

Chapitre 6

Qualité de l'emploi des immigrés

Si l'accès à l'emploi est un indicateur clé de l'intégration des immigrés, le type d'emploi occupé permet de mieux qualifier les conditions d'insertion sur le marché du travail. Parmi les indicateurs pertinents, on peut retenir : la stabilité de l'emploi, le nombre d'heures travaillées, l'adéquation entre les qualifications et les compétences des travailleurs et le niveau de qualification de l'emploi occupé. La prévalence du travail indépendant et celle du travail dans le secteur des services publics sont également des indicateurs pertinents. Chez les immigrés, ces indicateurs doivent être appréhendés en fonction de l'expérience (estimée par l'âge de l'individu), du niveau d'éducation et selon la durée de séjour dans le pays d'accueil.

Dans ce chapitre, sont examinés successivement le type de contrat de travail (durée temporaire ou permanente – indicateur 6.1), le nombre d'heures travaillées (indicateur 6.2), le niveau de qualification des emplois (indicateur 6.3) et l'adéquation entre le niveau de compétences requis par l'emploi et les qualifications de l'individu (indicateur 6.4). La part du travail indépendant (indicateur 6.5) et celle de l'emploi dans le secteur des services publics (indicateur 6.6) sont analysées par la suite. Pour une discussion sur les problématiques soulevées par ces indicateurs, se reporter à la section « Limites de la mesure » à la fin du chapitre.

Principaux résultats

- En moyenne, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, près de 35 % des immigrés diplômés du supérieur en emploi sont déclassés, contre une personne née dans le pays sur quatre en 2012-13.
- La qualité variable des systèmes éducatifs dans les différents pays d'origine ainsi que l'insuffisance des systèmes de reconnaissance des diplômes dans les pays d'accueil font que, au sein de l'Union européenne, les taux de déclassement sont en moyenne deux fois plus élevés chez les immigrés ayant obtenu leur diplôme à l'étranger que chez ceux l'ayant obtenu dans le pays d'accueil. En Allemagne, aux États-Unis et en Suisse, les immigrés diplômés du supérieur formés dans le pays ne sont pas plus souvent déclassés que les personnes nées dans le pays.
- Les emplois occupés par les immigrés installés de longue date sont globalement de meilleure qualité que ceux des immigrés récents. Ainsi, en 2012-13, en moyenne dans l'ensemble des pays de l'OCDE, après dix ans de résidence, les immigrés ne sont pas plus souvent sous contrat temporaire que leurs homologues nés dans le pays. C'est le cas notamment dans les pays d'installation, en Italie, au Portugal et au Royaume-Uni.
- Toutefois, en dépit de l'allongement de la durée de séjour, des écarts demeurent avec les personnes nées dans le pays en termes de déclassement et d'heures travaillées. En moyenne, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, après dix ans de présence sur le territoire, près d'un tiers des immigrés ayant un diplôme de l'enseignement supérieur sont surqualifiés dans l'emploi qu'ils occupent, soit 6 points de pourcentage de plus que les personnes nées dans le pays. L'écart est plus marqué encore au sein de l'Union européenne avec 30 % d'immigrés concernés contre moins de 20 % de personnes nées dans le pays.
- La part de l'emploi immigré sous contrat temporaire a peu évolué entre 2006-07 et 2012-13. Toutefois, en Espagne (et dans une moindre mesure au Portugal), les destructions d'emplois ont surtout concerné des emplois temporaires et leur part dans l'emploi total des immigrés a été réduite de plus de 15 points de pourcentage entre 2006-07 et 2012-13.
- Les effets de la crise sur la qualité des emplois des immigrés se sont traduits par une diminution des heures travaillées, notamment chez les femmes immigrées. En 2012-13, les femmes immigrées travaillent plus souvent à temps partiel que les femmes nées dans le pays, sauf dans les pays d'installation, aux Pays-Bas et en Suisse. Cependant, dans tous les pays de l'OCDE, la part des femmes employées à temps partiel et souhaitant travailler un plus grand nombre d'heures est systématiquement plus élevée chez les immigrées que chez les femmes nées dans le pays. Cette proportion a crû de près de 6 points de pourcentage chez les immigrées depuis le début de la crise économique dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Cette progression est de l'ordre de 20 à 30 points de pourcentage dans les pays les plus durement touchés par la crise (Espagne, Grèce, Irlande).
- À l'exception des pays d'immigration récente, les immigrés sont un peu plus souvent travailleurs indépendants que les personnes nées dans le pays, surtout après une durée de présence de dix ans. Toutefois, ils sont plus souvent à la tête d'entreprises individuelles.
- La présence des immigrés dans les emplois des services publics est très variable. Avec l'allongement de la durée de séjour, la présence des immigrés dans ces secteurs augmente et devient comparable après dix ans de résidence à celle des personnes nées dans le pays au Royaume-Uni et dans les pays scandinaves.

6.1. Type de contrats

Informations de référence

Indicateur

Dans les pays européens, le travail temporaire comprend tout emploi dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (y compris apprentissage, intérim, stages rémunérés, etc.). Il s'oppose au travail permanent où il n'y a pas de date de fin de contrat. En Australie, le travail temporaire est défini comme un travail sans congés. Dans tous les cas, la définition exclut les travailleurs indépendants. Aucune enquête ne comprenant d'informations comparables aux États-Unis ou en Nouvelle-Zélande, ces deux pays ne sont pas inclus dans cette analyse.

Moins bien rémunérés que les emplois permanents, les emplois temporaires ne permettent pas toujours l'accès aux congés payés, aux congés maladie, à l'assurance chômage et à d'autres prestations extrasalariales, ainsi qu'à la formation. La législation en matière de protection de l'emploi n'exige souvent pas des employeurs les mêmes obligations. La nature temporaire de l'emploi est bien souvent source d'insécurité.

Champ

Population en emploi âgée de 15 à 64 ans, non compris les travailleurs indépendants et les personnes encore scolarisées.

En 2012-13, dans les pays de l'OCDE, 13 % des immigrants qui travaillent disposent d'un contrat temporaire, contre près de 11 % des travailleurs nés dans le pays. Dans les pays de l'Union européenne, ces pourcentages sont légèrement plus élevés pour les immigrants (16 % contre 11 %). Dans la plupart des pays, tant les hommes que les femmes immigrants sont plus fréquemment recrutés sous contrat temporaire que leurs homologues nés dans le pays. À Chypre^{1, 2} et en Espagne, un immigré sur trois a un contrat temporaire et l'écart avec les personnes nées dans le pays s'élève à au moins 15 points de pourcentage. Les emplois temporaires sont également fréquents chez les immigrants en Europe du Sud, en Suède et en Finlande. Cependant, dans la moitié des pays, l'emploi sous contrat temporaire ne dépasse pas 10 % de l'emploi immigré et cette proportion décroît avec l'allongement de la durée de séjour (graphique 6.1).

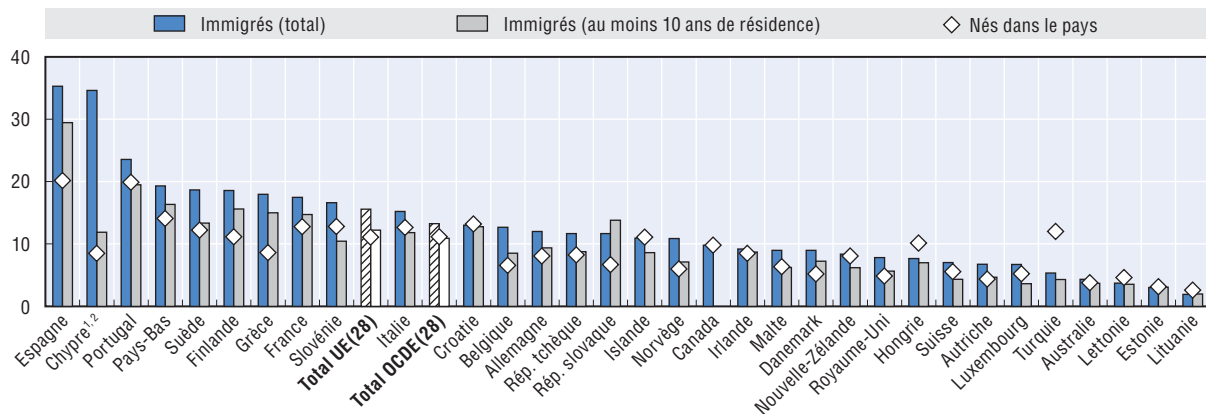
En conséquence, les immigrants récents risquent en effet davantage d'occuper des emplois temporaires, qui constituent souvent pour eux un moyen d'entrer sur le marché du travail. Dans les pays d'installation, en Italie, au Portugal et au Royaume-Uni, les immigrants résidant depuis au moins dix ans ne sont pas plus affectés par le travail temporaire que leurs homologues nés dans le pays. L'écart avec les personnes nées dans le pays diminue aussi fortement avec l'allongement de la durée de séjour à Chypre^{1, 2}.

Le travail temporaire est plus fréquent chez les femmes dans la majorité des pays, sauf en Europe du Sud, où prédominent des emplois de services à la personne, emplois dont le contrat est généralement à durée indéterminée. Le travail temporaire est plus fréquent chez les immigrants peu ou pas diplômés que chez leurs homologues diplômés du supérieur dans la plupart des pays (graphiques 6.2 et 6.3), sauf dans les pays européens où le travail temporaire est le moins répandu (Autriche, Luxembourg, Suisse) ainsi qu'en Allemagne où près de 15 % des immigrants diplômés du supérieur en emploi sont sous contrat temporaire.

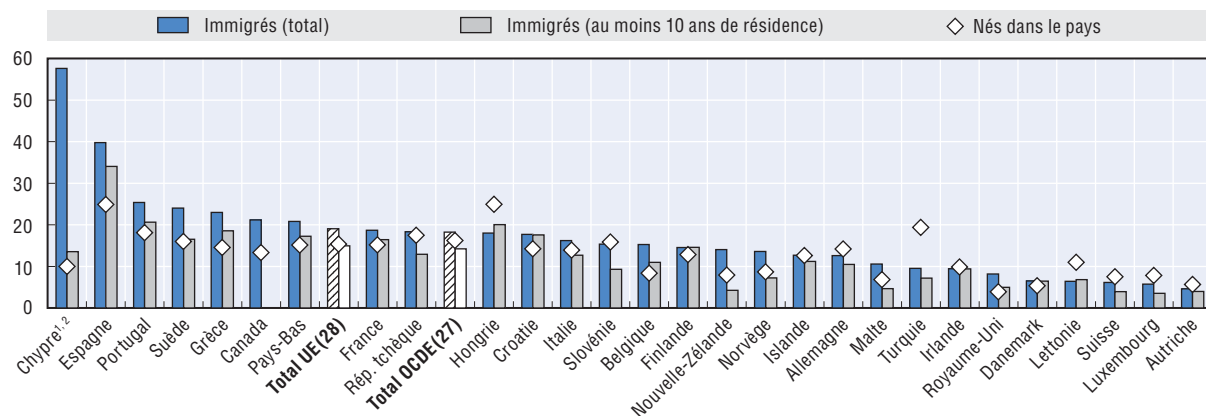
Dans la plupart des pays, la part du travail temporaire n'a pas beaucoup progressé depuis 2006-07. Les deux exceptions notables sont l'Espagne et, dans une moindre mesure, le Portugal, où la moitié des immigrants en emploi (la plupart arrivés au cours de la première moitié de la décennie) avaient un contrat à durée déterminée en 2006-07. Cette part de contrats à durée déterminée a diminué à 35 % en 2012-13, en partie parce que les destructions d'emplois ont d'abord concerné les emplois temporaires (graphique 6.A1.1).

Graphique 6.1. **Travailleurs ayant un emploi temporaire, 2012-13**

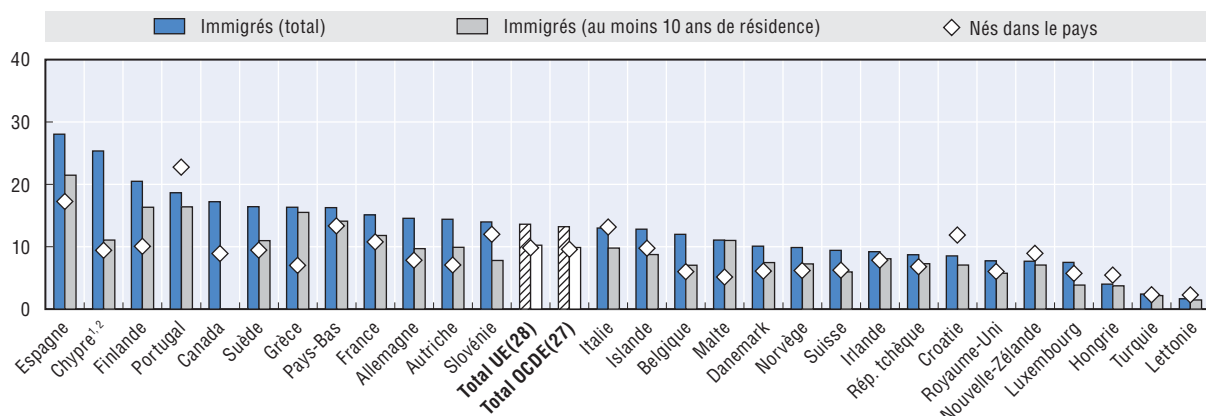
Pourcentage de l'emploi des 15-64 ans non scolarisés

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216776>Graphique 6.2. **Travailleurs temporaires ayant un faible niveau d'éducation, 2012-13**

Pourcentage des travailleurs ayant un faible niveau d'éducation non scolarisés

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216821>Graphique 6.3. **Travailleurs temporaires diplômés du supérieur, 2012-13**

Pourcentage des travailleurs diplômés du supérieur non scolarisés

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216837>

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

6.2. Temps de travail

Informations de référence

Indicateur

Il n'existe pas de définition universellement reconnue du travail à temps partiel. Selon la définition proposée par l'OIT, on parle de temps partiel pour un « emploi régulier pour lequel le temps de travail est sensiblement inférieur à la normale ». Le seuil entre emploi à temps partiel et emploi « normal » – c'est-à-dire à temps complet – varie selon les pays. Dans cette section, le travail à temps partiel fait référence à un nombre d'heures inférieur à 30 heures par semaine. Cette section présente également des informations sur la fréquence du travail à temps partiel involontaire, à savoir la part des employés à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus d'heures.

Le nombre d'heures travaillées donne une indication sur le degré d'utilisation du capital humain sur le marché du travail. Par définition, un emploi à temps partiel suggère que seule une partie du potentiel de travail est utilisée. Il est également associé à un salaire plus faible, moins de possibilités de formation ou d'avancement professionnel et une moindre sécurité de l'emploi par rapport au travail à temps plein.

Champ

Population en emploi âgée de 15 à 64 ans, non compris les travailleurs indépendants et les personnes encore scolarisées.

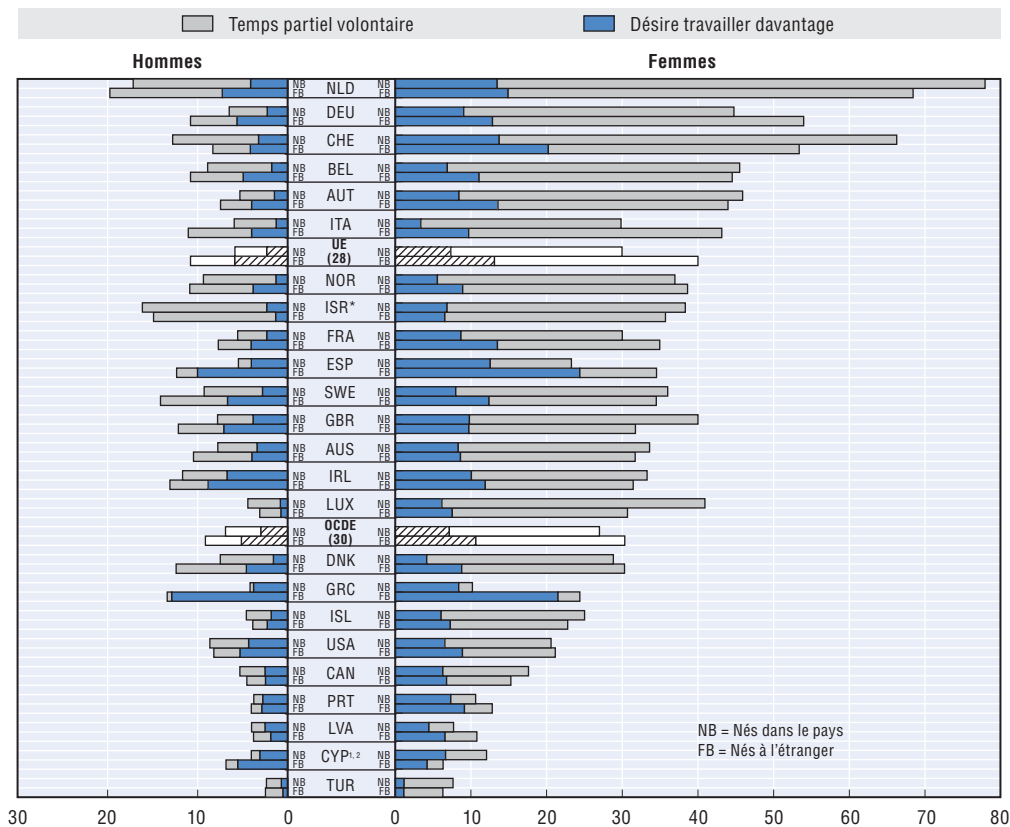
En moyenne dans l'ensemble de l'OCDE, environ 19 % des immigrés travaillent à temps partiel en 2012-13, 9 % des hommes et 30 % des femmes. Cette part atteint un immigré sur quatre dans l'Union européenne (11 % des hommes et 40 % des femmes), soit respectivement 5 et 10 points de pourcentage de plus que chez les hommes et les femmes nés dans le pays. En dehors de l'Europe, les immigrés sont par contre autant voire légèrement moins touchés que les personnes nées dans le pays. Le recours au travail à temps partiel est le plus élevé parmi les femmes immigrées en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse, où il est également important chez leurs homologues nées dans le pays. Il est limité en Amérique du Nord et dans quelques pays du sud de l'Europe (graphique 6.4).

Les différences entre la fréquence de l'emploi à temps partiel entre femmes immigrées et femmes nées dans le pays sont généralement faibles, sauf dans les pays d'installation et dans les pays européens où le travail à temps partiel est très fréquent chez les femmes. Par exemple, aux Pays-Bas et en Suisse, les femmes nées dans le pays sont plus fréquemment à temps partiel que leurs homologues immigrées, mais l'inverse est vrai en Allemagne. En revanche, les femmes immigrées employées à temps partiel déclarent systématiquement plus souvent souhaiter travailler plus d'heures que leurs homologues nées dans le pays : près d'une sur trois contre une native sur quatre, en moyenne, dans les pays de l'OCDE.

Si la part du travail à temps partiel a peu progressé depuis 2006-07, tant parmi les immigrés que parmi les personnes nées dans le pays, la proportion de ceux qui souhaitent travailler plus d'heures a crû de près de 6 points de pourcentage chez les femmes immigrées depuis le début de la crise économique dans les pays de l'OCDE et de plus de 10 points de pourcentage chez leurs homologues masculins (graphique 6.5). Même si seulement 9 % des hommes immigrés qui exercent une activité travaillent à temps partiel, plus de la moitié d'entre eux souhaitent désormais travailler plus d'heures.

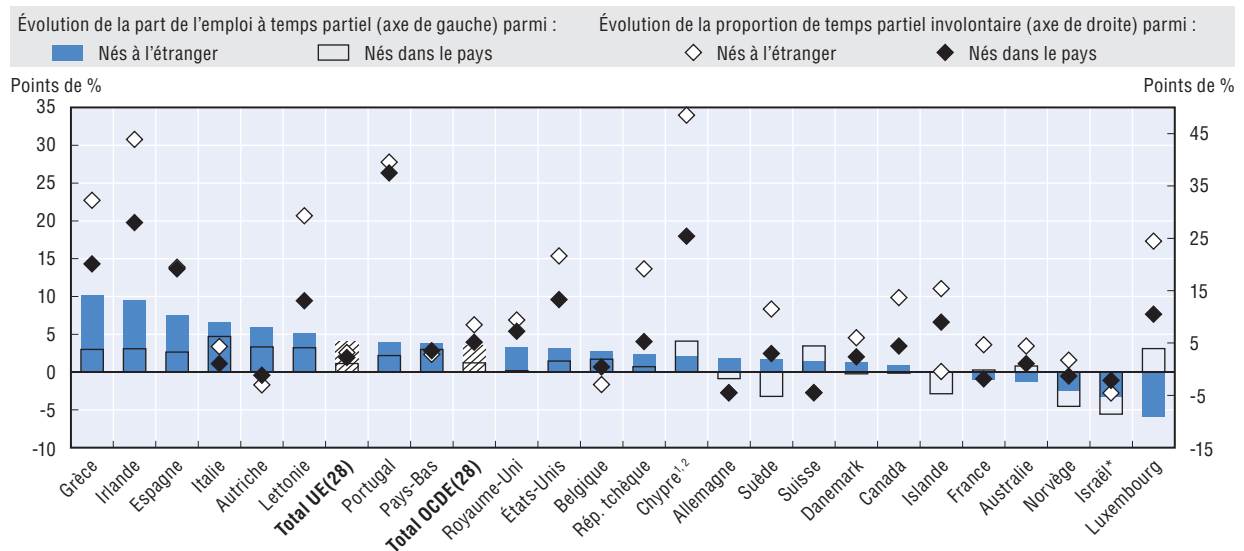
Dans les pays les plus durement touchés par la crise, on observe à la fois une augmentation de la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi des immigrées et une forte augmentation de la part de celles souhaitant travailler plus d'heures. Ainsi, en Espagne et en Grèce, plus des trois quarts des immigrées à temps partiel sont dans cette situation en 2012-13 (graphique 6.4), sans doute souvent parce qu'elles souhaitent compenser une perte de salaire dans le ménage. En Irlande, alors que le travail à temps partiel involontaire était une situation marginale en 2006-07, il concerne, six ans plus tard, près d'un tiers des immigrées à temps partiel.

Graphique 6.4. **Intentions de travailler plus d'heures des travailleurs à temps partiel, 2012-13**
 Pourcentage de l'emploi total des 15-64 ans (personnes non scolarisées)



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216843>

Graphique 6.5. **Évolution entre 2006-07 et 2012-13 de l'emploi à temps partiel (total et involontaire), femmes (15-64 ans) non scolarisées**



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216853>

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

6.3. Niveau de qualification des emplois

Informations de référence

Indicateur

La Classification Internationale Type des Professions (CITP) établie par l'Organisation internationale du travail (OIT) définit les tâches et attributions requises pour l'exercice d'environ 400 emplois, répartis en familles d'emplois. Ainsi, la CITP permet de regrouper les professions par niveau de qualification requis.

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

Les trois niveaux de qualification des emplois sont établis à partir des déclarations des répondants et peuvent par conséquent être sur/sous-estimés. En outre, ces trois niveaux n'indiquent pas si la personne qui occupe l'emploi possède réellement les qualifications exigées (voir indicateur 6.6 « déclassement »), si elle a été formée pour ce travail, ou si elle pourrait être qualifiée pour un autre emploi.

Champ

Personnes en emploi âgées de 15 à 64 ans.

En moyenne, dans les pays de l'OCDE et de l'Union européenne, un quart des emplois peu qualifiés sont occupés par des immigrés en 2012-13. Ces niveaux sont bien plus élevés dans certains pays : plus de 75 % au Luxembourg, plus de 60 % en Suisse et à Chypre^{1, 2} et plus de 40 % en Autriche et en Grèce. En fait, dans la plupart des pays, les immigrés sont largement surreprésentés dans les emplois faiblement qualifiés (graphique 6.A1.2).

Dans les pays d'immigration récente d'Europe du Sud (sauf Malte et le Portugal), plus d'un tiers des immigrés occupant un emploi exercent une profession peu qualifiée. En Grèce, cette proportion est quasiment huit fois plus élevée que chez les personnes nées dans le pays. De même, en Islande, en Italie, en Suède et en Suisse, les immigrés en emploi sont environ quatre fois plus susceptibles que les personnes nées dans le pays d'exercer un métier peu qualifié.

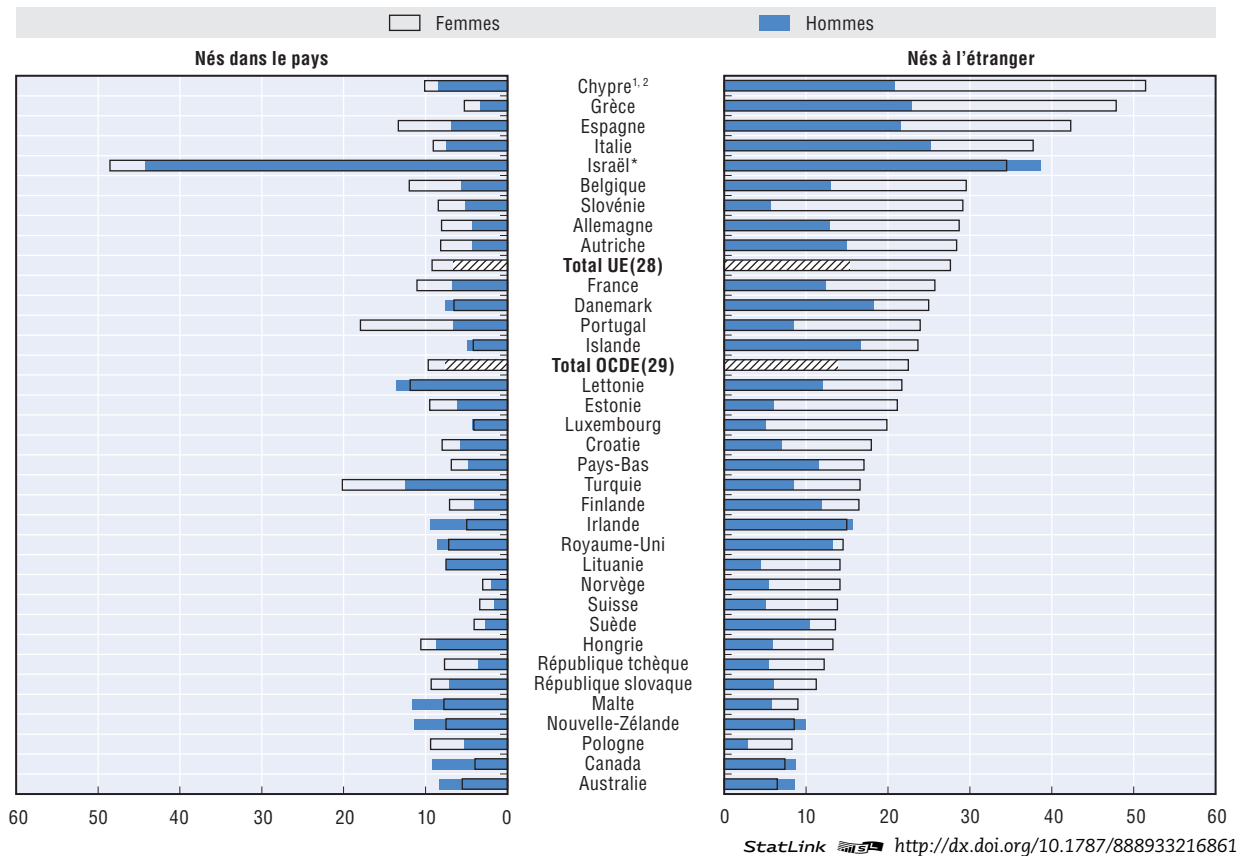
À l'exception des pays d'installation (Australie, Canada, Israël et Nouvelle-Zélande) et de l'Irlande, les femmes immigrées exercent beaucoup plus fréquemment que leurs homologues masculins des professions subalternes. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, c'est le cas pour près d'un quart des femmes immigrées en emploi, contre 14 % de leurs homologues masculins. Un tel écart n'est pas observé entre hommes et femmes nés dans le pays (graphique 6.6).

Dans quelques pays d'installation, les immigrés sont surreprésentés aussi bien dans les métiers peu et hautement qualifiés. Dans ces pays, ainsi que dans quelques pays où les immigrés représentent une faible part de l'emploi total (Hongrie, Malte, Pologne et Turquie), les immigrés sont généralement sous-représentés dans les postes très qualifiés (tableau 6.A1.1). En particulier, dans les pays d'Europe méridionale, les travailleurs immigrés sont majoritairement peu ou pas diplômés et recrutés dans des postes subalternes. Cette relative faible part d'immigrés dans des emplois très qualifiés est également observée dans certains pays qui ont par le passé reçu de nombreux travailleurs immigrés peu qualifiés, comme l'Autriche, l'Allemagne, la Belgique ou la France.

La part des immigrés qui occupent des emplois très qualifiés a toutefois augmenté depuis 2006-07 (graphique 6.7). Cette progression a toutefois été plus soutenue parmi les personnes nées dans le pays, comme en France, au Royaume-Uni et en Suède. Ces tendances résultent d'une combinaison de facteurs : évolution globale du niveau de qualification des emplois, caractéristiques des nouveaux immigrés, ainsi que l'évolution du taux de déclassement des immigrés et des personnes nées dans le pays.

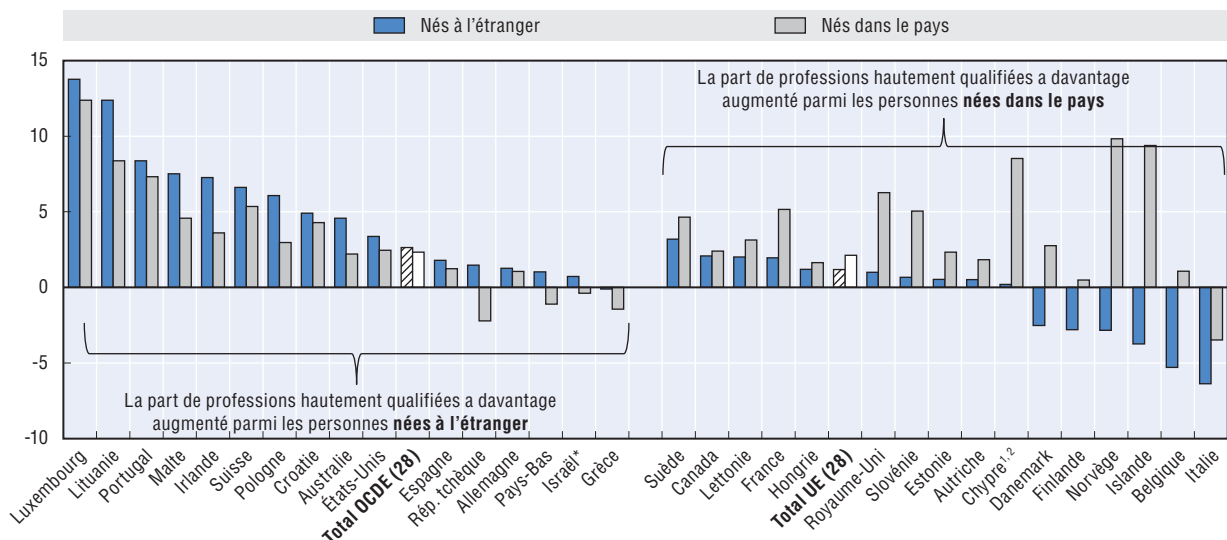
Graphique 6.6. **Emploi faiblement qualifié parmi les travailleurs nés à l'étranger et nés dans le pays, âgés de 15 à 64 ans, par sexe, 2012-13**

Pourcentage de l'emploi total



Graphique 6.7. **Évolution de la part de l'emploi hautement qualifié selon le lieu de naissance, travailleurs âgés de 15 à 64 ans, 2006-07 et 2012-13**

Points de pourcentage



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

6.4. Déclassement

Informations de référence

Indicateur

Dans cette section, le déclassement se rapporte aux situations où le niveau d'éducation formel de l'individu est plus élevé que celui que requiert l'emploi qu'il occupe. Le taux de déclassement estimé ici est la part des personnes diplômées du supérieur et occupant un emploi peu ou moyennement qualifié d'après la CITE (voir indicateur 6.3.). Le niveau d'éducation est mesuré à partir de la CITE (Classification Internationale Type de l'Éducation), les diplômés du supérieur étant classés dans les niveaux 5 et 6.

Champ

Population en emploi de 15 à 64 ans ayant un haut niveau d'éducation (CITE 5-6), non comprises les forces armées (CITP 0), dont le niveau de qualification n'est pas référencé.

Dans l'ensemble de l'OCDE et de l'Union européenne, plus d'un tiers des immigrants diplômés du supérieur sont déclassés, contre une personne née dans le pays sur quatre. Ces taux atteignent 50 % dans les pays d'immigration récente, comme l'Espagne, la Grèce ou l'Italie où les flux ont répondu à la demande d'emplois peu et moyennement qualifiés au cours des dix dernières années. Dans ces pays, le déclassement touche deux fois plus souvent les immigrants que les travailleurs nés dans le pays, tout comme en Allemagne et dans les pays nordiques. Parmi les quelques exceptions figurent les États-Unis, la Nouvelle-Zélande et la Suisse (graphique 6.8). Les femmes immigrées sont plus touchées que les hommes (+3 points de pourcentage dans la zone OCDE et +6.5 points dans l'UE). Ces écarts sont particulièrement forts en Europe du Sud, mais pas entre les hommes et les femmes nés dans le pays. Dans les pays nordiques, le problème du déclassement concerne surtout les hommes, en particulier les réfugiés.

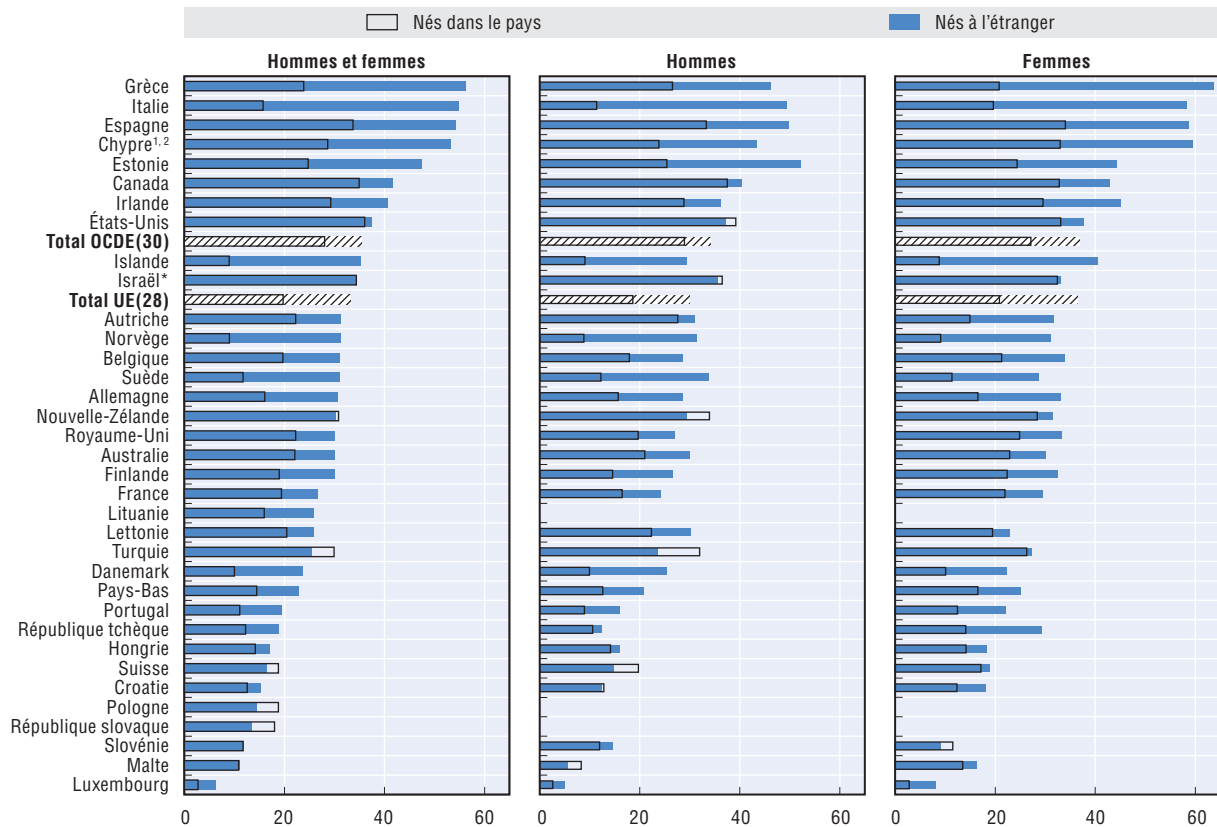
Les taux de déclassement des immigrants comme ceux des personnes nées dans le pays ont très peu augmenté en moyenne avec la crise. Dans les pays d'immigration la plus récente (comme la Grèce et l'Espagne), il a même eu tendance à diminuer chez les immigrants, alors qu'il progresse chez les travailleurs nés dans le pays. Seule exception notable, l'Italie, où le taux de déclassement a progressé de plus de 10 points de pourcentage chez les immigrants contre 4 points chez les personnes nées dans le pays. En Estonie, en Islande et au Royaume-Uni, le nombre d'immigrants acceptant des emplois qui sous-utilisent leurs compétences a augmenté, alors que le niveau de déclassement reste inchangé pour le reste de la population (graphique 6.9).

Dans presque tous les pays de l'OCDE et de l'Union européenne, l'importance du déclassement est plus faible chez les immigrants ayant une durée de séjour plus longue, mais pas en Allemagne, en Autriche et aux États-Unis ni dans les pays où le déclassement est peu fréquent. En moyenne, après dix ans de présence dans le pays, le taux de déclassement des immigrants est de 4 points inférieur à celui observé pour ceux arrivés plus récemment. La durée de séjour a un effet notable au Portugal et dans les pays d'Europe du Nord (Islande, Suède). Toutefois, même après dix ans de séjour, la part des immigrants diplômés du supérieur déclassés restent de près de 6 points supérieure à celle observée parmi leurs homologues nés dans le pays (graphique 6.A1.3).

Les immigrants ayant obtenu leur diplôme du supérieur à l'étranger sont plus souvent déclassés. Dans l'ensemble de l'UE, le déclassement touche 42 % de ces immigrants (graphique 6.A1.4), soit le double du taux des immigrants formés dans le pays d'accueil. Les taux des immigrants formés à l'étranger sont plus élevés dans les pays où ces derniers proviennent plutôt de pays à bas revenus (Italie, Portugal, Suède). Même si obtenir un diplôme du pays d'accueil diminue les risques de déclassement, les immigrants restent toujours un peu plus souvent déclassés que les personnes nées dans le pays. Ce n'est toutefois pas le cas en Allemagne (où les diplômes du pays sont particulièrement valorisés sur le marché du travail), en Suisse et aux États-Unis où les taux de déclassement sont élevés, y compris parmi les personnes nées dans le pays.

Graphique 6.8. **Taux de déclassement des personnes âgées de 15 à 64 ans non scolarisées, selon le lieu de naissance et le sexe, 2012-13**

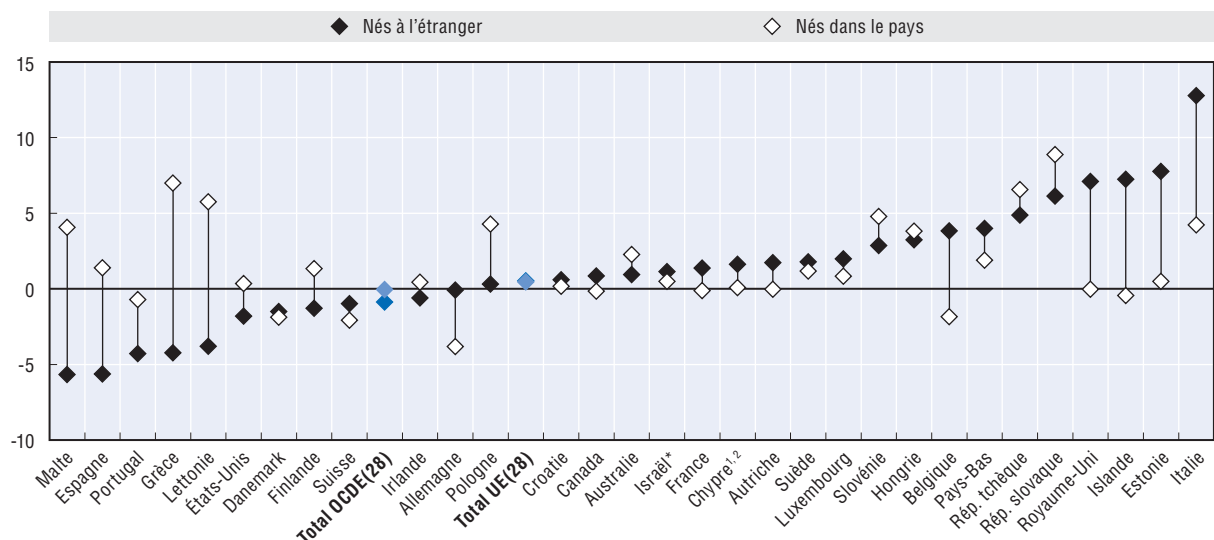
Pourcentages des personnes en emploi ayant un niveau d'éducation élevé



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216881>

Graphique 6.9. **Évolution des taux de déclassement des personnes en emploi de 15 à 64 ans non scolarisées ayant un niveau d'éducation élevé, selon le lieu de naissance, 2006-07 et 2012-13**

Points de pourcentage



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216895>

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

6.5. Travail indépendant

Informations de référence

Indicateur

La fréquence du travail indépendant au sein de la population en emploi permet d'appréhender leur contribution à la création d'emplois. En créant son propre emploi, un travailleur indépendant se donne également un accès au marché du travail et peut créer également des emplois pour d'autres. Toutefois, le travail indépendant, en fonction des caractéristiques et de l'espérance de vie de l'entreprise créée, n'est pas toujours synonyme d'une insertion professionnelle réussie car il peut n'être qu'un moyen d'échapper à une certaine marginalisation du marché du travail.

Un travailleur indépendant est un individu qui travaille dans sa propre entreprise ou qui crée sa propre activité à but lucratif, en employant ou non d'autres personnes. Il comprend les chefs d'entreprises, les artisans, commerçants, professions libérales et toute autre activité dite « en freelance ». Étant donné la nature spécifique des travailleurs indépendants dans l'agriculture, ces derniers sont exclus ici. La part de travailleurs indépendants au sein de la population en emploi est donc calculée hors secteur agricole. Pour estimer l'impact des travailleurs indépendants sur l'emploi total, cet indicateur propose également des données selon la taille de l'entreprise. Ces données ne sont pas disponibles pour les pays non européens.

Champ

Population en emploi de 15 à 64 ans, secteur agricole exclu.

En moyenne, dans l'ensemble des pays de l'OCDE et de l'Union européenne, 12 % des immigrés sont des travailleurs indépendants. Cette proportion est légèrement supérieure à celle des personnes nées dans le pays dans une majorité de ces pays, et bien plus élevée en Europe centrale, au Canada et au Royaume-Uni. En Pologne et en République tchèque, plus d'un immigré sur quatre est un travailleur indépendant, soit une proportion deux à trois fois supérieure à celle des personnes nées dans le pays (graphique 6.10). À l'inverse, dans les pays où le travail indépendant est plus fréquent (Europe du Sud notamment), les immigrés ne sont pas plus souvent travailleurs indépendants que les personnes nées dans le pays, voire deux fois moins en Grèce ou en Italie.

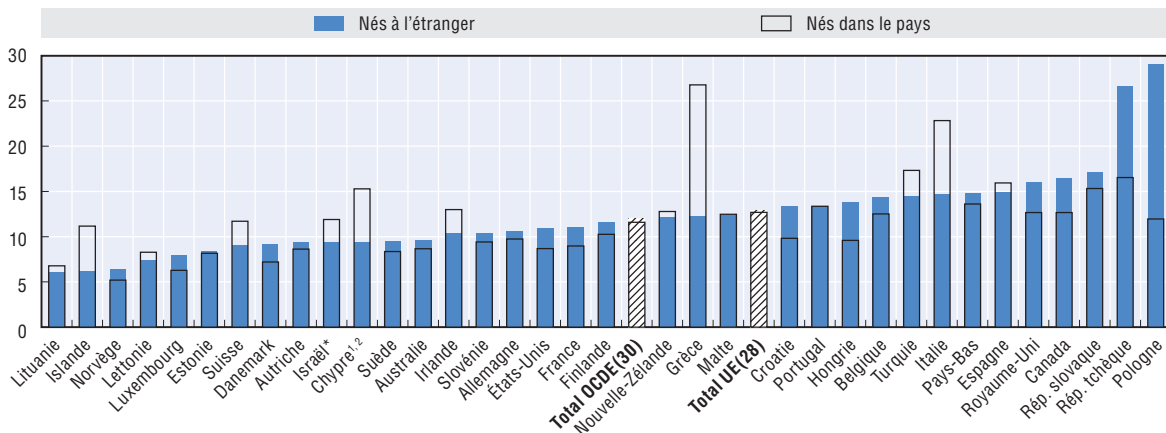
Bien que le travail indépendant soit assez courant dans beaucoup de pays d'origine (en particulier dans les pays à bas revenus), il constitue rarement une porte d'entrée sur le marché du travail pour les immigrés. Ces derniers peuvent rencontrer des difficultés pour s'adapter au milieu des affaires et aux normes du travail indépendant de leur nouveau pays de résidence. Les exigences et règles juridiques sont de plus très diverses selon les pays. Des restrictions à la création d'activité imposées aux étrangers peuvent exister, sans compter que le capital financier nécessaire est parfois trop élevé pour un nouvel arrivant. Un temps d'adaptation est donc nécessaire.

En ne considérant que les immigrés résidant depuis au moins dix ans dans le pays d'accueil, la part de travailleurs indépendants passe à 13 % en moyenne dans la zone OCDE et l'Union européenne, soit 3 points de pourcentage de plus que les immigrés plus récents (graphique 6.11). La progression est notable dans les pays d'immigration récente (Espagne, Irlande) et en Nouvelle-Zélande, où les immigrés arrivés de longue date sont proportionnellement plus souvent des travailleurs indépendants que les personnes nées dans le pays. En Allemagne, les immigrés récents créent cependant plus fréquemment leur propre activité que les immigrés installés de plus longue date.

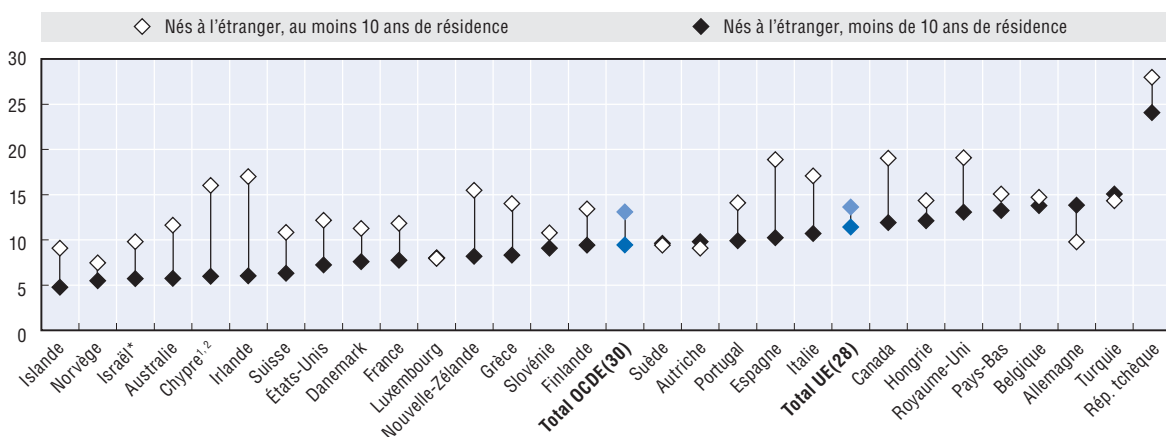
À l'exception de la Hongrie, une majorité des travailleurs indépendants immigrés – trois sur quatre en moyenne au sein de l'Union européenne – n'ont aucun employé. Un sur 25 seulement en a plus de 10. En Italie, en République tchèque et au Royaume-Uni, les immigrés sont peu souvent des employeurs (graphique 6.12). Les entrepreneurs immigrés ayant des employés ne représentent au final que 3.5 % de la population immigrée en emploi, une part légèrement inférieure à celle observée pour ceux nés dans le pays (graphique 6.A1.5). Les immigrés sont systématiquement moins présents dans la catégorie des chefs d'entreprise de plus de dix personnes que les personnes nées dans le pays.

Graphique 6.10. **Travailleurs indépendants nés à l'étranger et nés dans le pays, âgés de 15 à 64 ans, 2012-13**

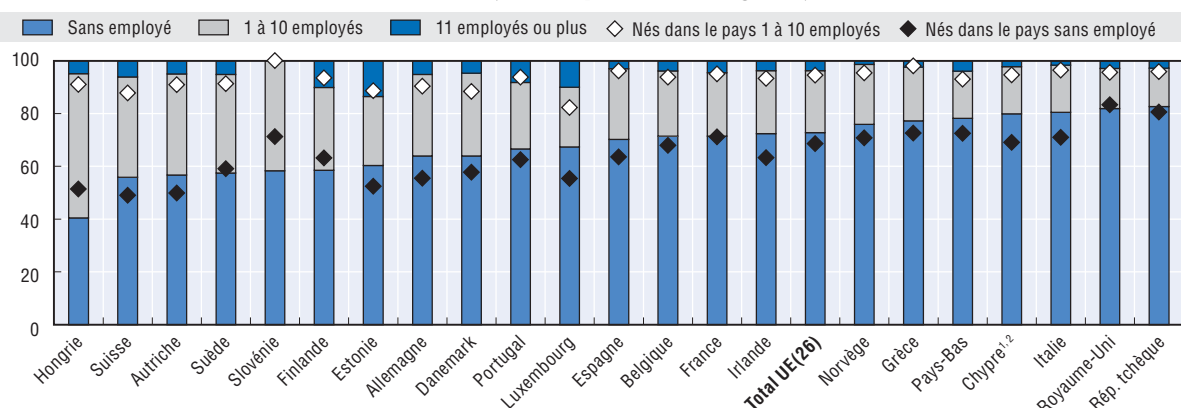
Pourcentage de l'emploi total (hormis le secteur agricole)

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216787>Graphique 6.11. **Travailleurs indépendants nés à l'étranger âgés de 15 à 64 ans selon la durée de séjour, 2012-13**

Pourcentage de l'emploi total (hormis le secteur agricole)

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216793>Graphique 6.12. **Travailleurs indépendants nés à l'étranger âgés de 15 à 64 ans selon le lieu de naissance et la taille de l'entreprise, 2012**

Total = 100 (non compris le secteur agricole)

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216802>

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

6.6. Emploi dans le secteur des services publics

Informations de référence

Indicateur

L'indicateur traité dans cette section est la part de la population en emploi travaillant dans le secteur des services publics, selon la nomenclature statistique des activités économiques (NACE rev2) : administrations publiques, défense et sécurité sociale (NACE O), secteurs de la santé et de l'action sociale (Q) et éducation (P).

Le recrutement d'immigrés dans le secteur des services publics est un signal fort d'intégration de la part de la société d'accueil. Ce secteur accroît la visibilité des communautés immigrées, améliore à long terme leur perception par la société et montre la voie au secteur privé. De plus, à certains postes clés (enseignants notamment), les immigrés peuvent jouer un rôle de modèle pour les enfants d'immigrés. Néanmoins, l'emploi dans l'administration publique n'est pas un secteur d'entrée sur le marché du travail pour les immigrés nouvellement arrivés. De plus, une part des emplois dans le secteur public n'est pas accessible aux personnes de nationalité étrangère. Ceci contribue à biaiser les comparaisons entre immigrés et personnes nées dans le pays. Pour ces raisons, la section suivante présente cet indicateur pour les immigrés installés dans le pays de résidence depuis au moins dix ans (« immigrés de longue date »). Dans la plupart des pays de l'OCDE et de l'Union européenne, ces derniers ont pu acquérir le droit à la naturalisation et peuvent en théorie avoir accès à l'ensemble des emplois dans les services publics.

Champ

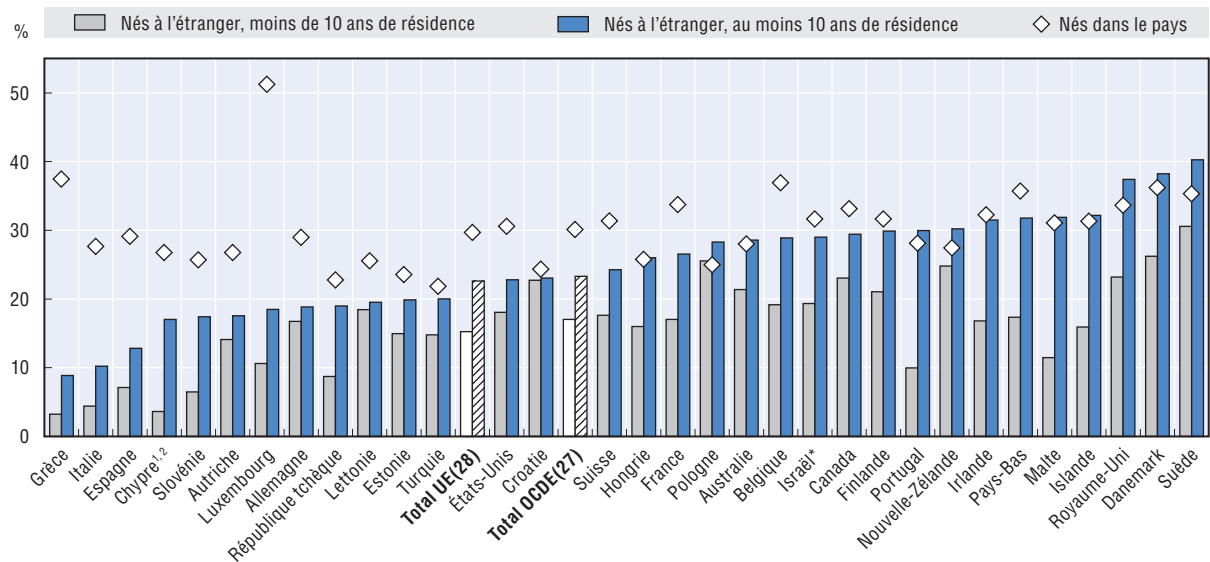
Population en emploi âgée de 15 à 64 ans, non compris les travailleurs indépendants.

Dans l'ensemble des pays de l'OCDE et de l'Union européenne, près d'un immigré de longue date sur quatre exerce un emploi dans les services publics, contre 30 % des personnes nées dans le pays. La part de l'emploi immigré dans les services publics est très variable tant en comparaison internationale que vis-à-vis des personnes nées dans le pays (graphique 6.13).

En Europe du Sud (sauf à Malte), l'emploi dans les services publics est peu pourvu par des immigrés, même si ces emplois occupent près d'une personne née dans le pays sur trois. À l'inverse, dans les pays scandinaves et au Royaume-Uni, l'emploi dans ces secteurs contribue significativement à augmenter l'intégration sur le marché du travail des immigrés. Ainsi, dans ces pays, entre 20 et 30% des immigrés récents occupent un emploi dans ces secteurs et les immigrés de longue date ont autant de chance que les personnes nées dans le pays d'y travailler. Dans la plupart des autres pays de l'UE15, notamment en Allemagne, en Autriche ou au Luxembourg, ainsi qu'aux États-Unis, les immigrés de longue date demeurent largement sous-représentés dans les services publics. À noter que Malte et le Portugal se distinguent par une forte progression de la part des immigrés dans ces secteurs avec l'allongement de la durée de séjour.

Graphique 6.13. **Personnes âgées de 15 à 64 ans employées dans le secteur des services publics, selon le lieu de naissance et la durée de séjour, 2012-13**

Pourcentage de l'emploi total



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216819>

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

Limites de la mesure

Ne sont appréhendés dans ce chapitre que quelques aspects qualitatifs de l'emploi occupé par les immigrés : indicateur de stabilité de l'emploi, du degré d'utilisation du capital humain, présence dans les services publics et dans l'emploi non salarié. Par manque de données fiables disponibles, les niveaux de salaire ne sont pas présentés. L'environnement plus global du travail, le degré d'autonomie dans l'accomplissement des tâches, la qualité des interactions avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques, la sécurité et la santé au travail, ne sont pas non plus abordés dans ce chapitre par manque de données comparables au niveau international.

Déclassement

La mesure du déclassement présentée ici ne tient pas compte des niveaux de salaire perçus en moyenne par profession (déclassement salarial), mais seulement de l'adéquation entre les niveaux d'études et les catégories d'emplois. Cette adéquation est quelque peu arbitraire, les conditions exactes à remplir pour un emploi donné n'étant pas examinées et pouvant varier d'un pays à l'autre. De plus, les données disponibles ne permettent de mesurer que le niveau d'étude atteint et ne tiennent pas compte des qualifications acquises en dehors des établissements scolaires, ni de l'expérience professionnelle. Enfin, une partie des différences observées tiennent aux difficultés qu'une partie des immigrés, notamment ceux qui sont formés à l'étranger, rencontrent dans la langue du pays d'accueil, ce qui explique que leurs compétences ne soient pas toujours immédiatement transférables dans le pays d'accueil.

Travailleurs indépendants

Si le travail indépendant peut être un moyen d'échapper à la marginalisation sur le marché du travail, il n'est pas forcément synonyme d'une intégration réussie dans le monde du travail. Les comparaisons par rapport à la population née dans le pays peuvent être biaisées par le fait que, dans certains pays, la création d'une entreprise est subordonnée au nombre d'années passées par l'entrepreneur immigré dans le pays d'accueil ou s'il ou elle a un permis de résidence de longue durée.

Ces données sur les travailleurs indépendants gagneraient à être complétées par des données sur l'entrepreneuriat. Ce type de sources permettrait de connaître le nombre de créations d'emplois à la suite de la création d'une entreprise, ce nombre étant une bonne estimation de l'impact économique global sur le marché du travail. De même, certaines agences gouvernementales disposent des taux de survie des entreprises nouvellement créées au bout d'un certain nombre d'années, une information particulièrement intéressante pour estimer combien d'entreprises réussissent, *in fine*, à s'intégrer à long terme dans l'économie nationale. Mais les registres d'entreprises disposent rarement de données sur la nationalité du dirigeant, et encore moins sur son pays de naissance. En conséquence, aucune information n'est disponible en termes de comparaisons internationales sur la création d'entreprises.

Secteur des services publics

La notion de « services publics » diffère très largement d'un pays à l'autre. Dans certains cas, les règles et modes de recrutement des fonctionnaires excluent de fait une partie de la population immigrée, notamment en exigeant que les candidats aient la nationalité du pays. Si cela est majoritairement le cas dans certains secteurs, tel que le

secteur des forces armées, les situations varient dans les autres secteurs dits de « services publics ». Dans ce chapitre, l'emploi dans les services publics est défini au sens large comme l'emploi dans les administrations publiques, dans les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'éducation. Certains de ces services, dans de nombreux pays, sont affiliés au statut du secteur privé, mais n'en demeurent pas moins des services d'utilité publique, financés au moins partiellement par l'État. Étant donné que l'accès à ces services peut être subordonné à une condition de nationalité, les comparaisons avec la population née dans le pays doivent être interprétées avec prudence.

Notes, sources et pour en savoir plus

Note concernant Israël*

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

Note concernant Chypre^{1, 2}

1. Note en bas de page de la Turquie :

Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

2. Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne :

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Note des graphiques et des tableaux

Les moyennes tiennent compte des taux qui ne peuvent être publiés individuellement pour des questions de taille d'échantillon.

Graphique 6.4 : Le classement des pays est fait en fonction du taux de travail à temps partiel pour les femmes immigrées.

Indicateurs 6.2, 6.3 et 6.4 : Les données des États-Unis incluent les personnes toujours scolarisées de 25 ans et plus.

Graphique 6.13 : L'Australie et la Nouvelle-Zélande sont exclues du total OCDE.

Sources des tableaux et graphiques

Enquêtes sur les forces de travail 2006-07 et 2012-13 de l'Union européenne (EFT-UE), de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande ; d'Israël (2006-07 et 2011); *US Current Population Surveys* (CPS 2006-07 et 2012-13) ; *Australian Survey on Education and Work* (ASEW 2007 et 2013) pour les données avec niveau d'éducation, *Australian Forms of Employment* (2006 et 2012) pour les données sur les travailleurs temporaires.

Pour en savoir plus

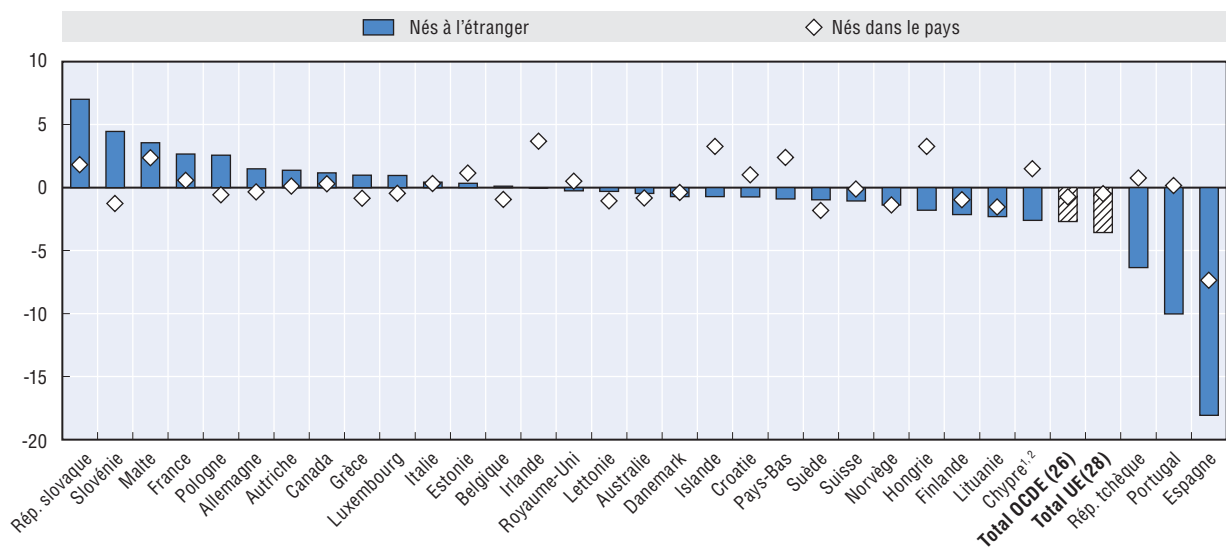
- Damas de Matos, A. (2014), « Mesure, utilisation et rendement des compétences des immigrés : revue de littérature », *Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail*, OCDE/Union européenne, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264217027-fr>.
- Dumont, J.C. et O. Monso (2007), « Adéquation entre formation et emploi, un défi pour les immigrés et les pays d'accueil », *Perspectives des migrations internationales 2007*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2007-fr.
- Eurostat (2011), « Migrants in Europe. A Statistical Portrait of the First and Second Generation », *Statistical Books*, Commission européenne, Luxembourg.
- Liebig, T. et T. Huddleston (2014), « L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail : développer, mobiliser et utiliser les compétences », *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2007-fr.
- OCDE (2014a), *Jobs for Immigrants (Vol. 4): Labour Market Integration in Italy*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264214712-en>.
- OCDE (2014b), *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-fr.
- OCDE (2014c), « Des emplois de qualité ? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi », *Perspectives de l'emploi 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-fr.
- OCDE (2012a), *Les migrants et l'emploi, vol. 3 : L'intégration sur le marché du travail en Autriche, en Norvège et en Suisse*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264167919-fr>.
- OCDE (2010a), *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095830-en>.
- OCDE (2010b), *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264086395-en>.
- OCDE (2008), *Les migrants et l'emploi (vol. 2) : L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264055711-fr>.
- OCDE (2007), *Jobs for Immigrants (Vol. 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264033603-en>.

ANNEXE 6.A1

Tableaux et graphiques supplémentaires

Graphique 6.A1.1. **Évolution de la proportion de travailleurs âgés de 15 à 64 nés à l'étranger et dans le pays sous contrat temporaire entre 2006-07 et 2012-13**

Points de pourcentage



Note : Non compris les travailleurs indépendants et les personnes encore scolarisées.

1, 2 : Voir la section « Notes, sources et pour en savoir plus ».

Source : Enquêtes sur les forces de travail 2006-07 et 2012-13 de l'Union européenne (EFT-UE) et du Canada ; Australian Forms of Employment (2006 et 2012).


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933216905>


Tableau 6.A1.1. Travailleurs nés à l'étranger, âgés de 15 à 64 ans, selon le niveau de qualification de leur emploi et la durée de séjour, 2012-13

	Distribution (%)						Différence avec les personnes nées dans le pays (points de %)					
	Nés à l'étranger			Nés à l'étranger, au moins 10 ans de résidence			Nés à l'étranger			Nés à l'étranger, au moins 10 ans de résidence		
	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Allemagne	19.8	51.4	28.7	19.6	53.1	27.3	14	4	-18	13	6	-19
Australie	7.7	42.4	49.9	7.0	42.3	50.6	1	-5	4	0	-5	5
Autriche	21.3	51.4	27.3	20.9	53.9	25.2	15	-1	-14	15	2	-16
Belgique	20.3	44.0	35.7	17.3	45.2	37.4	12	-1	-10	9	0	-9
Canada	8.1	46.7	45.2	7.5	45.4	47.1	1	-3	2	1	-4	4
Chypre ^{1, 2}	39.1	41.4	19.5	14.7	51.6	33.7	30	-8	-22	5	2	-7
Croatie	12.2	54.7	33.1	12.2	54.9	32.9	5	-4	-1	5	-4	-1
Danemark	21.6	40.3	38.2	17.6	47.6	34.8	14	-2	-12	10	5	-15
Espagne	31.9	51.6	16.6	25.5	54.3	20.2	22	-3	-19	16	-1	-15
Estonie	14.4	53.3	32.3	15.0	54.3	30.8	7	4	-10	7	5	-12
Finlande	14.0	48.6	37.4	8.9	48.9	42.3	9	-1	-8	3	-1	-3
France	18.4	45.2	36.4	16.9	45.9	37.2	10	0	-10	8	1	-9
Grèce	33.4	57.4	9.2	29.6	59.6	10.9	29	-4	-25	25	-2	-24
Hongrie	9.3	49.6	41.1	7.9	48.3	43.8	0	-6	6	-2	-7	9
Irlande	15.4	46.2	38.4	8.1	43.1	48.8	8	-4	-4	1	-7	6
Islande	20.1	49.2	30.7	15.3	41.7	43.0	16	8	-23	11	0	-11
Israël*	36.5	51.6	12.0	38.7	50.4	10.9	-10	3	7	-8	2	5
Italie	30.9	57.5	11.7	27.8	57.6	14.6	23	4	-27	20	4	-24
Lettonie	17.3	48.2	34.5	17.2	48.8	34.1	5	0	-4	4	0	-5
Lituanie	9.6	51.3	39.2	9.7	51.7	38.6	2	2	-4	2	2	-4
Luxembourg	11.6	28.9	59.5	13.9	34.7	51.4	7	-9	2	10	-3	-6
Malte	7.1	44.0	48.9	6.0	46.4	47.6	-3	-7	10	-4	-4	9
Norvège	9.1	54.7	36.1	5.1	49.3	45.5	7	11	-18	3	6	-8
Nouvelle-Zélande	9.3	40.0	50.7	9.0	39.7	51.2	0	-7	7	-1	-7	7
Pays-Bas	14.1	45.2	40.7	12.9	45.7	41.4	8	2	-10	7	2	-9
Pologne	4.9	37.8	57.3	5.2	38.4	56.4	-2	-20	22	-2	-19	21
Portugal	16.2	47.9	35.9	11.6	47.7	40.6	4	-8	4	0	-8	8
Rép. slovaque	8.6	52.3	39.2	9.8	52.8	37.4	1	-8	7	2	-7	5
Rép. tchèque	8.2	55.7	36.1	8.2	55.6	36.2	3	-2	-1	3	-2	-1
Royaume-Uni	13.8	39.0	47.2	8.3	38.4	53.2	6	-4	-2	0	-5	4
Slovénie	14.8	59.4	25.8	14.6	58.4	27.0	8	10	-18	8	9	-17
Suède	11.9	49.6	38.5	8.7	50.4	40.9	9	4	-12	5	4	-10
Suisse	9.0	45.5	45.5	9.6	51.8	38.6	7	2	-9	7	8	-15
Turquie	11.7	55.1	33.3	9.9	55.7	34.4	-3	-11	14	-5	-10	15
Total UE (28)	20.9	48.6	30.5	18.1	50.0	31.9	13	-2	-11	10	-1	-10
Total OCDE (29)	17.8	47.8	34.5	16.2	48.8	35.0	9	-3	-6	8	-2	-5

1, 2 : Voir la section « Notes, sources et pour en savoir plus ».

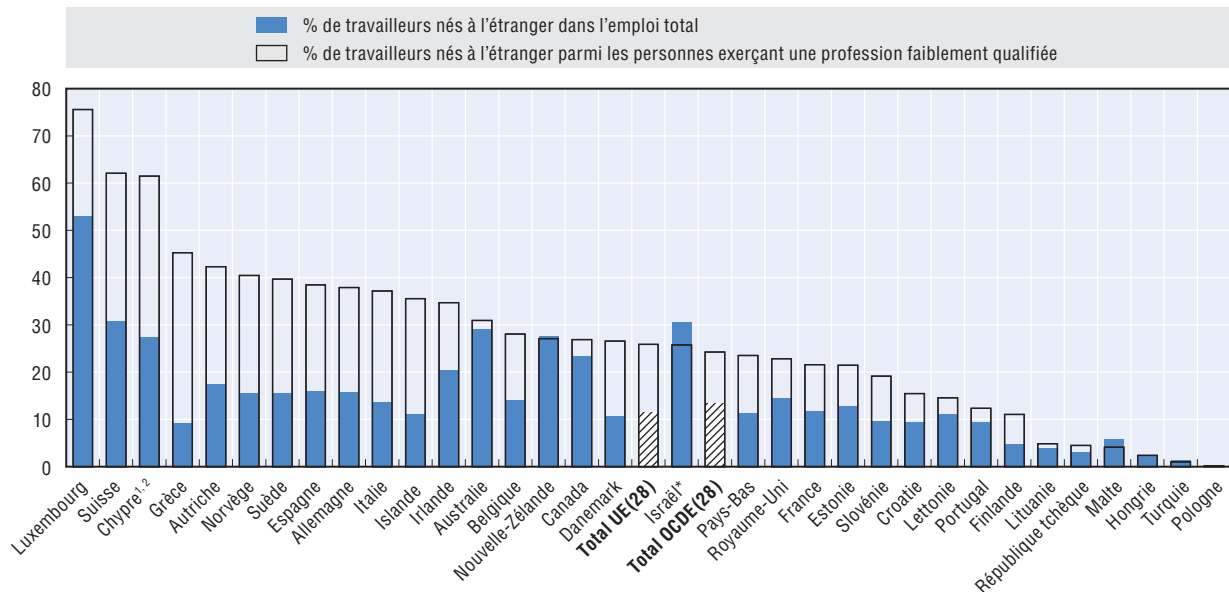
* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Sources : Enquêtes sur les forces de travail 2012-13 de l'Union européenne (EFT-UE), du Canada et de la Nouvelle-Zélande ; d'Israël (2011) ; Australian Survey on Education and Work (ASEW 2013).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932316955>

Graphique 6.A1.2. **Travailleurs nés à l'étranger âgés de 15 à 64 ans exerçant une activité faiblement qualifiée, 2012-13**

En pourcentage de l'emploi



1, 2 : Voir la section « Notes, sources et pour en savoir plus ».

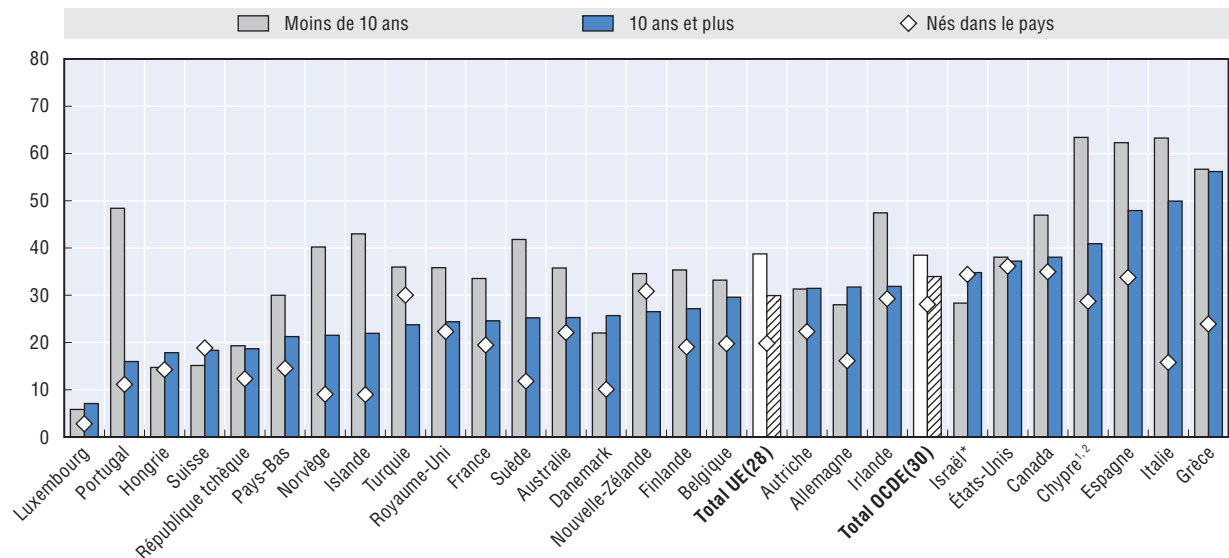
* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Enquêtes sur les forces de travail 2012-13 de l'Union européenne (EFT-UE), du Canada et de la Nouvelle-Zélande ; d'Israël (2011) ; Australian Survey on Education and Work (ASEW 2013).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216919>

Graphique 6.A1.3. **Taux de déclassement des personnes diplômées du supérieur âgées de 15 à 64 ans non scolarisées, selon la durée de leur séjour, 2012-13**

Pourcentage parmi les personnes en emploi diplômées du supérieur



Note : Les données des États-Unis incluent les personnes toujours scolarisées de 25 ans et plus.

1, 2 : Voir la section « Notes, sources et pour en savoir plus ».

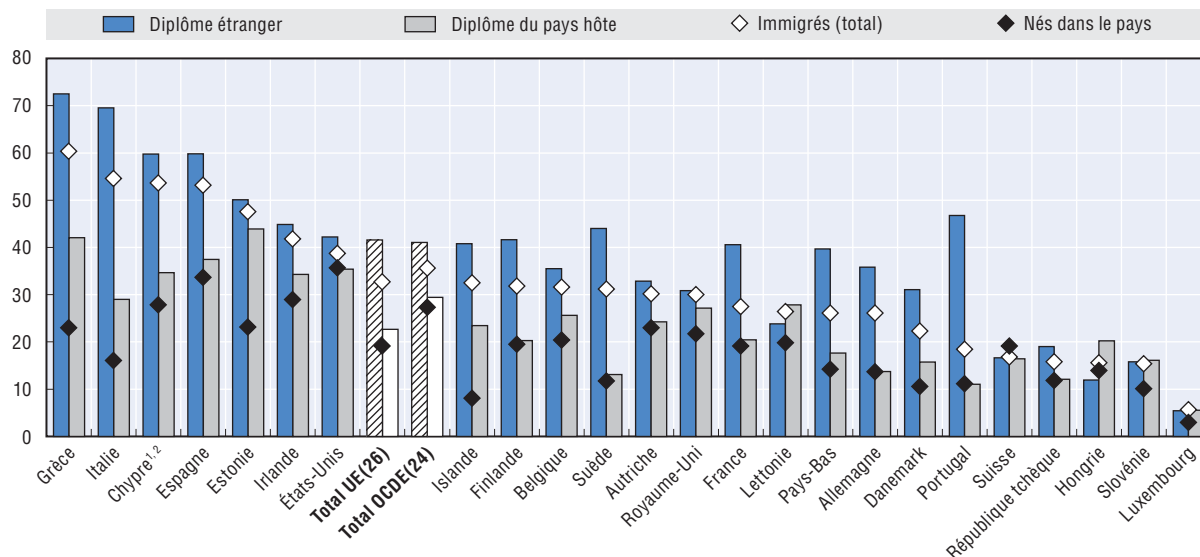
* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Enquêtes sur les forces de travail 2012-13 de l'Union européenne (EFT-UE), du Canada et de la Nouvelle-Zélande ; d'Israël (2011) ; US Current Population Surveys (CPS 2012) ; Australian Survey on Education and Work (ASEW 2013).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216922>

Graphique 6.A1.4. Taux de déclassement des personnes nées à l'étranger diplômées du supérieur âgées de 15 à 64 ans et non scolarisées, selon le lieu d'obtention du diplôme, 2011-12

Pourcentage parmi les personnes en emploi diplômées du supérieur



Note : États-Unis : y compris les personnes encore scolarisées. Le lieu d'obtention du diplôme est estimé à partir de l'année à laquelle le diplôme le plus élevé est obtenu, l'année d'arrivée dans le pays de destination ainsi que la durée des études.

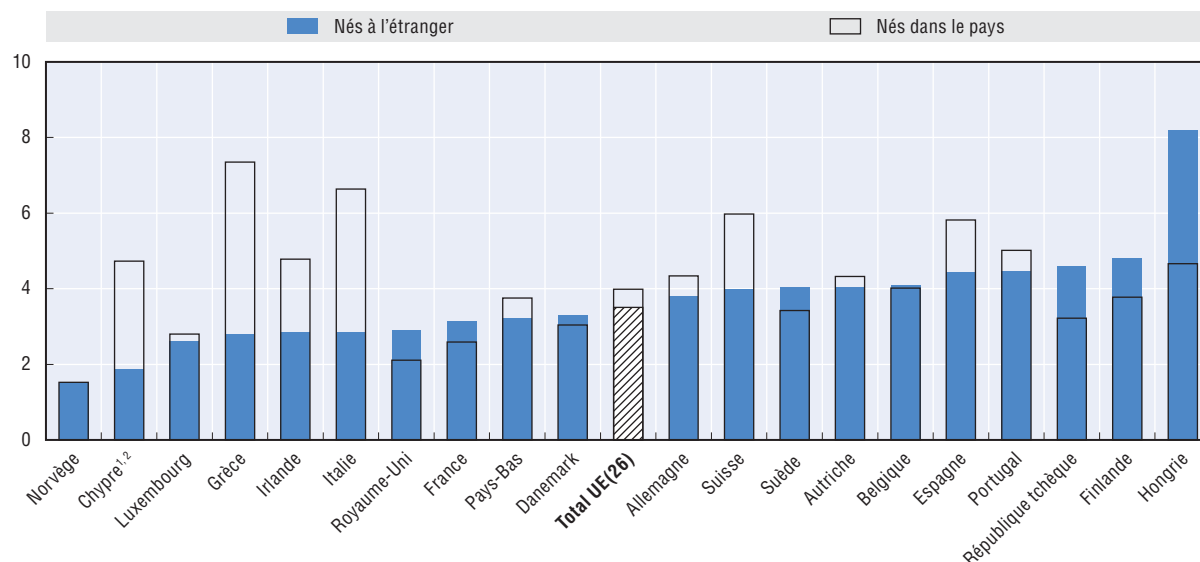
1, 2 : Voir la section « Notes, sources et pour en savoir plus ».

Source : Enquêtes sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE 2011-12) ; US Current Population Surveys (2012), supplément mars 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216934>

Graphique 6.A1.5. Travailleurs indépendants nés à l'étranger et nés dans le pays, âgés de 15 à 64 ans, 2012-13, non compris ceux n'ayant aucun employé

Pourcentage de l'emploi total (hormis le secteur agricole)



1, 2 : Voir la section « Notes, sources et pour en savoir plus ».

Source : Enquêtes sur les forces de travail 2012-13 de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933216944>



Extrait de :

Indicators of Immigrant Integration 2015 Settling In

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264234024-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE/Union européenne (2015), « Qualité de l'emploi des immigrés », dans *Indicators of Immigrant Integration 2015 : Settling In*, Éditions OCDE, Paris/Union européenne, Brussels.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264233799-9-fr>

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

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

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