

Conditions de travail
**Le travail dépend du lieu
de naissance**



Toute citation de la présente note d'orientation doit être accompagnée de la référence suivante:
Eurofound (2019), *Le travail dépend du lieu de naissance*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Auteurs: Isabella Biletta, Tina Weber, Julie Vanderleyden et Nils Brandsma

Directrice de recherche: Isabella Biletta

Projet Eurofound: Analyse de la 6e EWCS – Série d'analyses concises (190104)

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

La présente note d'orientation et tous les documents connexes sont disponibles en ligne à l'adresse suivante: <http://eurofound.link/ef19004>

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2019

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Pour toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres éléments non couverts par le droit d'auteur d'Eurofound, l'autorisation doit être obtenue directement auprès des titulaires du droit d'auteur.

Image de couverture: © fizkes/Shutterstock

Autres images: p. 1 © EUP-image; p. 2 © Gorodenkoff/ Shutterstock; p. 5 © lanaid12/ Shutterstock; p. 21 © Rawpixel.com/Shutterstock; p. 23 © Thomas Bethge/Shutterstock.

Toute question relative au droit d'auteur doit être adressée par écrit à l'adresse suivante:
copyright@eurofound.europa.eu

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne instaurée en 1975. Son rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail conformément au règlement (UE) 2019/127.

Version imprimée: ISBN: 978-92-897-2001-4 ISSN: 2599-8145 doi:10.2806/386655 TJ-AR-19-005-FR-C
PDF: ISBN: 978-92-897-2005-2 ISSN: 2599-8188 doi:10.2806/393150 TJ-AR-19-005-FR-N

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Téléphone: (+353 1) 204 31 00

Courriel: information@eurofound.europa.eu

Site web: www.eurofound.europa.eu



Introduction

Être d'origine étrangère peut constituer un obstacle à la pleine intégration sur le marché du travail et à l'occupation d'un emploi qui corresponde réellement à ses qualifications. Le taux d'emploi des personnes nées à l'étranger est systématiquement plus faible que celui des ressortissants de L'union Européenne ; ainsi, en 2018, 68 % des personnes nées à l'étranger en âge de travailler étaient en emploi en Europe, contre 74 % des ressortissants. L'origine étrangère peut également représenter une source de discrimination tant dans la recherche d'emploi que sur le lieu de travail.

Les discussions en matière de politiques sur le niveau et la qualité de l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail ne sont pas récentes ; elles ont néanmoins pris une ampleur significative en raison de l'arrivée massive de migrants dans l'UE depuis 2015. De nombreuses recherches, y

compris des travaux menés par Eurofound, documentent et analysent les obstacles auxquels se heurtent les migrants qui cherchent à accéder au marché du travail dans le pays d'accueil et les raisons pour lesquelles, dans certains cas, des difficultés persistent pour les migrants de deuxième génération. Peu de données sont toutefois disponibles en ce qui concerne les conditions de travail des personnes d'origine étrangère et l'existence ou non de différences significatives entre les migrants de première génération et leurs enfants.

La présente note d'orientation vise à combler ce manque d'informations en rassemblant divers éléments afin de présenter une image exhaustive de l'expérience professionnelle des travailleurs d'origine étrangère, sur la base des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2015.



Contexte politique

Assurer une intégration de qualité

Le débat politique relatif à l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de l'UE comporte plusieurs volets, en fonction du pays voire de la région d'origine. La mobilité des citoyens européens dans le cadre de la libre circulation, conformément à l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, reste une priorité majeure. L'Europe promeut depuis longtemps la libre circulation entre pays des travailleurs de l'UE, mettant l'accent sur l'égalité de traitement, notamment par rapport aux conditions de travail.

Par ailleurs, l'Europe cherche à stimuler son développement économique, tout en comblant les déséquilibres du marché du travail en favorisant la migration (légale) de ressortissants de pays tiers ; le traité d'Amsterdam de 1997 lui donne pouvoir de légiférer dans ce domaine. Depuis lors, l'UE a adopté plusieurs directives relatives à l'emploi des ressortissants de pays tiers, qui comprennent toutes des mesures visant à garantir aux organisations des conditions similaires et à promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs. Il s'agit notamment de la directive Carte bleue européenne (2009/50/CE) visant l'entrée et le séjour des travailleurs hautement qualifiés, que la Commission se propose de réviser en partie, afin de la rendre plus inclusive et d'améliorer

les droits des travailleurs ; il s'agit également de la directive relative au permis unique (2011/98/UE), qui a notamment pour objectif de garantir l'égalité de traitement des travailleurs issus de pays tiers et des ressortissants de l'État membre de résidence. La directive relative aux travailleurs saisonniers (2014/36/UE) fixe des règles visant à prévenir l'exploitation des travailleurs saisonniers et à garantir leur santé et leur sécurité, et prévoit un mécanisme leur permettant de porter plainte.

La Commission a adopté en juin 2016, un plan d'action pour l'intégration des ressortissants de pays tiers, afin d'aider les États membres à mettre en place des actions visant à intégrer les ressortissants de pays tiers en situation régulière de séjour dans le pays de résidence. L'apprentissage de la langue par les migrants nouvellement arrivés et la formation professionnelle font partie des priorités ciblées dans ce plan d'action.

Compte tenu de la crise migratoire de 2015, les obstacles auxquels se heurtent les réfugiés et les demandeurs d'asile sur le marché du travail ont fait l'objet, plus récemment, d'une attention particulière sur le plan politique. Le partenariat européen pour l'intégration, signé en décembre 2017 par la Commission européenne et les organisations de partenaires sociaux, met l'accent sur l'intégration des réfugiés en énonçant principes de base et engagements en vue de soutenir et de renforcer les possibilités qui leur sont offertes.

Afin de faciliter l'accès à l'emploi ou à la formation, il est primordial de développer l'établissement d'équivalences entre qualifications et certifications des travailleurs de différentes régions du monde. Au sein de l'UE, cette comparaison est favorisée par des systèmes établis et évolutifs, tels que la reconnaissance mutuelle des qualifications pour des professions particulières, conformément à la directive relative aux qualifications professionnelles (2005/36/CE) et au cadre européen des certifications, qui rend les qualifications nationales transparentes et comparables dans toute l'Europe. Pour les certifications obtenues en dehors de l'UE, un outil européen de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers a été mis en place en novembre 2017. Il s'adresse aux organisations opérant à l'échelle locale dans les États membres et leur donne les moyens de recenser les compétences et l'expérience professionnelle des ressortissants de pays tiers.

Dans l'ensemble, malgré la diversité des groupes cibles, ces initiatives mettent l'accent sur la valorisation du capital humain en reconnaissant les compétences existantes et en proposant des formations linguistiques appropriées. La sensibilisation culturelle et institutionnelle est également intégrée afin que les ressortissants de pays tiers acquièrent les compétences de base requises pour décrocher un emploi, à commencer par les étapes du parcours de recherche d'emploi. Certaines mesures vont au-delà d'aides à l'accession à l'emploi ; elles peuvent par exemple aider les migrants, notamment ceux de la deuxième génération, à s'attaquer aux différents problèmes auxquels ils demeurent confrontés lorsqu'ils travaillent.

Le Fonds social européen (FSE) est l'instrument principal d'appui aux mesures destinées à favoriser la pleine intégration des travailleurs d'origine étrangère sur le marché du travail. De nombreuses mesures mises en place grâce au soutien du FSE, reconnaissent que l'accès à l'emploi n'est pas suffisant en soi, la qualité de l'adéquation entre compétences et emploi et la qualité du travail exercé sont également importantes en vue de garantir la durabilité de l'emploi.

Lutter contre la discrimination au travail

Garantir l'égalité de traitement pour tous constitue l'un des principes fondamentaux de l'UE. L'article 7 du traité de Rome interdit toute discrimination en raison de la nationalité. Cette

interdiction a été renforcée par l'article 13 du traité d'Amsterdam qui prévoit une base légale pour lutter activement contre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Le principe de l'égalité de traitement figure également dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Plus récemment, le Socle européen des droits sociaux a de nouveau rappelé l'importance du principe d'égalité des chances en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et aux services, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

La législation de l'UE protège également le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail (Directive 2006/54/CE, refonte) ainsi que les principes liés, entre autres, à l'égalité des rémunérations et à la protection sociale. En outre, la directive-cadre relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi (Directive 2000/78/CE) établit un cadre général pour éliminer les discriminations au travail fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Qualité de l'emploi et du travail pour tous

La qualité de l'emploi et du travail est au cœur des préoccupations politiques en matière de croissance durable et bien-être des travailleurs, comme le reconnaissent à la fois l'UE et les organisations internationales telles que l'OCDE. La stratégie Europe 2020 pour le développement de la croissance dans l'UE, souligne la nécessité d'assurer le bon fonctionnement des marchés du travail et d'investir dans « le développement de compétences appropriées, l'amélioration de la qualité des emplois et la lutte contre la segmentation ». La réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 doit permettre que l'amélioration de la qualité de l'emploi et du travail bénéficie tant aux travailleurs qu'aux employeurs.

Afin d'approfondir les connaissances dans ce domaine, la présente note d'orientation analyse les données disponibles relatives à l'influence de l'origine étrangère des travailleurs sur leurs perspectives d'emploi et leurs conditions de travail, y compris la sécurité de l'emploi et le bien-être.

Principales conclusions

Aux fins de la présente étude, l'expression 'travailleurs d'origine étrangère' désigne tant les **migrants de première génération** (personnes qui ne sont pas nées dans le pays de résidence de parents également nés à l'étranger) et les **migrants de deuxième génération** (les personnes nées dans leur pays de résidence, dont l'un des parents au moins est né à l'étranger).

- D'après les résultats de l'étude le pays de naissance ou d'origine (pays de naissance des parents) détermine de nombreux aspects de la vie professionnelle. Être d'origine étrangère a des répercussions négatives sur les perspectives d'emploi des individus, sur le type d'emploi occupé et sur les conditions de travail. Cette situation peut toutefois varier considérablement en fonction de nombreux facteurs; elle dépend notamment de quels éléments de la vie professionnelle on examine et du sexe de l'individu. Être migrant de première ou de deuxième génération constitue un facteur décisif à multiples égards.
- En matière d'emploi, les migrants de première génération obtiennent de meilleurs résultats: leur taux d'emploi est supérieur à celui des ressortissants nationaux dans près de la moitié des États membres; ceci s'explique notamment par le fait que la recherche d'emploi constitue généralement leur motivation principale pour émigrer. Dans la plupart des États membres, le taux d'emploi des migrants de deuxième génération est inférieur à celui des ressortissants nationaux. Cependant, le fait d'être originaire de l'UE renverse les données, car ce sont les migrants de deuxième génération originaires de l'UE qui affichent le taux d'emploi le plus élevé dans l'ensemble de l'UE. De manière générale, dans la majorité des pays, le risque de se retrouver sans emploi est plus élevé pour les travailleurs d'origine étrangère que pour les ressortissants nationaux.
- Dans de nombreux autres aspects de la vie professionnelle, les migrants de deuxième génération obtiennent de meilleurs résultats que les migrants de première génération et affichent une intégration positive sur le marché du travail. Les migrants de deuxième génération sont plus susceptibles d'occuper des emplois hautement qualifiés et bien rémunérés et sont surreprésentés dans le domaine de la gestion (et les métiers spécialisés dans le cas des hommes) comparés aux ressortissants nationaux et aux migrants de première génération. Ils sont également assimilés aux travailleurs nationaux dans plusieurs mesures relatives aux conditions de travail ;des pourcentages similaires sont observés dans le secteur public, par exemple. Toutefois, la deuxième génération rencontre encore des difficultés dans d'autres domaines, leurs conditions de travail étant moins bonnes que celles des migrants de première génération.
- Les migrants de première génération sont plus susceptibles d'occuper des emplois offrant de mauvaises conditions de travail et sont fortement surreprésentés dans les professions élémentaires, à savoir les métiers tels que gardien(ne), concierge, livreur et homme/femme de ménage. Ils sont moins susceptibles que les ressortissants nationaux d'occuper un emploi permanent à temps plein ; ils sont par ailleurs, plus largement exposés à l'insécurité de l'emploi et à des difficultés à joindre les deux bouts.
- Les emplois occupés par les travailleurs d'origine étrangère ne correspondent pas toujours à leur niveau d'éducation, en particulier chez les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. Ce phénomène se traduit dans la plupart des pays de l'UE, par un nombre plus important de migrants de première génération comparé aux ressortissants nationaux, se considérant surqualifiés pour les emplois qu'ils occupent. Les difficultés linguistiques et le manque de reconnaissance des compétences et certifications initialement obtenues contribuent à une mauvaise adéquation entre capital humain et occupation.
- Les difficultés auxquelles les femmes continuent d'être confrontées sur le marché du travail, se voient renforcées lorsqu'elles sont d'origine étrangère.
- Les travailleurs d'origine étrangère, notamment les migrants de première génération, sont plus nombreux que les ressortissants nationaux à se déclarer victimes de discrimination fondée sur la race, la religion et la nationalité. Faire l'objet de discrimination fondée sur la nationalité et la race est lié à de mauvaises conditions de travail et à la difficulté de joindre les deux bouts, parmi les hauts comme parmi les bas revenus.



Analyse des données disponibles

Cette section décrit l'intégration sur le marché du travail et les conditions de travail des personnes d'origine étrangère dans l'UE. Dans cette analyse, leurs expériences professionnelles sont comparées à celles des ressortissants nationaux, c'est-à-dire les personnes nées dans leur pays de résidence, de parents également nés dans ce même pays.

L'étude analyse les travailleurs d'origine étrangère en considérant deux populations distinctes:

- les migrants de première génération, c'est-à-dire les personnes qui ne sont pas nées dans le pays de résidence, de parents également nés à l'étranger;
- les migrants de deuxième génération, c'est-à-dire les personnes nées dans le pays de résidence et dont l'un des parents au moins est né à l'étranger.

Outre la distinction entre les deux populations, les inégalités entre hommes et femmes sont analysées afin d'étudier l'impact de l'origine étrangère des individus. Découper l'analyse de la sorte permettra de mettre en évidence des expériences multiples au sein de la population active d'origine étrangère.

L'analyse s'appuie sur deux sources de données. Les données relatives aux conditions de travail proviennent de l'enquête européenne sur les conditions de travail

(EWCS), réalisée par Eurofound en 2015. Les données statistiques sur l'emploi sont extraites du module ad hoc de l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), réalisée en 2014 par Eurostat sur la situation des migrants et de leurs enfants sur le marché du travail. Les données du module ad hoc ont été utilisées parce qu'elles sont comparables dans le temps aux données de l'EWCS et parce que, contrairement aux données annuelles de l'EFT-UE sur la migration, elles fournissent des informations distinctes sur les migrants de première et de deuxième génération.

Ressortissants de l'UE et des pays tiers

L'EFT-UE précise le pays d'origine des personnes interrogées, ce qui permet, lors de l'analyse du taux d'emploi, de distinguer les travailleurs d'origine étrangère nés dans l'UE de ceux nés dans un pays tiers. L'EWCS, en revanche, n'enregistre pas le pays d'origine des personnes interrogées. Il n'est donc pas possible, lors de l'analyse des conditions de travail, de différencier les expériences des ressortissants de l'UE et celles des ressortissants de pays tiers.

La population d'origine étrangère

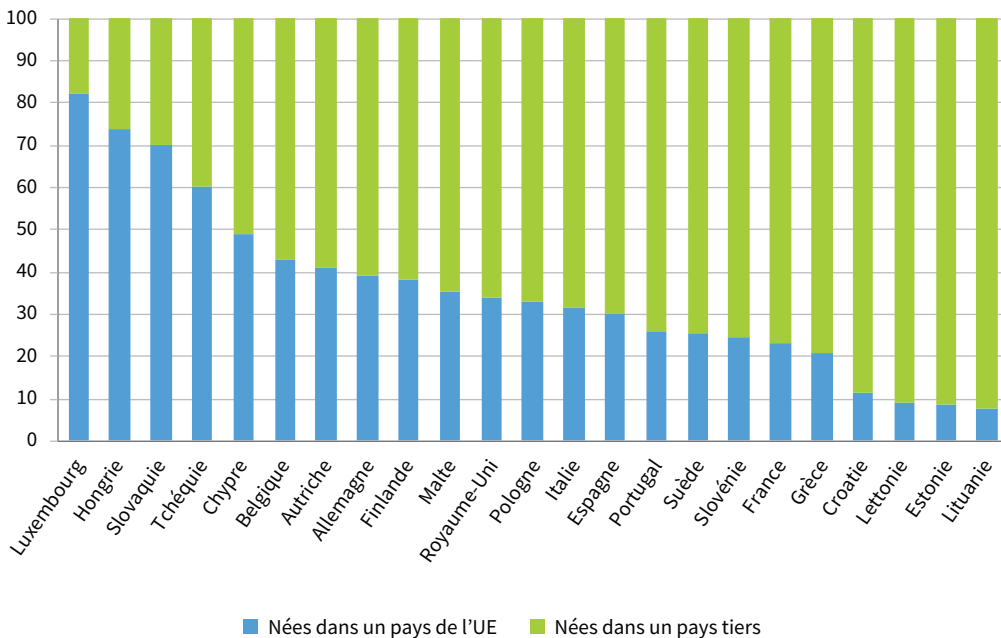
Selon les données d'Eurostat, en 2014, 12 % des personnes en âge de travailler résidant dans l'UE étaient nées à l'étranger (première génération): 8 % d'entre elles étaient nées dans un pays tiers et 4 % dans un État membre de l'UE autre que le pays de résidence. En outre, 6 % des personnes en âge de travailler étaient d'origine étrangère ou mixte (deuxième génération). La répartition par sexe fait apparaître un nombre de personnes d'origine étrangère pratiquement identique entre les deux groupes, avec une légère prédominance des femmes.

Entre pays, de grandes variations apparaissent dans la répartition des ressortissants nés à l'étranger, en fonction de leur origine, pays de l'UE ou pays tiers (figure 1). Parmi les pays pour lesquels des données sont disponibles, seuls quatre d'entre eux, à savoir la Hongrie, le

Luxembourg, la Slovaquie et la Tchéquie, comptent une majorité de personnes nées dans un autre pays de l'UE. Pour la plupart des pays, l'origine des personnes nées à l'étranger reflète des liens géographiques, linguistiques ou historiques, y compris l'histoire du colonialisme.

En observant les données rassemblant tous les travailleurs d'origine étrangère (figure 2), le Luxembourg obtient de loin le pourcentage le plus élevé de résidents qui sont des migrants de première ou de deuxième génération (65 %), suivi de l'Estonie (33 %), la Suède (31 %), la Lettonie (29 %) et l'Autriche (29 %). Les migrants de première génération sont plus nombreux que les migrants de deuxième génération dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles, sauf en Croatie, en Estonie, en France, en Lettonie, en Lituanie, en Pologne, en Slovaquie et en Tchéquie. La Bulgarie et la Roumanie affichent les pourcentages les plus faibles de résidents d'origine étrangère (soit respectivement 1 % et 0,2 %).

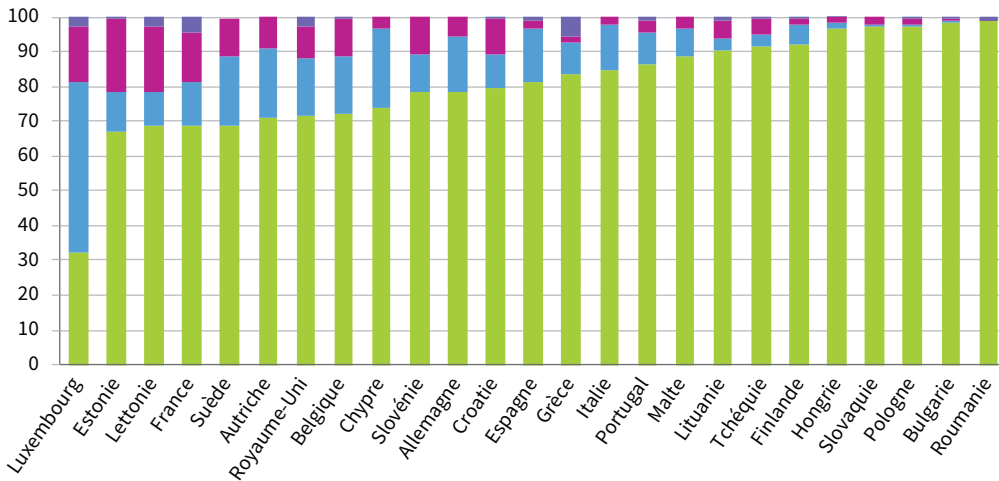
Figure 1: origine des personnes nées dans un autre État membre de l'UE (%), 2014



Remarques: Personnes de 15 à 64 ans. Aucune donnée disponible pour la Bulgarie, le Danemark, l'Irlande, les Pays-Bas et la Roumanie.

Source: Eurostat, Population par sexe, âge, statut migratoire, pays de naissance et pays de naissance des parents [lfs0_14pcobp]

Figure 2: répartition de la population en âge de travailler, selon le statut migratoire (%), par État membre, 2014



■ Ressortissants nationaux ■ Migrants de première génération ■ Migrants de deuxième génération ■ Sans réponse

Remarque: Aucune donnée disponible pour le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas.

Source: Eurostat, Population par sexe, âge, statut migratoire, pays de naissance et pays de naissance des parents [lfsa_14pcobp]

L'intégration sur le marché du travail

Taux d'emploi

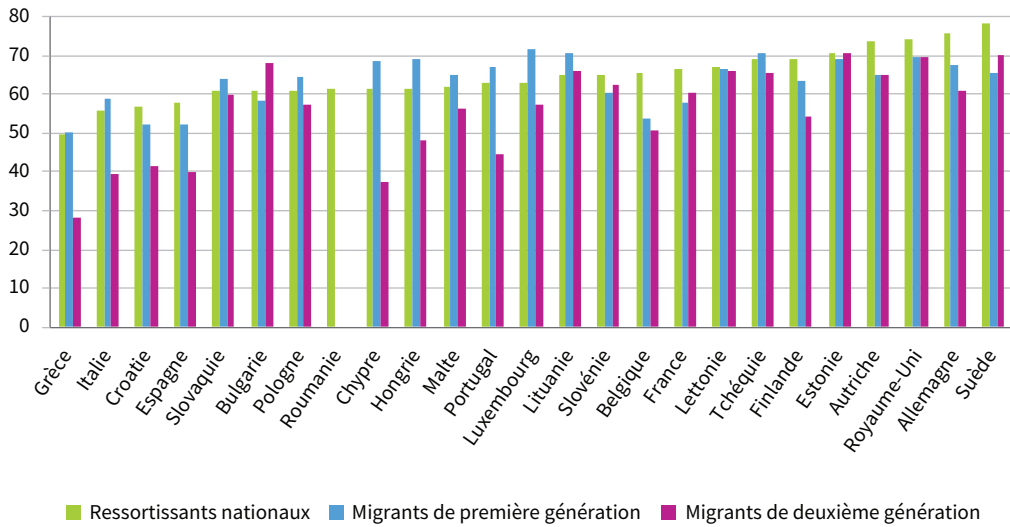
Dans l'ensemble, les personnes d'origine étrangère affichent des taux d'intégration sur le marché du travail plus faibles que les ressortissants nationaux. Ces données valent surtout pour les migrants de deuxième génération. Dans 21 États membres, leur taux d'emploi est inférieur à celui des ressortissants nationaux et l'écart est supérieur à 10 points de pourcentage dans 10 pays (figure 3, ci-dessous). Dans près de la moitié des pays de l'UE, les migrants de première génération obtiennent de meilleurs résultats que les ressortissants nationaux en matière d'emploi. Ils ont probablement quitté leur pays de naissance en quête d'un emploi, ce qui explique en partie leur taux d'emploi dans le pays de résidence, taux particulièrement élevé dans certains pays. Cette situation reflète également la ségrégation par sexe sur le marché du travail, ces taux étant généralement plus élevés pour les hommes migrants. En moyenne, les hommes issus de la première génération obtiennent de meilleurs résultats sur le marché du travail que les ressortissants nationaux dans 15 des 24 pays pour lesquels des données sont disponibles. Pour les

femmes migrantes de première génération, c'est uniquement le cas dans 9 pays. Toutefois, dans certains pays, ce sont les migrantes de deuxième génération qui affichent les taux d'emploi les plus faibles. Dans 6 des 23 pays pour lesquels de telles données sont disponibles, soit Chypre, la Croatie, l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Portugal, leur taux d'emploi est inférieur à 45 %. Ces données indiquent que les femmes d'origine étrangère sont confrontées à un «double désavantage», en raison de leur origine et de leur sexe.

Effet contrasté de l'éducation

De manière générale, les personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé réussissent mieux à s'intégrer sur le marché du travail que celles ayant un niveau d'éducation plus faible, qu'elles soient ressortissantes du pays ou non. Parmi les personnes ayant le niveau d'éducation le plus faible (ne dépassant pas l'enseignement primaire), les migrants de première génération affichent des taux d'emploi plus élevés que les ressortissants nationaux, sauf en Autriche, en Espagne, au Royaume-Uni et en Suède. Toutefois, parmi les personnes ayant le niveau d'éducation le plus élevé (niveau supérieur ou plus), ce sont les ressortissants nationaux qui bénéficient d'un large avantage sur le marché du travail dans la majorité des États membres. Plusieurs pays

Figure 3: taux d'emploi (%), selon le statut migratoire, État membre, 2014



Remarques: Personnes de 15 à 64 ans. Aucune donnée disponible pour le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas; aucune donnée disponible sur les migrants de première et de deuxième génération en Roumanie.

Source: Eurostat, Taux d'emploi par sexe, âge, statut migratoire, nationalité et niveau d'éducation atteint [lfsq14_lempr]

font exception cependant: la Hongrie et la Slovaquie où les taux d'emploi des migrants de première génération sont les plus élevés; ainsi que le Luxembourg, la Pologne, le Royaume-Uni, la Slovénie et la Tchéquie, où les taux d'emploi des migrants de deuxième génération sont les plus élevés. Parmi les personnes qui ont achevé leurs études secondaires, les ressortissants nationaux ont tendance à obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail, mais la différence avec les travailleurs de première génération est dans ce cas moins importante.

Les femmes sont plus lourdement désavantagées en matière d'adéquation entre qualifications et niveau d'intégration sur le marché du travail. Les migrantes de deuxième génération notamment ont des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes migrants, même parmi les diplômées de l'enseignement supérieur.

Taux de chômage plus élevé

Les taux de chômage des travailleurs d'origine étrangère sont plus élevés que ceux des ressortissants nationaux, surtout chez les migrants de deuxième génération. Malgré leurs performances professionnelles relativement positives dans près de la moitié des pays de l'UE, les migrants de première génération sont plus nombreux que les ressortissants nationaux à être sans emploi dans une majorité de pays (voir figure 4).

Les femmes migrantes, en particulier celles issues de la première génération, sont plus susceptibles d'être sans emploi que les hommes migrants.

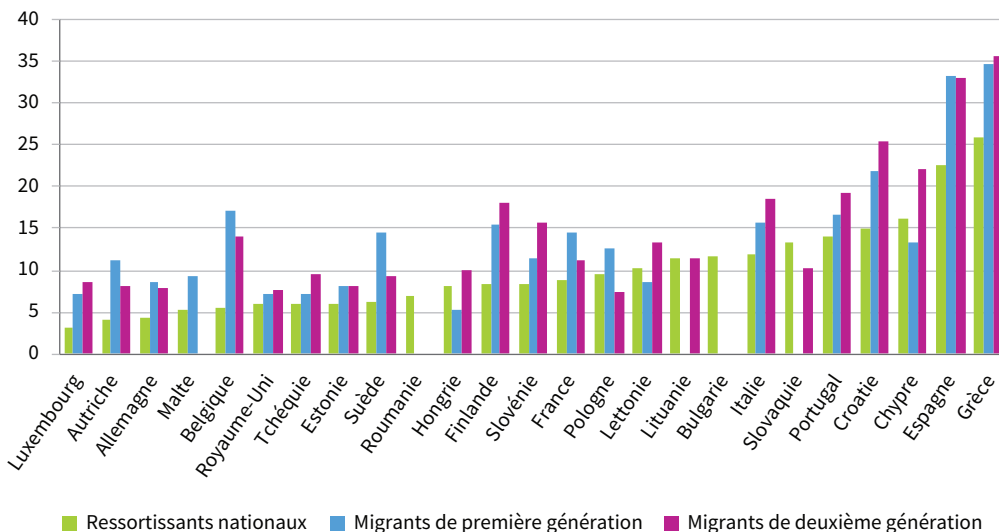
Facteurs déterminants

Afin de cibler les facteurs spécifiques qui engendrent les différences en matière d'intégration sur le marché du travail, les données de l'EFT-UE ont été analysées plus en détail, en distinguant les travailleurs d'origine étrangère selon, entre autres, le pays d'origine, le moment et la raison de la migration.

Les données indiquent tout d'abord que, lorsque les taux d'emploi sont ventilés par pays d'origine, appartenant ou non à l'UE, le fait d'être originaire de l'UE représente un avantage majeur tant pour les migrants de première génération que pour ceux de deuxième génération, malgré des différences entre les deux groupes.

Les migrants de deuxième génération dont un parent au moins est né dans l'UE, affichaient les taux d'emploi les plus élevés (81 %), suivis par les ressortissants nationaux (79 %). Viennent ensuite les migrants de première génération originaires de l'UE (77 %), les migrants de deuxième génération originaires d'un pays tiers (74 %) et enfin, les migrants de première génération originaires d'un pays tiers (66 %).

Figure 4: taux de chômage (%), selon le statut migratoire, État membre, 2014



Remarques: Personnes de 15 à 64 ans. Aucune donnée disponible pour le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas; aucune donnée disponible pour les migrants de première et de deuxième génération en Bulgarie et en Roumanie; aucune donnée pour les migrants de première génération en Lituanie et en Slovaquie.

Source: Eurostat, Taux de chômage par sexe, âge, statut migratoire, nationalité et niveau d'éducation atteint [lfsa_14luner]

Être originaire de l'UE représente également un avantage lorsque les taux d'emploi sont analysés en fonction du niveau d'éducation atteint. Parmi les personnes ayant un faible niveau d'éducation, les migrants de deuxième génération originaires de l'UE, suivis par les migrants de première génération originaires de l'UE, obtiennent de meilleurs résultats que les ressortissants nationaux, les migrants de première génération originaires d'un pays tiers étant les plus défavorisés. Parmi les personnes ayant un niveau d'éducation élevé, les taux d'emploi des migrants de deuxième génération originaires de l'UE sont les plus élevés, suivis par les ressortissants nationaux et les migrants de première génération originaires de l'UE. Les migrants de première génération originaires d'un pays tiers sont à nouveau les plus défavorisés.

Une analyse de ces mêmes données d'Eurostat réalisée par Eurofound (2018) a révélé que la région d'origine, la période, la raison et le contexte socio-économique de la migration influencent largement les résultats sur le marché du travail. Il a été démontré que la région d'origine a plus d'influence que le fait d'être un migrant de première ou de deuxième génération. Plus précisément, les travailleurs d'origine nord-africaine et les femmes asiatiques se sont révélés être les plus défavorisés; ils sont également plus à risques d'être confrontés à ce désavantage lorsqu'ils

sont issus de la deuxième génération (voire les générations successives). À l'exception de l'Amérique du Nord, toutes les régions d'origine, comparées à l'UE, se traduisent par des résultats moins bons en matière d'emploi pour les travailleurs.

Être originaire de l'UE joue également un rôle majeur dans les données relatives au taux de chômage; les taux de chômage des migrants de deuxième génération originaires de l'UE sont inférieurs à ceux des ressortissants nationaux, tandis que les migrants de première génération originaires de l'UE et les migrants originaires de pays tiers sont les plus à risque. Les plus défavorisés à cet égard restent les migrants de première génération originaires de pays tiers.

L'influence de la région d'origine se fait sentir de façon similaire pour les hommes et les femmes; il est toutefois intéressant de noter que les taux de chômage des migrantes de deuxième génération originaires de l'UE et des pays tiers, sont inférieurs à ceux des hommes migrants.

Les raisons motivant l'émigration sont également particulièrement importantes lorsqu'il s'agit de comparer le marché du travail, l'emploi et le statut professionnel de différents groupes, par exemple les réfugiés et les demandeurs d'asile. Cela s'explique en partie par l'inégalité de traitement de ces groupes en matière d'accès au marché du

travail et par les politiques mises en place pour les soutenir, telles que la formation linguistique, la validation et la reconnaissance des qualifications ainsi que l'accès à l'aide à l'emploi, au logement, aux services médicaux et autres aides sociales.

L'étude a également démontré que dans les pays où le marché du travail est plus dynamique et où les niveaux de mobilité professionnelle sont plus élevés, les résultats en matière d'intégration des migrants sur le marché du travail sont généralement plus positifs.

La ségrégation liée à l'emploi

Les différences entre ressortissants nationaux et personnes d'origine étrangère apparaissent clairement non seulement en matière de taux d'emploi et de chômage ; elles persistent également par rapport aux diverses caractéristiques de l'emploi, notamment le secteur, la profession et le statut d'emploi. L'étude de ces aspects fait apparaître une ségrégation relativement élevée, que très modérément imputable aux caractéristiques

individuelles de ces travailleurs, telles que leur niveau d'éducation, leur statut migratoire (première ou deuxième génération) et leur sexe.

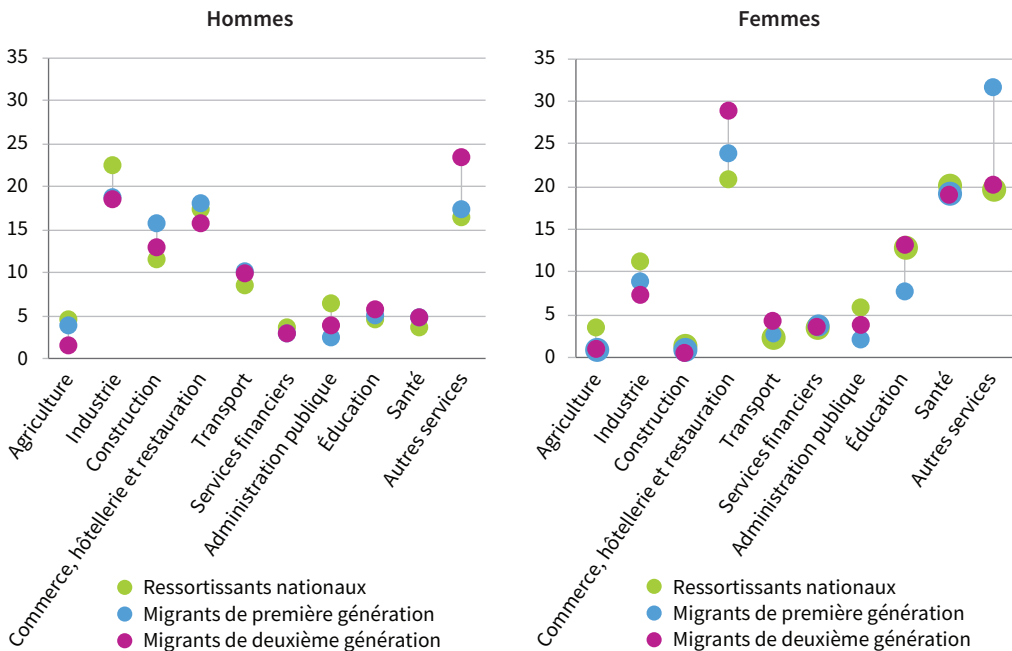
Déséquilibres entre secteurs

Les travailleurs d'origine étrangère ont tendance à être surreprésentés dans les secteurs dominés par des emplois peu qualifiés, notamment le commerce, l'hôtellerie et la restauration, le transport, la construction et les autres services¹.

Il existe des différences en fonction du statut migratoire et du sexe (figure 5). Parmi les hommes, les migrants de première génération sont fortement représentés dans le secteur de la construction, tandis que les migrants de deuxième génération sont surreprésentés dans les autres services. Comparés aux migrants de première et de deuxième génération, les hommes ressortissants du pays sont plus susceptibles de travailler dans l'administration publique et le secteur industriel.

Les femmes d'origine étrangère sont fortement représentées dans le secteur du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration. Les migrantes

Figure 5: répartition des femmes et des hommes actifs par secteur (%), selon le statut migratoire, UE, 2015



Source: EWCS 2015

¹ Les «autres services» désignent les secteurs suivants: information et communication; activités spécialisées, scientifiques et techniques; activités de services administratifs et de soutien; arts et spectacles; activités des ménages en tant qu'employeurs et activités extraterritoriales.

de deuxième génération sont légèrement plus présentes dans le secteur du transport et de l'éducation.

Les différences sont relativement minimes entre nationaux et migrants de deuxième génération en ce qui concerne leur présence dans les secteurs public, privé et sans but lucratif. Les migrants de première génération, en revanche, sont plus susceptibles de travailler dans le secteur privé et restent sous-représentés dans le secteur public.

Il ressort des données ventilées par sexe, que les hommes issus de la première génération travaillent plutôt dans le secteur privé: 83 % d'entre eux travaillent dans le secteur privé, contre 76 % des hommes issus de la deuxième génération et 77 % des ressortissants nationaux de sexe masculin. Parallèlement, les hommes issus de la deuxième génération sont légèrement plus nombreux à travailler dans le secteur public que les ressortissants nationaux de sexe masculin (respectivement 18 % et 17 %), tandis que la première génération est sous-représentée dans ce secteur (12 %) et au sein des ONG (4,5 %, contre 7 % des hommes issus de la deuxième génération et 6 % des ressortissants nationaux de sexe masculin).

Les migrantes de première génération sont également surreprésentées dans le secteur privé (74 % d'entre elles travaillent dans le

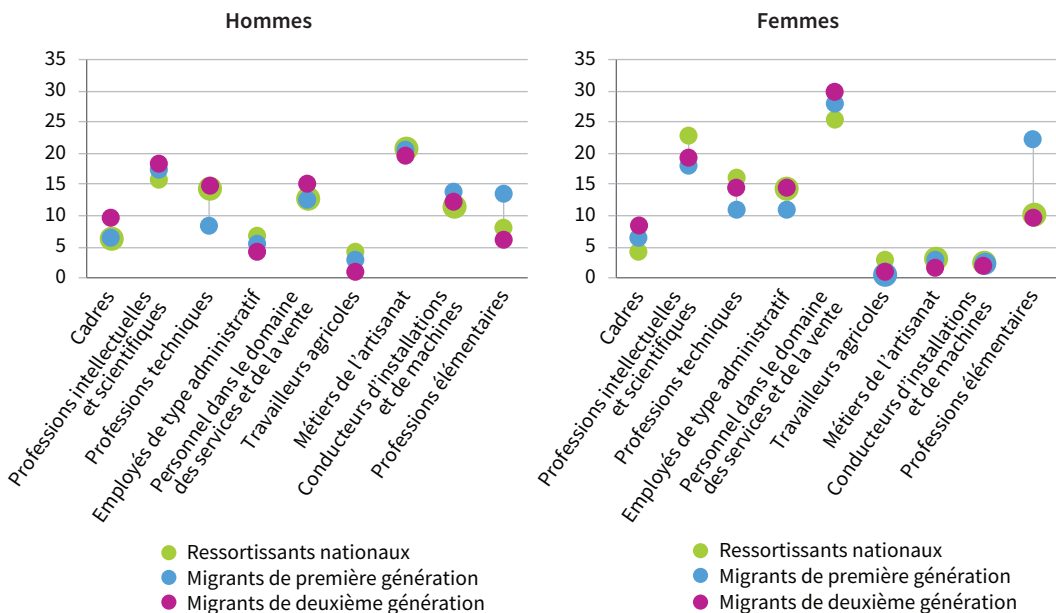
secteur privé contre 66 % des migrantes de deuxième génération et 65 % des ressortissantes du pays), mais dans une moindre mesure que les hommes issus de la première génération. Elles sont par ailleurs moins nombreuses à travailler dans le secteur public: 18 % contre 27 % des migrantes de deuxième génération et 27 % des ressortissantes du pays.

Déséquilibres entre professions

D'après les données de l'EWCS, illustrées à la figure 6, les hommes migrants de première génération ont tendance à être surreprésentés dans les professions élémentaires, à savoir les métiers tels que gardien, concierge, livreur et homme de ménage. Ils sont sous représentés en revanche dans les catégories de professions spécialisées et assimilées, c'est-à-dire dans les fonctions de médecin, d'avocat, d'expert scientifique et d'ingénieur.

Cette tendance peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment la difficulté croissante pour les migrants de première génération, de valider les certifications obtenues dans un autre pays, ainsi que la barrière linguistique. Par ailleurs, les travailleurs mobiles de l'UE (notamment ceux qui émigrent de l'est vers l'ouest), semblent notamment se déplacer pour obtenir des rémunérations plus élevées que dans leur pays d'origine. Or, dans la

Figure 6: répartition des travailleurs de sexe masculin et féminin par profession (%), selon le statut migratoire, UE 2015



Source: EWCS 2015

plupart des pays d'accueil, ils peuvent percevoir ces rémunérations en exerçant des fonctions qui ne correspondant pas à leur niveau d'éducation, mais pour lesquelles la demande de main-d'œuvre reste considérable.

En outre, la répartition de la première et de la deuxième génération entre les professions varie selon le sexe. Les migrants de première génération, hommes et femmes confondus, sont fortement surreprésentés dans les professions élémentaires. En revanche, ce qui concerne la deuxième génération, les hommes migrants sont surreprésentés dans les professions de statut supérieur, notamment les emplois de gestion et spécialisés et parfois dans le domaine technique également. Ils sont également plus nombreux à travailler dans le domaine des services et de la vente. La situation est similaire pour les femmes de deuxième génération, qui sont légèrement surreprésentées parmi les cadres et dans le domaine des services et de la vente.

Statut d'emploi

L'EWCS requiert des travailleurs la description de leur situation d'emploi et des précisions relatives notamment à leur statut (salarié ou indépendant), la durée de leur contrat (à durée indéterminée, déterminée) ou encore le type de contrat tel «autre type de contrat ou sans contrat», (une catégorie qui englobe plusieurs dispositions contractuelles, voir le rapport général de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2015). Les réponses à ces questions révèlent des différences importantes en fonction du contexte migratoire.

En ce qui concerne la situation contractuelle, les migrants de première génération sont moins susceptibles d'être dans une relation de travail standard, c'est-à-dire un emploi permanent à temps plein. Ils affichent des niveaux supérieurs à la moyenne par comparaison aux nationaux, dans la catégorie «autre type de contrat ou sans contrat» (environ 11 % par rapport à 8 %). Ils sont en plus grande proportion embauchés sous contrat à durée déterminée (14 % contre 10 % des ressortissants nationaux).

Une ventilation des résultats par sexe, permet de constater que les hommes issus de la première génération sont surreprésentés parmi les travailleurs sous contrat à durée déterminée, soit 15 % d'entre eux. Les migrantes de première génération sont surreprésentées dans la catégorie «autre type de contrat ou sans contrat», soit 14 % d'entre elles, par rapport à 8 % des ressortissantes du pays. Le pourcentage d'hommes issus de la

deuxième génération travaillant dans la catégorie «autre type de contrat ou sans contrat» est deux fois plus élevé que le pourcentage de ressortissants nationaux de sexe masculin pour cette même catégorie (13 % contre 7 %).

Le pourcentage de migrants de première génération qui déclarent travailler en tant qu'indépendants avec employés correspond à près de la moitié de celui des ressortissants nationaux (3 % contre 5 %). Parmi les indépendants, les migrants de première génération se retrouvent plus souvent à exercer une «activité indépendante économiquement dépendante», définie comme étant dépendante d'un seul client, dans laquelle le travailleur dispose d'une autonomie limitée de décision.

Les différentes situations d'emploi et contractuelles des migrants de deuxième génération ressemblent davantage à celles des ressortissants nationaux, à quelques exceptions près, comme indiqué ci-dessus.

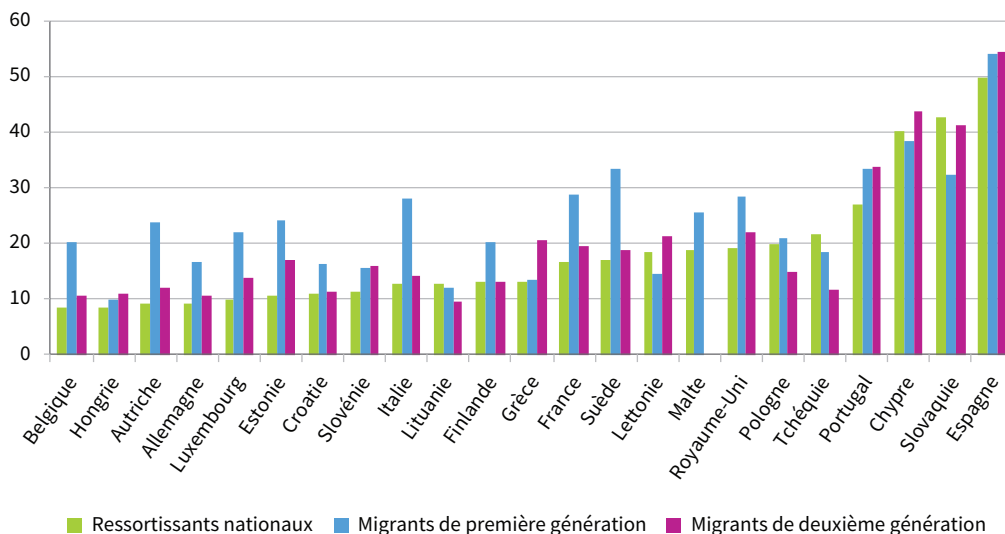
Niveau d'éducation et surqualification

Le niveau d'éducation des travailleurs nationaux varie fortement par rapport à celui des travailleurs d'origine étrangère. D'après l'EWCS, ces derniers sont plus susceptibles d'avoir des niveaux d'éducation équivalents à l'enseignement primaire et supérieur, alors qu'ils sont moins susceptibles d'avoir achevé leurs études secondaires. Parmi les migrants de première génération, le pourcentage de travailleurs ayant seulement achevé leurs études primaires est particulièrement élevé, soit 6 % contre 3 % des ressortissants nationaux.

L'EFT-UE indique également une surreprésentation par rapport aux ressortissants nationaux, des migrants de première comme de deuxième génération parmi les individus n'ayant pas terminé les études primaires, ou ayant complété les études primaires ou secondaires inférieures. Seuls quelques États membres font exception, dont l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, Malte, le Portugal et le Royaume-Uni.

Les migrants de première génération (hommes et femmes confondus) sont nettement plus nombreux à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, comparés aux ressortissants nationaux et aux migrants de deuxième génération. En Estonie, en Lituanie, en Pologne, en Slovaquie et en Slovaquie, les migrantes de deuxième génération sont

Figure 7: pourcentage des personnes qui s'estiment surqualifiées (%), selon le statut migratoire, États membres, 2014



Remarques: Personnes de 15 à 64 ans. Aucune donnée disponible pour la Bulgarie, le Danemark, l'Irlande, les Pays-Bas et la Roumanie.

Source: Eurostat, Salariés autoproclamés surqualifiés en pourcentage de l'ensemble des salariés par sexe, âge, statut migratoire et niveau d'éducation atteint [lfsa_14loq]

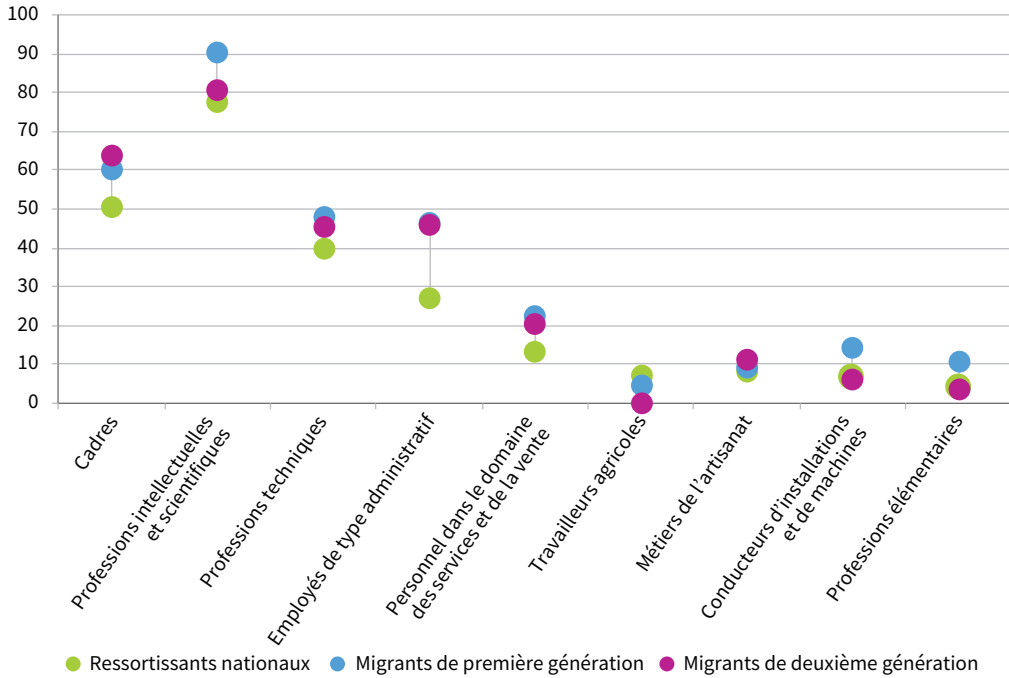
également plus nombreuses à posséder un diplôme de l'enseignement supérieur, comparées aux ressortissantes du pays. C'est également le cas en France et en Slovénie pour les hommes issus de la deuxième génération.

Dans ce contexte, on remarquera également que, selon les données d'Eurostat, dans la plupart des pays, les travailleurs d'origine étrangère ont plus tendance que les ressortissants nationaux à se considérer comme surqualifiés pour l'emploi occupé. Cette tendance est généralement plus répandue chez les travailleurs de première génération, sauf à Chypre, en Espagne, en Grèce, en Hongrie, en Lettonie, au Portugal et en Slovénie, où les travailleurs de deuxième génération ont plus tendance à se considérer comme surqualifiés (figure 7). La Slovaquie et la Tchéquie sont les deux seuls pays dans lesquels ce sont les ressortissants nationaux qui ont plus tendance à se considérer comme surqualifiés.

Les données de l'EWCS confirment ces constatations, faisant apparaître les liens entre catégories d'emploi et diplômes obtenus (figure 8, ci-dessous). Dans les différentes catégories d'emploi, à l'exception des travailleurs agricoles, les travailleurs d'origine étrangère (en particulier les migrants de première génération) sont plus nombreux que les ressortissants nationaux, à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les recherches montrent que le manque de compétences linguistiques et le manque de reconnaissance des certifications figurent parmi les principaux obstacles qui empêchent les migrants de première génération notamment, de décrocher des emplois correspondant à leur niveau d'instruction. Compte tenu des efforts déployés au niveau de l'UE pour améliorer la comparabilité des qualifications, ce sont les migrants originaires de pays tiers qui se retrouvent particulièrement confrontés à cet obstacle.

Figure 8: pourcentage des travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (%), selon la catégorie d'emploi et le statut migratoire, 2015



Source: EWCS 2015

La qualité de l'emploi

Considérons maintenant la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs d'origine étrangère. La qualité du travail et de l'emploi comporte de multiples facettes et est multi-dimensionnelle. Afin de capturer cette complexité, Eurofound a proposé sept indices de qualité:

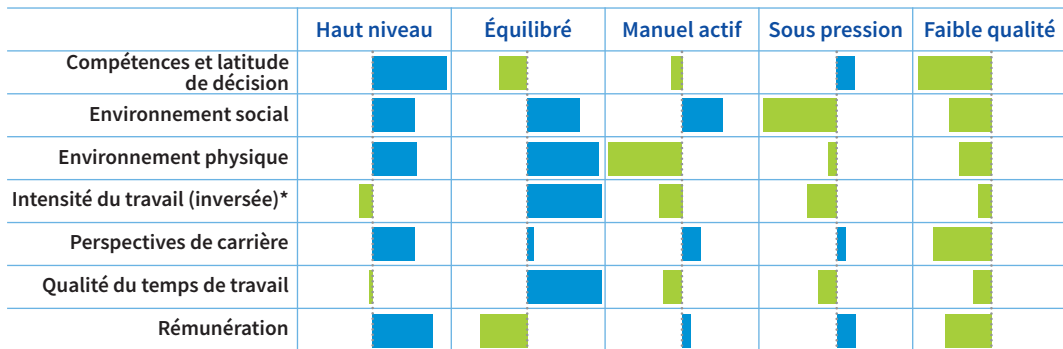
- L'environnement physique, mesurant le degré d'exposition des travailleurs aux risques physiques sur le lieu de travail,
- L'environnement social, permettant d'évaluer dans quelle mesure les travailleurs sont exposés à des relations sociales bénéfiques et/ou confrontés à des comportements sociaux hostiles,
- La qualité du temps de travail, évaluée en fonction de la durée, l'organisation et la flexibilité du temps de travail,
- L'intensité du travail, mesurant le niveau d'exigence (y compris émotionnelle) requis et la pression exercée sur les travailleurs,
- Les compétences et la latitude de décision, évaluant les possibilités pour les travailleurs d'exercer leur autonomie, d'utiliser leurs compétences, de participer à l'organisation du travail et de se développer professionnellement,

- Les perspectives de carrière, en termes de sécurité de l'emploi et possibilités de progression professionnelle,
- La rémunération.

L'analyse des données de l'EWCS à l'aune de ces indices, a conduit Eurofound à définir cinq profils de qualité du travail et de l'emploi pour la population active de l'UE:

- Les emplois de haut niveau: emplois hautement qualifiés et bien rémunérés qui exigent une intensité de travail accrue;
- Les emplois équilibrés: emplois de qualité relativement peu exigeants, ne demandant pas de longues heures de travail;
- Les emplois manuels actifs: emplois comportant des risques physiques, exigeants en temps de travail, mais exercés dans un bon environnement social;
- Les emplois sous pression: emplois qualifiés et bien rémunérés, exercés dans un environnement social problématique et exigeant une intensité de travail élevée;
- Les emplois de faible qualité: emplois peu rémunérés, peu qualifiés, n'offrant que peu de perspectives.

Figure 9: Les cinq profils de qualité du travail et de l'emploi à l'aune des sept indices de qualité



* Contrairement aux autres indices, une intensité de travail plus élevée diminue la qualité de l'emploi.

Remarque: le bleu indique des associations positives et le vert indique des associations négatives

Source: EWCS 2015

La figure 9 illustre les résultats des profils de qualité du travail et de l'emploi en fonction des sept indices de qualité. Elle met en évidence combien les emplois de haute qualité permettent aux individus d'utiliser leurs compétences et d'exercer leur autonomie, dans un bon environnement social et physique, de profiter de revenus et de perspectives de carrière favorables. En revanche, les emplois de faible qualité, présentent des scores négatifs dans tous ces domaines.

Les différents profils de qualité sont associés à des aspects spécifiques en matière de conditions de travail, liés à la nature même de l'emploi plutôt qu'au travailleur qui l'occupe. Toutefois, étant donné la ségrégation qui existe sur les marchés du travail comme au sein des diverses professions, ces profils sont indicatifs des conditions de travail auxquelles les différents groupes de travailleurs ont à faire face.

Polarisation des profils de qualité du travail et de l'emploi

Les profils de qualité de l'emploi des travailleurs d'origine étrangère illustrent le

contraste existant entre les différents types d'emplois occupés par les migrants de la première et de la deuxième génération. Les migrants de première génération sont surreprésentés dans les emplois manuels actifs et de faible qualité, alors qu'ils sont sous-représentés dans la catégorie des emplois équilibrés. Inversement, les migrants de deuxième génération sont surreprésentés dans les emplois de haut niveau et les emplois sous pression, tandis qu'ils sont sous-représentés dans les emplois de faible qualité et les emplois équilibrés. Il en ressort que, alors même que la deuxième génération continue à rencontrer des obstacles à l'intégration sur le marché du travail, les emplois auxquels elle a accès s'avèrent être de meilleure qualité, comparés aux emplois de la première génération.

Il existe néanmoins une forte polarisation au sein de la deuxième génération, comme l'illustre le tableau 1. Un quart des migrants issus de la deuxième génération occupent des emplois de haut niveau, ce qui indique un niveau d'intégration sur le marché du travail réussi et positivement élevé. Toutefois, un tiers

Tableau 1: profils de qualité de l'emploi et du travail par ressortissant national ou personne d'origine étrangère

	Haut niveau (%)	Équilibré (%)	Manuel actif (%)	Sous pression (%)	Faible qualité (%)
Ressortissants nationaux	22	26	21	13	18
Première génération	20	20	23	13	24
Deuxième génération	25	21	22	15	17
Total	22	25	21	13	19

Source: Eurofound, 2017

d'entre eux rencontrent d'importantes difficultés, car leur profil de qualité de l'emploi correspond soit à un emploi sous pression, soit à un emploi de faible qualité.

Le groupe des migrants issus de la première génération est réparti presque équitablement entre d'une part, les meilleurs profils, c'est-à-dire les emplois de haut niveau et les emplois équilibrés (40 %), et, d'autre part, les profils les plus problématiques, c'est-à-dire les emplois sous pression et de faible qualité (37 %).

Cette polarisation correspond à la répartition par catégorie d'emploi et niveau d'éducation des travailleurs d'origine étrangère décrits précédemment. Elle reflète également une qualité du travail et de l'emploi inférieure chez les migrants de première génération.

La rémunération, la sécurité et la discrimination

Le fait d'être d'origine étrangère a des répercussions sur plusieurs caractéristiques de l'emploi ; l'expérience de chaque individu, outre le sexe, dépend notamment de l'aspect financier, la sécurité de l'emploi et la discrimination dans l'emploi.

Rendre l'emploi financièrement attrayant

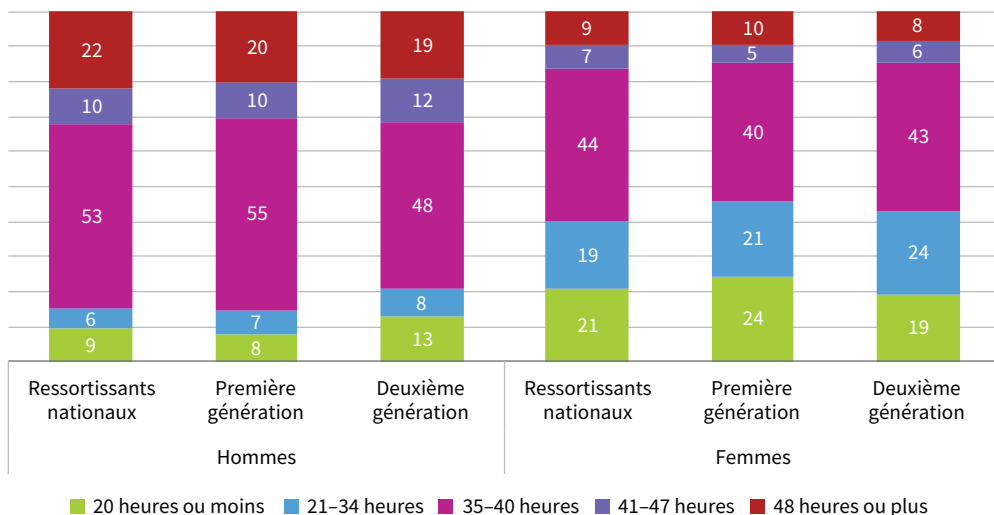
Pouvoir joindre les deux bouts dépend non seulement du fait de pouvoir trouver un emploi correspondant à son niveau d'instruction, mais également de disposer d'un temps de travail suffisamment bien rémunéré.

Temps de travail

La proportion de travailleurs d'origine étrangère qui dans leur principale activité rémunérée travaillent 34 heures ou moins par semaine est supérieure à celle des ressortissants nationaux (figure 10). Dans cette catégorie (faible nombre d'heures de travail) les migrantes de première génération représentent la part plus importante, alors que chez les hommes, ce sont les migrants de deuxième génération qui sont les plus nombreux. En revanche, les migrants de première génération et les ressortissants nationaux de sexe masculin travaillent dans des proportions similaires dans les différentes catégories de temps de travail: environ 85 % d'entre eux travaillent plus de 34 heures.

Si l'on observe l'emploi à temps partiel court, soit 20 heures ou moins, les migrantes de première génération sont à nouveau les plus nombreuses dans cette catégorie de temps de travail, presque trois fois plus que leurs homologues masculins. Le pourcentage de migrantes de deuxième génération qui travaillent aussi peu d'heures est plus faible,

Figure 10: répartition du temps de travail par semaine en fonction du statut migratoire (%), selon le sexe, 2015



Source: EWCS 2015

mais il reste bien plus élevé que celui des hommes issus de la deuxième génération. Parmi les ressortissants nationaux, près de deux fois plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel avec un nombre d'heures limitées.

Ces tendances influent sur le niveau de satisfaction des personnes à l'égard de leur temps de travail. Alors que près de 60 % des ressortissants nationaux sont satisfaits du nombre d'heures qu'ils effectuent actuellement, seuls 48 % des travailleurs d'origine étrangère le sont. Les migrants de première génération sont plus susceptibles d'exprimer une insatisfaction à l'égard de leur temps de travail (souhaitant augmenter le nombre d'heures), laissant à penser qu'une grande partie des emplois à temps partiel ne sont pas choisis en raison du nombre réduit d'heures proposées mais plutôt en raison d'absence d'alternative.

Joindre les deux bouts

Environ 35 % des travailleurs de l'UE indiquent qu'ils éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts. Selon les données ventilées par statut migratoire et par sexe, les hommes migrants de première génération (43 %), suivis des migrantes de première génération (41 %), sont les plus touchés (figure 11).

En détaillant par temps de travail, les plus nombreux à déclarer avoir des difficultés à

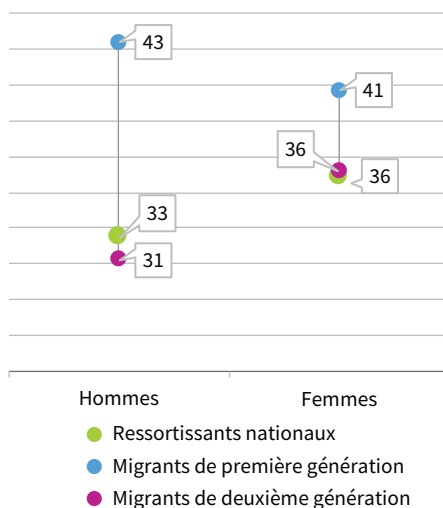
joindre les deux bouts sont les hommes migrants de première génération qui travaillent entre 35 et 40 heures (ils sont 24 % à le signaler), suivis des migrantes de première et deuxième génération travaillant 34 heures ou moins (elles sont respectivement 19 % et 17 %).

Second emploi rémunéré

Percevoir une rémunération insuffisante dans l'emploi principal, peut inciter les travailleurs à chercher un emploi complémentaire afin d'augmenter leur revenu: 8 % des travailleurs déclarent avoir un deuxième emploi rémunéré, généralement pour permettre de joindre les deux bouts. Les travailleurs d'origine étrangère sont légèrement plus nombreux que les ressortissants nationaux à occuper un deuxième emploi: 9 % des migrants de première génération et 11 % des migrants de deuxième génération, contre 8 % des ressortissants nationaux.

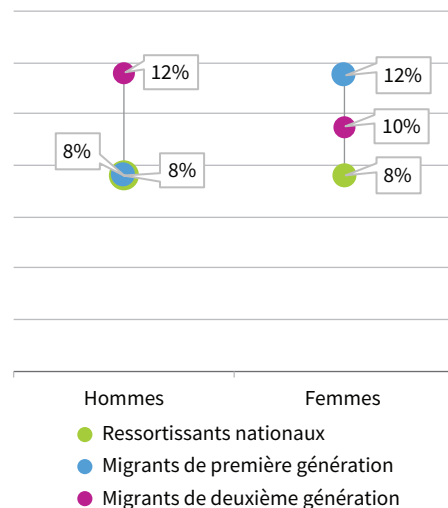
La situation est similaire lorsque seuls les travailleurs de sexe masculin sont pris en considération, les migrants de deuxième génération étant les plus susceptibles d'occuper un deuxième emploi (12 % contre 8 % des ressortissants nationaux et des migrants de première génération, figure 12). Parmi les femmes, en revanche les migrantes de première et de deuxième génération sont plus nombreuses que les ressortissantes du pays à déclarer avoir un deuxième emploi rémunéré (8 % des ressortissantes du pays, contre 12 %

Figure 11: pourcentage de travailleurs exprimant des difficultés à joindre les deux bouts (%), selon le sexe et le statut migratoire, UE, 2015



Source: EWCS 2015

Figure 12: pourcentage de travailleurs occupant un deuxième emploi (%), selon le sexe et le statut migratoire, UE, 2015



Source: EWCS 2015

des migrantes de première génération et 10 % des migrantes de deuxième génération).

Sécurité du travail et de l'emploi

La nature du contrat, (à durée indéterminée ou déterminée), ou l'absence même de contrat ont un effet majeur sur la perception de la sécurité dans l'emploi. En outre, la sécurité dans l'emploi est influencée, entre autres, par l'accès à la formation.

Sécurité dans l'emploi

D'après les données de l'EWCS, la majorité des travailleurs estiment que leur emploi est sûr à court terme (les six prochains mois). Toutefois, 16 % des travailleurs déclarent qu'ils «risquent de perdre leur emploi» au cours de la même période. Le pourcentage est plus élevé chez les migrants de première génération: 20 % d'entre eux, contre 16 % des ressortissants nationaux. En outre, les hommes de première génération sont plus nombreux que les femmes de première génération à signaler leur préoccupation à ce sujet: respectivement 22 % contre 18 %.

Formation

Le questionnaire de l'EWCS demande aux travailleurs d'indiquer s'ils ont reçu une formation en vue d'améliorer leurs compétences au cours des 12 derniers mois améliorant ainsi leur aptitude à occuper un emploi. De minimes différences existent entre ressortissants nationaux et migrants de deuxième génération ; en revanche, les migrants de première génération sont moins susceptibles d'avoir participé à une formation: 67 % d'entre eux déclarent n'avoir suivi aucune formation, contre 59 % des ressortissants nationaux.

Victime de discrimination

L'EWCS demande aux travailleurs s'ils ont fait l'objet d'un comportement discriminatoire au travail, défini à partir des motifs spécifiés par le droit de l'Union Européenne.

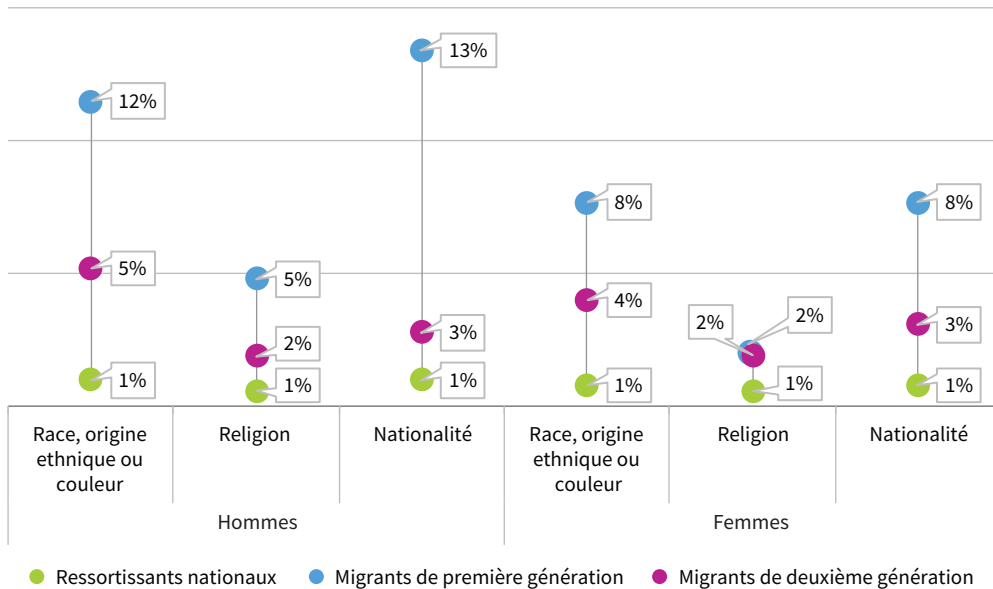
Dans l'ensemble, très peu de travailleurs déclarent avoir fait l'objet de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou la couleur, soit seulement 2 % d'entre eux. Toutefois, le pourcentage de travailleurs d'origine étrangère qui déclarent en être victimes est beaucoup plus élevé, soit 10 % chez les migrants de première génération et 5 % chez les migrants de deuxième génération. Ces discriminations visent principalement les migrants de première génération, soit 12 % des hommes et 8 % des femmes, alors que seul 1 % des ressortissants nationaux déclarent être victimes d'une telle discrimination (figure 13).

La discrimination fondée sur la religion reste globalement limitée, soit 1 % des cas. Toutefois, la situation est différente pour les travailleurs nés à l'étranger. Parmi les migrants de première génération, 4 % d'entre eux déclarent avoir fait l'objet de discrimination fondée sur la religion, contre 2 % des migrants de deuxième génération. Les travailleurs les plus exposés au risque de discrimination fondée sur la religion, sont les hommes migrants de première génération (5 %), suivis des migrantes de première et de deuxième génération (2 %).

La discrimination fondée sur la nationalité est la plus répandue. Cette forme de discrimination a été signalée par 11 % des migrants de première génération et par 3 % des migrants de deuxième génération (contre 1 % des ressortissants nationaux). Encore une fois, les hommes migrants de première génération semblent être les plus nombreux à en être victimes (13 %), suivis par les migrantes de première génération (8 %).

La perception de discrimination sur le lieu de travail peut également s'inscrire dans un contexte de faible qualité de l'emploi. Une analyse statistique plus approfondie des données de l'EWCS permet de mettre en évidence une catégorie spécifique de travailleurs: les travailleurs d'origine étrangère victimes de discrimination rapportant également une qualité d'emploi plus faible. Il est intéressant de noter que cette catégorie ne dépend pas du niveau de revenu, y figurent en effet des travailleurs à haute rémunération comme à faibles revenus.

Figure 13: pourcentage de travailleurs qui se déclarent victimes de discrimination fondée sur divers motifs (%), selon le statut migratoire et le sexe, 2015



Source: EWCS 2015

D'autres groupes de travailleurs d'origine étrangère, non victimes de discrimination présentant par ailleurs des caractéristiques similaires, déclarent une meilleure qualité d'emploi. Cette situation existe chez les migrants de première comme de deuxième génération, avec pour seule différence le fait que les migrants de deuxième génération sont généralement moins susceptibles de se considérer comme victimes de discrimination.

Inégalités entre hommes et femmes

Être d'origine étrangère accentue les inégalités entre hommes et femmes en matière d'intégration sur le marché du travail. En ce qui concerne la situation contractuelle et les conditions de travail, des différences significatives apparaissent entre les ressortissants nationaux et les hommes migrants de première et deuxième génération, entre les ressortissantes du pays et les migrantes de première et deuxième génération, ainsi qu'entre les hommes et les femmes de manière générale. Le tableau 2 ci-dessous illustre les éléments clés liés à ces inégalités.

Tableau 2: aperçu des inégalités en matière de conditions de travail entre les ressortissants nationaux et les travailleurs d'origine étrangère, selon le sexe, 2015

	Hommes		
	R ressortissants nationaux (%)	P première génération (%)	D deuxième génération (%)
Situation professionnelle/contractuelle	Plus susceptibles d'être indépendants ou en possession d'un contrat à durée indéterminée	Surreprésentation dans les contrats à durée déterminée	Surreprésentation dans la catégorie «autre type de contrat ou sans contrat»
Temps de travail inférieur à 34 heures	15	16	2
Second emploi rémunéré	8	8	12
Difficulté à joindre les deux bouts	33	43	31
Risque de perdre son emploi au cours des six prochains mois	15	22	16
Discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou la couleur	1	12	5
Discrimination fondée sur la religion	1	5	2
Discrimination fondée sur la nationalité	1	13	3
	Femmes		
	R ressortissants nationaux (%)	P première génération (%)	D deuxième génération (%)
Situation professionnelle/contractuelle	Plus susceptibles d'être indépendants ou en possession d'un contrat à durée indéterminée	Surreprésentation dans les contrats à durée déterminée	Surreprésentation dans la catégorie «autre type de contrat ou sans contrat»
Temps de travail inférieur à 34 heures	41	47	44
Second emploi rémunéré	8	12	10
Difficulté à joindre les deux bouts	36	41	36
Risque de perdre son emploi au cours des six prochains mois	16	18	16
Discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou la couleur	1	8	4
Discrimination fondée sur la religion	1	2	2
Discrimination fondée sur la nationalité	1	8	3



Orientations politiques

Les mesures d'amélioration de la qualité des emplois comme de la qualité du travail des travailleurs d'origine étrangère doivent être développées sur trois plans: l'intégration, la qualité de l'emploi et la discrimination dans l'emploi.

- Une approche nuancée s'avère nécessaire dans l'élaboration de politiques relatives à la vie professionnelle des travailleurs d'origine étrangère. Ces politiques doivent tenir compte de plusieurs éléments comme la région d'origine, la raison et le contexte de la migration, ou encore les différences de difficultés rencontrées par les migrants de première et de deuxième génération. Sur de nombreux aspects liés à l'emploi, les migrants de deuxième génération jouissent d'une meilleure situation que les migrants de première génération ; ils continuent cependant à rencontrer des difficultés en matière de conditions de travail. Cela souligne que le passage du temps n'est guère suffisant pour garantir aux personnes d'origine étrangère une bonne insertion sur le marché du travail, dans l'emploi comme au poste de travail, et que des actions ciblées restent nécessaires. La pleine
- intégration des femmes d'origine étrangère doit également susciter une attention particulière, ces femmes étant confrontées à une ségrégation sur le marché du travail encore plus marquée que celle rencontrée par les ressortissantes du pays.
- Certes, l'amélioration de la qualité du travail et de l'emploi est importante pour tous les travailleurs, mais plusieurs aspects liés aux conditions de travail des migrants de première génération, hommes et femmes confondus, demeurent préoccupants. La surreprésentation des hommes migrants de première génération parmi les travailleurs sous contrat temporaire et la surreprésentation des migrantes de première génération parmi les travailleurs sous contrat autre que permanent, à durée déterminée ou sans contrat, constituent des enjeux particulièrement importants.
- La répartition optimale du capital humain ne devrait pas se limiter à garantir que les migrants trouvent un emploi. Elle nécessite également qu'un tel emploi corresponde aux qualifications et aux besoins des migrants, afin de leur

permettre de s'intégrer dans la société en général. Malgré les efforts constants déployés pour assurer ou encourager la comparabilité et la reconnaissance mutuelle des certifications, les données illustrées dans la présente note d'orientation permettent de souligner le fait qu'il reste encore beaucoup à faire pour profiter correctement du capital humain. Il s'agit en particulier de remédier à la situation actuelle dans laquelle une grande partie des migrants de première génération, notamment, occupent des emplois et travaillent dans des secteurs pour lesquels ils sont surqualifiés. Les efforts visant à accélérer l'évaluation et la reconnaissance des certifications obtenues dans l'UE et dans les pays tiers doivent être prioritaires, de même que l'aide à la formation linguistique. Les mécanismes de validation des compétences jouent également un rôle à cet égard.

- Les niveaux élevés de discrimination subis par les travailleurs d'origine étrangère indiquent qu'il faut agir davantage pour lutter efficacement contre la discrimination sur le lieu de travail. Il convient d'en tenir compte lors de la révision de la législation existante de l'UE en matière de non-discrimination, de sa mise en œuvre et de son application. Les organisations de partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans l'élaboration des pratiques professionnelles et sectorielles à cet égard.
- Les différences dans les résultats d'intégration sur le marché du travail révélés dans les différents États membres indiquent qu'il existe des possibilités d'échange d'expériences et d'apprentissage mutuel.



Ressources

Toutes les publications d'Eurofound sont disponibles à l'adresse suivante:

<https://www.eurofound.europa.eu/fr>

Les pages spéciales Eurofound: «migration et mobilité», <http://eurofound.link/migrationmobility>

Ballarino, G. et Panichella, N. (2017), «The occupational integration of migrant women in Western European labour markets», *Acta Sociologica* 2018, Vol. 61, n° 2, pp. 126-142.

Commission européenne, CES, BusinessEurope, CES, CEEP, UEAPME, Eurochambres (2017), *A European Partnership for Integration*, (Un partenariat européen pour l'intégration) disponible à l'adresse https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/policies/legal-migration/integration/docs/20171220_european_partnership_for_integration_fr.pdf

De la Rica, S., Glitz, A. et Ortega, F. (2013), *Immigration in Europe: Trends, policies and empirical evidence*, IZA Discussion Paper n° 7778, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Eurofound (2009), *Occupational promotion of migrant workers*, Dublin.

Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (Sixième enquête européenne sur les conditions de travail – rapport général).

Eurofound (2018), *Labour market integration of migrants and their descendants*, Dublin.

Frattini, T. (2017), «Evaluating the labour market integration of new immigrants in the UK», *Social Policy and Society*, Vol. 16, n° 4, pp. 645-658.

OCDE (2015), *Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers n° 174, Éditions OCDE, Paris.

Ronda Perez, E., Benavides, F. G., Levecque, K., Love, J. G., Felt, E. et Van Rossem, R. (2012), «Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe», *Ethnicity and Health*, Vol. 17, n° 6, pp. 563-577.

Entrer en contact avec l'Union européenne

En personne

Dans toute l'Union européenne se trouvent des centaines de centres d'information Europe Direct. Vous pouvez trouver l'adresse du centre le plus proche à l'adresse suivante: <http://europa.eu/contact>

Par téléphone ou courrier électronique

Europe Direct est un service destiné à répondre aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne. Vous pouvez contacter le service:

- au numéro vert suivant: 00 800 6 7 8 9 10 11 (des frais peuvent s'appliquer chez certains opérateurs),
- au numéro de standard suivant: +32 22999696
- par courrier électronique, en suivant le lien https://europa.eu/european-union/contact_fr

S'informer sur l'Union européenne

En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles dans toutes les langues officielles de l'Union sur le site Europa à l'adresse <http://europa.eu>

Publications de l'Union européenne

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes à partir de l'EU Bookshop à l'adresse suivante: <http://publications.europa.eu/eubookshop>. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local (https://europa.eu/european-union/contact_fr).

Droit de l'Union européenne et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques provenant de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'Union depuis 1951, dans toutes les langues officielles, veuillez visiter EUR-Lex à l'adresse suivante: <http://eur-lex.europa.eu>

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union (<http://data.europa.eu/euodp/fr>) donne accès à des ensembles de données de l'Union. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement à des fins commerciales ou non commerciales.

Les statistiques liées à l'emploi démontrent constamment que le fait d'être d'origine étrangère influence les perspectives d'emploi des personnes. Les informations relatives aux types d'emplois que les travailleurs d'origine étrangère occupent et à leurs conditions de travail sont limitées. La présente note d'orientation permet de combler ce manque d'informations. Elle compare l'expérience des travailleurs d'origine étrangère à celle des travailleurs nationaux; elle établit également une distinction entre les expériences des migrants de première et de deuxième génération et entre celles des femmes et des hommes.

Il ressort des conclusions que le fait d'être d'origine étrangère peut avoir un effet négatif à la fois sur l'intégration sur le marché du travail et sur les conditions de travail. Toutefois, des différences significatives apparaissent entre les différents groupes de migrants. Les résultats mettent en lumière la nécessité évidente d'une approche nuancée de l'élaboration des politiques afin de garantir des conditions de concurrence équitables sur le marché du travail pour les travailleurs d'origine étrangère.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne instaurée en 1975. Son rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail conformément au règlement (UE) 2019/127.

