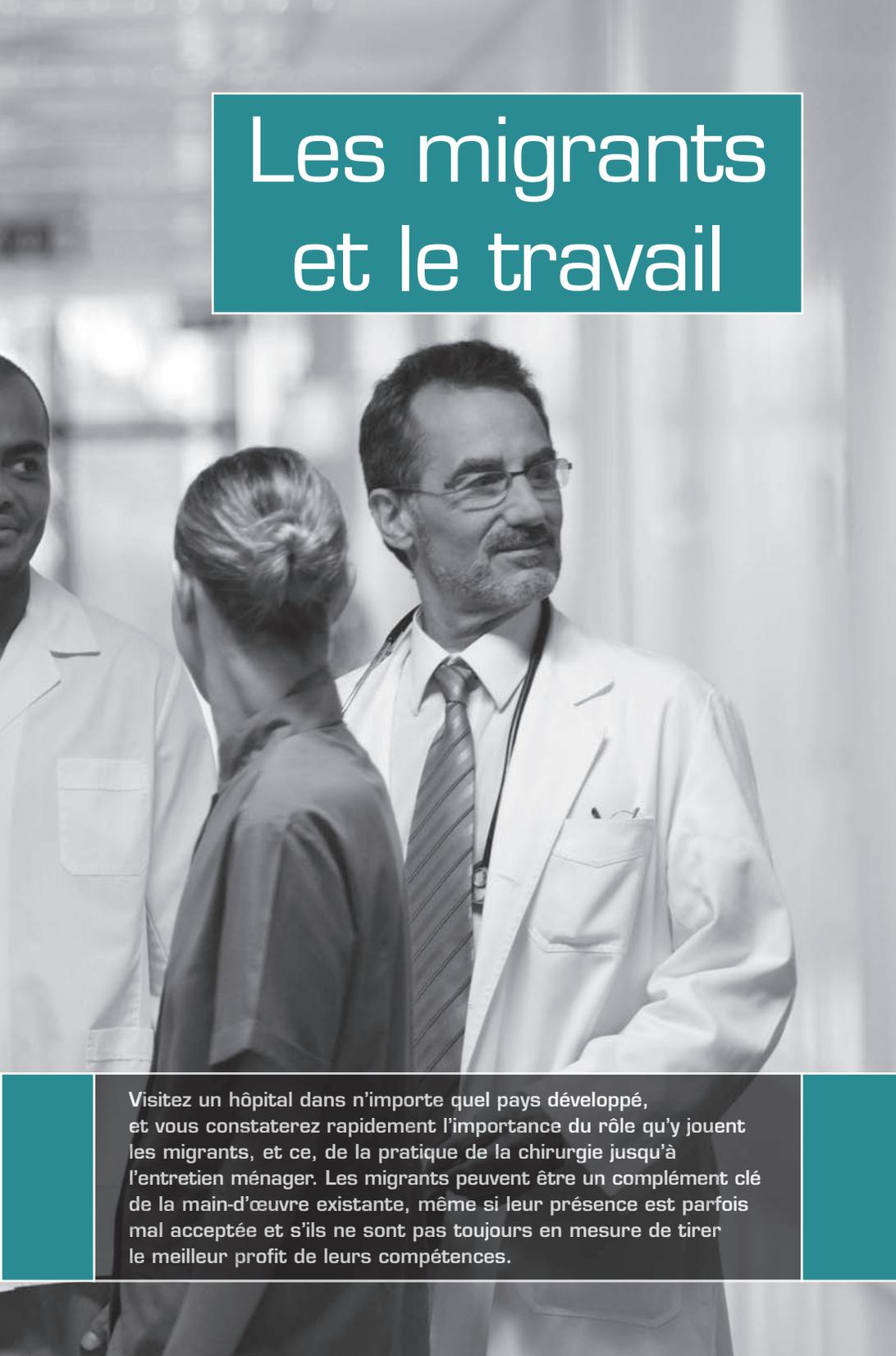


5



Les migrants et le travail



Visitez un hôpital dans n'importe quel pays développé, et vous constaterez rapidement l'importance du rôle qu'y jouent les migrants, et ce, de la pratique de la chirurgie jusqu'à l'entretien ménager. Les migrants peuvent être un complément clé de la main-d'œuvre existante, même si leur présence est parfois mal acceptée et s'ils ne sont pas toujours en mesure de tirer le meilleur profit de leurs compétences.

En guise de préambule...

Ahmet Elomari est un Marocain de 37 ans. Avant d'émigrer au Canada, il a fait des études en génie aérospatial en France et au Maroc, deux pays où il a également travaillé. Son emploi actuel ? Il assemble des jouets en plastique.

En arrivant au Canada, Ahmet a envoyé son CV à de nombreuses entreprises. « J'ai postulé pour beaucoup d'emplois chez Bombardier et Air Canada, mais je n'ai jamais eu la moindre réponse, confie-t-il à la *Gazette*, un quotidien de Montréal. Ils auraient au moins pu m'appeler. »

Plusieurs employeurs potentiels ont reconnu la valeur de ses diplômes français, tout en lui répétant inmanquablement qu'il n'avait pas d'expérience professionnelle pertinente au Canada. « J'ai passé beaucoup d'entretiens. Mais il y avait toujours quelque chose qui n'allait pas : vous ne parlez pas anglais, vous avez un diplôme étranger, vous n'avez pas d'expérience canadienne. Comment peut-on avoir une expérience canadienne si on ne travaille pas ? » Ahmet a repris ses études pour obtenir un diplôme canadien. « Au moins, ça éliminera certains des prétextes des recruteurs. »

De telles mésaventures ne sont pas rares, et elles n'arrivent pas seulement à ceux qui émigrent au Canada. À travers le monde, les immigrés éprouvent des difficultés considérables à faire reconnaître leurs titres professionnels dans leur pays d'accueil. De leur côté, les employeurs essaient de déterminer si les compétences et la formation des migrants sont réellement équivalentes à celles des chercheurs d'emploi locaux – titres universitaires, diplômes et certificats ne voyagent pas toujours bien, et ce d'autant moins que la distance parcourue est grande. Les employeurs peuvent également s'interroger sur l'expérience professionnelle passée des migrants – ils préfèrent de loin qu'elle ait été acquise dans des entreprises locales plutôt qu'à l'étranger. Si vous ajoutez les problèmes liés à la langue, les barrières culturelles, le manque de relations sociales et les discriminations, il n'est pas surprenant que de nombreux immigrés doivent se démener pour trouver un emploi et fassent souvent un travail pour lequel ils sont surqualifiés, du moins sur le papier.

► Nous analyserons dans ce chapitre la façon dont les immigrés s'en sortent sur le marché de l'emploi : Combien sont-ils à trouver du travail ? Combien ont un emploi qui ne correspond pas à leur

formation ? Nous verrons ensuite l'impact du travail des immigrés sur les travailleurs locaux, en nous demandant s'il bénéficie ou non à l'économie. Enfin, après avoir examiné les obstacles que les migrants rencontrent dans leur recherche d'emploi, nous nous pencherons sur les politiques qui pourraient aider à réduire ces derniers.

Les migrants face à l'emploi

Comme nous l'avons vu, les approches de l'intégration sociale et culturelle des immigrés diffèrent beaucoup selon les pays. Sur la question plus étroite qu'est leur entrée dans la population active – leur insertion dans le marché du travail – les gouvernements ont tendance à poursuivre le même but. D'une façon ou d'une autre, ils veulent que les immigrés travaillent, parfois dans le but de répondre à des besoins économiques. En effet, certains secteurs, tels que l'hôtellerie, la restauration et l'agriculture, sont en grande partie tributaires du travail des immigrés. Mais cela procure aussi des avantages aux immigrés eux-mêmes : si on les encourage à entrer sur le marché du travail, ils seront moins exposés, eux et leur famille, au piège de la pauvreté, et ils pourront plus facilement tisser des relations sociales et s'intégrer dans leur communauté.

Toutefois, de nombreux migrants ont des problèmes à trouver du travail, et cela ne concerne pas seulement ceux de la première génération. Les difficultés qu'ils rencontrent sur le marché du travail – tout comme pendant leur scolarité et dans leur intégration sociale – vont bien au-delà de la première vague de migrants et touchent également leurs enfants et même leurs petits-enfants. Les risques d'une telle exclusion sont crûment exposés dans *De l'immigration à l'intégration* :

« Face à l'élargissement de la population confrontée à des problèmes d'insertion dans le marché du travail, le problème de l'intégration en soi se complique. Les immigrés frappés par la pauvreté suite à leur exclusion du marché du travail se concentrent parfois dans les quartiers de logement à loyer modéré, souvent coupés des gisements d'emplois. Dans les cas les plus extrêmes, ils en arrivent à créer des ghettos dans des quartiers très défavorisés qui connaissent des taux de chômage et d'abandon scolaire élevés et où règne l'insatisfaction. Dans ces cas, les problèmes associés à l'exclusion sociale et économique constituent des barrières supplémentaires pour les immigrés désireux d'entrer sur le marché du travail. »

Combien de migrants trouvent du travail ?

Il n'est pas surprenant que le succès – ou l'échec – rencontré par les immigrés dans leur quête d'emploi diffère grandement selon les pays, même pour les immigrés originaires du même pays ou de la même région. Le succès sur le marché du travail varie également selon les types de migrants. Par exemple, les réfugiés et les demandeurs d'asile sont confrontés à des problèmes particuliers : contrairement aux autres migrants, qui peuvent avoir longuement pesé le pour et le contre avant de décider quel pays leur offrira les meilleures perspectives d'emploi, leur principal objectif est souvent d'assurer leur propre survie, ce qui ne leur laisse pas toujours beaucoup de temps pour planifier les choses.

Dans environ la moitié des 24 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données fiables, les immigrés réussissaient aussi bien – et parfois mieux – que les autochtones en termes de taux d'emploi, autrement dit pour obtenir un emploi, au cours des années précédant la récession de 2008. C'était notamment le cas dans les régions d'Europe méridionale qui avaient connu d'importantes vagues d'immigration au cours des années précédentes, comme l'Espagne et la Grèce, et dans d'autres pays

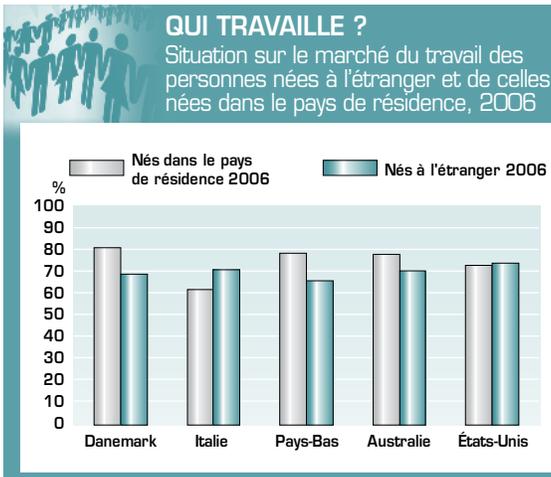
Qu'est-ce que « l'emploi » et le « chômage » ?

Les économistes recourent à différentes notions lorsqu'ils débattent du nombre de personnes qui travaillent, ne travaillent pas ou cherchent à travailler. L'expression la plus connue est sans doute le **taux de chômage**, qui correspond au nombre de personnes en âge de travailler – en gros âgées de 18 à 65 ans – qui sont sans emploi et qui en cherchent un. Deux autres notions sont également très utilisées :

- le **taux d'emploi** est le pourcentage de personnes en âge de travailler qui ont un emploi ;
- le **taux d'activité** est une notion similaire mais, outre les personnes en âge de travailler qui ont un emploi, elle inclut un second élément crucial : celles qui cherchent du travail.

Pourquoi faire cette distinction ?

Essentiellement parce qu'une personne sans emploi ne cherche pas nécessairement à travailler. Dans certains pays, ainsi que parmi certains groupes de migrants, un nombre relativement élevé de personnes sont inactives par choix. Par exemple, il peut exister des barrières culturelles au travail des femmes dans certaines communautés de migrants et certains groupes ethniques. La comparaison des taux d'activité, que ce soit entre les pays ou entre différents groupes sociaux (par exemple migrants et autochtones, ou hommes et femmes), nous donne donc une indication de la proportion de travailleurs potentiels qui font effectivement partie de la population active dans un pays.



Ce graphique compare le pourcentage d'hommes et de femmes nés à l'étranger qui travaillent – ou cherchent un travail – à celui de la population globale.

Pour les données de tous les pays de l'OCDE, utilisez le lien StatLink ci-dessous.

Source : *Perspectives des migrations internationales* : SOPEMI 2008.

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/436184141071>

européens, tels que l'Autriche, la France et la Suisse. Aux États-Unis, les ressortissants nationaux avaient plus de chances d'avoir un emploi que les immigrés, mais la différence était infime, tandis que l'écart était plus important en Australie et au Canada. Et il l'était encore davantage en Europe du Nord, traditionnellement ouverte aux migrations humanitaires, où certains migrants ont un faible niveau de scolarité et connaissent mal la langue du pays. Au Danemark, par exemple, environ quatre personnes sur cinq avaient un emploi, mais la proportion tombait à seulement deux sur trois environ pour les immigrés.

Cependant de grandes tendances comme celles-ci peuvent occulter l'existence de variations importantes *parmi* les immigrés. La proportion de personnes qui travaillent chez les femmes immigrées est toujours plus faible que chez les hommes immigrés, et en général elle est également plus faible que chez les femmes natives du pays. S'il est vrai que le travail rémunéré est généralement moins fréquent chez les femmes que chez les hommes, il arrive que cette tendance soit plus accusée dans certains groupes de migrants en raison de facteurs particuliers tels que les résistances culturelles au travail des femmes. Des pressions supplémentaires peuvent s'exercer sur certaines de

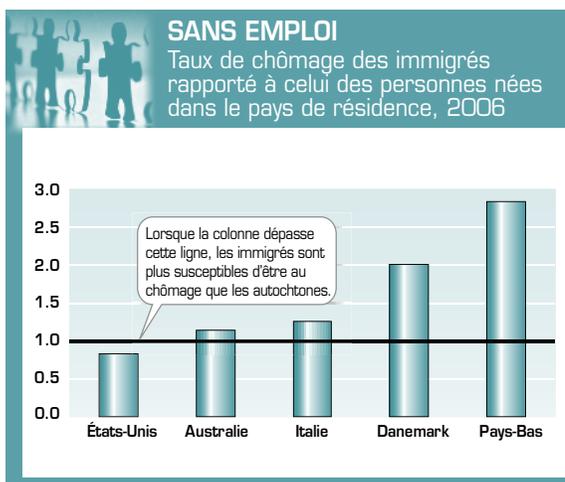
ces femmes pour qu'elles restent à la maison lorsque les familles immigrées n'ont droit à des services de garderie financés par l'État qu'après un certain délai.

« Les femmes immigrées obtiennent généralement des résultats médiocres au regard du marché du travail... »

Perspectives des migrations internationales : SOPEMI 2007

Comme nous l'avons vu plus haut, les enfants d'immigrés – la deuxième génération – peuvent également rencontrer des problèmes d'intégration sociale et d'insertion dans le marché du travail. Ils s'en sortent mieux que les immigrés de la première génération – les nouveaux arrivants – mais moins bien que les jeunes natifs du pays. Les problèmes auxquels ils sont confrontés semblent particulièrement importants dans les pays nordiques et d'autres parties du nord de l'Europe.

Les enfants d'immigrés peuvent également être handicapés par le niveau d'études de leurs parents. Comme nous l'avons vu, les niveaux de revenu et d'éducation des parents influent généralement sur les résultats scolaires de leurs enfants et donc sur leurs perspectives d'emploi. En Europe, les niveaux de scolarité sont nettement plus faibles dans certains groupes de migrants que dans la population en général. Il est sans doute



Les États-Unis sont l'un des deux seuls pays de l'OCDE où, au cours des dernières années, le taux de chômage des immigrés a été moins élevé que celui des autochtones. Dans certains pays, tels que les Pays-Bas ou les pays nordiques, le taux de chômage des immigrés est au moins deux fois plus élevé que celui des autochtones.

Pour les données de tous les pays de l'OCDE, utilisez le lien StatLink ci-dessous.

Source : *Perspectives des migrations internationales : SOPEMI 2008.*

StatLink : <http://dx.doi.org/10.1787/435784666872>

inévitables que ce handicap scolaire se transmette en partie à la deuxième génération et, conjugué à d'autres facteurs tels que les discriminations, pose de gros problèmes à ces jeunes lorsqu'ils veulent entrer dans la vie active.

Qu'en est-il du chômage ? Autrement dit, combien d'immigrés cherchent activement du travail sans en trouver ? Bien que la situation se soit globalement améliorée à travers la zone OCDE ces dernières années, les immigrés restent plus exposés au chômage que les autochtones, hormis aux États-Unis et dans un ou deux autres pays. Dans les pays nordiques, leur taux de chômage est environ deux fois plus élevé que celui des autochtones. Le chômage à long terme – plus d'un an – constitue également un problème : les immigrés y sont davantage exposés, ce qui est préoccupant dans la mesure où plus ils restent longtemps au chômage, plus ils ont de difficultés à retourner sur le marché du travail. Le chômage à long terme peut donc constituer un obstacle supplémentaire à l'emploi des immigrés.

« Les immigrés restent généralement surreprésentés parmi les chômeurs, notamment de longue durée. »

Perspectives des migrations internationales : SOPEMI 2007

Quels types d'emploi les immigrés occupent-ils ? Allez dans les salles d'opération et dans les salles d'attente des hôpitaux de la plupart des pays riches, et vous constaterez qu'ils exercent toutes sortes de travail : de la chirurgie de pointe à l'entretien ménager, en passant par les soins infirmiers. Plus généralement, il est instructif d'examiner divers secteurs économiques pour voir si les immigrés y sont surreprésentés ou sous-représentés par rapport aux autochtones. En général, abstraction faite des grandes différences existant entre les pays, les immigrés ont tendance à être surreprésentés dans les secteurs de la construction, de l'hôtellerie et de la restauration, ainsi que dans le secteur de la santé et des services sociaux (notamment dans les soins aux personnes âgées).

Les immigrés ont également davantage tendance à occuper des emplois temporaires ou à temps partiel. En Espagne, par exemple, le travail temporaire touche plus de la moitié (environ 56 %) des immigrés, contre 31 % des Espagnols. On note également qu'un nombre croissant d'immigrés deviennent des travailleurs indépendants. Diverses raisons peuvent l'expliquer. Cela pourrait traduire le fait qu'ils sont mieux intégrés dans leur pays d'accueil et

ont les moyens financiers de lancer leur entreprise, mais cela pourrait aussi indiquer que les barrières à l'emploi sont si importantes qu'il est plus facile pour eux de travailler à leur compte.

Quel impact sur les travailleurs locaux ?

Une des accusations les plus souvent portées contre les immigrés est qu'ils prennent le travail des autochtones, car – soutient-on – ils seraient prêts à travailler pour des salaires moins élevés. Y a-t-il une part de vérité dans cette affirmation ? Et les immigrants nuisent-ils réellement aux perspectives d'emploi des autochtones ?

Comme cela arrive souvent avec les migrations internationales, les réponses ne sont pas simples. La situation diffère d'un pays à l'autre et d'une profession à l'autre – selon que les immigrés et les autochtones sont peu ou hautement qualifiés. Les réponses dépendent également de la perspective temporelle adoptée – il peut y avoir des répercussions à court terme mais très peu d'effet à long terme – et de l'échelle à laquelle on envisage le marché de l'emploi – au plan national ou dans une ville ou une région particulière.

Il ne faut cependant pas en conclure que le travail des immigrés n'a *aucun* impact sur les emplois des travailleurs locaux, mais plutôt que cet impact n'est pas toujours facile à mesurer. Malheureusement, faute de données précises, il arrive que les rumeurs et les cas particuliers soient pris pour argent comptant et alimentent l'accusation habituelle selon laquelle « ils viennent pour nous voler nos emplois ».

Qu'en est-il en réalité ? Le travail des immigrés peut en fait apporter une aide aux travailleurs locaux. Par exemple, lorsqu'une famille engage un migrant pour assurer la garde de ses enfants, cela peut permettre aux deux parents de travailler. Un restaurant qui engage des migrants pour faire le service peut voir son chiffre d'affaires augmenter, ce qui crée de nouveaux emplois de gérants dont peuvent bénéficier des travailleurs locaux. Selon les économistes, les immigrés peuvent également être complémentaires des travailleurs locaux lorsqu'ils acceptent des emplois que ces derniers refusent, les emplois « sales, dangereux et difficiles » (*3D jobs – Dirty, Dangerous, Difficult*), comme on les appelle. Au Royaume-Uni, par exemple, dans le cadre d'une émission de la BBC, on a interrogé des travailleurs agricoles polonais qui faisaient la récolte dans les

champs, ainsi que des hommes britanniques qui recevaient des prestations sociales. Les travailleurs polonais étaient payés 7 livres de l'heure, soit un peu moins de 14 dollars, et semblaient ravis de leur travail. « C'est merveilleux ici », confiait l'un d'eux. Cependant, au bureau de l'assurance chômage, les Britanniques tournaient ce travail en ridicule. « Hors de question, je préfère pointer au chômage que de faire ça », dit un de ces hommes, avant d'ajouter : « Je ne veux pas travailler dans un champ de blé. Je ne veux pas travailler avec un tas d'étrangers. »

Une telle réponse reflète non seulement certaines attitudes xénophobes, mais elle traduit aussi une autre accusation dont font souvent l'objet les immigrés : en acceptant d'être moins payés, ils tireraient les salaires vers le bas, dans certains cas au point que les autochtones ne veulent tout simplement plus occuper les emplois concernés. Certains faits indiquent que les migrants tirent effectivement les salaires vers le bas mais, selon de nombreux économistes, cet impact est relativement léger et ne dure guère. Ce sont en fait les travailleurs les moins qualifiés – et donc les moins payés – qui ont tendance à en être les plus affectés... un groupe dans lequel on retrouve généralement les premières vagues de migrants.

On affirme parfois également que l'afflux d'immigrants est une solution de facilité qui évite aux gouvernements et aux employeurs de s'attaquer de façon systématique aux pénuries de main-d'œuvre chroniques, ce qui les dispense d'augmenter les salaires ou d'accroître les opportunités d'emploi pour les ressortissants nationaux. Selon certains, cette situation prévaut déjà dans les secteurs des soins infirmiers et de la médecine de nombreux pays de l'OCDE. La disponibilité d'infirmières étrangères, en particulier de travailleuses temporaires, signifie que les pressions pour augmenter les salaires sont faibles et que les hôpitaux sont peu incités à améliorer les conditions de travail afin d'attirer davantage de natifs dans la profession.

« ... certains affirment que l'emploi temporaire d'infirmières étrangères compromet la lutte engagée pour améliorer les conditions de travail et les salaires de cette profession – c'est-à-dire qu'il empêche les gouvernements des pays développés de se pencher sur les causes profondes de la pénurie de personnel infirmier. »

Échanges et migrations : Pour une main-d'œuvre mobile à l'échelle mondiale

Quel impact sur l'économie ?

Autre question presque aussi controversée : le travail des immigrés est-il bénéfique ou nuisible à l'économie de leur pays d'accueil ? Si cette question est intéressante, certains observateurs doutent de sa pertinence. Comme nous l'avons vu au chapitre 3, dans de nombreux pays, une tranche importante de l'immigration légale échappe pour l'essentiel au contrôle du gouvernement. Si l'on ne peut rien faire contre cette forme d'immigration, il ne sert pas à grand-chose de se demander si elle bénéficie ou nuit à l'économie. De tels débats ont néanmoins lieu dans de nombreux pays, et ils méritent que l'on s'y attarde.

Tout d'abord, les dimensions économiques de ces questions sont à l'évidence complexes, et leur interprétation dépend jusqu'à un certain point des définitions que l'on adopte. Si l'on envisage les effets que l'immigration a eus tout au long de l'histoire d'un pays comme les États-Unis, il ne fait aucun doute qu'elle s'accompagne de bénéfices économiques et sociaux considérables. Mais si on l'envisage à court terme – et c'est habituellement la perspective retenue dans de tels débats – ses résultats sont plus ambigus.

Ensuite, ces débats sont souvent tributaires de la façon dont on mesure ce phénomène. Par exemple, les immigrés jouent un rôle-clé dans des secteurs tels que l'hôtellerie et la restauration, au point que de nombreux employeurs déclarent qu'ils mettraient la clé sous la porte ou, du moins, réduiraient leur niveau d'activité s'ils devaient se passer d'eux. Les travailleurs immigrés peuvent donc contribuer à l'expansion de certaines entreprises, ce qui accroît l'activité économique. Mais selon quel critère devrait-on le mesurer : en termes de croissance globale de l'économie, d'augmentation globale des salaires ou d'augmentation des salaires des travailleurs *locaux* ?

Si ésotériques qu'elles paraissent, de telles questions peuvent devenir des enjeux politiques importants. Au Royaume-Uni, un comité parlementaire comprenant des membres de tous les partis a ainsi décidé qu'il n'était pas particulièrement utile de mesurer l'impact de l'immigration sur le PIB ou le PIB par habitant (le PIB, produit intérieur brut, constitue une mesure globale de la taille d'une économie : son augmentation est synonyme d'expansion de l'économie ; le PIB par habitant est le PIB divisé par le nombre d'habitants).

Il a plutôt insisté pour que le gouvernement britannique se « focalise sur le revenu par habitant de la population résidente ».

Il voulait en effet savoir si l'immigration n'alimentait pas seulement la croissance globale, mais entraînait également une augmentation du revenu de la population locale. Le comité est parvenu à la conclusion que l'immigration n'avait qu'un impact très limité sur le PIB par habitant du pays et, concernant les revenus des résidents, qu'elle avait légèrement nuí aux revenus les plus faibles et légèrement profité aux revenus les plus élevés. Les médias britanniques ont donné un large écho à ces conclusions, un journal rapportant même les faits sous le titre : « Le bénéfice économique de l'immigration est nul ».

« ... formuler une conclusion sur l'impact des migrations sur la production et, en particulier, sur la production par habitant relève autant de la conjecture que des calculs. »

Études économiques de l'OCDE : Grèce - 2005

Aux États-Unis, les économistes ont également débattu de l'impact économique de l'immigration – et certains en sont presque venus aux mains. L'un d'eux a déclaré au *Wall Street Journal* qu'il avait essayé de calmer une « engueulade » mettant aux prises deux autres économistes de premier plan qui débattaient de cette question lors d'une conférence. « Je leur ai dit quelque chose du genre : Sortez, et allez vous battre dehors ! »

L'un des deux protagonistes était George J. Borjas, un Cubain arrivé aux États-Unis dans les années 60 et devenu depuis professeur à Harvard. Selon lui, tout compte fait, « l'immigration n'est ni une aubaine ni une calamité pour les États-Unis ». Beaucoup d'autres économistes sont du même avis, dont certains sont favorables à une politique migratoire beaucoup plus ouverte que celle souhaitée par Borjas. Ce dernier estime cependant que l'immigration a de graves répercussions sur les revenus des Américains, en particulier pour les travailleurs non qualifiés, un point sur lequel beaucoup de ses collègues sont en désaccord. D'autres économistes estiment que cette conclusion est exagérée. Selon David Card, un émigré canadien professeur à Berkeley, « peu de faits indiquent qu'il y a des effets indésirables sur les Américains les moins qualifiés ».

Les États-Unis ne sont qu'une économie parmi d'autres. Qu'en est-il de l'impact économique de l'immigration ailleurs dans le monde ? La réponse diffère inévitablement selon les pays, mais globalement – comme aux États-Unis et au Royaume-Uni – elle ne semble pas avoir d'effets, positifs ou négatifs, vraiment notables.

Selon une étude menée dans plusieurs pays, l'impact à court terme de l'immigration sur le PIB ne dépasse pas plus ou moins 0.5 % environ. Sur le long terme, cet impact a plutôt tendance à être positif, sans cependant être vraiment significatif (gardons également à l'esprit que l'immigration peut avoir ce que les économistes appellent un impact « mécanique » sur le PIB ; en bref, toute augmentation de la population d'un pays – qu'elle résulte d'une augmentation du taux de natalité ou des flux migratoires – se traduit en général automatiquement par un accroissement de l'activité économique, et donc par un PIB plus élevé).

Plusieurs facteurs entrent en jeu lorsque l'on souhaite évaluer l'impact d'un immigrant sur l'économie : un des plus importants est de savoir s'il a un emploi, et en particulier un emploi exigeant un niveau élevé de compétences. Les immigrants contribuent bien plus à l'économie s'ils trouvent un emploi. C'est une des raisons pour lesquelles l'immigration a tendance à procurer des bénéfices économiques plus importants aux pays d'installation traditionnels, comme l'Australie, qui autorisent d'ordinaire les migrants à s'installer selon les chances qu'ils ont de trouver un emploi.

« En Europe du Nord, la faible participation des immigrants à la main-d'œuvre est l'un des principaux facteurs expliquant que l'immigration à, selon les estimations, un effet fiscal négatif. »

Jean Sebastien *et al.*, « Migration in OECD Countries »

À l'inverse, dans certains pays d'Europe du Nord, les immigrants peuvent représenter un fardeau plus important pour l'économie, en grande partie parce que leur taux de chômage est relativement élevé. Il est par conséquent important, pour l'économie nationale comme pour les perspectives d'emploi des immigrants, de les aider à entrer dans la population active et de leur procurer des emplois qui s'accordent à leurs compétences et à leur formation. Malheureusement, il s'agit là d'un domaine dans lequel les immigrants rencontrent souvent de sérieux obstacles.

Gaspille-t-on le capital humain des migrants ?

Ces dernières décennies, les économistes et les hommes politiques ont commencé à utiliser couramment le concept de capital humain (voir l'encadré) – auquel le monde des affaires

Qu'est-ce que le capital humain ?

En termes simples, le **capital humain** renvoie à l'apprentissage, aux compétences, aux connaissances et aux attributs des individus – notamment leur santé et leurs traits de personnalité – et de la main-d'œuvre d'un pays. Les économies nationales et les individus peuvent « investir » dans différents aspects du capital humain. Par exemple, les premières peuvent consacrer davantage de ressources aux écoles et aux établissements d'enseignement supérieur, et les seconds dépenser plus en droits d'inscription pour suivre plus longtemps un enseignement supérieur ou

universitaire, en sacrifiant la possibilité de gagner de l'argent immédiatement. De tels investissements ont un rendement : les économies y gagnent en productivité et en croissance, et les individus bénéficient de revenus plus élevés. Tout comme il peut être créé, le capital humain peut être gaspillé. Par exemple, lorsque leurs titres et leur expérience professionnels ne sont pas convenablement reconnus, les immigrés peuvent être réduits à occuper des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés – autrement dit, leur capital humain ne procure pas son plein rendement.

recourt également, dans un sens relativement plus étroit – pour exprimer l'idée que les investissements effectués par les individus et les gouvernements dans l'éducation et la formation procurent des avantages en termes de revenus et de productivité économique.

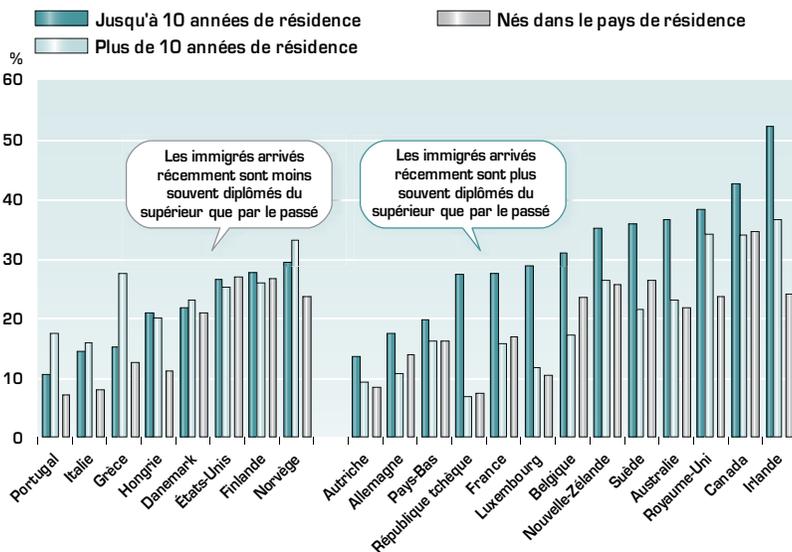
Le concept de capital humain est très utile pour comprendre comment les immigrés s'en sortent sur le marché du travail. La question n'est pas tant de savoir s'ils ont un emploi, mais si cet emploi correspond réellement à leurs études et à leur formation. Dans les pays de l'OCDE, on constate que de nombreux immigrés sont apparemment surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent : ils ne bénéficient donc pas pleinement des retours sur investissement de leur capital humain, pas plus que l'économie du pays où ils vivent.

Il est toutefois important de noter que la notion de « surqualification » est complexe et comporte certaines zones grises. Il arrive qu'un diplôme reconnu dans un pays ne soit pas réellement équivalent au diplôme correspondant dans un autre pays. Par exemple, pendant ses études, un architecte formé dans un pays en développement n'a pas nécessairement suivi les mêmes cours qu'un architecte formé en Europe du Nord. Ce n'est pas une question de niveau d'études : l'étudiant européen peut avoir appris à concevoir des bâtiments adaptés à un climat froid ou avoir été formé avec les tout derniers logiciels de CAO, alors



QUI EST QUALIFIÉ ?

Pourcentage des immigrants et des personnes nées dans le pays de résidence possédant des diplômes universitaires, 2000



Malgré des différences entre les pays, dans l'essentiel de la zone OCDE les immigrants les plus récents ont tendance à avoir un niveau de formation supérieur à celui des immigrants des vagues précédentes et, de fait, à celui de la population locale. Dans l'ensemble, cependant, lorsque tous les niveaux d'éducation sont pris en compte (enseignement primaire, secondaire et tertiaire), les immigrants ont tendance à être en retard par rapport à la population locale, et cet écart est, de manière générale, en augmentation.

Source : *Perspectives des migrations internationales* : SOPEMI 2007.

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/042813126561>

que l'étudiant venant d'un pays plus pauvre peut ne pas avoir eu accès à de tels logiciels, faute de moyens financiers, et avoir appris à concevoir des bâtiments adaptés à un tout autre climat.

Cela étant dit, quelle est la qualité de la formation des migrants ? De façon déroutante, ils sont à la fois mieux et moins bien formés que la population de leur pays d'accueil. Autrement dit, dans de nombreux pays de l'OCDE, une proportion importante d'immigrés

a un niveau de formation plus élevé que la population locale, mais un grand nombre d'immigrés ont également une formation d'un niveau inférieur. Prenez l'exemple du Royaume-Uni : un peu plus de 34 % des immigrés ont un diplôme de l'enseignement supérieur – habituellement un diplôme universitaire – contre un peu plus de 29 % des Britanniques ; à l'autre extrême du spectre, environ 22 % des immigrés ont quitté l'école autour de 16 ans, contre seulement 16 % des Britanniques.

« ... le niveau d'instruction des immigrants ne s'améliore pas aussi rapidement que celui des autochtones. »

Perspectives des migrations internationales : SOPEMI 2008

Une tendance intéressante est apparue ces dernières années : les nouveaux immigrants tendent à être mieux formés que ceux des vagues précédentes, et ils sont de plus en plus nombreux à être diplômés de l'enseignement supérieur. Cependant, les niveaux d'instruction des autochtones augmentent également, et généralement à un rythme supérieur à ceux des migrants. À travers les pays de l'OCDE, il en résulte en moyenne un accroissement de l'écart d'instruction entre les autochtones et les migrants (même si ce n'est pas le cas dans tous les pays). Il n'en demeure pas moins que les migrants sont plus susceptibles que par le passé d'avoir un bon niveau d'instruction : il est donc d'autant plus important de s'assurer que l'on utilise au mieux leurs compétences et leur formation.

Surqualification

Comme nous l'avons vu, ce n'est malheureusement pas le cas de figure le plus fréquent. En règle générale, les immigrés ont plutôt tendance à occuper des emplois qui ne leur permettent pas de tirer pleinement parti de leurs compétences et de leur formation. D'un point de vue économique, cette surqualification se traduit par des retours sur investissement imparfaits de leur capital humain, pour eux comme leur société d'accueil.

Le phénomène de surqualification ne concerne pas seulement les immigrants : dans la plupart des économies, il touche également des travailleurs locaux. Ce sont toutefois les immigrés qui y sont le plus exposés. En Espagne, par exemple, la proportion de personnes surqualifiées est d'environ une sur quatre (24 %) pour les travailleurs locaux, contre près de deux sur cinq (39 %)

MIGRATIONS ET RÉCESSION	Le monde du travail
<p>Le ralentissement qui touche toutes les économies fait peser une pression accrue sur les emplois, ce qui affecte tous les travailleurs, autochtones ou migrants. Pour diverses raisons, qui tiennent notamment au type d'emplois qu'ils occupent et aux conditions dans lesquelles ils travaillent, ce sont cependant les migrants qui sont le plus touchés. Cette récession succède à une période de forte croissance de l'emploi dans la zone OCDE : entre 2003 et 2007, 30 millions d'emplois y ont été créés, dont un grand nombre au profit des migrants. Ces résultats impressionnants sont à présent menacés. Pourquoi ?</p> <p>Les « mauvais » emplois</p> <p>Tout d'abord, tous les emplois ne sont pas également menacés en période de récession. Certains sont moins sûrs que d'autres, par exemple les emplois de la construction par rapport à ceux de la santé. Dans de nombreux pays, les immigrants sont particulièrement susceptibles de travailler dans des secteurs qui perdent des emplois lors d'une récession. En Espagne et en Grèce, par exemple, près de la moitié des migrants actifs sont employés dans les secteurs vulnérables que sont la construction, le commerce de gros, l'hôtellerie et la restauration.</p> <p>D'autres facteurs jouent également un rôle dans la situation des migrants au regard de l'emploi. Par exemple, le travail temporaire est généralement plus fréquent chez les migrants : dans certains pays européens, la part du travail temporaire est 50 % plus élevée chez les migrants que chez les autochtones. Or, en période de récession, les employeurs qui doivent réduire leurs effectifs ciblent en premier lieu les travailleurs temporaires.</p>	<p>« Dernier arrivé, premier parti »</p> <p>Bien sûr, les entreprises se défont également de travailleurs permanents, mais, là encore, cela peut être une mauvaise nouvelle pour les migrants, et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les entreprises peuvent couper dans leur personnel sur la base du critère « dernier arrivé, premier parti ». Cela signifie licencier les salariés les plus récemment embauchés, lesquels comptent souvent en leur sein un nombre disproportionné de migrants. Les discriminations peuvent également jouer un rôle. Une étude menée en Suède a montré que, lors de la crise du début des années 90, même en prenant en compte d'autres facteurs tels que l'ancienneté et les secteurs d'emploi, les immigrants d'origine non européenne avaient deux fois plus de risque d'être licenciés que les autochtones.</p> <p>Le travail indépendant est un autre secteur à risque. Dans certains pays, les migrants sont plus susceptibles d'être travailleurs indépendants que les autochtones. Ils sont souvent à la tête de très petites entreprises, ce qui les expose à une plus grande menace, et actifs dans des domaines aussi exposés que l'hôtellerie et la restauration.</p> <p>Les réponses des pouvoirs publics</p> <p>Comme l'explique ce chapitre, la plupart des pays s'efforcent aujourd'hui d'aider les immigrants à s'intégrer dans la population active en leur offrant des programmes de formation et de reconversion et des cours de langue. Mais, les budgets se contractant en période de récession, de tels programmes peuvent en être affectés. Or, si cela rend l'accès au travail plus difficile pour les migrants, réduire ou reporter dans le temps ces efforts, ainsi que la lutte contre les discriminations, entraîne le risque d'effets économiques et sociaux à long terme.</p>

pour les hommes nés à l'étranger. Et ce phénomène est encore plus marqué pour les femmes immigrées : en Grèce, la surqualification concerne seulement 9 % des femmes grecques, contre plus de la moitié (53 %) des femmes immigrées. Parmi les immigrés, la surqualification tend également être plus importante chez ceux qui sont originaires d'un pays extérieur à la zone OCDE.

Nous examinerons les causes de la surqualification plus en détail dans la section suivante, mais relevons dès à présent que des diplômes équivalents sur le papier peuvent en fait correspondre à une formation et à des compétences qui ne le sont pas dans la réalité. La surqualification peut avoir d'autres causes : les employeurs ne reconnaissent pas toujours l'expérience professionnelle et les diplômes que les immigrés ont acquis à l'étranger, quand bien même ils sont équivalents ; les immigrés peuvent mal maîtriser la langue locale ou avoir des lacunes en matière de littérature ; enfin, le réseau de contact des immigrés est relativement étroit et – disons-le clairement – ils font l'objet de discriminations. Avec les années, les immigrants parviennent souvent à surmonter certains de ces obstacles, et les taux de surqualification tendent à diminuer au fil du temps. L'ampleur de ces problèmes n'en est pas moins préoccupante, en particulier dans les sociétés de l'OCDE où l'on peut déjà constater des pénuries de travailleurs qualifiés.

« ... le fait que dans tous les pays considérés au moins 25 %, et en moyenne près de 50 %, des immigrés qualifiés âgés de 15 à 64 ans sont inactifs, chômeurs ou déclassés, pose la question de la valorisation de leurs compétences. »

Perspectives des migrations internationales : SOPEMI 2007

Les obstacles à l'accès aux bons emplois

Même si les nouveaux arrivants dans la zone OCDE tendent à être plus instruits que dans le passé, beaucoup de pays comptent encore un grand nombre de migrants dont le niveau de formation est relativement faible. Cela explique en partie pourquoi le taux d'emploi est plus faible chez les immigrés que chez les autochtones, mais cela n'explique pas tout. En France, par exemple, un immigré adulte sur deux n'a pas fait d'études secondaires supérieures – autrement dit a quitté l'école peu après l'âge de 16 ans – et les immigrés sont moins nombreux à avoir un emploi que les Français. Une analyse statistique montre toutefois qu'environ 60 % de cette inégalité face à l'emploi subsisterait

même si les immigrés étaient aussi instruits que les Français. La question est donc de savoir ce qui empêche les immigrés d'entrer dans la vie active.

La langue. Pour trouver un emploi, il n'est pas toujours nécessaire d'avoir une très bonne maîtrise de la langue locale. D'ailleurs, dans de nombreux pays développés, un large éventail d'emplois peu qualifiés sont occupés par des migrants qui ont des compétences linguistiques relativement élémentaires. Il suffit de penser à tous ces hommes et à toutes ces femmes qui nettoient les magasins et les bureaux le soir venu, longtemps après que les natifs sont rentrés chez eux, qui préparent des casse-croûtes dans les cafés et les restaurants, ou qui travaillent dans des entreprises faisant principalement affaire avec leur propre communauté ethnique. De fait, certaines des vagues migratoires les plus importantes des dernières décennies concernaient des travailleurs qui maîtrisaient souvent la langue du pays d'accueil de façon rudimentaire. C'est notamment le cas des travailleurs invités turcs qui ont gagné l'Allemagne dans les années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale.

« En théorie, la composante du capital humain la plus importante dans l'optique de l'intégration est le degré de connaissance de la langue du pays d'accueil. »

Jobs for Immigrants, Vol. 1

Les compétences linguistiques ont malgré tout une grande importance. Parmi ces femmes et hommes de ménage que l'on ne voit jamais, certains ont les compétences et la formation nécessaires pour occuper des emplois de haut niveau, mais ne peuvent y accéder en raison de leur difficulté à communiquer. Il en va de même pour les nombreux migrants peu qualifiés qui ne trouvent jamais d'emploi, souvent à cause de leur mauvaise maîtrise de la langue locale. Ces problèmes sont plus significatifs encore pour les immigrés les plus qualifiés. En effet, si les technologies ont entraîné des changements dans de nombreux emplois, les « compétences non techniques » – par exemple communiquer avec aisance, faire des exposés ou rédiger des rapports – deviennent de plus en plus importantes et rendent plus nécessaire encore la maîtrise de la langue locale.

Ces barrières ont tendance à être plus importantes dans certains petits pays, comme le Danemark ou la Suède, pour la simple raison que leur langue n'est guère parlée à l'étranger et que les

immigrés en connaissent rarement les rudiments. Pour autant, cela ne signifie pas que ces problèmes soient absents dans les pays où l'on parle des langues mieux connues, comme l'anglais, l'espagnol ou le français. Par exemple, selon des recherches menées aux États-Unis, les adultes qui immigrèrent sans connaître l'anglais ne parviennent presque jamais à parler cette langue aussi couramment que les Américains de souche.

Équivalence et reconnaissance des compétences. De nombreux employeurs sont méfiants à l'égard des diplômes obtenus à l'étranger, soit qu'ils doutent de l'existence même de ces diplômes, soit qu'ils ne les considèrent pas équivalents aux diplômes locaux. Mais le problème va au-delà des employeurs. Dans de nombreuses professions – comme la médecine et le droit – les praticiens doivent passer des tests d'accréditation qui ne sont pas toujours reconnus à l'étranger. Les migrants qui souhaitent continuer d'exercer leur profession peuvent donc être obligés de passer de nouveau leurs examens professionnels dans leur pays d'adoption, ce qui peut être difficile si leurs études datent de plusieurs années, ou même de recommencer leur formation depuis le début. Des problèmes similaires se posent pour les compétences professionnelles : beaucoup d'employeurs mettent du temps à les reconnaître si elles ont été acquises à l'étranger.

Certains pays, comme l'Australie, le Danemark et la Suède, ont mis sur pied des systèmes spéciaux pour évaluer et certifier les diplômes d'enseignement et les compétences professionnelles. Toutefois, même lorsque les diplômes sont pleinement certifiés, les employeurs semblent toujours avoir de la difficulté à les reconnaître. En Suède, par exemple, des recherches ont montré que les employés qui détiennent des diplômes étrangers reconnus comme pleinement équivalents aux diplômes locaux continuent à gagner moins que les employés qui ont obtenu leurs diplômes en Suède.

Les réseaux de relations. Depuis quelques années, le capital humain suscite un intérêt croissant chez les sociologues, les économistes et les hommes politiques. Cette notion est devenue plus populaire encore après la publication de *Bowling Alone*. Selon son auteur, le politologue Robert Putnam, les Américains se désengagent de plus en plus de la sphère collective, comme en témoigne le déclin des ligues de bowling à 10 quilles, autrefois très populaires aux États-Unis, qu'il décrit dans son livre. De tels arguments ne font pas l'unanimité. Si certains critiques

reconnaissent la pertinence de la notion de capital social, ils estiment que les politiques ont très peu de marge de manœuvre pour accroître ce capital. Et même si elles en avaient, il serait difficile de mesurer leurs résultats de façon concluante.

Même si le capital social est difficile à mesurer, sa valeur est évidente. Nos réseaux de relations, nos amis, nos liens familiaux, etc. sont autant de composantes du capital social qui jouent un rôle important dans de nombreux aspects de notre vie, y compris notre bonheur personnel et notre réussite économique. Cela peut être aussi simple qu'un coup de fil d'un ami nous informant qu'il y a un poste libre dans l'entreprise où il travaille. Partout dans le monde, un très grand nombre d'emplois sont pourvus par le biais de contacts personnels. Une étude a montré qu'à Turin, 57 % des entreprises embauchent leurs employés grâce aux contacts amicaux ou familiaux.

« ... même s'ils ne sont pas nécessairement fermés aux immigrés et à leurs enfants, un grand nombre de postes sont pourvus de telle façon que leur candidature a très peu de chances d'être prise en considération. »

Jobs for Immigrants, Vol. 1

Toutefois, les immigrés ont rarement de tels contacts. Dans une certaine mesure, cela peut s'expliquer par le fait qu'ils « restent ensemble » et font peu d'efforts pour tisser des liens avec la communauté locale. Mais les immigrés sont également souvent victimes d'exclusion. Elle peut être involontaire, par exemple dans le cas d'un immigré qui arrive à l'âge adulte dans son pays d'accueil et qui n'a pas pu nouer d'amitiés et de relations dans la population locale à travers l'école et l'université. Mais elle peut aussi être délibérée et discriminatoire quand les immigrés sont exclus parce qu'ils sont « différents ».

Lorsque les immigrés sont victimes d'exclusion sociale, pour quelque raison que ce soit, cela peut les priver non seulement de relais importants vers des employeurs potentiels, mais aussi de certaines compétences nécessaires pour entrer en contact avec eux (la façon de bien présenter son CV, par exemple). Les immigrés dépourvus d'expérience sur le marché du travail local peuvent également éprouver des difficultés à identifier les opportunités d'emploi pertinentes et à trouver le ton juste lors des entretiens d'embauche – dans certaines cultures, on attend des candidats qu'ils se vendent de façon agressive, et dans d'autres, à ce qu'ils fassent preuve de modestie et se montrent respectueux.

Les discriminations. S'il ne fait aucun doute que beaucoup d'immigrés subissent des discriminations dans de nombreux aspects de leur vie, notamment dans leur recherche de travail, l'ampleur de ces discriminations diffère selon les groupes d'immigrés et selon les pays. Ainsi, les migrants sont souvent moins exposés aux discriminations lorsque leur ethnie, leur langue et leur culture sont proches de celles de leur pays d'accueil. Et selon des recherches menées aux États-Unis, les immigrés perçus comme ayant quitté leur pays pour des raisons politiques, comme certains Cubains et Vietnamiens, seraient accueillis avec davantage de bienveillance que ceux qui ont fui la pauvreté, par exemple en quittant Haïti ou le Mexique.

Sur le marché de l'emploi, il est parfois difficile d'isoler l'impact des discriminations d'autres facteurs qui nuisent aux immigrés de la première génération. C'est beaucoup plus facile, en revanche, dans le cas des immigrés de la deuxième et de la troisième générations. Ils ont dans bien des cas une expérience professionnelle, des compétences linguistiques et des diplômes manifestement équivalents à ceux des candidats « locaux ». Les faits montrent pourtant sans ambiguïté qu'ils sont victimes de discriminations sur le marché de l'emploi. Comment le savons-nous ? Depuis quelques temps déjà, l'Organisation internationale du travail (OIT) dirige une série de tests fascinants sur les discriminations dans ses pays membres. Les tests consistent à envoyer par la poste deux CV, de deux demandeurs d'emploi fictifs, qui ont quasiment le même profil professionnel mais dont l'un porte un nom « local » et l'autre un nom « étranger », puis à voir lequel des deux l'entreprise convoquera à un entretien. Globalement, les tests montrent que les personnes d'origine étrangère doivent en général postuler à au moins trois fois plus d'emplois avant d'obtenir un entretien d'embauche. Comme le souligne un rapport de l'OCDE, les tests mené par l'OIT sur les origines « suggère que les employeurs ont un comportement discriminatoire significatif » dans les pays de l'OCDE.

« Toutes choses égales par ailleurs, cela signifie que, pour obtenir des résultats équivalents, les personnes d'origine étrangère doivent faire un plus grand nombre de demandes d'emploi que les candidats locaux. »

Jobs for Immigrants, Vol. 1

Favoriser le travail des migrants

Quels sont les meilleurs moyens de surmonter ces obstacles ? Les approches adoptées diffèrent selon les pays, mais quelques idées communes se dégagent.

Les cours de langue. Dans la plupart des pays de l'OCDE, on considère qu'apprendre à parler et à lire la langue locale est une priorité pour les immigrants, non seulement pour faciliter leur entrée dans la vie active, mais aussi pour encourager leur intégration dans la société. De fait, un nombre croissant de pays exigent des immigrés qu'ils s'engagent à suivre un certain nombre d'heures de cours de langue – ainsi que des cours d'études sociales – avant de pouvoir demander un permis de résidence ou la citoyenneté.

En Norvège, cette idée est inscrite dans la loi à la fois en tant que « droit et obligation », une approche adoptée dans beaucoup d'autres pays. Cela signifie que l'on attend des migrants souhaitant s'installer de façon permanente qu'ils apprennent la langue du pays et suivent des cours d'instruction civique, mais aussi qu'il s'agit pour eux d'un « droit » et que ce droit est assuré grâce au soutien financier de l'État. En France, les immigrés nouvellement arrivés et désireux de s'installer de façon permanente signent un « contrat d'accueil et d'intégration » qui fixe leurs droits et leurs responsabilités : ils s'engagent à respecter les lois et les valeurs françaises, ainsi qu'à suivre des cours d'instruction civique, tandis que l'État s'engage à respecter leurs droits individuels et à leur offrir des cours de langue.

De combien d'heures de cours est-il question ? Cela varie selon les pays. En Norvège, les immigrants doivent suivre 250 heures de cours de langue et 50 heures de cours d'études sociales, mais dans certaines situations ils peuvent avoir droit à 3 000 heures de cours au maximum, soit l'équivalent de près d'un an et demi de cours à temps plein (certains travailleurs sont appelés à contribuer au moins en partie au financement de ces cours). Au Danemark, les nouveaux arrivants ont droit à environ 14 mois de cours de langue à temps plein, étalés sur une période de trois ans, mais la plupart ne suivent pas ces cours aussi longtemps. En Australie, les immigrés ont droit à 510 heures de cours particuliers gratuits, tandis que des cours préalables spéciaux sont offerts aux réfugiés et aux demandeurs d'asile afin de les préparer aux défis particuliers auxquels ils

peuvent être confrontés. Certains pays offrent également des cours axés sur des professions ou des métiers particuliers, qui peuvent être particulièrement précieux pour les immigrants travaillant dans des domaines spécialisés, même si les ressources consacrées à ces formations ont tendance à être limitées.

Des études menées en Scandinavie montrent que les migrants qui suivent des cours de langue ont moins de difficultés à trouver du travail, mais elles suggèrent également que les bénéficiaires de ces cours commencent à s'estomper au-delà d'un certain point – environ 500 heures de cours. Il y a un inconvénient à ce que les immigrants continuent à suivre une formation linguistique à temps plein : cela les empêche de trouver un emploi à temps plein et par conséquent d'accumuler de l'expérience professionnelle dans leur pays d'accueil. Or, comme nous l'avons vu, le manque d'expérience locale constitue un obstacle considérable pour trouver du travail. À cet égard, des recherches menées en Suède suggèrent qu'acquérir de l'expérience professionnelle dans l'année qui suit l'arrivée est le facteur individuel qui favorise le plus le succès à long terme sur le marché de l'emploi, avant même les cours de langue et la formation professionnelle.

« Un apprentissage prolongé présente l'inconvénient d'éloigner l'immigré du marché du travail, ce qui est contre-productif dans la mesure où les employeurs ont tendance à valoriser l'expérience professionnelle dans le pays d'accueil. »

Jobs for Immigrants, Vol. 1

Le parrainage. S'installer dans un nouveau pays peut être une expérience déconcertante. Les migrants sont confrontés à de nombreux nouveaux défis – le défi social consistant à apprendre à connaître les « locaux » et à cerner les règles non écrites de la société n'est pas le moindre. Ils doivent également se familiariser avec le fonctionnement du monde du travail : comment présenter un CV, quelles entreprises démarcher, et ainsi de suite.

Le parrainage est une façon de les y aider. Le parrain est une personne du pays qui a à peu près le même âge que le migrant et travaille dans le même domaine que lui. Les parrains peuvent aider les immigrants à trouver des opportunités d'emploi, à rédiger leur CV et à se préparer aux entretiens d'embauche. Ils peuvent également les mettre en contact avec leurs collègues et leurs amis, et même jouer le rôle d'intermédiaire avec un employeur

potentiel. De tels programmes sont peu coûteux pour l'État : les parrains sont généralement bénévoles, même s'ils reçoivent une formation spéciale.

De nombreux pays, comme l'Australie et la Suède, proposent des programmes de parrainage, habituellement gérés au niveau local et non par le gouvernement national. Le Danemark a mis sur pied un programme national de parrainage (*Kvinfo*) qui met les femmes immigrées, en particulier les réfugiées, en contact avec des femmes danoises. Si l'objectif principal est d'aider ces femmes à trouver un travail, ce programme leur procure beaucoup d'autres avantages, notamment un soutien social précieux et l'opportunité de s'exercer à parler danois.

Le Danemark recourt à d'autres façons novatrices d'aider les migrants à intégrer le marché du travail. Prenez le *Brøndby IF*, un club de football professionnel de la région de Copenhague qui compte dans ses rangs quelque 1 200 joueurs amateurs, dont un tiers environ sont d'origine étrangère, et qui est doté d'un vaste réseau de sponsors (environ 350 entreprises). Depuis quelques années, le *Brøndby IF* aide ses membres à trouver du travail dans ces entreprises : le conseiller en emploi du club vient rencontrer les joueurs pendant l'entraînement, puis il les reçoit en entretien pour savoir quels sont leurs compétences et leurs centres d'intérêt, et enfin il cherche une opportunité d'emploi pertinente chez un des sponsors. Comme il y a un entraînement chaque semaine, le conseiller n'a aucun mal à rester en contact avec les joueurs. Il est également facile pour les entraîneurs et le personnel du club de se faire une bonne idée des forces et des faiblesses de chaque demandeur d'emploi, ce qui renforce la confiance des employeurs potentiels auxquels on les recommande.

« Les employeurs se fient aux recommandations du club, et les jeunes gens qui reçoivent une offre d'emploi sont incités à être performants parce qu'ils se sentent responsables d'honorer la réputation du club. »

Jobs for Immigrants, Vol. 1

La reconnaissance des diplômes et des compétences.

Beaucoup de migrants ont des difficultés à faire reconnaître leurs compétences, leurs diplômes scolaires et leur expérience professionnelle passée par les employeurs. Les immigrés venant de l'extérieur de la zone OCDE sont confrontés à des problèmes

particuliers : il arrive que les employeurs ne tiennent aucun compte de leur expérience professionnelle à l'étranger et considèrent que leur candidature est nulle et non avenue.

De nombreux pays de l'OCDE ont créé des systèmes visant à améliorer la reconnaissance des diplômes. L'Australie, qui privilégie depuis longtemps l'immigration qualifiée, dispose d'un système éprouvé et sophistiqué de reconnaissance des formations antérieures et des compétences, ce qui n'empêche pas les immigrés d'avoir parfois des problèmes pour les faire valoir. Par exemple, les personnes exerçant des professions libérales comme la médecine peuvent avoir à remplir toute une série d'exigences, à la fois longue et complexe, avant d'être autorisées à exercer. Et même lorsqu'on leur a donné le feu vert, il reste la question de la reconnaissance de l'expérience professionnelle à l'étranger : la plupart des employeurs la minimisent.

Dans le but de surmonter cet obstacle, certains pays parrainent les immigrés dans les entreprises locales afin qu'ils acquièrent de l'expérience professionnelle, mais aussi pour qu'ils puissent démontrer aux employeurs la pertinence et l'utilité de leurs compétences. Divers programmes de ce type ont été lancés en Suède. Par exemple, le programme *Opportunité d'essai* permet à des entreprises de faire appel à des stagiaires immigrés, sans que cela leur coûte quoi que ce soit : même si le stage ne débouche pas sur un emploi, l'immigré peut l'ajouter à son CV à titre d'expérience professionnelle locale. Un autre programme, intitulé *Évaluation des connaissances en poste*, permet aux immigrants de bénéficier d'un apprentissage de trois semaines dans leur profession afin de démontrer leurs compétences ; au terme de cette période, on leur délivre une attestation qu'ils peuvent présenter lorsqu'ils postulent pour un emploi.

Les discriminations. Quasiment tous les pays développés ont des lois interdisant les discriminations, de façon générale et sur le lieu de travail, et des agences chargées de s'assurer qu'elles sont respectées. Les discriminations n'en continuent pas moins à l'encontre des immigrés et de leurs enfants, même si – comme nous l'avons vu – il est difficile de déterminer leur ampleur. Les difficultés à mesurer ce phénomène sont aggravées par le fait que certains pays sont réticents à demander à leurs citoyens quelle est leur origine ethnique. Par conséquent, il peut être pratiquement impossible d'apporter des preuves statistiques que certains

groupes sont nettement sous-représentés dans la population active ou dans certaines professions.

Les problèmes économiques et sociaux que les immigrés de la deuxième et de la troisième générations rencontrent dans de nombreux pays, en particulier en Europe, jettent un nouvel éclairage sur la nécessité de s'attaquer aux discriminations. En complément des lois, certains pays, comme la France et le Royaume-Uni, expérimentent les CV anonymes : l'identité des demandeurs d'emploi est cachée aux employeurs potentiels. De nombreux pays s'efforcent également de sensibiliser les employeurs aux problèmes rencontrés par les immigrés.

« ... le secteur public a souvent joué un grand rôle dans l'insertion des immigrés de la deuxième génération sur le marché du travail. Les pouvoirs publics y trouvent un bon moyen de faciliter cette insertion, car ils ont une influence plus directe sur leurs propres décisions en matière d'emploi que sur celles du secteur privé. »

Perspectives des migrations internationales : SOPEMI 2007

Quelques initiatives ont également été lancées pour instaurer des « quotas » d'immigrés dans les services publics, un débouché professionnel traditionnellement important pour les immigrés de la deuxième génération. En Belgique, l'objectif est que les personnes d'origine étrangère représentent 4 % des fonctionnaires. D'autres pays préconisent qu'au moins une personne immigrée soit convoquée pour un entretien d'embauche – pour autant qu'elle soit qualifiée – chaque fois qu'il y a un poste à pourvoir dans le service public.

Intervenir au niveau local

Pour finir, il convient de s'interroger sur le niveau auquel les agences d'État et les ONG peuvent apporter du soutien aux immigrés : ce soutien devrait-il relever uniquement d'agences nationales mettant en œuvre des politiques définies au niveau national, ou y a-t-il des bénéfices à attendre d'interventions menées au niveau régional ou local ?

Les migrations ont souvent une dimension locale. En effet, en raison de facteurs tels que la chaîne migratoire et la proximité géographique, il est rare que les immigrés soient uniformément

répartis sur le territoire d'un pays. Les immigrés ont plutôt tendance à s'installer dans certaines villes. Le nombre d'immigrés peut également être exceptionnellement élevé dans certaines zones rurales, par exemple là où l'on recourt massivement aux travailleurs temporaires pour faire les vendanges. Par conséquent, dans tout pays, l'immigration est un phénomène habituellement plutôt contrasté selon les villes, petites et grandes, et les régions.

Il est important de tenir compte de ces différences, car les mêmes politiques peuvent donner de bons résultats dans un contexte donné mais se révéler inadaptées ailleurs. Les marchés de l'emploi étant également « locaux » – certaines régions privilégient l'industrie lourde, d'autres l'agriculture –, il est d'autant plus difficile de comprendre les interactions entre employeurs et immigrés. Ces complexités sont bien souvent hors de portée de la politique nationale, et les gouvernements plus proches du niveau local peuvent mieux en cerner les enjeux.

« Les responsables politiques locaux sont en mesure de tenir compte de ces différences, ainsi que de celles concernant la demande de main-d'œuvre. »

De l'immigration à l'intégration

Il y a donc de bonnes raisons de donner aux autorités et aux responsables locaux davantage de marge de manœuvre ainsi qu'un plus grand degré d'autonomie dans leurs relations avec les immigrants. Une telle souplesse peut également favoriser l'expérimentation, les politiques qui se révèlent efficaces localement pouvant ensuite être essayées ailleurs.

Il y a probablement aussi de bonnes raisons d'encourager les ONG, les groupes communautaires et les organismes sans but lucratif à jouer un rôle plus grand, en particulier lorsque les lois nationales limitent les possibilités d'intervention des agences et des responsables gouvernementaux auprès des immigrés irréguliers. Par exemple, la ville de Madrid a créé un système de services destinés aux immigrés qui repose sur des ONG (programme CASI). Chaque centre CASI implique un grand nombre d'ONG différentes et offre une multitude de services : service socio-éducatif, service de l'emploi, service juridique et même hébergement d'urgence. Ces centres illustrent bien la valeur ajoutée qu'apporte la coordination au niveau local du soutien aux immigrés.

Migrations et développement

Avoir un emploi est l'une des clés de l'intégration des immigrants. Mais cela peut aussi leur procurer les moyens financiers de soutenir la famille qu'ils ont laissée derrière eux, en particulier dans les pays en développement. Dans le prochain chapitre, nous examinerons comment ces transferts de fonds peuvent aider les familles restées dans ces pays ; nous nous poserons également une question plus vaste : Les migrations constituent-elles un atout ou un handicap pour le développement ?

Pour en savoir plus

OCDE

Sur l'Internet

Pour découvrir les travaux de l'OCDE consacrés aux migrants et au travail, allez à l'adresse www.oecd.org/migration et cliquez sur « Politiques des migrations internationales ».

Publications

Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, Vol. 1 (2007, en anglais seulement) et **Les migrants et l'emploi : L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal, vol. 2** (2008). Ces rapports sont les premiers d'une nouvelle collection de l'OCDE consacrée aux performances des immigrés au regard de l'emploi dans différents pays. Le but de ces examens est d'évaluer l'efficacité des programmes et des politiques en vigueur, tout en identifiant quelles combinaisons de politiques et d'approches peuvent aider l'insertion des immigrés dans le marché du travail, notamment les cours de langue, les programmes de reconnaissance des diplômés et l'aide à la recherche d'emploi.

De l'immigration à l'intégration : Des solutions locales à un défi mondial (2006).

La politique d'immigration est souvent décidée, conçue et financée à l'échelon national, mais son impact sur les immigrés et sur la société en général est plus sensible à l'échelon local où elle interagit avec d'autres politiques. Cet ouvrage met en évidence les principes et facteurs importants pour le soutien de l'intégration au niveau local. En comparant les initiatives locales mises en œuvre dans cinq pays de l'OCDE, cet ouvrage permet d'apporter des réponses à un certain nombre de questions clés que se posent tous les décideurs publics ainsi que les parties

prenantes œuvrant dans ce domaine. L'ouvrage présente aux pouvoirs publics un ensemble de recommandations concrètes à mettre en œuvre aussi bien au niveau local qu'au niveau national.

Autres lectures conseillées

Les Perspectives des migrations

internationales : SOPEMI offrent chaque année une analyse actualisée de la situation des migrants sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE.

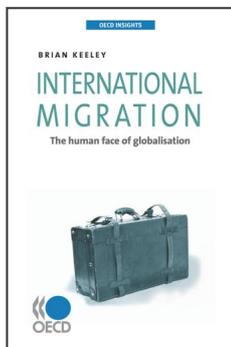
The Unemployment Impact of Immigration in OECD Countries (2007) et **Migration in OECD Countries: Labour Market Impact and Integration Issues (2007)** : pour consulter ces Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, allez à l'adresse www.oecd.org/eco, puis cliquez sur « ECO Working Papers ».

L'OCDE publie à dates régulières des **Études économiques** sur chacun de ses pays membres, ainsi que sur des pays non membres tels que la Chine, la Russie et le Brésil, qui identifient les principaux défis économiques auxquels chaque pays est confronté et analyse les options envisageables pour les relever. Pour en savoir plus, allez à l'adresse www.oecd.org/eco/surveys.

AUTRES SOURCES

Les travaux du **Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)** portent notamment sur la protection des travailleurs migrants et de leur famille (www.ohchr.org).

L'Organisation internationale du travail est une agence des Nations Unies dont les attributions couvrent la promotion du « travail décent » des migrants à travers des mesures et des politiques multilatérales (www.ilo.org).



Extrait de :
International Migration
The Human Face of Globalisation

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/9789264055780-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

Keeley, Brian (2009), « Les migrants et le travail », dans Brian Keeley, *International Migration : The Human Face of Globalisation*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264055803-6-fr>

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>.