intégration plus rapide des demandeurs d'asile sur le marché du travail. La principale modification tient à l'accélération de la procédure d'asile, à l'origine d'un raccourcissement des délais d'attente pour les demandeurs d'asile et d'une mise en œuvre plus précoce des mesures d'intégration. Le gouvernement lituanien a de même apporté en janvier 2020 des modifications à sa législation en vue de permettre aux demandeurs d'asile dont les demandes n'auraient pas été examinées dans un délai de neuf mois d'accéder au marché du travail. En Allemagne également, un autre changement important introduit dans l'ensemble de mesures sur l'immigration a trait à l'accès à l'emploi des demandeurs d'asile. La nouvelle loi les autorise désormais à travailler, sous certaines conditions.

L'intégration des réfugiés sur le marché du travail est également une préoccupation majeure au Royaume-Uni. En octobre 2019, quatre projets pilotes visant à encourager les réfugiés à créer des entreprises ont été lancés dans le pays. Reposant sur un partenariat direct avec les réfugiés et avec des entreprises locales, ils proposeront des programmes de démarrage sur mesure qui accompagneront les réfugiés depuis la définition de leur projet jusqu'au lancement de leur entreprise. Depuis janvier 2020, l'Australie elle aussi fait preuve de plus de souplesse dans le soutien qu'elle apporte aux réfugiés présents depuis peu sur son territoire, en leur donnant plus de temps pour s'y installer et apprendre l'anglais avant d'avoir à chercher un travail. En outre, les demandeurs d'emploi arrivés récemment qui sont prêts à coopérer avec les services de l'emploi bénéficient d'un accompagnement renforcé.

L'évaluation des compétences et la reconnaissance des qualifications formelles continuent de favoriser l'intégration sur le marché du travail. La loi allemande sur l'immigration de personnes qualifiées, entrée en vigueur en mars 2020, a facilité la reconnaissance des qualifications professionnelles des immigrés de pays tiers. Les travailleurs qualifiés qui possèdent des certifications professionnelles seront autorisés à entrer dans le pays pour travailler, ce qui n'était jusqu'à présent le cas que pour les « professions problématiques ». Qui plus est, dans le cas de ces immigrés, peu importe dorénavant que des citoyens allemands ou européens soient déjà disponibles pour un poste vacant. La Norvège a étendu la méthode du Passeport européen des qualifications professionnelles des réfugiés avec un projet pré-pilote en Zambie. Cette méthode facilite l'intégration des réfugiés récemment arrivés en fournissant une évaluation certifiée de leur niveau d'éducation et en leur donnant des conseils sur leur carrière en Norvège. Depuis janvier 2019, l'Agence norvégienne pour l'assurance-qualité dans l'éducation (NOKUT) accepte également les demandes de reconnaissance générale des diplômes étrangers d'enseignement professionnel postsecondaire. La Fédération de Russie a signé avec l'Ouzbékistan et la Hongrie des

accords de reconnaissance mutuelle des études et des qualifications pour tous les métiers, notamment ceux de la santé.

Certains programmes visent directement à l'intégration sur le marché du travail des immigrants hautement qualifiés. En 2018 et 2019, en Nouvelle-Zélande, les organismes publics ont mis en œuvre un ensemble revu et corrigé de 13 services d'aide à l'installation qui leur étaient destinés en priorité. Ces services incluent le programme de mentorat professionnel *Work Connect* de la Commission de l'enseignement supérieur. *Work Connect* est un programme gratuit dont l'objet est d'aider les immigrants à se préparer pour le marché de l'emploi néozélandais. Ce programme financé par les services de l'immigration de la Nouvelle-Zélande (*Immigration New Zealand*) s'adresse principalement aux immigrants qualifiés, à leurs conjoints, et aux étudiants étrangers diplômés qui cherchent du travail. L'ensemble revu et corrigé de services d'aide à l'installation prévoit également le développement de programmes régionaux d'appariement des compétences (*Regional Skills Matching Programmes*). Ces programmes gratuits mettent en relation dans sept régions du pays les immigrants en recherche d'emploi et les employeurs qui ont besoin de leurs compétences. Ils s'adressent aux immigrants qualifiés réunissant les conditions requises et à leurs conjoints qui sont aptes au travail et désireux de s'établir en Nouvelle-Zélande dans des fonctions correspondant à leurs compétences et à leurs qualifications.

Un accès précoce aux services de base tels que le logement et la santé garantit que personne ne soit laissé pour compte

En 2019, plusieurs pays ont pris des mesures pour favoriser l'accès aux services de base tels que le logement et la santé. Début 2020, les autorités lituaniennes ont modifié les conditions de logement des réfugiés, de sorte qu'il leur soit possible de bénéficier d'un financement européen si les frais sont supérieurs aux normes établies. En Pologne, des aides locatives sont accordées depuis janvier 2019 à certains immigrants dans le cadre du programme *Flat for Start*. Ces aides sont allouées sous conditions de revenus, et pour en bénéficier les immigrants doivent louer un appartement dans un immeuble neuf construit en concertation avec les autorités locales. Le ministère grec de l'Immigration a imposé en 2019 une limite de durée au séjour des réfugiés dans les centres d'hébergement et dans les appartements qui leur sont destinés. L'objectif est de permettre à un plus grand nombre de réfugiés présents dans les îles grecques de s'installer sur le continent, où les conditions de vie sont bien meilleures.

En Espagne, un nouveau décret royal assure un accès universel au système national de santé, quelle que soit la situation administrative des individus. Pour en garantir la viabilité financière, les soins de santé dispensés aux immigrants seront, sous certaines conditions, pris en charge sur fonds publics par les administrations compétentes.

Afin que les immigrants puissent avoir accès à ces services, certains pays ont investi dans la mise à disposition d'interprètes. Le gouvernement norvégien a récemment travaillé à l'élaboration d'un projet de loi sur l'interprétation visant à accroître le recours à celle-ci, ainsi que sa qualité, au sein du secteur public, afin de renforcer l'efficacité des services. Il a pour objectif de rendre obligatoire le recours à des interprètes dans certaines situations, et de ne faire appel qu'à des professionnels qualifiés. En juin 2019, la possibilité de bénéficier du service d'interprétation gratuit (*Free Interpreting Service – FIS*) en Australie a été étendue aux praticiens médicaux et aux pharmaciens, et la définition des praticiens médicaux inclut désormais les praticiens infirmiers exerçant en cabinet privé. Plusieurs programmes locaux ont été élaborés en vue de développer l'interprétation dans les services de santé. *Children's Health Queensland* a par exemple créé un ensemble de programmes d'apprentissage en ligne intitulé *Working effectively with interpreters and translators* à destination des cliniciens, des interprètes et des traducteurs.

L'Australie a récemment lancé diverses initiatives en faveur de la santé des immigrants. La Nouvelle-Galles-du-Sud a mis en œuvre son nouveau « plan pour des communautés prospères et respectueuses de la diversité culturelle et linguistique » (*Plan for Healthy Culturally and Linguistically Diverse Communities 2019-23*), qui assure un accès équitable à des soins de santé de grande qualité tenant compte des

spécificités culturelles. Le ministère de la Santé de la Nouvelle-Galles-du-Sud procède par ailleurs actuellement à un réexamen de son plan d'action pour la santé des réfugiés (*NSW Refugee Health Plan*) pour la période 2011-16 et à l'élaboration d'un plan révisé pour 2020 et au-delà. Pour finir, un nouveau service de soutien psychosocial (*Mental Health Community Living Supports for Refugees*) a été mis en place à l'intention des réfugiés et des demandeurs d'asile, et il a démarré à la mi-2019.

Certains pays européens membres de l'OCDE tels que l'Allemagne, la Grèce et la Norvège ont par ailleurs poursuivi leurs efforts en direction des demandeurs d'asile. La Grèce a défini le cadre de mise en œuvre du programme d'aide d'urgence à l'intégration et à l'hébergement (*Emergency Support to Integration and Accommodation – ESTIA*) des réfugiés et des demandeurs d'asile. Ce programme, qui procure un hébergement urbain et une aide financière, est cofinancé par le Fonds Asile, migration et intégration de l'Union européenne, et mis en œuvre par le gouvernement grec, le HCR, les autorités locales et les ONG. L'hébergement facilite l'accès des réfugiés et des demandeurs d'asile aux services de base, tels que l'éducation, et, à terme, l'intégration de ceux qui resteront dans le pays. Par ailleurs, l'aide financière confère une plus grande autonomie aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, qui peuvent désormais choisir comment couvrir leurs besoins quotidiens essentiels. Outre le programme ESTIA, le ministère de la Politique migratoire a lancé le programme « HELIOS » (*Hellenic Integration Support for Beneficiaries of International Protection*). Démarré en juin 2019, ce programme fournit des activités d'intégration et une aide locative pendant six mois à 5 000 réfugiés à qui ce statut a été reconnu depuis peu. Il comprend des cours d'intégration (dont des cours de langue et de culture), un soutien à l'employabilité, un suivi de l'intégration et une sensibilisation de la communauté hôte. Ce programme, qui ne couvre pas les réfugiés ayant acquis ce statut avant janvier 2018, apportera un soutien aux bénéficiaires pendant un an.

Encadré 2.4. Réponses des pouvoirs publics à la crise COVID-19 sous l'angle de la politique d'intégration

La crise COVID-19 a imposé une adaptation de la politique d'intégration des pays de l'OCDE.

La plupart des pays se sont efforcés d'améliorer l'accès à l'information sur les services de santé et la prévention. Il était essentiel de toucher plus particulièrement les immigrés arrivés récemment et ne parlant pas la langue du pays d'accueil. Il a dès lors fallu s'appuyer sur de nombreuses parties prenantes, notamment au niveau local. Les pays de l'OCDE fournissent une information multilingue sur la COVID-19 (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Croatie, Danemark, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Islande, Italie, Japon, Lituanie, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie, et Suisse, notamment). Plus particulièrement, au Royaume-Uni, un Centre d'information (*Migrant Information Hub*) a été créé pour fournir des informations et des ressources aux immigrés. En Lituanie, un réseau de médecins bénévoles assure des consultations en ligne disponibles en trois langues sur des questions de santé, et des traducteurs proposent des services gratuits pour diffuser l'information. Dans ce contexte, les organisations de la société civile ont également joué, dans un petit nombre de pays, un rôle important d'information des immigrés sans papiers.

Certains pays de l'OCDE ont également pris des mesures pour maintenir la continuité des programmes d'intégration pendant le confinement. Les pays s'efforcent notamment de tirer le meilleur parti des technologies numériques pour l'apprentissage de la langue. En Suède, par exemple, les immigrés ont bénéficié de cours en ligne. Il est ainsi possible d'organiser des réunions entre un nouvel arrivant et un mentor résidant dans le pays, ce qui contribue non seulement à l'apprentissage de la langue, mais aussi à atténuer le risque d'isolement. L'Allemagne a de son côté investi environ 40 million d'euros dans le e-learning. La France a mis à disposition, en 2020, de nouveaux outils en ligne pour l'apprentissage du français, ainsi que du fonctionnement de la société française dans le cadre du Contrat d'intégration républicaine. Ces outils numériques sont particulièrement utiles dans le contexte de la crise COVID-19, qui impose le respect des règles de distanciation sociale. Cependant, dans

beaucoup de pays, les programmes d'intégration ont été suspendus et les cérémonies d'accueil dans la citoyenneté remises à une date ultérieure. Au Danemark, par exemple, la cérémonie prévue au premier semestre de l'année a été annulée.

Qui plus est, l'accès des immigrés aux indemnités de chômage, aux soins de santé et à la protection sociale a été élargi dans de nombreux pays de l'OCDE. La plupart des pays de la zone ont accordé aux immigrés les mêmes mesures exceptionnelles qu'aux autres citoyens, mais quelques-uns ont modifié les conditions d'accès aux indemnités de chômage pour protéger les immigrés pendant la crise. La Belgique, par exemple, a inclus la pandémie de COVID-19 dans son régime de « chômage temporaire pour cause de force majeure ». Dans le cadre de ces nouvelles conditions, l'accès des travailleurs aux indemnités de chômage n'est plus fonction du nombre d'heures travaillées. En Espagne aussi, le nombre minimal d'heures de travail habituellement exigé pour pouvoir bénéficier des indemnités de chômage ne s'applique plus pour le moment. Une aide directe a également été fournie aux employeurs, par exemple aux Pays-Bas, afin qu'ils ne résilient pas les contrats de travail des travailleurs, et cela s'applique aussi aux immigrés. D'autres mesures liées au marché du travail ont été mises en œuvre pour soutenir spécifiquement les immigrés. La Suède, par exemple, a prolongé de 12 mois diverses mesures d'intégration des immigrés sur le marché du travail, telles que les emplois subventionnés dans le secteur public, les contrats d'insertion, les « emplois pour un nouveau départ » ou l'aide à la création d'entreprise.

La plupart des pays de l'OCDE offrent un accès aux soins à toutes les catégories d'immigrés contaminés par la COVID-19. Certains pays, tels que la France ou la Belgique, proposaient déjà un accès universel et gratuit aux soins de santé, alors que d'autres, dont le Portugal, ont temporairement régularisé tous les demandeurs d'asile et immigrés sans papiers en attente de leur permis de séjour au moment de la déclaration de l'état d'urgence afin de leur assurer un plein accès au système de santé. Plusieurs pays accordent un accès aux soins de santé d'urgence aux immigrés sans papiers, et la plupart d'entre eux couvrent les coûts de diagnostic et de traitement de la COVID-19. Ce sont notamment les suivants : Allemagne, Chili, Colombie, Corée, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suède et Suisse. Dans un petit nombre de pays, le traitement peut être subordonné à son paiement dans le cas des immigrés sans papiers. Tel est par exemple le cas en Hongrie et en République tchèque. En Australie, au Canada et aux États-Unis, les conditions varient selon les États/Provinces.

Enfin, un certain nombre de pays de l'OCDE ont adopté des mesures visant à faciliter le séjour des immigrés durant le confinement et au-delà. La plupart des pays de l'OCDE ont prolongé la durée de validité des permis de travail temporaire et des permis d'études, alors que d'autres ont toléré le séjour de ceux qui ne pouvaient rentrer dans leur pays en raison de la COVID-19.

Il est essentiel de promouvoir l'intégration sociale et l'égalité des chances pour les immigrés installés de longue durée

Les pouvoirs publics accordent une importance croissante à l'intégration sociale

Les pays prennent également des initiatives concrètes pour faciliter l'intégration sociale et éviter la marginalisation et l'exclusion des immigrés. Une partie des nouvelles mesures destinées à favoriser l'intégration sociale des immigrés en Nouvelle-Zélande vise à sensibiliser les employeurs et les centres de formation au potentiel des immigrés. Elles prennent par exemple la forme de visites sur place ou de réunions dans les locaux où vivent les réfugiés mineurs non accompagnés. En 2018 et 2019, le ministère du Commerce, de l'Innovation et de l'Emploi a également expérimenté une nouvelle approche innovante pour renforcer l'inclusion sociale des immigrés récents. Le programme « communautés accueillantes »

(*Welcoming Communities*) aide les collectivités locales à créer des communautés accueillantes et inclusives où les nouveaux arrivants et les habitants du lieu puissent participer pleinement à la vie sociale, civique, culturelle et économique de la communauté. Une évaluation de l'expérimentation de 2017-18 a montré que le programme commence à mener à des retombées positives économiques, sociales, civiques et culturelles. Compte tenu de ce succès, le gouvernement a approuvé en 2019 l'extension du programme à d'autres régions de Nouvelle-Zélande. En 2019, le gouvernement espagnol a lancé le Forum pour l'intégration sociale des immigrés. Cet organe consultatif auprès du gouvernement est constitué d'experts (principalement issus des milieux universitaires) et vise à promouvoir la participation et l'intégration des immigrés dans la société espagnole en agissant en faveur de la tolérance et de la coexistence.

En Allemagne, la nouvelle Commission d'experts sur les conditions générales d'intégration juge elle aussi qu'il est important d'accorder de l'attention à l'intégration sociale. Cette commission, qui a commencé ses activités en 2019, vise à établir les critères de réussite de l'intégration. Il s'agit notamment « de la disponibilité de moyens de garde des enfants, d'écoles, de logements, et de l'accès à l'emploi. Mais l'intégration est également une question d'éducation politique, de valeurs, de respect et de règles, autant d'éléments qui permettent une coexistence pacifique ».

En mars 2019, le gouvernement australien a annoncé un vaste ensemble de mesures en faveur de la cohésion sociale, d'un montant de 71 millions USD. Baptisé « Rassembler les Australiens » (*Bringing Australians Together*), ce train de mesures vise à financer les initiatives qui encouragent et soutiennent les nouveaux arrivants à participer et contribuer activement au développement économique et social de l'Australie, tout en facilitant la compréhension interculturelle et en promouvant la diversité dans le débat public. Le gouvernement australien a annoncé maintenir, dans ce cadre, son appui au Programme de subventions en faveur de l'intégration (*Fostering Integration Grants Program*), destiné aux organisations locales qui œuvrent à faciliter l'intégration des immigrés dans la société australienne, principalement par des manifestations culturelles. Toujours dans le même cadre, le gouvernement australien prévoit une enveloppe de 10 millions USD pour permettre à davantage de jeunes australiens d'apprendre une langue étrangère, ce qui les aiderait à entrer en contact avec les autres cultures présentes dans leur localité. Des fonds sont également alloués à des initiatives en lien avec les activités physiques et sportives.

Les politiques de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité demeurent un outil majeur pour favoriser l'intégration

Tout au long des années 2018 et 2019 ainsi que dans les premiers mois de 2020, de nombreux pays de l'OCDE ont adopté de nouveaux cadres d'action, ou amélioré ceux déjà existants, en vue de combattre la discrimination à l'encontre des immigrés et de promouvoir la diversité. Au Portugal, les organismes publics ont signé en 2019 un protocole de coopération pour lutter contre la discrimination. Ce nouveau protocole est axé sur la recherche de mesures et de solutions à mettre en œuvre en matière d'égalité, de discrimination raciale et ethnique, d'interculturalité et d'intégration. Il vise principalement à promouvoir une meilleure connaissance de la diversité culturelle, des immigrés et des réfugiés en particulier, et à rendre l'administration publique plus inclusive. Pour combattre le racisme, la xénophobie, la LGBTphobie et les autres formes d'intolérance, un accord de coopération institutionnelle a été récemment signé entre plusieurs administrations espagnoles. Cet accord a pour principal objectif d'assurer une entraide et une collaboration entre toutes les institutions dans les stratégies, les plans, les activités de lutte contre le racisme, la xénophobie, la LGBTphobie et toutes les formes d'intolérance, en mettant principalement l'accent sur la nécessité d'aider et de défendre les victimes de crimes motivés par la haine, de discrimination et d'intolérance.

La Norvège a adopté en mai 2019 le Livre blanc intitulé « le pouvoir de la culture » (*The Power of Culture*), qui définit une nouvelle orientation pour la politique culturelle future sur la base des principes d'égalité, de liberté d'expression et de tolérance. Ce Livre blanc contribue à garantir l'égalité, à combattre les discriminations et à renforcer l'unité et l'inclusion au sein de la société. En 2017, le gouvernement

norvégien a lancé un Plan d'action pour combattre le contrôle social négatif, les mariages forcés et les mutilations génitales féminines (*Action Plan to Combat Negative Social Control, Forced Marriage and Female Genital Mutilation*) (2017-20). Le nouveau gouvernement s'est engagé en 2019 à donner encore plus d'ampleur à ces actions, à travers notamment le Plan d'action lui-même, de la Stratégie d'intégration (2019-22), et d'un financement accru de la société civile et des ONG. En 2019, la Norvège a également commencé à mettre en place un Réseau nordique de lutte contre le contrôle social négatif et les crimes d'honneur. Ce réseau vise à assurer un partage d'informations et un échange d'expériences, à favoriser l'élaboration d'une politique nationale innovante, et à explorer les possibilités de coopération entre les pays nordiques.

Le vote constitue également un moyen d'inclusion sociale. En Norvège, en 2019, la Direction de l'intégration et de la diversité (IMDI) a été chargée de travailler à l'augmentation de la participation électorale des immigrants. Elle s'y est employée en collaboration avec la Direction des élections de la Norvège, qui est responsable des processus électoraux à l'échelle nationale. Lors des dernières élections locales (municipales), qui se sont tenues en septembre 2019, 5 % des candidats étaient issus de l'immigration, un chiffre en légère hausse par rapport au scrutin de 2015.

Le Canada considère depuis longtemps que la diversité est un atout pour le pays. En juin 2019, l'ancien ministre du Patrimoine canadien a lancé « Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-22 ». Cette stratégie vise à favoriser et à promouvoir un pays plus inclusif et équitable pour tous grâce au soutien des collectivités et à de meilleures politiques, initiatives et pratiques au sein des institutions fédérales. Avec un investissement de 45 millions CAD, la stratégie est censée être la première étape d'un engagement à long terme dans la lutte contre le racisme et la discrimination au Canada. Elle comporte par ailleurs deux initiatives distinctes respectivement ciblées sur les jeunes et sur les jeunes Noirs. En 2018-19, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a par ailleurs adapté les politiques de sélection et de parrainage des nouveaux arrivants afin qu'elles soient plus en adéquation avec les valeurs canadiennes d'inclusion et de diversité. Selon la politique récemment actualisée, moins de demandeurs handicapés seront refusés sur le territoire pour raisons de santé. En outre, IRCC a annoncé que le gouvernement canadien avait renouvelé l'accord de partage des coûts avec la *Rainbow Refugee Society* jusqu'en mars 2020. Cet accord a pour but d'accroître la sensibilisation des répondants canadiens aux besoins particuliers des réfugiés LGBTQ2 et d'accroître l'ensemble du parrainage de ce groupe vulnérable. Le Luxembourg a également à cœur de promouvoir la diversité. Le plan d'action national pour l'intégration (PAN), adopté en 2018, fait de la lutte contre la discrimination, de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances un élément à part entière de chacun de ses axes.

La lutte contre la ségrégation peut favoriser l'inclusion

La ségrégation des immigrants pose un problème croissant dans les pays de l'OCDE, qui s'efforcent activement d'y remédier, en particulier les pays scandinaves. En Suède et au Danemark, les responsables de l'action publique ont adopté des approches différentes pour y faire face, du fait en particulier que chacun de ces pays ne prend pas en considération les mêmes dimensions de la ségrégation. Au début de 2018, le Danemark a présenté une nouvelle stratégie contre les prétendus ghettos ou sociétés parallèles. Cette stratégie fait suite à plusieurs politiques de lutte contre la ségrégation mises en œuvre dans le pays depuis les années 2000. La stratégie danoise, qui est principalement axée sur la ségrégation ethnique résidentielle, met l'accent sur les mesures liées au logement, à travers un plus grand ciblage des règles relatives à l'habitat. Elle inclut également des mesures axées sur la petite enfance et sur l'éducation, et rend obligatoires pour les enfants l'école maternelle et les tests de langue. Cette stratégie est assortie de sanctions, dont la suppression de certaines prestations en cas de non-respect. À peu près au même moment, la Suède a lancé sa nouvelle stratégie de lutte à long terme contre la ségrégation. Cette stratégie compte cinq grands domaines d'intervention : le logement, le marché du travail, l'éducation, la criminalité et la participation démocratique. À compter de janvier 2020, afin de réduire la ségrégation, certaines restrictions seront imposées en Suède aux dispositions qui accordent aux demandeurs d'asile la liberté de

choisir leur domicile. De plus, plusieurs des propositions du budget 2020 visent directement ou indirectement à réduire et prévenir la ségrégation socioéconomique. À titre d'exemple, le gouvernement a proposé des mesures destinées à maintenir le bien-être dans tout le pays, ainsi qu'à lutter contre la criminalité et ses causes.

Les mesures du marché du travail sont plus particulièrement ciblées sur les nouveaux arrivants, les jeunes, les femmes et les chômeurs de longue durée. Un récent appel à projets lancé en France, en 2020, met l'accent sur la question de la mobilité géographique, afin d'assurer une meilleure répartition des réfugiés entre les différentes régions et de lutter contre la ségrégation territoriale.

L'intégration civique est de plus en plus utilisée comme un outil d'intégration

L'intégration civique vise à renforcer la cohésion sociale dès l'arrivée des immigrés dans leur pays d'accueil. Plusieurs pays de l'OCDE ont mis en œuvre de nouveaux programmes d'intégration civique, dont la France, la Suède et les Pays-Bas, où un nouveau système d'intégration civique sera appliqué en 2021. Ce changement juridique a pour conséquence que les municipalités se verront de nouveau assigner un rôle central de gestion dans la mise en œuvre de la politique d'intégration, et que des contrats sur mesure seront passés avec les nouveaux arrivants. Les cours d'intégration civique engloberaient un enseignement du néerlandais et une présentation de la société et du marché du travail des Pays-Bas.

Le gouvernement néerlandais a proposé d'exiger que les nouveaux arrivants turcs suivent des cours d'intégration civique avant leur arrivée – comme y sont déjà tenus les ressortissants de nombreux autres pays tiers. Étant donné que les immigrés d'origine turque ne sont pas toujours bien intégrés aux Pays-Bas, les autorités néerlandaises font valoir que l'intégration civique constitue pour ces nouveaux arrivants un bon moyen d'apprendre la langue et de participer à la société. Cette nouvelle obligation devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2021, en même temps que le nouveau système d'intégration. En plus de devoir passer l'examen de base à l'étranger, les citoyens turcs seront tenus de suivre un programme d'intégration sur mesure une fois aux Pays-Bas. Cette obligation d'intégration a des conséquences financières pour les immigrés turcs, puisqu'ils devront régler eux-mêmes une partie du coût du programme et des examens.

Certains pays qui ont déjà mis en œuvre des cours civiques ont accru les ressources consacrées à l'éducation civique des immigrés arrivés récemment ou apporté des améliorations à ces cours. Le gouvernement suédois a par exemple alloué des fonds en vue de porter de 60 à 100 heures l'éducation civique dispensée aux immigrés récents. Ces cours fournissent des informations sur la société suédoise, ses principes fondamentaux et son système juridique, par exemple en matière d'égalité des sexes et de droits et devoirs individuels. La France a récemment rénové son programme d'intégration civique, en s'appuyant sur les nouvelles technologies. Ainsi, les cours sont désormais plus participatifs et interactifs, font de plus en plus appel aux tablettes et aux smartphones, et revêtent la forme de questionnaires. L'idée est d'amener les nouveaux immigrés à s'investir dans le cours et de conjuguer le face-à-face et les potentialités des nouvelles technologies.

Les pays ont suivi des évolutions divergentes au regard de l'aide et de la protection sociale offertes aux nouveaux arrivants

L'accès à la protection sociale fait partie des droits fondamentaux de toute personne installée dans un pays donné. Accorder aux nouveaux arrivants l'accès aux prestations contribue à renforcer le processus d'intégration. Dans un certain nombre de pays de l'OCDE, de récentes réformes ont élargi l'accès aux programmes de protection sociale à des groupes qui ne pouvaient auparavant en bénéficier. En Grèce, par exemple, certains réfugiés – reconnus comme tels avant 2017 au plus tard – bénéficient également d'une aide pour obtenir l'accès aux prestations de sécurité sociale. Au Danemark, à la suite d'un changement de paradigme, l'ancien « programme d'intégration » a changé de nom en juillet 2019 pour devenir le « programme d'autonomisation et de retour ». Les réfugiés et les étrangers venus retrouver des réfugiés peuvent à présent bénéficier d'un programme d'autonomisation et de retour, alors que les

étrangers venus rejoindre d'autres personnes que des réfugiés, par exemple un citoyen danois, se voient proposer un programme d'accueil. Malgré ces nouvelles restrictions imposées à certaines des personnes nées à l'étranger, les familles immigrées recevront désormais une allocation spéciale accordée temporairement aux familles avec enfants les plus démunies.

L'accès des immigrés à la protection sociale, et plus généralement aux services publics, peut être facilité en éliminant la barrière de la langue. En Nouvelle-Zélande, de nouveaux progrès ont été accomplis dans le cadre du programme de services d'assistance linguistique (*Language Assistance Services Programme*). Ce programme pangouvernemental vise à garantir un accès équitable aux services publics et à l'information aux personnes ayant une maîtrise limitée de l'anglais. De nouveaux services d'assistance linguistique ont été récemment assurés, dont par exemple un nouveau service d'interprétation par téléphone destiné à l'administration publique, qui a été mis en place en octobre 2019, et un nouveau service disponible 24h/24 en plus de 180 langues. De plus, un module de formation en ligne du personnel de l'administration publique en contact avec un public non anglophone sera lancé en 2020.

Les critères de naturalisation continuent de donner plus d'importance au degré d'intégration qu'aux années de séjour

La naturalisation peut être une étape importante sur le chemin de l'intégration. Elle encourage l'immigré à investir dans l'acquisition de compétences spécifiques au pays d'accueil, et réduit l'incertitude à laquelle sont confrontés les employeurs potentiels lorsqu'ils prennent des décisions de recrutement ou de formation. Néanmoins, bien que dans l'immense majorité des pays des dispositions juridiques permettent aux immigrés de devenir des citoyens naturalisés, les critères et les procédures d'acquisition de la nationalité varient d'un pays à l'autre.

Depuis plusieurs années, la tendance à faire du degré d'intégration plutôt que du nombre d'années de séjour la principale condition préalable à l'obtention de la nationalité du pays d'accueil s'est généralisée dans les pays de l'OCDE. En 2019, la Suède a ajouté un test de suédois et une connaissance de base de la société suédoise aux conditions de naturalisation. Au Danemark, une nouvelle loi imposant une poignée de main obligatoire au cours de la procédure d'acquisition de la nationalité danoise est entrée en vigueur en janvier 2019. Dans la pratique, le certificat de naturalisation n'est désormais remis qu'après une poignée de main au cours de la cérémonie.

Certains autres pays de l'OCDE exigent un comportement parfait du candidat pour lui accorder la nationalité. En mai 2019, une nouvelle modification de la législation relative à l'acquisition de la nationalité tchèque en vue d'endurcir les conditions a été proposée au gouvernement. Tout candidat à la nationalité tchèque devra désormais prouver qu'il n'a commis aucune infraction, justifier non seulement de ses revenus, mais aussi de tous les moyens financiers nécessaires pour couvrir les coûts de son séjour en République tchèque, et fournir des informations sur son étude de la langue tchèque (qui peuvent lui permettre d'être dispensé de l'examen de tchèque). Dans le même temps, il a également été proposé que les personnes qui ont séjourné en République tchèque depuis l'âge de dix ans bénéficient de conditions plus souples d'acquisition de la nationalité. Certains pays ont également inclus des dispositions portant spécifiquement sur les activités criminelles dans leur législation en matière de naturalisation. La loi sur la nationalité finlandaise a par exemple été modifiée, en juin 2019, de sorte qu'une personne jugée coupable de certains délits graves, tels qu'une atteinte aux intérêts vitaux de la Finlande, peut perdre désormais sa nationalité finlandaise. De même, une modification de la loi sur la nationalité néerlandaise a porté de quatre à cinq ans le délai qui doit s'écouler avant qu'une personne condamnée pour un délit grave puisse demander sa naturalisation. Les demandes de ressortissants de pays tiers qui, au moment de leur demande, sont sérieusement soupçonnés d'avoir commis un délit punissable seront également rejetées. Enfin, une nouvelle procédure a été adoptée pour l'octroi du statut d'apatride. Depuis janvier 2019, la loi sur la nationalité norvégienne contient de nouvelles règles visant à combattre la radicalisation et

l'extrémisme violent. Les citoyens jouissant d'une double nationalité, condamnés pour des faits portant gravement atteinte aux intérêts vitaux de l'État, peuvent désormais perdre leur nationalité norvégienne.

Les politiques d'intégration prennent de plus en plus en compte l'hétérogénéité de la population immigrée, et les femmes constituent un groupe cible essentiel

Les femmes immigrées sont une des priorités de la politique d'intégration

Une intégration peu satisfaisante des femmes immigrées peut avoir des conséquences durables sur d'autres aspects de leur existence, tout comme sur celle de leurs enfants. De nombreux pays ont adopté des mesures spécifiquement destinées aux femmes immigrées ou axé plus particulièrement leurs programmes d'intégration sur le soutien aux femmes. La plupart des mesures prises visent à promouvoir l'activité des femmes nées à l'étranger.

Afin de surmonter les obstacles soulevés par les difficultés à concilier l'emploi et les activités d'intégration avec la nécessité de s'occuper des enfants, la Norvège a prévu dans sa nouvelle loi sur l'intégration des cours obligatoires d'autonomisation et d'accompagnement parental pour les participants ayant des enfants. Bien que ces cours s'adressent aux hommes comme aux femmes immigrés, les femmes prennent bien plus souvent soin des enfants et sont donc les principales bénéficiaires de ces mesures. En France, les ateliers « Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants » (OEPRE) visent à donner aux parents étrangers allophones les moyens de mieux suivre la scolarité de leurs enfants. Au carrefour de la formation civique et linguistique, ce dispositif constitue un moyen particulièrement efficace d'aller à la rencontre des femmes immigrées, qui peuvent être peu socialisées et se préoccuper néanmoins de la réussite de leurs enfants. Ces ateliers offrent également une bonne occasion de parler de leur emploi ou de leurs droits, et ils comportent des cours sur les institutions françaises et sur l'école (sur son fonctionnement et sur les moyens d'aider leurs enfants). La France continue de faire porter l'essentiel de ses efforts sur les femmes immigrées, avec un récent appel à projets visant à promouvoir des actions favorisant leur inclusion.

En 2019, le gouvernement danois a lancé différentes initiatives en vue d'encourager l'intégration des femmes immigrées sur le marché du travail et, de manière plus générale, au sein de la société danoise. Un projet est ainsi axé sur le soutien aux femmes immigrées en instance de divorce. Cette initiative a pour objet de dispenser des conseils sur la procédure de divorce et sur la recherche et l'obtention d'un emploi. Un autre projet est axé sur l'amélioration des perspectives d'emploi des femmes immigrées en congé de maternité. Les mères ayant accouché peu de temps auparavant pénètrent dans un environnement formé de personnes ayant les mêmes préoccupations avec qui elles partagent leurs expériences, bénéficient de cours de langue et participent à des visites d'entreprises. Ces deux projets sont mis en œuvre par des organisations de la société civile et concentrent leurs efforts sur les barrières à l'entrée des femmes immigrées sur le marché du travail. Le ministère danois de l'Immigration et de l'Intégration a par ailleurs annoncé en octobre 2018 d'importants investissements en vue d'accroître l'emploi des femmes immigrées au cours des quatre années suivantes, y compris pour les immigrées déjà installées dans le pays. Les fonds sont destinés à aider les communes à procurer une formation, des personnes à contacter et des mentors aux femmes réunissant les conditions requises. La Suède accorde également une étroite attention à l'inclusion des femmes dans le marché du travail, par exemple en assurant l'accès de tous les enfants à des dispositifs de garde, que leurs parents travaillent ou pas. Les femmes immigrées ont ainsi la possibilité d'assister aux cours d'éducation civique et de langue, et de chercher du travail. En destinant certains cours de langue aux immigrés qui ont des enfants et ne travaillent pas, et qui sont le plus souvent des femmes, la Suède contribue à accroître l'employabilité des femmes immigrées. En outre, une partie des récentes modifications organisationnelles apportées, en Suède, au cadre institutionnel et à la gouvernance d'ensemble de l'accueil et de l'intégration reflète l'attention croissante accordée aux femmes immigrées. La responsabilité globale de l'intégration des immigrés arrivés récemment est désormais partagée entre

le ministre de l'Emploi et la nouvelle ministre de l'Égalité entre les sexes. Celle-ci sera en particulier chargée des mesures de lutte contre la discrimination et la ségrégation.

En Pologne, depuis 2019, les femmes immigrées (et dans certains cas exceptionnels également les hommes) qui ont élevé au moins quatre enfants ont le droit de bénéficier d'une « pension maternelle » dans le cadre du programme « Maman 4+ ». Le montant du soutien financier est à peu près équivalent au minimum vieillesse. Pour pouvoir en bénéficier, les immigrés doivent justifier d'une activité personnelle ou économique pendant au moins 10 ans, après l'âge de 16 ans, mais il ne leur est pas nécessaire d'avoir droit à un permis de séjour permanent.

La Commission européenne consacre également des efforts à l'intégration économique et sociale des femmes immigrées, notamment au travers du Fonds Asile, migration et intégration. Fin 2019, un appel à propositions recherchait des projets visant à promouvoir les interactions des femmes immigrées afin qu'elles se sentent à l'aise et participent à la vie politique et sociale, et/ou à soutenir leur intégration durable sur le marché du travail.

Encadré 2.5. L'intégration des Vénézuéliens dans les pays de l'OCDE

L'afflux sans précédent de Vénézuéliens depuis le début de l'année 2018 bouleverse le paysage migratoire des pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Quelque 5 millions de Vénézuéliens ont émigré dans ces pays depuis 2018. Alors que la crise s'étend sans perspective d'un retour massif au Venezuela à court terme, la question de l'intégration devient pertinente – une nouvelle question pour de nombreux pays de la région. En conséquence, les pays d'accueil consacrent de plus en plus d'efforts à l'élaboration et à l'adaptation des politiques d'intégration. Ils se sont notamment attachés à élaborer des mesures dans le domaine de l'éducation, des soins de santé et de l'accès au marché du travail. Depuis avril 2018, la Colombie, qui accueille le plus grand nombre d'immigrés vénézuéliens, assure un accès universel à l'éducation, indépendamment de la nationalité, du statut migratoire au regard de l'immigration et de la présence ou non de papiers en règle. Afin de faciliter l'accès à l'éducation, le Chili et la Colombie fournissent l'un comme l'autre un numéro d'identification unique aux enfants qui ne possèdent pas de papiers d'identité.

L'accès aux soins constitue un autre défi. En octobre 2019, plusieurs pays des Amériques – parmi lesquels l'Argentine, le Canada, le Chili, la Colombie, le Costa Rica et les États-Unis – ont annoncé qu'ils veilleraient à la vaccination de tous les immigrés vénézuéliens. À la suite d'un effort notable de coopération entre ces pays, les Vénézuéliens résidant dans la région disposent désormais d'un carnet de vaccination unique. La Colombie a également établi en 2018 et 2019, au travers de décisions judiciaires, que les soins d'urgence doivent viser à résoudre totalement le problème de santé du patient. Le Costa Rica a également signé un accord avec le HCR pour faire en sorte que 6 000 réfugiés et demandeurs d'asile aient accès au système de sécurité sociale, grâce à l'utilisation des fonds du HCR pendant un an, à compter de janvier 2020.

Malgré les obstacles importants qui empêchent les immigrés vénézuéliens de déployer leur potentiel de compétences dans leur pays d'accueil, la reconnaissance des qualifications étrangères n'est pas répandue dans la région. Pourtant, la décision en juin 2019 du gouvernement vénézuélien de délivrer des apostilles électroniques pour les diplômes d'enseignement devrait faciliter l'intégration des Vénézuéliens sur le marché du travail dans les pays d'accueil. En Colombie, pour faire reconnaître leurs diplômes étrangers, les étudiants vénézuéliens doivent soit fournir un certificat d'études antérieures, soit passer un examen pour déterminer leur niveau scolaire s'ils ne peuvent pas fournir leur certificat. Une grande partie des Vénézuéliens travaillent dans le secteur informel, en particulier pour les immigrés sans papiers. La Colombie a poursuivi ses efforts pour régulariser les ressortissants

vénézuéliens. Dans le prolongement du permis de séjour spécial introduit pour la première fois en 2017 pour fournir un accès complet à l'éducation, aux soins de santé et à l'emploi, la Colombie a créé deux nouveaux permis de séjour spéciaux au début de 2020 (permis spéciaux de séjour et permis de séjour spécial pour la promotion de la formalisation). Ces deux nouveaux permis devraient bénéficier aux Vénézuéliens qui sont entrés en Colombie avant novembre 2019 avec des passeports tamponnés, et à ceux en situation irrégulière mais titulaires d'une offre d'emploi (d'au moins deux mois à un maximum de deux ans). Par ailleurs, la Colombie continue de promouvoir la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, qui représente une difficulté majeure pour l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et immigrés.

Les Vénézuéliens émigrent aussi vers des pays de l'OCDE hors d'Amérique Latine, l'Espagne et les États-Unis en particulier. Aux États-Unis, plus de 100 000 demandes d'asile avaient été déposées en décembre 2019. Du fait de ses liens culturels avec le Venezuela, l'Espagne, a été le pays de l'Union européenne ayant enregistré le plus grand nombre d'immigrés vénézuéliens, avec plus de 76 000 demandes d'asile recensées début 2020. L'Espagne a accéléré la procédure de demande pour les Vénézuéliens, et elle a alloué 6 millions d'euros à l'aide humanitaire en faveur du Venezuela. En outre, en mars 2019, la Commission interministérielle de l'asile et des réfugiés (CIAR) a adopté une mesure accordant des permis de séjour de un an renouvelable « pour des raisons humanitaires de protection internationale » aux ressortissants vénézuéliens dont les demandes d'asile ont été rejetées entre janvier 2014 et février 2019.

Plusieurs initiatives et plates-formes multilatérales ont été élaborées pour favoriser la coopération dans la réponse à la crise, telles que la plate-forme régionale de coordination interinstitutions et le processus de Quito. La Plateforme Régionale de Coordination Interinstitutions a été créée en 2018 pour diriger et coordonner cette réponse. La Plateforme Régionale vise à répondre aux besoins de protection, d'assistance et d'intégration des réfugiés et migrants vénézuéliens dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes, en renforçant la réponse gouvernementale nationale et régionale. Il se concentre sur la gestion de l'information, la communication et la mobilisation des ressources. Avec 41 parties prenantes, dont des agences des Nations Unies, des ONG, des donateurs, des institutions financières internationales et la Croix-Rouge, les membres collaborent à travers des groupes de travail sur les espaces de soutien, la violence sexiste, la communication avec les communautés et l'intégration, ainsi que d'autres questions de coordination.

Initié également en 2018, le processus de Quito promeut la coordination entre les pays accueillant des réfugiés et des migrants vénézuéliens en Amérique latine et dans les Caraïbes, en échangeant des informations et des bonnes pratiques ainsi qu'en articulant une réponse humanitaire régionale coordonnée et harmonisée à la crise. La Déclaration de Quito sur la mobilité humaine des citoyens vénézuéliens dans la région a été la première étape vers une réponse plus coordonnée entre les pays participants (Argentine, Chili, Colombie, Costa Rica, Équateur, Paraguay, Pérou et Uruguay). Ces pays ont ensuite adopté un plan d'action dans lequel ils se sont engagés à faciliter l'intégration sociale et économique des Vénézuéliens. Le plan a également considérablement amélioré le processus d'octroi d'un statut légal aux Vénézuéliens dans leurs pays d'accueil respectifs. En novembre 2019, lors de la cinquième réunion du processus de Quito, les pays ont adopté le Plan régional d'intervention pour les réfugiés et les migrants (RMRP), qui s'adresse aux nouveaux défis de soutien et protection de base aux réfugiés et migrants vénézuéliens.

Les jeunes peuvent éprouver des difficultés à s'intégrer à un stade suffisamment précoce pour atteindre un niveau d'éducation adéquat

En 2019, les investissements visant à réussir l'intégration des enfants immigrés se sont poursuivis dans un certain nombre de pays de l'OCDE. Le Danemark, la France et la Grèce, par exemple, ont pris des mesures pour améliorer l'intégration scolaire des enfants d'immigrés.

Après que le Secrétaire général du ministère grec de la Politique migratoire a récemment déclaré que l'accès à l'éducation est un droit fondamental qui doit être garanti aux réfugiés, le gouvernement est sur le point d'en étendre le bénéfice aux enfants de 15 à 18 ans et aux adultes. Ces groupes de la population ne sont pas actuellement tenus de suivre un enseignement obligatoire. Les efforts d'intégration axés sur les jeunes enfants ont également été intensifiés au Danemark, où l'apprentissage du danois est considéré comme l'objectif prioritaire. Parmi les mesures mises en œuvre figurent un système de garderie obligatoire pour la petite enfance, des cours de langue préscolaires, ainsi qu'un renforcement des incitations fournies aux parents au travers d'une plus grande facilité d'obtention des congés parentaux et de la suppression potentielle des allocations familiales. Depuis 2019, les élèves des écoles dont plus de 30 % des effectifs viennent de zones résidentielles identifiées comme des « ghettos » sont tenus de passer des tests de langue. En Norvège, les enfants de un an hébergés dans les centres d'asile peuvent désormais bénéficier, depuis août 2019, de garderies gratuites.

Certains pays de l'OCDE ont déployé des efforts pour aider les écoles à répondre plus efficacement aux besoins des élèves immigrés. La Pologne, par exemple, n'a pas seulement fourni des cours de rattrapage et des cours de polonais aux enfants étrangers en milieu scolaire : elle offre également depuis 2019 aux enseignants qui travaillent avec ces enfants des formations sur les compétences interculturelles et sur l'enseignement du polonais en tant que langue étrangère.

Mobiliser l'ensemble de la société et améliorer la coordination de la politique d'intégration

Compte tenu de la diversité de la population immigrée, un plus grand nombre d'acteurs prennent désormais part à la politique d'intégration. L'intégration est donc devenue un processus à divers niveaux associant une pluralité de parties prenantes.

Les autorités locales jouent un rôle accru

Pour répondre à l'augmentation du nombre de nouveaux arrivants au cours des cinq dernières années, de plus en plus de pays adoptent actuellement une approche locale de l'intégration, en particulier sur le plan social. Les communes deviennent un acteur central, comme c'est déjà le cas au Portugal et aux Pays-Bas, par exemple. Depuis 2008, la politique d'intégration sociale des Pays-Bas a été progressivement déléguée aux collectivités locales, l'administration centrale se limitant à fixer les grandes lignes directrices et à assurer un minimum de coordination. Les communes sont considérées comme les acteurs les mieux à même de définir leurs besoins locaux en matière d'intégration et de résoudre les éventuels problèmes en ce domaine. Elles sont déjà responsables de l'allocation de ressources financières aux activités d'accompagnement social et d'application de la loi sur l'intégration. Le nouveau système d'intégration civique qui sera mis en œuvre à compter de janvier 2021 prolongera cette tendance à la décentralisation et renforcera le rôle central qui leur est dévolu en matière de gestion. Elles assureront par elles-mêmes, avec le soutien financier de l'administration centrale, le financement des cours d'intégration civique (y compris les cours de langue), ainsi que la supervision des ONG locales impliquées. Chaque nouvel arrivant disposera d'un plan d'intégration personnalisé, mais ce plan sera rédigé en concertation entre la commune et le candidat. Au Danemark, les communes sont responsables de l'intégration des nouveaux arrivants, alors que l'État définit le cadre juridique et finance les mesures appliquées. Les dernières modifications apportées en février 2019 à la loi sur l'intégration ont confirmé le rôle des communes, notamment en ce qui concerne l'attribution de logements aux nouveaux arrivants. En 2020, 13 communes grecques ont créé un nouveau réseau d'intégration des réfugiés

baptisé « Réseau des villes pour l'intégration » pour faire le point sur les initiatives couronnées de succès et sur les enseignements tirés par les différentes villes. Ce réseau vise à un échange de connaissances, au renforcement des capacités et à la mise au point d'une politique et d'actions d'intégration des réfugiés.

Étant donné que l'importance grandissante des acteurs locaux a généré un besoin croissant de renforcement de la coordination entre les divers intervenants. En France, les orientations pour 2020 relatives à la politique d'intégration des nouveaux arrivants prévoient une meilleure coordination des dispositions prises aux niveaux régional et local. Un transfert de responsabilités a également été mis en œuvre en Australie en vue d'accroître l'efficacité des programmes d'introduction. En juillet 2019, le Programme australien d'installation humanitaire (*Humanitarian Settlement Programme – HSP*), qui apporte une aide aux immigrés pour raisons humanitaires, est passé sous la responsabilité du ministère de l'Intérieur.

Associer la société civile à la mise en œuvre de la politique d'intégration

La société civile joue, dans plusieurs pays de l'OCDE, un rôle fondamental dans la mise en œuvre des mesures d'intégration. L'Espagne s'appuie pour une large part sur les organisations de la société civile pour ce qui est des questions d'asile et d'intégration des réfugiés. Les politiques d'accueil et d'intégration sont certes élaborées et financées par le ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale, mais les actions d'accueil et d'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés sont mises en œuvre par des ONG. En Pologne, également, des fondations soutiennent l'intégration des immigrés. Depuis fin 2019, la fondation polonaise *Okno na Wschód* assure le fonctionnement d'un Centre d'aide aux étrangers. Cette fondation aide à l'intégration et à l'adaptation des immigrés en leur offrant un espace consacré à l'enseignement, en leur apportant un soutien, des connaissances et des perspectives, et en leur permettant de trouver plus vite leur place dans la société polonaise. Elle dispense également des conseils (en matière de régularisation du séjour, de travail, d'éducation, etc.), ainsi que des cours de polonais. Le gouvernement australien a lancé en 2018 un nouveau programme d'aides à la promotion de l'intégration (*Fostering Integration Grants*) qui est axé sur le renforcement de la cohésion sociale et de l'intégration des immigrés, et dont l'administration est assurée par des organisations sans but lucratif. Ce programme met particulièrement l'accent sur le soutien aux femmes, aux jeunes et à l'intégration dans les zones rurales d'Australie, et il appuie les initiatives qui aident les immigrés à développer leurs qualifications et leurs compétences culturelles pour participer à la vie sociale, économique et civile australienne tout en renforçant la résilience de la communauté.

Au cours du premier semestre 2020, en Roumanie, un programme d'éducation juridique destiné aux réfugiés – dans le cadre du projet « Connaissez Vos Droits » (*Know Your Rights*) – a été lancé par un cabinet de droit des affaires en partenariat avec le HCR Roumanie et le Conseil national roumain pour les réfugiés. Ce programme de formation de neuf semaines est axé sur le logement, les soins de santé, l'emploi et l'entrepreneuriat. Il a pour particularité d'aborder l'intégration en Roumanie dans une perspective centrée sur les droits, et il est réservé aux réfugiés adultes qui vivent à Bucarest ou dans ses environs et parlent le roumain ou l'anglais.

Mieux communiquer sur les questions migratoires contribue à une meilleure acceptation des immigrés

La situation réelle des immigrés est certes importante, mais leur perception par le public ne l'est pas moins. Comme il peut exister un écart entre la perception publique et la réalité, les pays de l'OCDE ont récemment inclus une dimension de communication dans leur politique d'intégration. Fournir une information accessible est un moyen de mieux communiquer avec le public. En Lituanie, la Plateforme d'information et de coopération en matière de migrations est une plateforme en ligne qui diffuse auprès des acteurs de l'intégration des informations aisément accessibles. Elle incite également le public à adopter un point de vue plus éclairé sur l'immigration, et elle fournit aux immigrés effectifs ou potentiels des informations pratiques sur le travail, le logement, l'éducation ou la vie sociale dans le pays. En Belgique, en réponse à la crise des réfugiés de 2015, les experts ont mis au point des outils de dialogue destinés aux jeunes. Le projet « Migrations – Au-delà des

préjugés » amorce un débat entre les jeunes de la société d'accueil sur le partage des responsabilités en matière d'intégration, avec un accompagnement des établissements scolaires et des institutions. Le projet vise à déconstruire les préjugés sur l'asile et l'immigration véhiculés par les médias et au sein de la société. Après le succès de la dernière consultation d'ampleur nationale menée auprès des immigrants récents en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre ultérieures de la Stratégie d'installation et d'intégration des émigrés en Nouvelle-Zélande, une consultation nationale auprès des jeunes immigrants est à présent en cours (2019-20) afin d'améliorer les informations et les services à la disposition des jeunes immigrants.

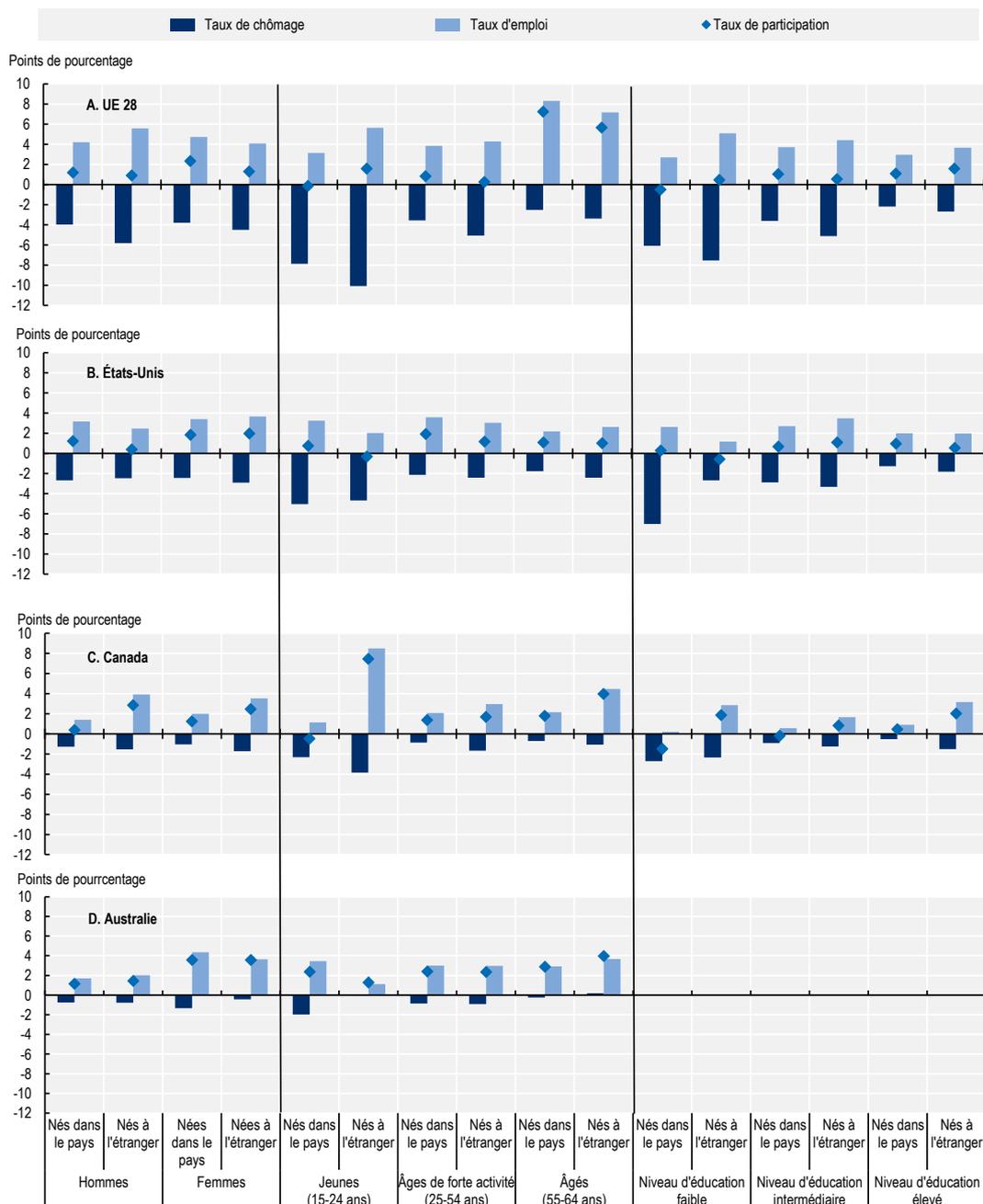
Les médias ont également un rôle à jouer pour promouvoir la diversité. Par exemple, début 2020, certains journaux portugais ont créé un programme de formation pour engager des journalistes dont le travail contribue potentiellement à une société plus ouverte et cosmopolite et en refléter la diversité croissante. Début 2020, en Estonie, un appel à candidatures dans le domaine de l'intégration a été publié par le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Culture. Par la recherche d'un partenaire en vue de créer un programme multimédia, ce projet vise à présenter aux Estoniens les immigrants qui vivent dans le pays, les raisons de leur arrivée sur le territoire national et leur vécu en Estonie. Il s'agit de faire mieux découvrir au public la diversité culturelle de l'Estonie et de la population immigrée. Le Canada a également établi une série de profils économiques destinés à alimenter des échanges sur l'immigration dans les collectivités de tout le pays. Dans le cadre de l'initiative « L'immigration ça compte », ces échanges soulignent combien il importe d'être à l'écoute et de réunir des personnes pour débattre de l'immigration et relever les défis correspondants. Les leaders locaux dans le domaine social, économique et culturel sont encouragés à participer, en expliquant comment les collectivités peuvent se réunir pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants, et comment elles peuvent à leur tour tirer bénéfice de la présence des immigrants.

Références

- Costa, G. (1996), "The impact of shift and night work on health", *Applied Ergonomics*, Vol. 27/1, pp. 9-16, [http://dx.doi.org/10.1016/0003-6870\(95\)00047-x](http://dx.doi.org/10.1016/0003-6870(95)00047-x). [7]
- d'Aiglepierre, R. et al. (2020), *A global profile of emigrants to OECD countries: Younger and more skilled migrants from more diverse countries*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/0cb305d3-en>. [1]
- Goldin, C. and J. Mitchell (2017), *The New Lifecycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops*, American Economic Association, <http://dx.doi.org/10.1257/jep.31.1.161>. [5]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/q2g9ed68-fr>. [6]
- OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr. [4]
- OCDE/Union européenne (2015), *Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015 : Trouver ses marques*, Éditions OCDE, Paris/Union européenne, Bruxelles, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264233799-fr>. [2]
- Volant, S., G. Pison and F. Héran (2019), "La France a la plus forte fécondité d'Europe. Est-ce dû aux immigrées ?", *Population et Société* 568, <http://www.ined.fr> (accessed on 3 June 2020). [3]

Annexe 2.A. Tableaux et graphiques supplémentaires

Graphique d'annexe 2.A.1. Évolution de la situation sur le marché du travail par groupe démographique et pays de naissance dans certains pays de l'OCDE, en 2019 par rapport à 2014

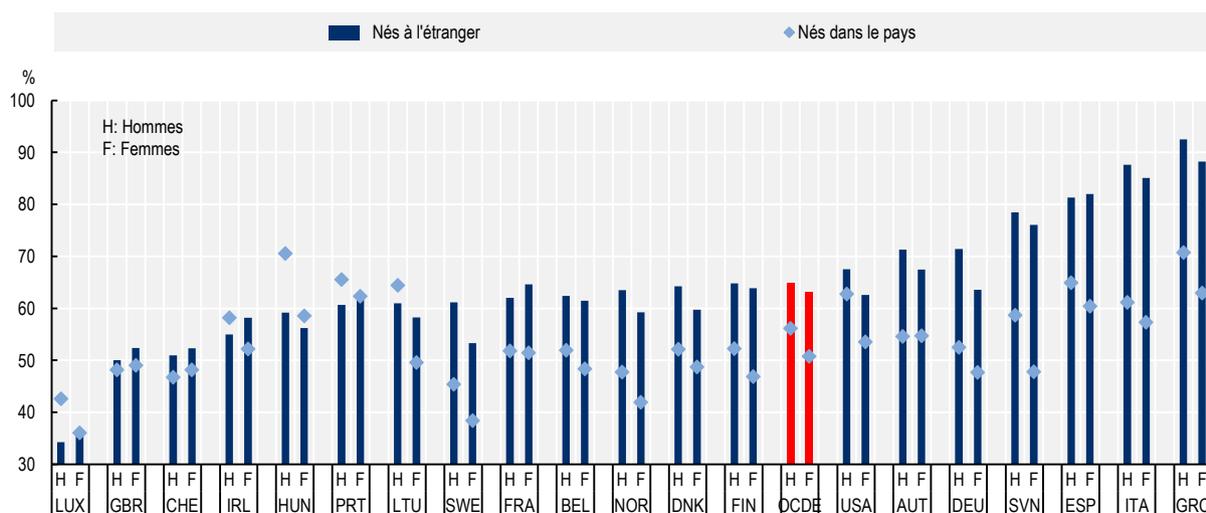


Note : La population de référence est la population en âge de travailler (15-64 ans). « Faible niveau d'éducation » fait référence ici à un niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire, « Niveau d'éducation intermédiaire » au deuxième cycle du secondaire et à l'enseignement postsecondaire non supérieur, « Niveau d'éducation élevé » à l'enseignement supérieur. Les données relatives aux pays européens ne couvrent que les trois premiers trimestres.

Source : UE28 : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; États-Unis : *Current Population Surveys* ; Canada : Enquêtes sur la population active ; Australie : Enquêtes sur la population active.

StatLink  <https://stat.link/0cv85q>

Graphique d'annexe 2.A.2. Emploi peu ou moyennement qualifié en pourcentage de l'ensemble des emplois dans les pays de l'OCDE, 2019



Note : L'emploi peu ou moyennement qualifié correspond aux groupes 4 à 9 de la CIP. Les données relatives au Danemark, à l'Irlande et au Portugal font référence à l'année 2018.

Source : Pays européens et Turquie : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; États-Unis : *Current Population Surveys*.

StatLink  <https://stat.link/8g7stl>

Tableau d'annexe 2.A.1. Déterminants de la probabilité d'occuper un emploi pour les femmes âgées de 25 à 64 ans, pays européens membres de l'OCDE, 2017-18

	(1)	(2)	(3)
Née à l'étranger	-0.12***	-0.11***	-0.11***
Née à l'étranger dans un pays de l'UE-28	0.1***	0.1***	0.1***
Niveau d'éducation élevé	0.31***	0.31***	0.30***
Niveau d'éducation intermédiaire	0.18***	0.18***	0.18***
Vit avec un partenaire/époux	0.003***	0.003***	0.003***
A au moins un enfant de moins de 6 ans	-0.09***	-0.08***	-0.09***
Niveau d'éducation élevé* A au moins un enfant de moins de 6 ans			0.03***
Niveau d'éducation intermédiaire * A au moins un enfant de moins de 6 ans			-0.001
Née à l'étranger*A au moins un enfant de moins de 6 ans		-0.06***	-0.05***
N	2 164 237	2 164 237	2 164 237

Note : * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. Les régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO) tiennent compte des effets fixes de l'âge et du pays. Le groupe de référence est celui avec un faible niveau d'éducation.

Source : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat).

StatLink  <https://stat.link/mok1jw>

Tableau d'annexe 2.A.2. Taux d'emploi trimestriels selon le lieu de naissance dans les pays de l'OCDE, 2014-19

En pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans

Total	AUS	AUT	BEL	CAN	CHE	CHL	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HUN	IRL	ISL	ISR	ITA	LTU	LUX	LVA	MEX	NLD	NOR	NZL	POL	PRT	SVK	SVN	SWE	TUR	USA
2015 T1	72.7	72.0	63.6	71.5	82.4	..	69.4	74.8	74.5	57.0	70.3	67.8	64.5	73.0	49.3	62.2	62.7	83.7	65.2	55.2	66.2	63.3	67.1	60.2	75.5	75.5	75.3	61.9	62.5	61.9	64.3	77.0	48.5	66.4
2015 T2	73.5	72.3	63.7	73.6	81.6	..	70.1	74.7	75.3	58.3	72.1	70.0	65.2	72.8	50.7	63.6	63.4	85.8	66.2	55.9	67.0	65.4	68.4	60.6	76.1	76.4	74.6	62.6	63.7	62.6	65.8	78.6	51.3	67.5
2015 T3	73.4	73.8	63.6	74.1	81.5	..	70.5	75.3	75.3	58.8	74.0	70.6	65.5	73.3	51.4	64.6	63.8	86.4	66.3	56.4	67.9	62.4	69.3	60.7	76.5	76.4	73.7	63.5	63.9	63.0	66.9	80.0	51.3	67.4
2015 T4	74.3	73.0	63.7	72.7	82.5	..	70.8	75.8	75.2	59.1	71.9	68.3	65.1	73.8	51.2	64.7	63.9	84.7	65.8	56.3	67.7	61.0	69.4	61.6	76.4	75.3	74.8	63.7	63.9	63.5	65.6	78.5	50.2	67.3
2015	73.5	72.8	63.6	73.0	82.0	59.3	70.2	75.2	75.1	58.3	72.1	69.2	65.1	73.2	50.6	63.8	63.4	85.2	65.9	55.9	67.2	62.6	68.5	60.8	76.1	75.9	74.6	62.9	63.5	62.8	65.7	78.5	50.3	67.2
2016 T1	73.6	72.4	63.5	71.2	82.8	..	71.0	75.5	75.7	59.1	70.7	68.2	65.1	73.6	50.8	64.9	63.6	84.7	65.5	56.0	68.4	60.1	68.5	60.5	76.1	75.1	75.0	63.7	63.6	64.2	64.6	78.1	49.7	67.3
2016 T2	74.0	73.2	63.7	73.4	82.5	..	71.6	75.7	76.7	59.8	73.1	70.7	65.7	73.8	52.1	66.2	64.5	87.4	66.1	57.4	69.7	62.0	69.3	61.0	76.8	75.4	75.7	64.4	64.6	64.9	66.7	79.9	52.1	68.0
2016 T3	73.4	74.5	64.1	73.6	82.6	..	72.2	76.7	76.8	60.4	73.5	71.2	65.9	74.0	52.7	67.0	65.3	88.2	66.1	57.2	69.9	61.7	69.6	61.5	77.3	75.6	75.8	64.9	65.5	65.1	66.9	80.4	51.3	68.1
2016 T4	73.8	73.8	65.1	73.1	83.5	..	72.8	77.0	75.8	60.4	71.9	69.2	65.5	74.2	51.9	67.3	65.6	86.1	66.0	57.1	69.7	63.2	69.5	61.4	77.3	74.9	76.7	65.1	65.3	65.3	66.7	78.9	50.2	68.0
2016	73.7	73.4	64.1	72.8	82.9	..	71.6	76.2	76.3	59.9	72.3	70.0	65.6	73.9	51.9	66.4	64.8	86.6	65.9	56.9	69.4	61.8	69.2	61.1	76.9	75.2	75.8	64.5	64.7	64.9	66.2	79.3	50.8	67.9
2017 T1	73.5	73.0	64.1	71.9	81.5	..	72.7	76.2	74.6	60.2	73.4	68.7	65.3	74.3	52.2	66.9	66.6	85.4	66.1	56.9	69.2	60.9	69.2	61.0	77.1	74.6	77.2	65.4	65.6	65.8	67.8	78.8	49.6	67.7
2017 T2	74.5	74.1	64.4	74.0	81.8	..	73.1	76.6	76.0	61.4	73.2	71.2	66.3	74.5	53.9	67.9	67.0	87.8	66.6	57.8	70.6	59.2	70.1	61.1	77.9	75.4	75.9	66.2	66.8	66.1	69.4	80.2	52.3	68.6
2017 T3	74.3	74.6	64.9	74.6	81.7	..	74.0	77.4	76.3	62.0	75.1	71.6	66.3	74.5	54.5	68.6	67.5	86.2	66.7	57.9	70.9	63.2	71.2	61.2	78.3	75.4	77.3	66.5	68.0	66.4	70.7	81.1	52.8	69.0
2017 T4	75.1	74.4	65.5	74.1	82.2	..	74.2	77.8	76.3	61.8	76.0	71.0	66.3	74.8	53.6	68.8	67.9	84.4	66.5	58.0	71.0	61.3	71.4	61.4	78.4	75.0	78.1	66.3	68.3	66.4	70.5	79.8	52.0	68.7
2017	74.3	74.0	64.7	73.7	81.8	60.2	73.5	77.0	75.8	61.4	74.4	70.6	66.0	74.5	53.6	68.1	67.2	85.9	66.5	57.6	70.4	61.2	70.5	61.2	78.0	75.1	77.1	66.1	67.2	66.2	69.6	79.9	51.7	68.5
2018 T1	74.5	73.5	65.5	73.2	81.6	..	74.0	77.1	76.2	61.5	74.4	70.8	65.9	74.8	53.6	68.7	67.3	82.9	66.5	57.4	70.8	61.0	71.5	61.0	78.3	75.9	77.7	66.5	68.4	67.0	70.1	79.5	51.1	68.5
2018 T2	75.0	74.3	65.2	74.8	81.7	..	74.5	77.0	77.3	62.6	75.4	73.8	66.6	74.8	55.4	69.2	67.8	85.9	66.7	58.6	72.2	61.8	72.0	61.7	79.0	76.7	77.5	67.7	69.3	67.1	71.6	81.1	52.8	69.4
2018 T3	74.9	75.2	66.4	75.1	82.1	..	74.8	77.9	77.2	63.1	75.2	73.9	66.6	74.9	55.9	69.4	68.5	86.8	67.0	58.4	74.1	61.6	72.9	61.8	79.6	76.8	77.8	67.9	69.5	67.9	72.5	81.9	53.2	69.5
2018 T4	75.3	74.8	66.8	74.4	82.1	..	75.2	78.2	77.2	63.0	76.2	72.8	66.5	75.2	55.5	69.4	68.4	84.8	66.3	58.3	72.9	62.8	71.9	61.9	80.0	76.4	77.6	67.3	69.3	68.1	72.4	80.8	51.3	69.5
2018	74.9	74.5	66.0	74.4	81.9	..	74.6	77.5	77.0	62.6	75.3	72.8	66.5	74.9	55.1	69.2	68.0	85.4	66.6	58.1	72.5	61.8	72.1	61.6	79.2	76.5	77.6	67.3	69.1	67.5	71.7	80.8	52.1	69.2
2019 T1	75.2	74.2	66.2	73.2	81.9	..	74.8	77.8	75.5	62.7	74.2	71.9	66.2	75.2	55.5	69.7	68.6	84.2	66.8	57.9	72.5	62.3	71.3	61.7	79.7	76.1	77.3	67.2	69.3	68.5	72.0	79.9	49.4	69.1
2019 T2	76.0	74.7	67.0	75.5	82.1	..	74.8	78.0	76.5	63.5	74.5	74.4	66.7	75.2	57.4	69.9	68.4	85.5	66.8	59.0	73.1	62.3	72.1	62.3	80.3	76.6	77.2	68.2	69.7	68.0	73.0	80.9	50.9	69.7
2019 T3	75.9	75.6	67.6	76.1	82.1	..	75.0	78.4	76.8	63.6	76.4	74.8	66.6	75.1	57.5	70.0	68.9	84.3	66.6	58.8	73.3	63.7	73.2	62.4	80.5	77.5	77.2	68.8	70.2	68.3	72.5	81.7	51.1	70.3
2019 T4	75.8	75.2	66.8	74.9	82.8	..	75.1	78.6	76.4	63.9	76.4	73.4	67.0	75.6	56.8	70.1	69.7	83.2	65.9	58.9	73.2	62.2	73.2	62.7	80.5	76.9	77.3	68.4	69.8	68.5	71.7	80.5	50.4	70.2
2019	75.7	74.9	66.9	74.9	82.2	..	75.0	78.2	76.3	63.4	75.4	73.6	66.6	75.3	56.8	69.9	68.9	84.3	66.5	58.7	73.0	62.9	72.5	62.3	80.2	76.8	77.3	68.2	68.8	68.3	72.3	80.7	50.5	69.8
2015 T1	69.9	63.3	54.0	69.8	76.2	..	70.2	68.3	62.8	52.9	66.3	58.2	55.3	69.5	48.1	70.5	60.4	75.9	78.2	57.0	62.0	68.8	64.8	49.2	60.8	67.7	74.0	64.6	65.7	65.8	56.8	62.6	43.6	68.5
2015 T2	70.1	64.9	50.8	71.0	77.0	..	71.1	68.3	62.1	55.3	68.6	58.9	55.6	70.1	53.4	72.5	62.1	84.0	77.1	59.0	65.1	72.3	65.8	50.7	61.9	68.4	73.4	55.8	69.3	60.5	62.7	63.9	44.8	69.3
2015 T3	69.4	65.6	55.0	71.5	76.1	..	71.1	68.8	64.2	56.4	74.4	59.3	56.2	71.5	54.7	72.0	63.8	82.8	78.0	59.2	70.8	68.3	62.6	53.7	61.0	69.0	72.4	57.8	68.7	56.3	64.3	65.0	44.2	69.2
2015 T4	70.3	64.9	53.3	71.4	76.8	..	72.1	68.1	65.3	56.4	71.9	60.6	54.8	71.0	53.0	69.1	64.0	80.4	78.6	59.2	75.2	69.9	62.9	53.5	60.6	69.5	74.2	65.4	68.3	51.2	61.6	64.7	44.8	69.9
2015	69.9	64.7	53.3	70.9	76.5	73.9	71.1	68.4	63.6	55.2	70.2	59.3	55.5	70.5	52.2	71.1	62.6	80.7	78.0	58.6	68.1	69.5	64.0	51.8	61.1	68.6	73.5	60.7	68.0	58.4	61.3	64.1	44.4	69.2
2016 T1	70.1	63.2	52.8	70.8	76.2	..	72.6	68.0	67.0	55.6	67.8	57.4	54.6	70.9	52.1	70.3	63.5	83.7	77.5	58.2	67.4	70.2	65.0	55.9	61.1	69.7	74.2	63.5	67.7	58.0	60.4	63.1	41.2	69.3
2016 T2	70.2	64.9	54.4	71.8	76.9	..	74.4	67.8	66.9	57.4	75.4	58.7	55.7	71.9	55.6	74.8	65.1	88.3	78.8	59.4	66.8	68.2	66.6	53.4	62.2	68.7	74.5	57.7	70.8	63.8	61.8	64.8	44.6	70.2
2016 T3	70.2	65.5	53.5	72.2	76.4	..	73.5	67.8	65.8	58.8	70.8	60.9	56.0	72.3	55.8	74.2	66.0	87.1	79.3	60.0	71.7	68.2	63.1	56.8	62.2	70.1	74.6	62.2	71.4	70.1	62.4	66.0	44.3	70.4
2016 T4	70.6	64.6	55.9	71.9	76.8	..	75.4	68.2	67.4	58.4	69.3	57.8	54.8	72.4	51.2	76.0	65.																	

Tableau d'annexe 2.A.3. Taux d'emploi trimestriels selon le lieu de naissance et le sexe dans les pays de l'OCDE, 2015-19

En pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans

Hommes	AUS	AUT	BEL	CAN	CHE	CHL	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HUN	IRL	ISL	ISR	ITA	LTU	LUX	LVA	MEX	NLD	NOR	NZL	POL	PRT	SVK	SVN	SWE	TUR	USA		
Nés dans le pays	2015 T1	77.0	75.0	66.5	72.6	85.0	..	76.7	77.8	76.4	62.0	72.8	68.0	67.2	76.9	57.7	68.0	67.6	86.1	69.5	63.7	66.9	66.6	69.1	78.0	79.7	77.0	79.9	68.1	65.6	68.4	68.0	77.8	67.9	69.8	
	2015 T2	77.6	75.6	66.9	75.4	84.5	..	77.6	77.6	77.6	63.3	75.6	70.3	67.9	76.7	59.1	69.8	68.6	88.7	70.9	64.7	67.5	70.6	69.7	78.3	80.2	77.5	79.4	68.7	66.3	69.4	69.1	79.3	70.8	71.4	
	2015 T3	77.5	77.0	66.5	76.9	84.3	..	78.0	78.6	78.1	64.3	78.1	71.4	68.2	77.5	60.0	71.0	69.1	89.7	70.8	65.9	68.6	67.4	70.1	78.4	80.6	77.5	78.0	70.1	66.9	69.8	71.0	80.5	71.5	71.6	
	2015 T4	78.0	76.3	66.3	74.4	85.0	..	78.4	79.0	77.8	64.0	74.7	68.7	67.6	78.2	59.6	71.1	68.4	85.0	70.2	65.2	68.5	64.5	71.1	78.9	80.5	76.6	79.4	70.2	67.0	70.2	68.8	79.4	69.6	70.7	
	2015	77.5	76.0	66.5	74.8	84.7	71.1	77.7	78.2	77.5	63.4	75.3	69.6	67.7	77.3	59.1	70.0	68.4	87.4	70.4	64.9	67.9	66.7	70.0	78.4	80.3	77.1	79.2	69.2	66.5	69.5	69.2	79.3	69.9	70.9	
	2016 T1	77.5	75.1	66.6	72.1	85.3	..	78.4	78.5	77.6	64.1	73.1	68.6	67.6	77.7	59.5	71.2	68.0	86.8	69.3	64.6	68.6	65.4	69.6	77.9	80.4	75.9	79.5	69.9	66.2	70.5	67.3	78.6	68.7	70.7	
	2016 T2	77.8	76.3	67.6	74.9	85.4	..	78.8	78.8	78.9	64.8	76.0	72.1	68.3	77.7	60.8	72.7	69.0	90.7	70.1	66.2	70.1	66.6	70.0	78.4	81.0	76.3	80.1	70.6	67.8	71.6	69.4	80.3	71.4	71.9	
	2016 T3	77.1	77.8	67.7	76.2	85.7	..	79.5	79.7	79.4	65.6	78.2	72.3	68.7	77.8	61.6	73.4	70.2	91.6	70.6	70.1	66.3	70.4	64.8	70.6	79.0	81.4	76.4	80.2	71.6	68.8	71.6	70.0	80.9	70.9	72.4
	2016 T4	77.6	77.2	67.7	74.7	86.1	..	79.9	79.8	78.2	65.3	74.9	70.1	68.2	77.7	60.6	73.8	70.4	88.8	70.1	65.8	70.1	66.8	69.8	79.1	81.5	75.5	80.9	71.8	68.4	71.7	68.6	79.4	69.5	71.6	
	2016	77.5	76.6	67.4	74.5	85.6	..	79.1	79.2	78.5	65.0	75.5	70.8	68.2	77.7	60.6	72.8	69.4	89.5	70.0	65.7	69.8	65.9	70.0	78.6	81.1	76.0	80.2	71.0	67.8	71.4	68.8	79.8	70.1	71.6	
	2017 T1	77.3	75.7	67.6	72.9	84.2	..	79.8	78.9	76.5	65.3	75.8	69.1	68.0	77.5	60.9	69.7	73.7	71.2	87.6	69.8	65.5	69.8	65.5	78.8	81.3	75.5	82.0	71.8	68.8	71.5	70.2	79.0	68.1	71.1	
	2017 T2	78.0	77.4	67.8	75.8	85.1	..	80.4	79.5	78.1	66.6	76.4	72.1	69.1	77.9	62.7	75.0	71.7	90.9	70.8	66.4	70.4	60.9	71.0	79.0	81.9	76.4	79.9	72.5	70.1	72.0	72.9	80.7	71.3	72.3	
	2017 T3	77.5	78.1	68.0	77.2	84.7	..	81.2	80.5	78.4	67.7	78.6	73.3	69.4	77.9	63.8	75.8	72.6	89.2	70.9	66.9	71.2	65.6	73.0	79.2	82.1	76.6	81.3	73.5	71.3	72.1	73.7	81.6	72.7	73.0	
	2017 T4	78.0	77.8	68.6	75.8	84.8	..	81.3	80.6	78.6	66.9	78.9	71.8	69.1	78.1	62.9	76.1	72.5	86.8	70.2	66.5	71.5	64.4	73.1	79.1	82.2	76.0	82.1	73.3	71.5	72.2	73.1	80.3	70.9	72.2	
	2017	77.7	77.2	68.0	75.4	84.7	71.4	80.7	79.9	77.9	66.6	77.4	71.5	68.9	77.8	62.6	75.1	72.0	88.6	70.4	66.3	70.6	63.4	71.9	79.0	81.9	76.1	81.3	72.8	70.4	72.0	72.5	80.4	70.8	72.2	
	2018 T1	77.8	76.3	68.7	74.2	84.2	..	81.0	80.0	78.0	66.7	76.9	71.1	68.6	78.2	63.0	75.9	72.4	86.0	69.6	65.9	71.2	63.2	72.6	78.8	82.1	77.1	81.6	73.1	71.4	72.9	72.4	80.1	69.8	72.3	
	2018 T2	78.1	78.2	68.5	76.4	84.9	..	81.5	80.0	79.0	67.9	78.6	74.4	69.1	78.3	64.5	76.0	72.4	88.2	69.6	67.0	73.4	65.5	73.1	79.0	82.5	77.9	81.3	74.0	72.0	73.5	74.7	81.6	71.7	73.2	
	2018 T3	78.1	78.9	68.9	77.6	84.9	..	81.6	81.0	79.4	68.6	78.5	75.6	69.6	78.5	65.4	76.6	73.5	89.3	69.9	67.3	74.9	63.7	75.7	79.5	83.2	78.4	80.8	74.5	72.5	74.3	75.7	82.8	72.7	73.4	
	2018 T4	78.5	78.8	69.2	76.0	85.1	..	81.9	80.8	79.6	68.2	80.3	73.8	69.0	78.7	65.1	76.5	73.0	86.7	69.3	66.8	73.7	66.8	72.7	79.1	83.5	77.6	81.2	74.3	72.3	74.2	74.8	81.5	69.6	72.9	
	2018	78.1	78.0	68.8	76.0	84.8	..	81.5	80.4	79.0	67.8	78.6	73.7	69.1	78.4	64.5	76.2	72.8	87.6	69.6	66.7	73.3	64.8	73.4	79.1	82.8	77.8	81.2	74.0	72.1	73.7	74.4	81.5	71.0	72.9	
2019 T1	78.5	77.6	68.8	74.3	85.1	..	81.4	80.8	78.2	67.6	77.2	72.5	68.5	78.4	64.5	77.1	73.1	85.7	69.4	65.9	73.0	66.6	73.2	78.9	83.3	77.2	80.9	74.1	72.3	74.4	74.8	80.3	66.7	72.7		
2019 T2	79.3	78.8	69.7	77.3	84.8	..	81.7	81.0	78.7	68.4	77.9	75.2	69.0	78.1	66.3	77.0	73.2	87.9	69.8	67.1	73.8	66.0	73.3	78.8	83.8	78.0	80.6	75.0	72.2	74.0	75.6	81.4	68.5	73.3		
2019 T3	78.9	79.5	70.4	78.5	84.6	..	81.7	81.1	79.0	68.8	80.5	75.9	69.2	78.5	66.5	77.3	74.0	86.9	69.9	67.6	73.6	67.6	74.7	79.1	83.8	79.2	80.5	76.0	73.5	74.2	74.8	82.4	69.6	74.2		
2019 T4	78.5	79.0	69.0	76.2	85.4	..	81.8	81.2	79.0	68.5	79.0	73.8	69.2	78.8	65.6	77.4	74.5	84.5	68.6	67.2	73.3	65.1	74.6	78.9	83.8	78.7	80.5	76.0	72.7	74.4	72.9	80.7	68.7	73.3		
2019	78.8	78.7	69.5	76.6	85.0	..	81.7	81.0	78.7	68.3	78.6	74.3	69.0	78.4	65.7	77.2	73.7	86.2	69.4	67.0	73.4	66.3	73.9	78.9	83.7	78.3	80.6	75.3	72.7	74.3	74.5	81.2	68.4	73.4		
Nés à l'étranger	2015 T1	79.1	69.9	61.8	76.4	83.4	..	81.9	76.5	69.4	56.6	72.2	62.7	62.3	78.5	56.2	79.5	67.9	75.2	79.8	67.7	66.6	75.7	69.1	64.4	69.9	71.9	81.7	74.6	68.5	73.4	64.0	66.4	64.9	80.2	
	2015 T2	78.8	72.3	56.3	78.2	84.5	..	82.5	75.9	69.5	60.3	72.7	66.1	62.7	78.7	61.4	83.3	69.3	85.4	79.0	70.2	64.9	75.7	71.9	66.8	70.8	72.9	80.7	67.7	72.1	66.6	70.9	67.7	65.1	81.6	
	2015 T3	78.1	73.3	64.0	79.6	83.3	..	83.5	77.2	71.1	61.3	80.0	65.1	63.7	79.7	63.8	84.4	71.2	89.3	80.6	71.3	74.4	74.9	69.6	66.9	70.9	73.4	79.4	70.0	73.1	63.5	71.5	68.8	63.9	82.1	
	2015 T4	79.3	71.3	60.1	78.6	83.6	..	83.7	77.4	72.3	61.9	77.4	66.7	63.1	79.7	63.1	82.1	71.4	87.1	81.0	71.0	80.5	75.6	66.2	68.2	70.4	74.6	80.8	81.3	72.4	56.5	69.7	68.0	64.3	83.4	
	2015	78.8	71.7	60.5	78.2	83.7	83.9	82.9	76.8	70.6	60.0	57.5	65.2	62.9	79.1	61.0	82.4	69.9	84.5	80.1	70.0	71.5	75.4	69.1	66.6	70.5	73.2	80.6	73.1	71.5	65.0	69.0	67.7	64.6	81.3	
	2016 T1	79.0	68.4	60.0	77.2	81.6	..	83.3	75.5	72.2	61.6	73.3	64.7	61.9	80.2	62.9	80.9	71.5	89.5	79.4	70.7	67.6	75.5	71.2	71.3	70.4	74.2	81.1	79.0	71.8	65.6	65.7	66.1	61.5	80.9	
	2016 T2	78.7	71.5	62.3	78.3	84.0	..	85.3	75.2	71.5	63.1	81.8	65.4	64.1	81.0	66.9	84.6	73.2	87.7	80.9	72.2	70.3	74.9	74.3	69.8	72.7	81.4	68.4	74.2	74.6	66.7	68.6	67.9	82.3		
	2016 T3	78.5	72.9	61.1	79.4	83.5	..	85.8	75.0	72.5	65.0	76.8	68.8	64.4	81.5	66.4	83.3	74.7	90.1	80.9	72.3	80.5	74.6	66.8	72.1	70.0	75.7	81.3	72.1	74.6	76.4	70.7	70.7	66.6	82.6	
	2016 T4	78.9	70.2	64.8	79.4	84.2	..	85.3	75.5	73.8	64.7	75.1	6																							

Femmes	AUS	AUT	BEL	CAN	CHE	CHL	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HUN	IRL	ISL	ISR	ITA	LTU	LUX	LVA	MEX	NLD	NOR	NZL	POL	PRT	SVK	SVN	SWE	TUR	USA
2015 T1	68.3	68.9	60.6	70.4	79.7	..	61.8	71.7	72.6	51.9	67.8	67.5	61.9	69.1	41.0	56.6	57.8	81.2	60.8	46.6	65.5	59.8	65.2	44.0	71.2	73.9	71.0	55.8	59.5	55.3	60.5	76.1	29.0	63.1
2015 T2	69.2	69.0	60.3	71.8	78.6	..	62.4	71.9	72.9	53.1	68.5	69.6	62.6	68.9	42.4	57.5	58.2	82.8	61.3	47.0	66.6	60.2	67.3	44.5	71.9	75.2	69.9	56.5	61.2	55.6	62.3	77.8	31.6	63.7
2015 T3	69.3	70.5	60.7	71.2	78.6	..	62.7	72.0	72.4	53.2	70.0	69.9	62.8	69.1	42.8	58.4	58.6	83.1	61.5	46.7	67.2	57.3	68.4	44.6	72.4	75.2	69.5	57.0	61.1	56.2	62.6	79.4	31.0	63.4
2015 T4	70.6	69.7	60.9	71.0	79.9	..	62.9	72.6	72.5	54.0	69.1	67.9	62.6	69.5	42.8	58.5	59.5	84.4	61.3	47.2	66.9	57.4	67.8	45.7	72.1	74.0	70.5	57.3	60.9	56.8	62.2	77.5	30.6	64.1
2015	69.4	69.5	60.7	71.1	79.2	48.8	62.5	72.1	72.6	53.0	68.9	68.7	62.5	69.2	42.3	57.7	58.5	82.9	61.2	46.9	66.5	58.4	67.2	44.7	71.9	74.6	70.2	56.7	60.7	56.0	61.9	77.7	30.5	63.6
2016 T1	69.7	69.6	60.4	70.4	80.4	..	63.4	72.4	73.6	53.9	68.2	67.9	62.7	69.6	42.3	58.7	59.3	82.6	61.6	47.3	68.1	54.7	67.5	44.5	71.7	74.2	70.7	57.4	61.1	57.7	61.8	77.5	30.4	64.0
2016 T2	70.3	69.9	59.7	71.8	79.6	..	64.2	72.6	74.5	54.6	70.2	69.2	63.2	70.0	43.5	59.9	60.1	83.8	62.0	48.5	69.2	57.2	68.6	45.0	72.5	74.5	71.5	58.1	61.6	58.1	63.9	79.4	32.7	64.3
2016 T3	69.6	71.0	60.4	71.0	79.5	..	64.6	73.7	74.1	55.1	68.8	70.0	63.1	70.2	44.0	60.7	60.4	84.5	61.3	47.9	69.5	58.6	68.6	45.5	73.2	74.7	71.6	58.3	62.3	58.5	63.6	79.9	31.4	64.0
2016 T4	70.1	70.2	62.4	71.5	80.7	..	65.6	74.2	73.3	55.4	69.0	68.2	62.9	70.7	43.3	61.0	60.7	83.2	61.9	48.2	69.3	59.6	69.2	45.3	72.9	74.2	72.6	58.4	62.4	58.9	64.7	78.3	30.8	64.6
2016	69.9	70.2	60.7	71.2	80.0	..	64.5	73.2	73.9	54.7	69.1	68.8	63.0	70.1	43.3	60.1	60.1	83.5	61.7	48.0	69.0	57.5	68.5	45.1	72.6	74.4	71.6	58.1	61.9	58.3	63.5	78.8	31.3	64.2
2017 T1	69.7	70.3	60.6	70.9	78.9	..	65.3	73.4	72.7	55.0	71.1	68.3	62.6	71.2	43.6	60.3	62.0	83.0	62.4	48.1	69.1	59.1	68.0	44.8	72.9	73.5	72.4	58.9	62.6	59.9	65.3	78.6	30.9	64.4
2017 T2	70.9	70.7	60.9	72.2	78.4	..	65.6	73.6	73.7	56.1	70.1	70.3	63.6	71.1	45.3	61.0	62.2	84.5	62.3	49.1	70.8	57.5	69.2	44.9	73.8	74.3	72.0	59.9	63.7	60.1	65.8	79.6	33.1	65.0
2017 T3	71.1	71.2	61.8	71.8	78.5	..	66.6	74.3	74.1	56.3	71.7	70.0	63.4	71.0	45.1	61.6	62.5	82.9	62.3	48.8	70.6	60.9	69.5	44.8	74.4	74.2	73.4	59.5	64.8	60.6	67.4	80.5	32.6	65.1
2017 T4	72.1	71.0	62.3	72.4	79.6	..	66.9	74.9	74.0	56.4	73.1	70.2	63.5	71.5	44.4	61.6	63.3	81.9	62.7	49.3	70.6	58.2	69.2	45.3	74.5	73.9	74.1	59.4	65.2	60.5	67.9	79.2	32.9	65.2
2017	70.9	70.8	61.4	71.8	78.9	50.2	66.1	74.1	73.7	55.9	71.5	69.7	63.3	71.2	44.6	61.6	61.1	83.5	63.1	62.4	48.8	70.3	58.9	45.1	73.9	74.0	73.9	59.4	64.1	60.3	66.6	79.4	32.4	64.9
2018 T1	71.2	70.6	62.3	72.1	78.9	..	66.8	74.2	74.5	56.1	71.9	70.4	63.3	71.4	44.2	61.6	62.3	81.7	63.3	48.7	70.4	58.9	70.4	44.8	74.4	74.7	73.8	60.0	65.6	61.1	67.6	78.9	32.3	64.9
2018 T2	71.9	70.4	61.9	73.2	78.4	..	67.3	74.0	75.5	57.3	72.2	73.2	64.1	71.3	46.4	62.5	63.3	83.4	63.6	50.0	71.0	58.0	70.9	45.9	75.4	75.4	73.8	61.4	66.7	60.6	68.4	80.6	33.8	65.7
2018 T3	71.7	71.4	63.9	72.6	79.1	..	67.8	74.8	74.9	57.4	71.9	72.1	64.1	71.2	46.4	62.4	63.5	84.1	63.9	49.2	73.2	59.4	70.6	45.6	76.0	75.2	74.8	61.4	66.8	61.4	69.2	81.0	33.4	65.7
2018 T4	72.2	70.8	64.3	72.8	79.1	..	68.3	75.5	74.7	57.8	72.2	71.8	64.1	71.7	46.0	62.4	63.9	82.7	63.3	49.6	72.1	58.4	71.2	46.2	76.3	75.1	74.0	61.3	66.5	62.0	69.8	80.0	32.8	66.2
2018	71.8	70.8	63.1	72.7	78.9	..	67.5	74.6	74.9	57.1	72.0	71.9	63.9	71.4	45.8	62.3	63.2	83.0	63.5	49.4	71.7	58.7	70.8	45.6	75.5	75.1	74.1	60.8	66.4	61.3	68.7	80.1	33.0	65.6
2019 T1	71.8	70.7	63.6	72.1	78.6	..	68.1	74.7	72.6	57.6	71.2	71.3	64.0	72.0	46.6	62.4	64.1	82.6	64.1	49.6	72.1	57.7	69.5	45.9	76.1	74.8	73.9	60.3	65.5	62.5	69.1	79.4	32.0	65.6
2019 T2	72.7	70.4	64.2	73.8	79.3	..	67.7	75.0	74.2	58.5	71.1	73.7	64.6	72.3	48.6	62.8	63.6	82.9	63.6	50.8	72.3	60.2	71.1	47.2	76.6	75.2	73.9	61.5	67.4	61.9	70.3	80.4	33.1	66.2
2019 T3	72.9	71.7	64.7	73.6	79.5	..	68.1	75.7	74.5	58.3	72.1	73.7	64.1	71.7	48.5	62.8	63.8	81.6	63.2	49.9	73.1	59.6	71.7	47.2	77.0	75.8	74.1	61.6	67.1	62.4	70.1	81.0	32.5	66.5
2019 T4	73.1	71.4	64.6	73.7	80.1	..	68.1	75.8	73.8	59.1	73.4	73.0	64.8	72.4	48.0	62.8	65.0	81.7	63.1	50.3	73.2	59.2	71.9	47.9	77.0	75.0	74.1	60.9	67.2	62.4	70.4	80.2	31.9	67.2
2019	72.6	71.1	64.3	73.3	79.4	..	68.0	75.3	73.8	58.4	72.0	72.9	64.4	72.1	47.9	62.7	64.1	82.2	63.5	50.2	72.7	59.2	71.0	47.1	76.7	75.2	74.0	61.1	62.3	70.0	80.3	32.4	66.4	
2015 T1	61.2	57.2	46.9	63.7	69.0	..	58.3	60.1	57.1	49.6	61.7	54.1	49.1	61.1	41.1	63.0	63.5	76.6	76.8	48.0	58.4	61.7	61.3	35.6	62.9	63.3	66.8	56.0	63.3	59.7	49.3	59.1	24.5	57.2
2015 T2	61.7	58.1	45.9	64.4	69.3	..	60.2	60.9	55.9	50.9	65.5	52.3	49.2	62.2	46.4	62.9	55.5	82.6	75.4	49.7	65.3	68.7	61.5	35.5	54.4	63.6	66.5	46.1	67.0	55.3	53.8	60.4	27.2	57.3
2015 T3	61.0	58.5	46.7	64.0	68.9	..	58.6	60.5	57.7	51.9	68.8	54.2	49.6	63.7	46.5	60.6	57.0	75.8	75.9	49.1	67.4	61.5	58.0	40.1	52.4	64.3	65.7	43.4	65.3	50.6	56.1	61.6	26.9	56.4
2015 T4	61.6	59.0	47.0	64.8	70.0	..	60.2	59.0	58.6	51.3	66.4	54.9	47.5	63.0	43.9	57.5	57.3	72.3	76.8	49.2	70.7	63.9	60.5	38.5	52.0	64.1	67.8	51.4	65.0	46.9	53.0	61.7	27.4	58.5
2015	61.4	58.2	46.6	64.2	69.3	65.1	59.3	60.1	57.3	50.9	65.4	53.9	48.8	62.5	44.4	61.0	55.8	76.8	76.2	49.0	65.2	63.3	37.4	52.9	63.8	66.7	49.3	65.2	53.1	53.0	60.7	26.5	57.4	
2016 T1	61.5	58.6	45.9	64.7	70.7	..	61.8	60.7	62.6	50.1	64.4	51.3	48.3	62.3	42.1	61.0	56.2	77.8	75.7	47.7	67.2	64.8	60.9	40.3	53.2	65.2	67.5	51.1	64.4	54.4	54.9	60.3	24.3	57.9
2016 T2	61.9	58.8	46.8	65.7	69.7	..	63.4	60.7	62.8	52.4	70.2	52.7	48.3	63.2	45.4	65.9	57.5	91.4	77.0	48.6	63.8	61.2	60.9	39.9	55.8	64.0	67.7	47.6	67.9	54.1	56.5	61.3	26.3	58.4
2016 T3	62.1	58.9	46.3	65.5	69.2	..	61.7	60.2	59.4	53.4	65.9	53.7	48.8	63.6	46.2	64.9	57.9	84.9	78.0	49.8	63.4	62.2	60.2	38.5	55.6	64.5	68.1	51.4	68.7	64.6	54.0	61.7	25.7	58.6
2016 T4	62.6	59.5	47.5	65.1	69.4	..	66.1	60.6	61.1	52.8	63.5	49.8	47.1	63.4	41.0	70.5	57.9	86.3	77.7	48.9	67.7	64.4	60.5	40.8	56.4	63.7	70.2	62.7	70.3	60.4	55.3	61.8	26.4	59.0
2016	62.0	58.9	46.6	65.3	69.8	..	63.3	60.5	61.5	52.2	66.0	51.9	48.1	63.1	43.7	65.5	57.4	85.3	77.1	48.8	65.5	63.1	60.6	39.9	55.2	64.3	68.4	53.4	67.8	58.1 </				

Tableau d'annexe 2.A.4. Taux de chômage trimestriels selon le lieu de naissance dans les pays de l'OCDE, 2015-19

En pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans

	AUS	AUT	BEL	CAN	CHE	CHL	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HUN	IRL	ISL	ISR	ITA	LTU	LUX	LVA	MEX	NLD	NOR	NZL	POL	PRT	SVK	SVN	SWE	TUR	USA	
Nés dans le pays	2015 T1	6.9	4.6	6.9	7.3	2.9	..	6.0	4.5	5.9	22.2	6.5	9.3	9.9	5.4	25.8	7.8	9.5	3.6	5.6	12.5	10.1	4.6	10.7	4.4	6.7	3.1	6.3	8.7	13.9	12.5	9.5	6.4	11.4	6.1
	2015 T2	6.1	4.6	6.5	6.9	2.8	..	4.9	4.2	5.2	20.9	6.5	10.5	9.1	5.4	24.1	6.9	9.6	5.3	5.1	11.8	9.5	-	9.9	4.5	6.2	3.6	5.9	7.5	12.2	11.3	9.1	6.4	9.5	5.5
	2015 T3	6.1	4.7	6.9	6.9	3.7	..	4.9	3.9	5.5	19.9	5.2	8.0	9.1	5.4	23.6	6.5	9.0	3.3	5.9	10.2	8.5	5.3	9.5	4.8	6.0	3.6	6.3	7.1	12.2	11.3	8.5	4.7	10.2	5.5
	2015 T4	5.8	4.6	7.1	6.4	3.3	..	4.5	3.9	5.2	19.7	6.2	8.5	9.8	4.8	23.9	6.2	8.4	3.1	5.5	11.4	9.1	4.3	9.8	4.3	6.0	3.2	5.5	7.0	12.6	11.0	8.2	4.6	10.6	5.1
	2015	6.2	4.6	6.8	6.9	3.2	7.9	5.1	4.1	5.4	20.7	6.1	9.1	9.5	5.2	24.4	6.8	9.1	3.9	5.5	11.5	9.3	4.4	9.9	4.5	6.2	3.4	6.0	7.6	12.7	11.5	8.8	5.5	10.4	5.6
	2016 T1	6.4	5.0	6.4	7.6	3.2	..	4.4	4.1	5.6	19.5	6.4	9.3	9.8	4.9	24.2	6.0	8.1	3.2	5.3	11.7	8.5	3.8	10.4	4.2	6.2	4.1	5.9	7.1	12.4	10.4	8.3	5.6	11.0	5.5
	2016 T2	5.8	4.9	6.6	6.8	3.0	..	3.9	3.7	5.4	18.8	6.5	9.7	8.8	4.8	22.6	5.1	8.4	3.8	4.9	11.3	8.1	3.1	9.8	4.1	5.7	4.0	5.2	6.2	11.2	9.7	7.6	5.6	9.5	5.1
	2016 T3	5.7	4.7	6.3	7.0	3.7	..	4.0	3.5	5.7	17.9	7.2	7.2	8.8	5.0	22.1	4.9	7.7	2.3	5.5	10.7	7.6	5.1	9.6	4.2	5.0	4.1	5.2	6.0	10.9	9.6	7.1	4.2	11.4	5.3
	2016 T4	5.5	4.3	5.6	6.3	2.9	..	3.6	3.3	5.4	17.6	6.5	7.7	9.5	4.6	22.8	4.4	6.7	2.6	5.0	11.9	7.8	3.6	9.5	3.7	4.9	3.5	5.7	5.6	10.7	9.2	8.0	4.3	12.2	4.8
	2016	5.8	4.7	6.3	6.9	3.2	..	4.1	3.6	5.5	18.5	6.7	8.7	9.2	4.8	23.0	5.1	7.7	3.0	5.2	11.4	8.0	3.9	9.8	4.0	5.4	3.9	5.5	6.2	11.3	9.7	7.7	4.9	11.0	5.2
	2017 T1	6.3	4.4	6.2	7.2	3.5	..	3.5	3.6	5.7	17.6	6.0	9.2	9.2	4.4	22.6	4.5	6.9	3.2	4.5	11.9	8.4	4.8	9.5	3.5	4.9	3.6	5.7	5.4	10.3	8.8	7.5	5.0	12.8	5.0
	2017 T2	5.6	4.0	5.6	6.4	3.1	..	3.0	3.3	4.9	16.1	7.3	9.8	8.4	4.2	20.6	4.3	6.9	3.6	4.4	10.6	7.3	4.9	9.3	3.6	4.5	3.4	5.0	5.0	9.2	8.2	6.5	5.2	10.3	4.5
	2017 T3	5.4	4.4	5.9	6.2	3.9	..	2.8	3.1	5.5	15.3	5.2	7.2	8.5	4.4	19.6	4.1	6.6	2.2	4.6	10.4	6.6	3.9	9.0	3.7	4.0	3.2	4.8	4.8	8.6	8.0	6.2	4.0	10.6	4.7
	2017 T4	5.4	4.0	5.4	5.3	3.4	..	2.4	3.0	4.4	15.4	5.1	7.2	8.5	4.1	20.4	3.8	5.6	2.3	4.4	10.9	6.8	3.5	8.3	3.5	3.8	3.0	4.9	4.5	8.3	7.8	5.6	3.8	10.4	4.1
	2017	5.7	4.2	5.7	6.3	3.5	8.3	2.9	3.3	5.1	16.1	5.9	8.4	8.6	4.3	20.8	4.2	6.5	2.8	4.5	11.0	7.3	4.3	9.0	3.6	4.3	3.3	5.1	4.9	9.1	8.2	6.5	4.5	11.0	4.6
	2018 T1	6.2	3.9	4.8	6.2	3.6	..	2.4	3.1	4.5	15.5	6.5	8.5	8.8	4.1	20.4	3.9	5.2	2.9	3.7	11.3	7.3	3.9	8.4	3.3	3.9	2.8	4.9	4.2	7.9	7.2	5.8	4.3	10.7	4.5
	2018 T2	5.5	3.4	4.9	5.9	3.1	..	2.2	3.0	4.0	14.2	4.7	8.0	8.0	3.9	18.4	3.6	5.7	3.2	4.1	10.5	6.1	3.8	7.8	3.5	3.4	3.0	4.6	3.6	6.9	6.7	5.2	4.4	9.8	4.1
	2018 T3	5.2	3.8	5.0	5.9	3.5	..	2.4	2.8	4.3	13.7	5.5	6.1	8.2	4.1	17.7	3.8	5.7	1.7	4.6	9.1	5.7	5.5	7.1	3.6	3.2	3.0	4.2	3.9	6.9	6.4	4.9	3.6	11.3	4.1
	2018 T4	4.9	3.5	4.3	5.0	3.3	..	2.1	2.7	4.4	13.5	4.0	5.7	8.4	3.8	17.8	3.6	5.1	2.2	4.6	10.4	6.0	4.6	7.1	3.4	3.0	2.8	4.8	3.9	6.7	6.1	4.3	3.2	12.5	3.8
	2018	5.4	3.7	4.7	5.7	3.4	..	2.3	2.9	4.3	14.2	5.2	7.1	8.3	4.0	18.6	3.7	5.4	2.5	4.3	10.3	6.3	4.5	7.6	3.4	3.4	2.9	4.6	3.9	7.1	6.6	5.1	3.9	11.1	4.1
2019 T1	5.5	3.7	4.4	6.1	3.4	..	2.1	2.8	5.2	13.7	4.5	7.0	8.4	3.7	18.0	3.6	4.6	2.9	4.0	10.7	6.7	3.7	7.1	3.5	3.2	2.9	5.1	4.0	6.6	5.9	4.6	5.0	15.0	4.3	
2019 T2	5.2	3.4	4.2	5.4	3.0	..	1.9	2.6	4.3	13.0	5.2	7.4	7.5	3.6	15.8	3.4	5.3	4.5	3.9	9.4	6.5	3.2	6.5	3.7	2.9	2.9	4.2	3.3	6.2	5.8	4.0	4.9	13.0	3.8	
2019 T3	5.2	3.5	4.2	5.6	3.4	..	2.1	2.6	4.8	13.0	3.9	5.8	7.7	4.0	15.6	3.5	5.2	3.3	4.2	8.9	6.3	4.3	6.2	3.9	2.9	2.9	4.4	3.2	6.3	6.0	4.7	4.2	14.3	4.0	
2019 T4	5.0	3.4	4.3	5.0	2.8	..	2.0	2.6	4.7	12.7	3.9	5.7	7.7	3.6	15.9	3.4	4.2	3.3	4.0	9.6	6.6	4.9	6.0	3.5	2.9	2.8	4.6	2.9	6.8	5.8	4.1	3.8	13.5	3.6	
2019	5.2	3.5	4.3	5.5	3.2	..	2.0	2.6	4.7	13.1	4.4	6.5	7.8	3.7	16.3	3.5	4.8	3.5	4.0	9.6	6.5	4.1	6.5	3.6	3.0	2.9	4.6	3.3	6.5	5.9	4.3	4.5	13.9	3.9	
Nés à l'étranger	2015 T1	6.6	11.4	18.2	7.4	7.8	..	7.8	8.0	12.7	32.7	8.3	18.9	18.0	6.5	36.1	7.2	12.7	11.4	4.1	17.1	11.6	9.6	8.3	4.6	13.2	11.4	6.5	10.7	17.7	-	13.9	17.3	12.3	5.7
	2015 T2	6.1	11.1	18.2	7.4	7.5	..	6.9	7.7	13.0	30.4	7.8	18.0	17.6	6.7	30.9	6.0	11.5	-	4.1	15.6	11.5	6.3	10.5	5.3	12.3	9.7	6.1	15.2	13.8	-	11.6	17.3	10.5	4.9
	2015 T3	6.6	9.7	14.9	7.8	8.0	..	6.3	7.4	12.3	28.3	6.5	17.2	16.6	6.6	29.8	6.6	11.3	6.6	4.2	13.8	10.0	9.8	14.4	6.1	11.1	10.0	6.1	8.8	13.7	-	10.6	14.8	15.2	4.7
	2015 T4	5.6	10.6	16.8	7.2	8.1	..	6.3	7.8	10.9	27.9	8.5	15.9	17.2	6.1	31.2	7.5	10.3	-	4.6	16.1	-	7.8	12.1	5.4	11.9	10.5	5.4	-	13.8	-	11.8	15.5	13.3	4.5
	2015	6.2	10.7	17.0	7.5	7.9	5.8	6.8	7.7	12.2	29.8	7.8	17.5	17.3	6.4	32.0	6.8	11.4	7.0	4.3	15.7	9.8	8.7	11.3	5.4	12.1	10.4	6.0	10.6	14.8	13.6	11.9	16.2	12.8	5.0
	2016 T1	6.3	11.6	17.7	8.1	9.5	..	6.7	7.2	12.0	28.9	8.9	18.6	18.1	6.1	33.3	7.3	10.0	-	4.6	15.9	9.2	7.5	11.3	3.3	11.9	9.8	5.4	12.7	16.7	-	14.2	16.9	13.0	4.8
	2016 T2	5.8	11.2	14.4	7.7	7.5	..	5.9	6.7	10.9	26.8	6.7	18.8	16.0	5.5	29.0	5.3	10.0	-	3.6	14.6	10.4	8.4	8.9	4.6	10.5	10.0	5.0	13.6	12.0	-	9.8	16.5	10.2	4.0
	2016 T3	5.8	11.9	15.9	7.6	7.9	..	5.7	7.0	11.5	24.5	12.0	15.4	15.6	5.5	28.6	4.8	9.6	5.0	3.9	13.7	8.4	8.6	11.5	5.9	10.3	9.5	4.9	10.9	12.0	-	11.0	15.1	14.2	4.3
	2016 T4	5.9	11.1	15.0	6.9	7.9	..	5.2	6.5	11.3	24.4	8.1	16.4	17.1	5.1	32.0	5.6	7.7	-	3.9	15.4	7.4													

Tableau d'annexe 2.A.5. Taux de chômage trimestriels selon le lieu de naissance et le sexe dans les pays de l'OCDE, 2015-19

En pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans

Hommes	AUS	AUT	BEL	CAN	CHE	CHL	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HUN	IRL	ISL	ISR	ITA	LTU	LUX	LVA	MEX	NLD	NOR	NZL	POL	PRT	SVK	SVN	SWE	TUR	USA	
Nés dans le pays	2015 T1	7.0	5.1	7.6	8.7	3.2	5.2	5.0	6.2	20.9	7.8	10.3	10.4	5.9	22.3	7.8	11.4	3.0	5.6	12.2	11.2	4.4	11.6	4.4	6.4	3.5	5.7	8.6	13.2	11.8	8.6	6.6	10.5	6.7	
	2015 T2	6.2	5.0	7.1	7.9	2.8	4.1	4.5	5.2	19.5	6.6	11.1	9.5	5.8	20.7	6.8	10.9	4.7	5.0	11.5	10.7	-	11.5	4.4	5.9	4.2	5.2	7.4	12.3	10.1	8.3	6.6	8.5	5.8	
	2015 T3	6.4	5.1	7.1	7.2	3.6	4.0	4.2	5.1	18.4	4.7	8.3	9.4	5.7	20.0	6.2	10.3	3.1	5.6	9.8	9.1	4.8	11.2	4.6	5.7	3.9	5.9	6.8	12.0	10.1	7.2	5.0	8.8	5.4	
	2015 T4	6.1	4.8	7.7	7.4	3.1	3.7	4.2	5.1	18.3	6.1	9.1	10.2	5.0	20.4	6.0	10.3	4.1	4.9	11.0	9.8	5.0	11.1	4.2	5.7	3.4	5.2	6.9	12.7	9.6	7.9	4.7	9.5	5.5	
	2015	6.4	5.0	7.4	7.8	3.2	4.3	4.5	5.4	19.3	6.3	9.7	9.9	5.6	20.9	6.7	10.7	3.7	5.3	11.1	10.2	4.4	11.3	4.4	5.9	3.7	5.5	7.4	12.6	10.4	8.0	5.7	9.3	5.8	
	2016 T1	6.7	5.4	6.7	9.2	3.4	3.8	4.3	5.7	18.1	7.1	10.1	10.4	5.2	20.4	6.0	9.9	4.0	5.1	11.4	9.8	3.1	11.5	4.2	5.9	4.9	5.4	7.1	12.8	9.4	7.8	6.1	10.1	5.9	
	2016 T2	5.7	5.4	6.7	8.0	2.9	3.5	4.0	5.2	17.2	7.8	9.9	9.2	5.1	18.8	5.3	9.8	3.2	4.9	10.6	9.6	-	10.9	4.1	5.4	5.2	4.8	6.4	11.3	8.6	7.0	5.9	8.7	5.3	
	2016 T3	5.9	4.9	6.2	7.4	3.5	3.4	3.8	5.2	16.4	7.1	7.3	8.6	5.3	18.2	4.9	9.2	2.1	5.1	10.1	8.9	5.8	11.3	4.1	4.6	4.6	5.1	5.8	10.7	8.7	6.6	4.5	9.5	5.3	
	2016 T4	5.8	4.6	6.1	7.1	2.8	3.0	3.6	5.3	16.3	7.3	8.2	9.7	5.0	19.0	4.4	7.8	2.4	4.6	11.2	9.2	3.7	11.1	3.6	4.5	4.2	5.4	5.5	10.7	8.6	8.0	4.6	10.3	5.1	
	2016	6.0	5.1	6.5	7.9	3.2	3.4	3.9	5.3	17.0	7.3	8.9	9.5	5.2	19.1	5.2	9.2	2.9	4.9	10.8	9.4	3.9	11.2	4.0	5.1	4.7	5.2	6.2	11.4	8.8	7.4	5.3	9.7	5.4	
	2017 T1	6.4	5.1	6.0	8.7	3.8	2.8	4.0	5.8	16.0	6.2	9.9	9.2	5.0	19.0	4.4	7.4	3.5	4.4	11.1	10.5	5.9	10.6	3.4	4.5	4.4	4.9	5.5	10.0	8.8	7.6	5.5	11.8	5.5	
	2017 T2	5.8	4.7	5.5	7.4	3.1	2.4	3.7	4.8	14.5	7.9	10.1	8.6	4.7	17.1	4.0	7.6	3.7	4.3	10.0	8.9	6.1	10.8	3.5	4.0	3.9	5.0	5.2	8.8	8.0	5.7	5.6	9.0	4.7	
	2017 T3	5.9	4.6	6.1	6.3	3.9	2.2	3.3	5.4	13.7	5.8	7.2	8.5	4.8	15.9	3.7	7.2	2.0	4.4	9.6	7.8	3.6	9.6	3.5	3.7	3.5	4.3	4.7	7.9	7.8	5.3	4.2	8.4	4.6	
	2017 T4	5.8	4.3	5.5	5.8	3.5	2.0	3.2	4.1	13.9	5.3	7.9	8.5	4.4	16.6	3.3	6.3	2.3	4.2	10.3	7.9	3.4	8.8	3.4	3.6	3.6	4.5	4.4	8.1	7.3	5.2	4.0	8.9	4.4	
	2017	5.9	4.7	5.8	7.0	3.6	2.4	3.5	5.0	14.5	6.3	8.8	8.7	4.7	17.1	3.9	7.1	2.9	4.3	10.3	8.8	4.7	10.0	3.5	4.0	3.8	4.7	4.9	8.7	8.0	5.9	4.8	9.5	4.8	
	2018 T1	6.4	4.4	5.1	7.3	3.5	2.0	3.5	4.4	14.0	7.1	8.8	8.8	4.4	16.5	3.5	5.8	3.3	3.7	10.4	8.9	4.4	9.3	3.2	3.8	3.2	4.5	4.1	7.8	7.0	5.5	4.6	9.4	5.0	
	2018 T2	5.9	3.6	4.6	6.6	3.0	1.8	3.4	4.2	12.8	4.9	8.4	8.1	4.1	14.8	3.5	6.2	3.7	4.1	9.9	6.8	3.9	9.5	3.5	3.4	3.6	4.5	3.8	6.8	6.3	4.9	4.7	8.5	4.4	
	2018 T3	5.6	3.8	5.3	5.8	3.5	1.9	3.0	4.2	12.2	5.1	5.9	8.3	4.3	13.8	3.4	6.0	1.5	4.6	8.5	6.1	5.3	8.1	3.4	3.2	3.4	4.5	4.0	6.5	6.1	4.4	3.7	9.4	3.9	
	2018 T4	5.4	3.6	4.6	5.5	3.0	1.6	2.9	4.4	12.0	3.4	6.2	8.4	4.1	13.9	3.6	5.4	2.4	4.6	9.8	6.4	5.0	7.8	3.3	3.1	2.9	5.0	3.7	6.3	5.6	4.0	3.2	11.4	4.0	
	2018	5.8	3.8	4.9	6.3	3.3	1.8	3.2	4.3	12.7	5.1	7.3	8.4	4.2	14.8	3.5	5.8	2.7	4.2	9.7	7.0	4.7	8.7	3.3	3.4	3.3	4.6	3.9	6.9	6.2	4.7	4.0	9.7	4.3	
2019 T1	5.8	3.9	4.9	7.2	3.0	1.9	3.0	4.8	12.1	4.5	7.9	8.5	4.1	14.3	3.6	5.0	3.6	4.1	10.3	7.3	4.3	7.8	3.4	3.2	3.1	4.8	3.5	6.2	5.8	4.0	5.0	13.9	4.8		
2019 T2	5.4	3.5	4.5	6.2	3.2	1.7	2.8	4.3	11.6	4.6	8.1	7.8	4.1	12.8	3.5	5.8	5.0	3.8	9.0	7.2	4.0	8.2	3.7	3.0	3.1	4.0	3.2	6.0	5.8	3.6	4.9	12.0	4.1		
2019 T3	5.7	3.7	4.4	5.7	3.5	1.8	3.0	4.7	11.4	3.3	6.0	7.9	4.3	12.3	3.3	5.6	3.3	3.8	8.3	7.2	4.3	6.7	3.9	3.0	3.1	4.3	2.9	5.8	5.8	4.5	4.0	12.5	4.0		
2019 T4	5.5	3.7	5.2	5.8	2.7	1.8	3.0	4.5	11.4	3.4	6.4	7.9	3.9	13.0	3.2	4.7	3.5	3.7	8.7	7.7	4.7	6.2	3.5	3.1	3.1	4.6	2.6	6.2	5.4	3.7	4.1	11.9	3.8		
2019	5.6	3.7	4.7	6.2	3.1	1.8	2.9	4.6	11.6	4.0	7.1	8.0	4.1	13.1	3.4	5.3	3.9	3.8	9.0	7.4	4.3	7.3	3.6	3.1	3.1	4.4	3.1	6.1	5.7	4.0	4.5	12.6	4.1		
Nés à l'étranger	2015 T1	6.2	11.7	18.2	7.2	7.8	7.1	8.5	11.0	33.2	-	19.1	18.3	5.5	35.9	6.2	13.5	17.0	4.7	15.8	-	8.0	-	6.1	12.0	10.8	5.9	-	18.5	-	13.8	17.5	10.7	5.6	
	2015 T2	5.7	11.7	21.0	6.8	6.9	6.2	8.3	11.9	29.8	-	17.3	18.9	5.8	31.2	-	13.1	-	4.4	14.5	17.3	6.6	13.4	6.3	12.1	9.6	5.1	-	15.5	-	9.1	17.3	9.5	4.5	
	2015 T3	6.2	10.0	15.7	6.7	7.6	4.2	7.9	11.1	28.5	-	16.1	16.8	6.0	28.9	4.7	13.1	-	3.9	13.1	13.8	8.6	13.7	6.2	10.1	10.6	5.8	-	12.7	-	8.7	15.4	15.3	3.8	
	2015 T4	5.0	11.3	16.8	6.8	8.0	3.8	7.5	9.2	26.6	-	15.6	17.3	5.6	29.5	5.5	11.8	-	4.6	14.7	-	7.6	12.9	4.7	10.3	9.6	5.0	-	12.4	-	8.3	16.1	12.6	4.0	
	2015	5.8	11.1	17.9	6.9	7.6	4.9	5.3	8.1	10.8	29.5	7.0	17.0	17.8	5.7	31.4	5.2	12.9	7.8	4.4	14.5	12.4	7.8	11.7	5.8	11.1	10.2	5.5	8.1	14.9	-	10.0	16.5	12.1	4.4
	2016 T1	5.5	13.0	18.8	8.7	9.5	5.4	7.7	9.7	27.4	-	16.3	18.3	5.3	29.5	5.7	11.5	-	5.1	14.3	-	6.9	-	3.3	10.6	9.9	5.2	-	14.8	-	14.1	18.2	14.3	4.4	
	2016 T2	5.3	12.0	13.5	7.4	6.3	4.6	7.1	10.9	25.7	-	17.2	16.1	4.6	26.1	4.7	10.7	-	3.2	12.5	-	7.3	10.2	6.0	9.6	11.0	4.5	-	11.5	-	9.1	17.3	9.8	3.3	
	2016 T3	5.4	12.8	16.1	6.9	7.2	2.7	7.4	9.8	23.1	11.6	12.8	15.2	4.7	26.2	-	9.4	-	4.2	12.5	-	7.7	12.6	5.0	9.8	8.6	4.8	-	12.7	-	7.7	15.3	14.1	3.5	
	2016 T4	5.3	11.7	15.2	6.6	7.2	5.0	7.0	9.3	22.8	-	14.0	16.0	4.1	28.8	6.1	7.5	-	4.3	13.7	-	7.5	-	5.4	8.1	9.3	4.2	-	13.5	-	6.8	15.9	10.4	3.8	
	2016	5.4	12.4	15.9	7.4	7.6	4.5	7.3	9.9	24.7	9.9	15.1	16.4	4.7	27.6	5.1	9.8	4.5	4.2	13.2	8.2	7.3	10.5	4.9	9.6	9.7	4.7	-	13.1	-	9.4	16.6	12.2	3.8	
	2017 T1	5.9	12.8	14.5	6.9	9.1	3.2	7.7	12.1	24.3	-	15.2	15.7	4.3	29.0	-	7.7	-	4.1	13.8	7.2	12.9	12.9	5.6	10.3	9.8	4.1	-	12.2	-	7.5	16.8	15.4	4.7	
	2017 T2	4.9	10.3	13.6	6.4	6.3	1.8	7.1	9.5	22.4	-	15.3	14.2	4.2	25.0	-	8.1	-	4.3	12.4	5.2	-	-	4.3	8.8	10.0	4.2	-	8.9	-	5.0	16.4	8.7	3.0	
	2017 T3	5.3	10.5	13.3	6.2	6.4	2.4	7.1	8.0	21.2</																									

	AUS	AUT	BEL	CAN	CHE	CHL	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HUN	IRL	ISL	ISR	ITA	LTU	LUX	LVA	MEX	NLD	NOR	NZL	POL	PRT	SVK	SVN	SWE	TUR	USA	
Nés dans le pays	2015 T1	6.7	4.0	6.1	5.7	2.6	..	6.9	4.0	5.6	23.6	5.1	8.4	9.3	4.9	30.3	7.9	7.2	4.3	5.6	13.0	9.0	4.7	9.7	4.3	7.0	2.8	6.9	8.8	14.6	13.4	10.5	6.1	13.4	5.4
	2015 T2	5.9	4.2	5.8	5.7	2.8	..	6.0	3.8	5.2	22.7	6.4	9.8	8.7	4.9	28.3	7.1	7.9	5.9	5.2	12.2	8.3	-	8.2	4.7	6.6	2.9	6.7	7.5	12.1	12.8	9.9	6.2	11.7	5.3
	2015 T3	5.8	4.2	6.7	6.5	3.9	..	6.0	3.5	5.9	21.7	5.8	7.7	8.9	5.1	28.1	6.7	7.5	3.6	6.2	10.9	7.9	5.8	7.8	5.0	6.2	3.4	6.7	7.5	12.5	12.8	10.0	4.5	13.3	5.6
	2015 T4	5.4	4.4	6.4	5.4	3.4	..	5.5	3.6	5.2	21.3	6.3	7.8	9.4	4.5	28.2	6.4	6.2	2.2	6.2	12.0	8.5	-	8.4	4.5	6.3	3.0	5.8	7.2	12.5	12.6	8.5	4.4	13.1	4.7
	2015	6.0	4.2	6.2	5.8	3.2	8.8	6.1	3.7	5.5	22.3	5.9	8.4	9.0	4.8	28.7	7.0	7.2	4.0	5.8	12.0	8.4	4.4	8.5	4.6	6.5	3.0	6.5	7.8	12.9	12.9	9.7	5.3	12.8	5.2
	2016 T1	6.1	4.5	6.1	5.9	2.9	..	5.0	3.8	5.5	21.3	5.7	8.3	9.2	4.5	28.8	6.0	6.0	2.4	5.6	12.2	7.3	4.7	9.3	4.2	6.6	3.1	6.4	7.0	12.0	11.6	9.0	5.1	12.9	5.0
	2016 T2	5.8	4.4	6.5	5.6	3.1	..	4.6	3.4	5.6	20.7	5.2	9.4	8.4	4.4	27.3	4.9	6.6	4.5	4.8	12.1	6.7	-	8.7	4.1	6.0	2.8	5.6	6.0	11.1	11.0	8.3	5.2	11.3	4.9
	2016 T3	5.5	4.6	6.4	6.6	3.9	..	4.8	3.2	6.3	19.6	7.3	7.1	9.1	4.6	27.0	4.9	6.0	2.6	6.0	11.5	6.4	4.4	7.9	4.4	5.4	3.7	5.4	6.2	11.0	10.7	7.6	3.9	15.3	5.2
	2016 T4	5.1	4.0	5.1	5.4	3.0	..	4.3	2.9	5.6	19.1	5.6	7.1	9.2	4.0	27.6	4.5	5.3	2.9	5.4	12.8	6.5	-	7.8	3.7	5.3	2.6	6.0	5.8	10.7	10.0	7.9	4.0	16.1	4.4
	2016	5.6	4.4	6.0	5.9	3.2	..	4.7	3.3	5.7	20.2	5.9	8.0	9.0	4.4	27.7	5.1	6.0	3.1	5.4	12.2	6.7	4.0	8.4	4.1	5.8	3.0	5.9	6.3	11.2	10.8	8.2	4.5	13.9	4.9
	2017 T1	6.2	3.7	6.4	5.6	3.2	..	4.3	3.2	5.5	19.4	5.9	8.5	9.1	3.7	27.1	4.7	6.2	2.8	4.5	12.8	6.3	3.5	8.4	3.7	5.4	2.8	6.5	5.4	10.7	8.8	7.4	4.4	14.8	4.5
	2017 T2	5.5	3.3	5.7	5.4	3.1	..	3.8	2.8	5.0	17.9	6.5	9.4	8.1	3.7	25.0	4.7	6.0	3.5	4.6	11.5	5.6	3.5	7.7	3.8	4.9	2.9	4.9	4.8	9.6	8.3	7.4	4.9	13.2	4.3
	2017 T3	5.0	4.0	5.6	6.1	3.9	..	3.5	2.9	5.7	17.2	4.5	7.3	8.5	4.1	24.4	4.7	5.9	2.3	4.9	11.4	5.5	4.3	8.3	3.9	4.4	3.0	5.4	5.0	9.3	8.3	7.2	3.9	15.1	4.7
	2017 T4	4.9	3.7	5.2	4.7	3.3	..	2.9	2.8	4.6	17.1	4.9	6.5	8.4	3.8	25.3	4.5	4.9	2.3	4.7	11.8	5.8	3.6	7.7	3.7	4.0	2.3	5.3	4.6	8.4	8.5	6.2	3.5	13.6	3.7
	2017	5.4	3.7	5.7	5.4	3.4	9.2	3.6	2.9	5.2	17.9	5.4	8.0	8.5	3.8	25.4	4.6	5.8	2.8	4.7	11.9	5.8	3.7	8.0	3.7	4.7	2.7	5.5	4.9	9.5	8.5	7.1	4.2	14.2	4.3
	2018 T1	5.9	3.3	4.5	5.0	3.6	..	2.9	2.7	4.6	17.2	5.8	8.1	8.8	3.8	25.3	4.3	4.6	2.4	3.7	12.4	5.8	-	7.4	3.3	3.9	2.3	5.4	4.3	8.1	7.4	6.2	4.0	13.6	4.0
	2018 T2	5.0	3.2	5.2	5.1	3.2	..	2.8	2.5	3.9	15.9	4.5	7.5	7.8	3.6	22.9	3.6	5.2	2.7	4.1	11.3	5.4	3.7	5.9	3.4	3.5	2.4	4.8	3.5	7.0	7.2	5.5	4.1	12.6	3.8
	2018 T3	4.7	3.9	4.6	6.0	3.5	..	3.0	2.5	4.5	15.4	5.8	6.4	8.1	3.9	22.6	4.4	5.4	1.9	4.6	10.0	5.2	5.8	6.1	3.9	3.2	2.5	3.9	3.7	7.2	6.8	5.5	3.5	15.1	4.3
	2018 T4	4.4	3.4	3.9	4.4	3.6	..	2.6	2.4	4.4	15.2	4.6	5.2	8.4	3.5	22.6	3.7	4.7	2.0	4.6	11.2	5.6	4.0	6.5	3.5	2.9	2.6	4.6	4.1	7.1	6.8	4.5	3.2	14.8	3.6
	2018	5.0	3.5	4.5	5.1	3.5	..	2.8	2.5	4.3	15.9	5.2	6.8	8.3	3.7	23.3	4.0	5.0	2.3	4.3	11.2	5.5	4.2	6.5	3.6	3.4	2.5	4.7	3.9	7.3	7.0	5.4	3.7	14.0	3.9
2019 T1	5.2	3.4	3.9	4.8	3.9	..	2.2	2.5	5.7	15.6	4.6	6.0	8.4	3.2	22.5	3.6	4.0	2.1	4.0	11.4	6.2	-	6.4	3.6	3.2	2.8	5.4	4.6	7.0	6.0	5.2	5.0	17.1	3.8	
2019 T2	4.9	3.3	3.8	4.5	2.8	..	2.3	2.3	4.3	14.7	5.8	6.6	7.3	3.1	19.6	3.3	4.7	3.8	4.0	9.9	5.7	-	4.7	3.6	2.7	2.7	4.3	3.3	6.4	5.8	4.4	4.9	15.1	3.6	
2019 T3	4.7	3.3	4.1	5.5	3.4	..	2.5	2.2	4.8	14.8	4.6	5.5	7.6	3.6	19.6	3.8	4.8	3.4	4.7	9.7	5.4	4.3	5.6	3.9	2.8	2.7	4.5	3.4	6.8	6.2	4.9	4.5	18.0	4.1	
2019 T4	4.4	3.1	3.3	4.3	2.9	..	2.3	2.2	4.9	14.2	4.3	5.1	7.4	3.4	19.4	3.6	3.5	3.0	4.3	10.8	5.4	5.2	5.8	3.5	2.7	2.4	4.6	3.2	7.3	6.2	4.5	3.5	16.8	3.4	
2019	4.8	3.3	3.8	4.8	3.3	..	2.3	2.3	4.9	14.8	4.8	5.8	7.7	3.3	20.3	3.6	4.3	3.1	4.3	10.5	5.7	3.8	5.6	3.7	2.8	2.6	4.7	3.6	6.9	6.0	4.8	4.5	16.7	3.7	
Nés à l'étranger	2015 T1	7.2	11.1	18.2	7.5	7.9	..	8.8	7.4	14.4	32.1	-	18.7	17.7	7.6	36.3	8.2	11.6	-	3.6	18.6	-	11.7	9.4	2.0	14.6	12.1	7.1	-	17.0	-	14.0	17.2	15.8	5.9
	2015 T2	6.7	10.5	14.8	8.1	8.2	..	7.7	6.8	14.2	31.1	-	18.7	15.9	7.7	30.7	7.7	9.6	-	3.8	17.0	-	6.0	8.0	3.3	12.6	9.8	7.3	-	12.3	-	15.0	17.4	12.4	5.6
	2015 T3	7.2	9.4	13.9	9.0	8.5	..	9.2	6.8	13.7	28.1	-	18.3	16.2	7.3	30.8	9.0	9.0	-	4.4	14.8	-	11.3	14.9	5.9	12.3	9.3	6.5	-	14.5	-	13.1	14.3	14.9	6.0
	2015 T4	6.3	9.8	16.8	7.7	8.3	..	9.5	8.1	12.8	29.3	-	16.3	17.2	6.7	33.3	9.9	8.6	-	4.7	17.8	-	8.1	11.5	6.7	13.7	11.5	5.7	-	15.0	-	16.2	14.9	14.5	5.1
	2015	6.8	10.2	16.0	8.1	8.2	6.7	8.8	7.3	13.8	30.1	8.6	18.0	16.8	7.3	32.8	8.7	9.7	6.1	4.1	17.0	7.3	9.7	11.0	4.5	13.3	10.7	6.7	13.7	14.7	18.1	14.6	15.9	14.4	5.7
	2016 T1	7.3	10.0	16.2	7.5	9.5	..	8.4	6.5	14.2	30.5	-	20.9	17.8	7.1	37.8	9.2	8.1	-	4.1	17.7	-	8.3	12.9	3.5	13.3	9.3	5.6	-	18.3	-	14.3	15.7	10.2	5.5
	2016 T2	6.5	10.2	15.5	8.1	8.7	..	7.5	6.1	11.0	27.9	-	20.4	15.8	6.5	32.5	5.9	9.1	-	3.9	17.1	-	9.8	7.7	2.1	11.4	8.9	5.5	-	12.4	-	10.6	15.5	11.1	4.8
	2016 T3	6.4	10.8	15.6	8.5	8.8	..	9.3	6.5	13.4	25.9	12.5	18.2	16.1	6.4	31.4	6.2	9.9	-	3.7	15.1	-	9.7	10.5	7.8	10.8	10.4	5.0	-	11.5	-	15.1	14.8	14.4	5.4
	2016 T4	6.7	10.4	14.7	7.4	8.6	..	5.5	5.9	13.7	26.0	-	19.2	18.1	6.4	35.7	5.0	7.9	-	3.5	17.5	-	7.1	10.5	2.4	11.0	9.2	5.3	-	11.7	-	13.1	14.3	16.4	4.9
	2016	6.7	10.4	15.5	7.9	8.9</																													

Tableau d'annexe 2.A.6. Taux de participation trimestriels selon le lieu de naissance dans les pays de l'OCDE, 2015-19
En pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans

Total	AUS	AUT	BEL	CAN	CHE	CHL	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HUN	IRL	ISL	ISR	ITA	LTU	LUX	LVA	MEX	NLD	NOR	NZL	POL	PRT	SVK	SVN	SWE	TUR	USA	
2015 T1	78.1	75.5	68.3	77.2	84.8	...	73.8	78.3	79.2	73.3	75.2	74.8	71.6	77.2	66.5	67.5	69.3	86.8	69.1	63.2	66.3	73.6	75.1	63.0	80.9	78.0	80.4	67.9	72.6	70.7	71.1	82.2	54.7	70.7	
2015 T2	78.2	75.8	68.1	79.0	83.9	...	73.8	78.0	79.4	73.7	77.1	78.2	71.7	76.9	66.8	68.3	70.1	90.6	69.7	63.3	67.1	74.1	75.9	63.5	81.1	79.2	79.3	67.6	72.6	70.5	72.4	84.0	56.6	71.5	
2015 T3	78.2	77.4	68.3	79.5	84.6	...	74.1	78.4	79.6	73.4	78.1	76.8	72.1	77.5	67.3	69.1	70.1	89.4	70.4	62.8	65.9	74.1	76.5	63.8	81.4	79.2	78.6	68.4	72.8	71.1	73.1	84.0	57.1	71.4	
2015 T4	78.9	76.5	68.5	77.7	85.3	...	74.1	78.9	79.3	73.5	76.6	74.6	72.1	77.5	67.2	69.0	69.8	87.5	69.7	63.5	63.8	74.5	76.9	64.3	81.3	77.8	79.2	68.5	73.0	71.4	71.4	82.3	56.1	71.0	
2015	78.3	76.3	68.3	78.4	84.7	64.4	73.9	78.4	79.4	73.5	76.7	76.1	71.9	77.3	66.9	68.5	69.8	88.6	69.7	63.2	65.5	74.1	76.1	63.7	81.2	78.6	79.4	68.1	72.8	70.9	72.0	83.1	56.1	71.1	
2016 T1	78.6	76.2	67.9	77.1	85.6	...	74.2	78.7	80.2	73.4	75.5	75.2	72.2	77.4	67.1	69.1	69.3	87.6	69.2	63.4	62.4	74.7	76.5	63.1	81.1	78.2	79.7	68.5	72.6	71.6	70.5	82.7	55.8	71.2	
2016 T2	78.6	76.9	68.2	78.8	85.1	...	74.6	78.7	81.1	73.6	78.2	78.2	72.1	77.5	67.3	69.8	70.4	90.8	69.5	64.7	64.0	75.8	76.8	63.6	81.4	78.6	79.8	68.6	72.7	71.9	72.3	84.6	57.6	71.7	
2016 T3	77.8	78.2	68.4	79.2	85.8	...	75.2	79.5	81.5	73.6	79.1	76.7	72.3	77.9	67.7	70.5	70.8	90.3	69.9	64.0	65.0	75.7	77.0	64.2	81.4	78.9	80.0	69.1	73.5	72.1	71.9	84.0	57.8	71.9	
2016 T4	78.1	77.1	69.0	78.0	86.0	...	75.5	79.6	80.1	73.3	76.9	74.9	72.4	77.7	67.2	70.5	70.3	88.4	69.5	64.7	65.5	75.6	76.7	63.7	81.3	77.6	81.3	69.0	73.1	72.0	72.5	82.5	57.2	71.4	
2016	78.3	77.1	68.4	78.3	85.6	...	74.7	79.1	80.7	73.5	77.4	76.7	72.2	77.6	67.3	70.0	70.2	89.3	69.5	64.2	64.3	75.5	76.8	63.6	81.3	78.3	80.2	68.8	73.0	71.9	71.8	83.4	57.1	71.5	
2017 T1	78.4	76.4	68.4	77.5	84.5	...	75.3	79.1	79.1	73.1	78.1	75.7	71.9	77.7	67.4	70.1	69.9	88.2	69.2	64.5	64.0	75.5	76.5	63.2	81.1	77.4	81.8	69.1	73.2	72.1	73.4	82.9	56.9	71.3	
2017 T2	78.9	77.2	68.2	79.1	84.4	...	75.4	79.2	79.9	73.2	78.9	78.9	72.4	77.8	67.9	71.0	69.9	91.0	69.7	64.7	62.2	76.2	77.2	63.4	81.6	78.1	79.9	69.7	73.5	72.0	74.2	84.6	58.3	71.9	
2017 T3	78.5	78.0	68.9	79.4	85.0	...	76.1	79.9	80.8	73.3	79.2	77.2	72.5	78.0	67.8	71.6	71.6	92.3	68.1	69.9	64.6	65.8	76.0	78.2	63.5	81.6	77.9	81.2	69.9	74.3	72.2	75.3	84.5	59.1	72.4
2017 T4	79.3	77.5	69.2	78.2	85.1	...	76.0	80.2	79.8	73.0	80.1	76.6	72.4	78.0	67.4	71.5	71.9	86.4	69.6	65.1	63.6	76.2	77.9	63.6	81.5	77.3	82.1	69.5	74.4	72.0	74.8	82.9	58.1	71.6	
2017	78.8	77.7	68.7	78.6	84.8	65.7	75.7	79.6	79.9	73.1	79.1	77.1	72.3	77.9	67.6	71.1	71.9	88.4	69.6	64.7	63.9	76.0	77.5	63.4	81.5	77.7	81.2	69.5	73.9	72.1	74.4	83.7	58.1	71.8	
2018 T1	79.4	76.5	68.8	78.0	84.6	...	75.8	79.6	79.8	72.7	79.6	77.3	72.3	78.0	67.3	71.5	71.1	86.4	69.1	64.7	76.4	63.5	78.0	63.1	81.5	78.1	81.7	69.4	74.3	72.2	74.4	83.1	57.3	71.8	
2018 T2	79.3	77.0	68.6	79.4	84.4	...	76.2	79.4	80.5	73.0	79.1	80.2	72.3	78.8	67.9	71.8	72.0	88.7	69.5	65.5	76.9	64.2	78.1	63.9	81.8	79.1	81.3	70.2	74.1	71.9	75.6	84.9	58.6	72.3	
2018 T3	79.0	78.2	69.9	79.8	85.1	...	76.7	80.1	80.7	73.1	79.5	78.7	72.8	78.1	67.9	72.2	72.6	88.3	70.2	64.2	78.5	65.2	78.4	64.1	82.3	79.2	81.2	70.7	74.7	72.5	76.3	85.0	59.9	72.4	
2018 T4	79.2	77.6	69.8	78.3	84.9	...	76.8	80.3	80.7	72.9	79.4	77.2	72.6	78.2	67.5	72.0	72.1	86.7	69.6	65.0	77.6	65.7	77.5	64.0	82.5	78.6	81.4	70.0	74.3	72.6	75.6	83.4	58.6	72.2	
2018	79.2	77.3	69.3	78.9	84.7	...	76.4	79.9	80.5	72.9	79.4	78.3	72.5	78.0	67.7	71.9	71.9	87.6	69.6	64.8	77.3	64.7	78.0	63.8	82.0	78.7	81.4	70.1	74.4	72.3	75.5	84.1	58.6	72.2	
2019 T1	79.5	77.0	69.3	78.0	84.7	...	76.4	80.0	79.6	72.6	77.7	77.3	72.3	78.1	67.7	72.3	71.8	86.8	69.6	64.8	77.8	64.7	76.7	63.9	82.3	78.4	81.5	70.0	74.2	72.8	75.5	84.1	58.1	72.2	
2019 T2	80.2	77.3	69.9	79.9	84.7	...	76.3	80.1	79.9	73.0	78.6	80.4	72.2	78.0	68.2	72.3	72.2	89.5	69.5	65.1	78.1	65.3	77.2	64.7	82.6	78.9	80.6	70.5	74.4	72.2	76.1	85.1	58.5	72.5	
2019 T3	80.1	78.4	70.6	80.6	85.0	...	76.7	80.5	80.6	73.1	79.5	79.3	72.2	78.2	68.1	72.6	72.7	87.2	69.5	64.6	78.3	66.6	78.0	64.9	82.9	79.9	80.8	71.1	75.0	72.7	76.1	85.3	59.7	73.3	
2019 T4	79.8	77.9	69.8	78.9	85.2	...	76.7	80.7	80.2	73.2	79.5	77.9	72.6	78.5	67.5	72.6	72.8	86.0	68.7	65.1	78.4	65.0	77.9	64.9	82.8	79.1	81.0	70.5	74.9	72.6	74.7	83.6	58.3	72.8	
2019	79.9	77.6	69.9	79.3	84.9	...	76.5	80.3	80.1	73.0	78.8	78.7	72.3	78.2	67.9	72.4	72.4	87.4	69.3	64.9	78.1	65.5	77.5	64.6	82.7	79.1	81.0	70.5	74.6	72.6	75.6	84.5	58.6	72.7	
2015 T1	74.9	71.4	66.1	75.4	82.7	...	76.2	74.2	72.0	78.6	72.3	71.8	67.5	74.3	75.3	76.0	69.2	85.7	81.6	68.8	76.2	70.1	70.6	51.6	70.1	76.4	79.2	72.3	79.8	71.4	65.9	75.7	49.8	72.7	
2015 T2	74.7	73.0	62.1	76.7	83.2	...	76.4	74.0	71.4	79.5	74.5	71.8	67.4	75.1	77.4	77.1	70.2	88.5	80.3	70.0	77.2	73.6	73.5	53.5	70.6	75.7	78.2	65.8	80.5	67.5	70.9	77.3	50.0	72.9	
2015 T3	74.3	72.6	64.7	77.5	82.7	...	75.9	74.3	73.2	78.6	79.6	71.6	67.3	76.5	77.8	77.1	72.0	88.7	81.4	68.7	75.7	78.7	73.1	57.2	68.6	76.6	77.1	63.4	79.6	67.1	71.9	76.3	52.1	72.6	
2015 T4	74.4	72.6	64.1	77.0	83.6	...	76.9	73.8	73.3	78.2	78.6	72.0	66.2	75.6	77.0	74.7	71.4	84.4	82.5	70.5	75.8	80.2	71.5	56.6	68.7	77.6	78.4	70.5	79.3	64.5	69.9	76.6	51.6	73.2	
2015	74.6	72.4	64.2	76.7	83.1	78.4	76.3	74.1	72.5	78.7	76.2	71.8	67.1	75.4	76.9	76.3	70.7	86.8	81.4	69.5	76.1	75.5	72.2	54.7	69.5	76.6	78.2	67.9	79.8	67.6	69.6	76.5	50.9	72.9	
2016 T1	74.8	71.5	64.1	77.0	84.2	...	77.8	73.3	76.1	78.1	74.4	70.5	66.6	75.5	78.0	75.8	70.6	88.2	81.2	69.2	75.9	74.2	73.3	57.9	69.3	77.3	78.4	72.7	81.3	68.0	70.4	76.0	47.3	72.9	
2016 T2	74.5	73.1	63.5	77.8	83.1	...	79.1	72.7	75.1</																										

Tableau d'annexe 2.A.7. Taux de participation trimestriels selon le lieu de naissance et le sexe dans les pays de l'OCDE, 2015-19

En pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans

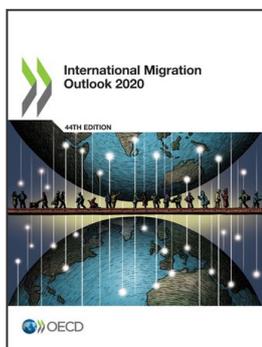
Hommes	AUS	AUT	BEL	CAN	CHE	CHL	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HUN	IRL	ISL	ISR	ITA	LTU	LUX	LVA	MEX	NLD	NOR	NZL	POL	PRT	SVK	SVN	SWE	TUR	USA	
2015 T1	82.8	79.1	72.0	79.5	87.8	..	81.0	81.9	81.5	78.5	78.9	75.8	75.0	81.7	74.3	73.8	76.3	88.8	73.6	72.6	69.7	75.3	78.1	81.7	85.2	79.8	84.8	74.5	75.6	77.6	74.3	83.4	75.9	74.8	
2015 T2	82.8	79.6	72.0	81.9	86.9	..	80.9	81.2	81.9	78.6	80.9	79.1	75.1	81.4	74.5	74.9	77.0	93.0	74.6	73.1	72.4	75.6	78.7	81.9	85.2	80.8	83.8	74.2	75.6	77.2	75.4	85.0	77.3	75.8	
2015 T3	82.8	81.2	71.5	82.8	87.4	..	81.3	82.0	82.3	78.8	82.0	77.8	75.3	82.2	75.0	75.7	77.1	92.6	75.1	73.0	70.7	75.4	78.9	82.2	85.5	80.6	82.9	75.2	76.1	77.7	76.5	84.7	78.4	75.7	
2015 T4	83.1	80.1	71.8	80.4	87.8	..	81.4	82.4	82.1	78.3	79.5	75.5	75.3	82.3	74.9	75.7	76.2	88.6	73.9	73.3	67.9	75.9	79.9	82.4	85.4	79.3	83.8	75.3	76.7	77.7	74.7	83.4	76.8	74.8	
2015	82.9	80.0	71.8	81.1	87.5	76.6	81.1	81.9	81.9	78.6	80.3	77.1	75.2	81.9	74.7	75.0	76.6	90.8	74.3	73.0	69.8	75.6	78.9	82.0	85.3	80.1	83.8	74.8	76.0	77.5	75.2	84.1	77.1	75.3	
2016 T1	83.1	79.4	71.4	79.4	88.3	..	81.5	82.0	82.3	78.3	78.7	76.4	75.4	82.0	74.7	75.8	75.4	90.4	73.0	72.9	67.5	76.1	78.7	81.3	85.4	79.9	84.1	75.2	75.9	77.9	72.9	83.6	76.5	75.2	
2016 T2	82.5	80.7	72.5	81.4	87.9	..	81.6	82.1	83.1	78.2	82.4	80.1	75.2	81.9	74.9	76.7	76.6	93.7	73.7	74.1	68.6	77.6	78.6	81.7	85.6	80.4	84.1	75.4	76.4	78.3	74.6	85.3	78.2	75.9	
2016 T3	82.0	81.8	72.2	82.2	88.8	..	82.3	82.8	83.8	78.5	84.2	78.0	75.2	82.1	75.3	77.2	77.3	93.6	74.5	73.7	68.8	77.2	79.7	82.4	85.4	80.1	84.5	76.0	77.1	78.5	74.9	84.8	78.3	76.5	
2016 T4	82.4	80.9	72.1	80.4	88.6	..	82.3	82.8	82.6	78.1	80.8	76.4	75.5	81.8	74.9	77.2	76.4	91.0	73.4	74.1	69.4	77.2	78.5	82.1	85.4	78.9	85.6	76.0	76.6	78.4	74.6	83.3	77.5	75.4	
2016	82.5	80.7	72.0	80.9	88.4	..	81.9	82.4	83.0	78.3	81.5	77.7	75.3	82.0	74.9	76.7	76.4	92.2	73.7	73.7	68.6	77.0	78.9	81.9	85.5	79.8	84.6	75.7	76.5	78.3	74.3	84.2	77.6	75.7	
2017 T1	82.6	79.7	71.9	79.9	87.5	..	82.1	82.2	81.3	77.7	80.8	76.7	74.9	81.5	75.1	77.1	77.0	90.8	73.0	73.7	66.7	77.3	78.9	81.6	85.1	79.0	86.3	76.0	76.5	78.4	76.0	83.6	77.3	75.3	
2017 T2	82.8	81.2	71.7	81.9	87.8	..	82.4	82.6	82.1	77.9	82.9	80.2	75.6	81.7	75.6	78.2	77.6	94.4	73.9	73.8	64.8	77.3	79.6	81.9	85.4	79.4	84.1	76.5	76.8	78.3	77.3	85.5	78.3	75.9	
2017 T3	82.3	81.9	72.4	82.4	88.2	..	83.0	83.2	82.9	78.4	83.4	78.9	75.8	81.8	75.9	78.7	78.2	91.0	74.2	74.1	68.0	77.2	80.7	82.1	85.3	79.3	84.9	77.1	77.5	78.3	77.8	85.2	79.4	76.5	
2017 T4	82.8	81.3	72.6	80.5	87.9	..	83.0	83.3	82.0	77.7	83.3	78.0	75.6	81.7	75.4	78.7	77.3	88.8	73.2	74.1	66.7	77.6	80.2	81.8	85.3	78.9	86.0	76.7	77.9	77.9	77.1	83.7	77.9	75.5	
2017	82.6	81.0	72.2	81.1	87.8	77.4	82.6	82.8	82.1	77.9	82.6	78.4	75.5	81.7	75.5	78.2	77.5	91.3	73.6	73.9	66.5	77.4	79.9	81.8	85.3	79.2	85.3	76.6	77.1	78.2	77.0	84.5	78.2	75.8	
2018 T1	83.0	79.8	72.4	80.0	87.2	..	82.7	82.9	81.5	77.5	82.8	78.0	75.2	81.8	75.4	78.6	76.9	88.9	72.5	73.5	78.2	66.1	80.0	81.5	85.4	79.7	85.5	76.2	77.5	78.3	76.6	84.0	77.1	76.1	
2018 T2	83.0	81.1	71.8	81.7	87.6	..	82.9	82.7	82.4	77.8	82.7	81.2	75.3	81.6	75.7	78.8	77.1	91.6	72.6	74.3	78.7	68.1	80.8	81.8	85.4	80.8	85.1	76.9	77.3	78.5	78.6	85.7	78.4	76.5	
2018 T3	82.7	82.0	72.7	82.4	88.0	..	83.2	83.5	82.9	78.1	82.8	80.3	75.8	82.1	75.9	79.2	78.1	90.7	73.1	73.6	79.8	67.3	81.8	82.3	85.9	81.2	84.6	77.6	79.1	79.2	86.0	80.3	76.4		
2018 T4	83.0	81.7	72.6	80.4	87.8	..	83.3	83.2	83.3	77.5	83.1	78.6	75.3	82.1	75.6	79.3	77.2	88.9	72.5	74.1	78.7	70.4	78.9	81.8	86.2	80.0	85.4	77.2	77.2	78.7	78.0	84.1	78.5	75.9	
2018	82.9	81.1	72.4	81.1	87.7	..	83.0	83.1	82.5	77.7	82.8	79.5	75.4	81.9	75.6	79.0	77.2	90.0	72.7	73.9	78.8	68.0	84.4	81.8	85.7	80.4	85.2	77.0	77.4	78.6	78.1	84.9	84.7	78.6	76.2
2019 T1	83.3	80.7	72.4	80.1	87.7	..	83.0	83.3	82.1	76.9	80.9	78.7	74.8	81.7	75.3	80.0	76.9	88.9	72.4	73.5	78.7	69.5	79.4	81.7	86.0	79.7	84.9	76.7	77.1	79.0	77.9	84.5	77.4	76.3	
2019 T2	83.8	81.7	73.0	82.4	87.7	..	83.1	83.3	82.2	77.4	81.7	81.8	74.8	81.4	76.0	79.8	77.7	92.6	72.6	73.7	79.6	68.8	79.8	81.8	86.4	80.5	84.0	77.4	76.9	78.6	78.4	85.6	77.9	76.4	
2019 T3	83.7	82.5	73.6	83.2	87.7	..	83.2	83.6	82.8	77.6	83.3	80.7	75.1	82.0	75.9	80.0	78.4	89.8	72.7	73.7	79.3	70.7	80.1	82.3	86.4	81.7	84.1	78.3	78.1	78.8	78.3	85.9	79.5	77.2	
2019 T4	83.1	82.0	72.8	80.9	87.7	..	83.3	83.7	82.7	77.3	81.7	78.8	75.2	82.0	75.5	80.0	78.2	87.6	71.3	73.6	79.4	68.3	79.5	81.8	86.5	81.2	84.4	78.1	77.5	78.7	75.7	84.1	77.9	76.2	
2019	83.5	81.7	72.9	81.6	87.7	..	83.2	83.5	82.5	77.3	81.9	80.0	75.0	81.8	75.7	79.9	77.8	89.7	72.2	73.6	79.2	69.3	79.7	81.9	86.3	80.8	84.4	77.6	77.4	78.8	77.6	85.0	78.2	76.3	
2015 T1	84.3	79.1	75.6	82.4	90.5	..	88.1	83.6	78.0	84.7	77.8	77.5	76.2	83.1	87.7	84.7	78.5	90.5	83.7	80.4	82.2	76.7	74.4	68.5	79.4	80.6	86.8	81.0	84.1	75.6	74.3	80.4	72.7	84.9	
2015 T2	83.5	81.9	71.3	83.9	90.7	..	88.0	82.8	78.8	85.8	79.0	80.0	77.3	83.5	89.1	87.2	79.8	90.5	82.6	82.0	81.0	78.4	83.0	71.3	80.5	80.6	85.1	78.5	84.4	72.1	78.0	81.9	72.0	85.4	
2015 T3	83.2	81.4	76.0	85.3	90.1	..	87.1	83.8	80.0	85.7	84.3	77.6	76.6	84.7	89.8	88.5	81.9	94.1	83.9	82.0	81.9	86.3	80.6	71.4	78.9	82.1	84.3	74.3	83.7	69.0	78.3	81.3	75.5	85.4	
2015 T4	83.4	80.3	72.2	84.3	90.9	..	87.1	83.7	79.7	84.4	83.8	79.0	76.2	84.5	89.4	86.8	80.9	91.0	84.8	83.2	81.8	85.0	76.0	71.6	78.4	82.5	82.0	86.0	82.7	67.1	76.0	81.0	73.6	84.7	
2015	83.6	80.7	73.7	84.0	90.5	88.2	87.6	83.5	79.2	85.2	81.4	78.5	76.6	83.9	89.0	86.9	80.3	91.6	83.7	81.9	81.8	81.7	78.3	70.8	79.3	81.5	85.3	79.5	84.0	71.0	76.7	81.1	73.5	85.1	
2016 T1	83.6	78.6	73.9	84.6	90.2	..	88.1	81.9	80.0	84.9	83.1	77.3	75.8	84.7	89.2	85.8	80.8	94.5	83.7	82.5	81.1	75.9	78.3	73.7	78.7	82.4	86.3	79.0	84.3	65.6	76.4	80.8	71.7	84.6	
2016 T2	83.1	81.3																																	

Femmes	AUS	AUT	BEL	CAN	CHE	CHL	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HUN	IRL	ISL	ISR	ITA	LTU	LUX	LVA	MEX	NLD	NOR	NZL	POL	PRT	SVK	SVN	SWE	TUR	USA
Nés dans le pays	2015 T1	73.2	71.8	64.6	74.7	81.8	66.4	74.7	76.9	67.9	71.5	73.7	68.2	72.7	58.7	61.4	62.3	84.8	64.4	53.6	62.8	71.9	72.2	46.0	76.6	76.1	76.2	61.2	69.7	63.9	67.6	81.0	33.4	66.7
	2015 T2	73.6	72.0	64.0	76.1	80.9	66.4	74.7	76.8	68.6	73.2	77.2	68.5	72.5	59.2	61.9	63.2	88.1	64.7	53.5	61.8	72.6	73.2	46.7	76.9	77.5	74.9	61.1	69.7	63.7	69.2	83.0	35.7	67.3
	2015 T3	73.5	73.6	65.0	76.2	81.7	66.7	74.7	76.9	67.9	74.3	75.7	68.9	72.8	59.6	62.6	63.3	86.2	65.6	52.4	60.8	72.9	74.2	47.0	77.2	77.8	74.5	61.7	69.8	64.5	69.6	83.2	35.7	67.2
	2015 T4	74.7	72.8	65.1	75.0	82.7	66.6	75.4	76.5	68.5	73.8	73.7	69.1	72.8	59.6	62.5	63.4	86.3	65.3	53.6	59.5	73.1	74.0	47.9	77.0	76.2	74.8	61.7	69.5	65.0	68.0	81.1	35.2	67.3
	2015	73.7	72.6	64.7	75.5	81.8	65.5	74.9	76.8	68.3	73.2	75.1	68.7	72.7	59.3	62.1	63.0	86.3	65.0	53.3	61.1	72.6	73.4	46.9	76.9	76.9	75.1	61.4	69.7	64.3	68.6	82.1	35.0	67.1
	2016 T1	74.2	72.9	64.3	74.8	82.8	66.8	75.3	77.9	68.4	72.3	74.0	69.0	72.9	59.5	62.5	63.2	84.7	65.3	53.8	57.4	73.4	74.4	46.5	76.8	76.6	75.5	61.8	69.5	65.3	67.9	81.6	34.9	67.3
	2016 T2	74.6	73.1	63.9	76.1	82.1	67.3	75.1	78.9	68.8	74.1	76.4	69.1	73.2	59.9	63.0	64.4	87.7	65.1	55.1	59.2	74.2	75.1	47.0	77.1	76.7	75.7	61.9	69.3	65.3	69.8	83.8	36.8	67.6
	2016 T3	73.6	74.5	64.5	76.0	82.7	67.8	76.1	79.1	68.6	74.2	75.4	69.4	73.6	60.3	63.9	64.3	86.8	65.2	54.2	61.2	74.2	74.5	47.6	77.3	77.6	75.6	62.2	70.0	65.5	68.8	83.2	37.1	67.5
	2016 T4	73.8	73.2	65.7	75.6	83.2	68.5	76.3	77.6	68.5	73.1	73.4	69.3	73.7	59.7	63.9	64.2	85.7	65.4	55.3	61.7	74.1	75.0	47.0	77.0	76.2	77.2	62.0	69.9	65.4	70.3	81.6	36.6	67.5
	2016	74.1	73.4	64.6	75.6	82.7	67.6	75.7	78.4	68.6	73.4	74.8	69.2	73.3	59.9	63.3	64.0	86.2	65.3	54.6	59.9	74.0	74.8	47.0	77.1	76.8	76.0	62.0	69.7	65.4	69.2	82.5	36.4	67.5
	2017 T1	74.2	73.0	64.7	75.0	81.5	68.3	75.8	76.9	68.3	75.5	74.7	68.9	73.9	59.8	63.3	66.1	85.4	65.3	55.2	61.2	73.7	74.3	46.5	77.0	75.6	77.4	62.3	70.1	65.7	70.6	82.2	36.3	67.5
	2017 T2	75.0	73.1	64.5	76.3	80.9	68.2	75.8	77.6	68.3	75.0	77.6	69.2	73.8	60.4	64.0	66.2	87.6	65.3	55.4	59.6	75.1	74.9	46.7	77.6	76.6	75.8	62.9	70.5	65.6	71.0	83.7	38.1	68.0
	2017 T3	74.8	74.2	65.4	76.4	81.7	69.0	76.5	78.6	67.9	75.1	75.5	69.3	74.1	59.7	64.6	66.4	84.9	65.5	55.0	63.6	74.8	75.7	46.6	77.9	76.5	77.6	62.6	71.4	66.1	72.7	83.7	38.5	68.3
	2017 T4	75.8	73.7	65.7	76.0	82.3	68.9	77.0	77.6	68.1	76.9	75.1	69.3	74.3	59.5	64.5	66.5	83.8	65.8	55.9	60.4	74.9	75.7	47.0	77.6	75.7	78.2	62.3	71.2	66.1	72.3	82.0	38.1	67.8
	2017	75.0	73.5	65.1	75.9	81.6	68.6	76.3	77.7	68.2	75.6	75.7	69.1	74.0	59.8	64.1	66.3	85.4	65.5	55.4	61.2	74.6	75.2	46.7	77.5	76.1	77.3	62.5	70.8	65.9	71.7	82.9	37.7	67.9
	2018 T1	75.7	73.1	65.2	75.9	81.9	68.8	76.2	78.1	67.7	76.4	76.6	69.4	74.2	59.2	64.4	65.3	83.8	65.6	55.6	74.7	61.0	76.1	46.4	77.3	76.4	78.0	62.7	71.3	65.9	72.1	82.2	37.3	67.6
	2018 T2	75.7	72.7	65.3	77.1	81.0	69.3	75.9	78.6	68.1	75.6	79.1	69.5	73.9	60.1	64.9	66.8	85.7	66.3	56.4	75.1	60.3	75.4	47.5	78.1	77.3	77.5	63.6	71.8	65.3	72.4	84.0	38.6	68.2
	2018 T3	75.2	74.3	67.0	77.2	82.0	69.9	76.7	78.4	67.9	76.3	77.0	69.7	74.2	60.0	65.3	67.1	85.7	67.2	54.6	77.3	63.3	75.2	47.5	78.5	77.1	77.9	63.8	71.9	65.9	73.2	83.9	39.3	68.6
	2018 T4	75.5	73.3	66.9	76.1	82.0	70.1	77.3	78.1	68.1	75.7	75.7	70.0	74.3	59.5	64.8	67.0	84.4	66.6	55.8	76.5	60.9	76.1	47.9	78.6	77.1	77.6	62.8	71.5	66.5	73.1	82.7	38.5	68.7
	2018	75.5	73.4	66.1	76.6	81.7	69.5	76.5	78.3	67.9	76.0	77.1	69.7	74.2	59.7	64.9	66.6	84.9	66.4	55.6	75.9	61.3	75.7	47.3	78.2	77.0	77.7	63.2	71.6	65.9	72.7	83.2	38.4	68.3
2019 T1	75.8	73.2	66.1	75.8	81.8	69.6	76.6	77.0	68.2	74.6	75.9	69.8	74.4	60.1	64.7	66.8	84.4	66.8	56.0	76.9	59.5	74.2	47.7	78.6	77.0	78.1	63.2	71.5	66.5	72.9	83.6	38.6	68.2	
2019 T2	76.5	72.8	66.8	77.3	81.6	69.3	76.8	77.5	68.5	75.5	78.9	69.6	74.6	60.5	64.9	66.8	86.2	66.3	56.4	76.6	61.6	74.6	49.0	78.8	77.3	77.3	63.6	72.1	65.7	73.5	84.6	39.0	68.7	
2019 T3	76.5	74.2	67.4	77.8	82.3	69.8	77.4	78.3	68.5	75.5	78.0	69.4	74.4	60.3	64.4	66.3	85.2	77.3	62.3	60.3	75.2	49.1	79.2	77.9	77.5	63.8	72.1	66.5	73.7	84.8	39.6	69.4		
2019 T4	76.5	73.7	66.8	76.9	82.6	69.7	77.5	77.6	68.9	77.2	76.9	70.0	74.9	59.6	65.2	67.4	84.2	66.0	56.4	77.4	62.4	76.2	49.7	79.1	76.8	77.7	62.8	72.5	66.5	73.8	83.1	38.4	69.6	
2019	76.3	73.5	66.8	76.9	82.1	69.6	77.1	77.6	68.5	75.7	77.4	69.7	74.6	60.1	65.0	67.0	84.8	66.4	56.0	77.1	61.5	75.3	48.8	78.9	77.2	77.7	63.4	72.0	66.3	73.5	84.0	38.9	69.0	
Nés à l'étranger	2015 T1	66.0	64.4	57.3	68.9	74.9	63.9	64.9	66.7	73.1	68.0	66.5	59.6	66.1	64.5	68.7	60.5	81.6	79.7	58.9	69.9	65.0	67.7	36.3	61.9	71.9	71.9	64.9	76.3	68.0	57.3	71.4	29.1	60.8
	2015 T2	66.1	64.8	53.9	70.1	75.5	65.2	64.8	65.2	73.8	70.9	64.4	58.5	67.4	66.9	68.1	61.4	86.4	78.4	59.8	73.1	69.8	66.9	36.7	62.2	70.5	71.7	55.5	74.6	63.6	63.3	73.1	31.1	60.7
	2015 T3	65.8	64.5	54.2	70.4	75.3	64.5	64.9	66.8	72.3	74.9	66.3	59.2	68.7	67.3	66.6	62.6	82.8	79.4	57.6	69.3	71.4	68.2	42.6	59.7	70.8	70.3	50.6	76.4	65.6	64.6	71.8	31.6	60.0
	2015 T4	65.8	65.5	56.5	70.2	76.3	66.5	64.1	67.3	72.5	73.3	65.5	57.3	65.9	63.9	62.9	63.9	83.9	62.6	76.4	80.5	59.8	69.5	36.6	61.3	72.4	71.9	56.8	62.4	63.3	72.5	32.0	61.7	
	2015	65.9	64.8	55.5	69.9	75.5	69.8	65.0	64.8	66.5	72.9	71.6	65.7	58.7	67.4	66.1	66.8	81.8	79.5	59.0	70.1	70.4	67.8	39.2	61.0	71.4	71.4	57.1	76.4	64.9	62.0	72.2	31.0	60.8
	2016 T1	66.4	65.1	54.8	70.0	78.1	67.5	64.9	73.0	72.1	69.0	64.8	58.8	67.0	67.7	67.2	61.1	81.8	78.9	58.0	70.6	72.9	69.9	41.8	61.4	72.0	71.5	66.2	78.8	68.3	64.1	71.6	27.1	61.3
	2016 T2	66.2	65.4	55.4	71.5	76.4	68.5	64.6	70.5	72.7	73.7	66.2	57.4	67.6	67.3	70.0	63.3	91.4	80.2	58.6	67.8	70.0	65.9	40.8	63.0	70.3	71.6	59.4	77.5	64.0	63.2	72.6	29.5	61.3
	2016 T3	66.3	66.0	54.9	71.6	75.9	68.0	64.4	68.6	72.0	75.3	65.7	58.1	68.0	67.4	69.2	64.2	89.5	81.0	58.7	68.9	72.1	67.3	41.8	62.3	72.0	71.7	61.5	77.6	64.6	63.6	72.4	30.0	61.9
	2016 T4	67.0	66.4	55.7	70.3	75.9	70.0	64.4	70.8	71.4	70.1	61.6	57.5	67.7	63.8	74.3	62.8	86.3	80.5	59.3	69.3	74.5	67.7	41.8	63.3	70.1	74.2	62.7	79.5	60.4	63.6	72.1	31.6	62.0
	2016	66.5	65.7	55.2	70.8	76.6	68.5	64.5	70.7	72.1	71.9	64.6	57.9	67.6	66.5	70.1	62.9																	

Notes

¹ Le taux de déclassement correspond au pourcentage de personnes ayant un niveau d'éducation élevé, c'est-à-dire ayant atteint les niveaux 5 à 8 de la CITE, qui occupent un poste considéré comme peu ou moyennement qualifié au sens de la CITE, c'est-à-dire relevant des niveaux 4 à 9 de cette même classification.

² Le taux de chômage de longue durée correspond au pourcentage des demandeurs d'emploi sans travail depuis au moins 12 mois, par rapport à l'ensemble des chômeurs.



Extrait de :
International Migration Outlook 2020

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2020), « Situation des immigrés sur le marché du travail et politiques d'intégration dans les pays de l'OCDE », dans *International Migration Outlook 2020*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/6ee4e8ca-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, ainsi que les données et cartes 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. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.