



EUROPE

THE ARTS
CHILD POLICY
CIVIL JUSTICE
EDUCATION
ENERGY AND ENVIRONMENT
HEALTH AND HEALTH CARE
INTERNATIONAL AFFAIRS
NATIONAL SECURITY
POPULATION AND AGING
PUBLIC SAFETY
SCIENCE AND TECHNOLOGY
SUBSTANCE ABUSE
TERRORISM AND
HOMELAND SECURITY
TRANSPORTATION AND
INFRASTRUCTURE
WORKFORCE AND WORKPLACE

This PDF document was made available from www.rand.org as a public service of the RAND Corporation.

[Jump down to document](#) ▼

The RAND Corporation is a nonprofit research organization providing objective analysis and effective solutions that address the challenges facing the public and private sectors around the world.

Support RAND

[Browse Books & Publications](#)

[Make a charitable contribution](#)

For More Information

Visit RAND at www.rand.org

Explore [RAND Europe](#)

View [document details](#)

Limited Electronic Distribution Rights

This document and trademark(s) contained herein are protected by law as indicated in a notice appearing later in this work. This electronic representation of RAND intellectual property is provided for non-commercial use only. Unauthorized posting of RAND PDFs to a non-RAND Web site is prohibited. RAND PDFs are protected under copyright law. Permission is required from RAND to reproduce, or reuse in another form, any of our research documents for commercial use. For information on reprint and linking permissions, please see [RAND Permissions](#).

This product is part of the RAND Corporation technical report series. Reports may include research findings on a specific topic that is limited in scope; present discussions of the methodology employed in research; provide literature reviews, survey instruments, modeling exercises, guidelines for practitioners and research professionals, and supporting documentation; or deliver preliminary findings. All RAND reports undergo rigorous peer review to ensure that they meet high standards for research quality and objectivity.

TECHNICAL REPORT

Le marché du travail européen pour les femmes émigrées

Résumé des recherches

Jennifer Rubin, Michael S. Rendall,
Lila Rabinovich, Flavia Tsang, Barbara Janta,
Constantijn van Oranje-Nassau

Rédigé pour la Commission Européenne, Direction
générale pour l'emploi, les affaires sociales et
l'égalité des chances

The research described in this report was prepared for the European Commission. The opinions expressed in this study are those of the authors and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

The RAND Corporation is a nonprofit research organization providing objective analysis and effective solutions that address the challenges facing the public and private sectors around the world. RAND's publications do not necessarily reflect the opinions of its research clients and sponsors.

RAND® is a registered trademark.

© Copyright 2008 European Commission

All rights reserved. No part of this book may be reproduced in any form by any electronic or mechanical means (including photocopying, recording, or information storage and retrieval) without permission in writing from the European Commission.

Published 2008 by the RAND Corporation
1776 Main Street, P.O. Box 2138, Santa Monica, CA 90407-2138
1200 South Hayes Street, Arlington, VA 22202-5050
4570 Fifth Avenue, Suite 600, Pittsburgh, PA 15213-2665
Westbrook Centre, Milton Road, Cambridge CB4 1YG, United Kingdom
RAND URL: <http://www.rand.org>
RAND Europe URL: <http://www.rand.org/randeurope>
To order RAND documents or to obtain additional information, contact
Distribution Services: Telephone: (310) 451-7002;
Fax: (310) 451-6915; Email: order@rand.org

Préface

Cette étude a été commissionnée par la Commission Européenne à fin de mieux comprendre les possibilités qu'offre le marché du travail aux femmes ayant émigré en Europe, ainsi que les décisions politiques affectant ces possibilités. Ce document résume les points principaux de cette recherche dont il existe un rapport complet.

Les conclusions de cette étude sont d'intérêt pour les chercheurs et responsables politiques se portant sur les questions de la migration, de l'égalité des sexes et du marché du travail, ainsi que pour les ONG et autres organismes cherchant à améliorer l'intégration des femmes et des émigrés sur le marché du travail.

RAND Europe est une association de recherche politique indépendante et sans but lucratif qui vise à améliorer les décisions politiques dans l'intérêt public, au travers de recherche et d'analyse. Les clients de RAND Europe comptent divers gouvernements européens, institutions, ONG et entreprises nécessitant de l'analyse rigoureuse, indépendante et multidisciplinaire. Ce rapport a été revu par des tiers tel que l'exige le système d'assurance de qualité de RAND.

Pour plus d'informations à propos de RAND Europe ou ce document, veuillez contacter:

Dr Jennifer Rubin

RAND Europe

Westbrook Centre

Milton Road

Cambridge, CB4 1YG

Tel: +44 1223 353 329

Email: jkrubin@rand.org

1.1 Introduction

En raison des mesures de la Stratégie de Lisbonne visant la croissance économique des Etats Membres, il est important de noter que l'Europe présente des niveaux élevés de demande de travail à travers un large éventail de secteurs économiques. D'après l'étude menée à la demande de la Commission européenne, de nombreux Etats Membres de l'UE éprouvent de sérieuses pénuries en travailleurs qualifiés, en particulier en IT, en professionnels des soins de santé, en ingénieurs, et en personnel des services éducatifs et sociaux. Ces manques entravent non seulement la productivité et la croissance de l'UE, mais risquent également de miner les objectifs nationaux et régionaux en matière de prestation de services sanitaires, éducatifs et sociaux. La demande de main-d'oeuvre non qualifiée est également élevée; les chiffres de la Commission européenne font état d'environ trois millions de postes vacants à travers l'Europe.

Par ailleurs, la "Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes" réclame du progrès dans des domaines comme la conciliation du travail à la vie privée et à la vie de famille, et l'élimination au sein de la société des stéréotypes liés au sexe. La feuille de route souligne également la nécessité de combattre les nombreuses discriminations auxquelles sont confrontées les femmes migrantes. Ainsi que le souligne l'étude de ce rapport, ces domaines substantiels d'égalité liée au sexe impliquent de faciliter la participation de toutes les femmes à la force de travail en leur fournissant toute une série de services et d'équipements de support.

Dans ce contexte plus large, l'immigration soutenue et bien contrôlée sera tenue de satisfaire les besoins du marché du travail de l'UE, et d'assurer la cohésion sociale, l'inclusion et l'égalité à travers l'Europe. Cependant, afin d'aider à relever ces défis contemporains, les femmes et les hommes migrants doivent pouvoir participer aux forces de travail de leurs pays d'accueil.

Etudier le rôle et la situation des travailleurs migrants, femmes et hommes, du point de vue de leurs droits est donc indispensable, et les études y attachent un intérêt toujours plus croissant. En outre, il y a des raisons plus spécifiques de se concentrer sur la situation particulière des *femmes* migrantes sur le marché du travail. D'abord, il y a une relative pénurie d'études informatives sur la question, les études s'étant habituellement concentrées sur les expériences des hommes migrants au sein de leurs économies d'accueil. En second lieu, les femmes apportent une contribution économique de plus en plus significative, en ce compris les femmes migrantes, aux familles et aux communautés par le travail payé (elles l'ont toujours fait sans être payées). Et troisièmement, pour nous permettre de relever les inégalités entre les femmes et les hommes quant à l'égalité liée au sexe et en fonction des agendas de la justice sociale, nous avons besoin d'informations sur leur situation actuelle.

Malgré ces défis et ces lacunes informatives, cette étude présente une vue d'ensemble de la situation des femmes migrantes sur le marché du travail de l'UE; elle indique les caractéristiques principales de la participation des femmes migrantes à la force de travail de l'UE relevée par cette analyse; elle soulève les questions et les défis liés à l'intégration des femmes migrantes au travail en Europe; et elle analyse les leçons à tirer de quelques programmes et politiques existants quant à leur potentiel à relever le défi de l'intégration

des femmes migrantes aux marchés du travail. L'analyse existante et l'évaluation des politiques et des programmes sélectionnés, ont permis à cette étude de mettre en lumière la nécessité de mieux intégrer la dimension liée au sexe à des politiques d'immigration appropriées, et la dimension de migration à des politiques liées au sexe.

Les objectifs de cette étude visent à mieux comprendre les résultats du marché du travail des femmes migrantes en UE, ainsi que les politiques et les programmes qui influencent potentiellement ces résultats. Les migrants sont définis dans ce rapport comme ayant un pays natal étranger. Ils incluent les ressortissants étrangers et les citoyens naturalisés. L'étude met l'accent sur les femmes migrantes nées en dehors de l'UE («migrantes de pays tiers»). Par soucis de précision supplémentaire des analyses, les femmes migrantes des pays tiers sont comparées aux femmes migrantes nées dans d'autres pays de l'UE, aux femmes autochtones et aux hommes migrants de pays tiers. Dans notre étude, les migrantes de pays tiers représentent la grande majorité de toutes les femmes migrantes (pays tiers plus celles natives d'autres pays de l'UE) parmi les forces de travail de tous les pays, excepté le Luxembourg et la Belgique.

Les résultats empiriques de ce rapport sont basés principalement sur l'analyse de l'ensemble des données anonymes de l'Enquête sur les forces de travail de l'UE (EU LFS ou Labour Force Survey) de 2005. Les résultats de nos analyses LFS proviennent à l'origine des 20 pays de l'UE en 2005 où des femmes migrantes de pays tiers ont pu être identifiées, et proviennent ensuite des 15 pays de l'UE dont les femmes nées à l'étranger sont principalement issues du mouvement entre les pays et non pas de la reconstitution de frontières politiques. Les pays oubliés en raison de l'indisponibilité de variables ou d'échantillons proportionnés permettant d'identifier les migrants de pays tiers sont la Finlande, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie et Malte. Les pays oubliés en raison de la reconstitution des frontières politiques sont les pays baltes (Estonie, Lettonie et Lituanie), la Pologne et la Slovaquie. Notre étude bénéficie de l'important avantage qu'offre l'année 2005 à avoir une UE LFS qui ait inclus un module *ad hoc* de la «Conciliation entre le travail et la vie de famille». Ayant constaté que les femmes migrantes sont beaucoup moins susceptibles que ne le sont les femmes autochtones à combiner l'emploi avec le fait d'avoir des enfants en bas âge, ce module nous offre des aperçus particulièrement utiles pour l'analyse par sexe des défis et des résultats du marché du travail des femmes migrantes.

1.2 Causes déterminantes de la participation des femmes migrantes à la force de travail

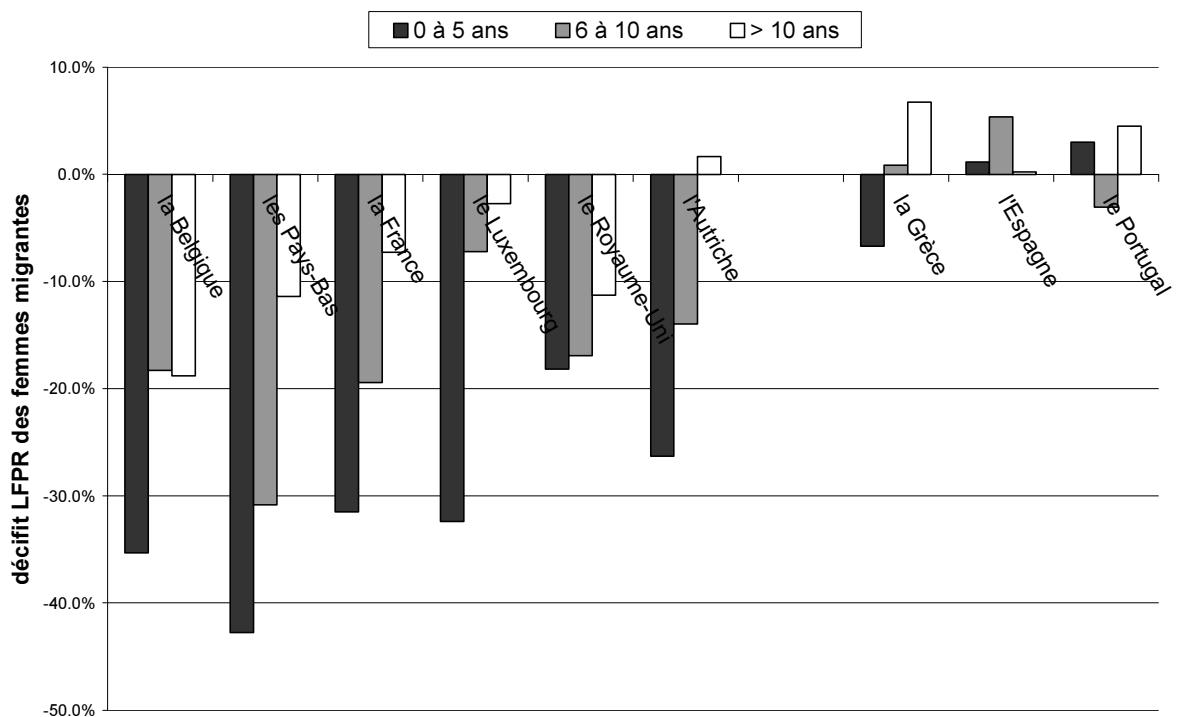
Quatre groupements de pays se distinguent lors des comparaisons entre les taux de participation à la force de travail des femmes migrantes de pays tiers et ceux des femmes autochtones du même pays. Dans les 'vieux' pays d'accueil de migrants (la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et, à un moindre degré, l'Autriche), les taux de participation à la force de travail des femmes migrantes de pays tiers sont sensiblement inférieurs à ceux des femmes autochtones. Dans les 'nouveaux' pays d'accueil de migrants de l'Europe méridionale (la Grèce, l'Espagne et le Portugal), les taux de participation à la force de travail des femmes migrantes de pays tiers sont plus élevés que ceux des femmes autochtones. Quant aux pays 'nordiques', le Danemark et la Suède, ils varient selon leurs récentes grosses assimilations migratoires, mais tous les deux suivent de

beaucoup plus près les modèles de participation à la force de travail des 'vieux' pays d'accueil de migrants que ceux des 'nouveaux' pays d'accueil de migrants. En conclusion, dans les pays 'd'Accès' (Chypre, la République Tchèque et la Hongrie), on constate un modèle très hétérogène de participation à la force de travail.

Les femmes migrantes des 'nouveaux' pays d'accueil de migrants sont en moyenne plus jeunes, et ceci explique en partie leur participation plus élevée à la force de travail que celle des femmes autochtones. En plus, l'explication se fondant sur les différences de statut civil (matrimonial) et familial, ainsi que sur le niveau d'éducation, supprime presque toute la différence quant aux taux de participation à la force de travail entre les femmes migrantes et autochtones des 'nouveaux' pays d'accueil de migrants. Cependant, l'explication se fondant sur les différences de caractéristiques sociodémographiques, nuance peu les déficits de participation à la force de travail des migrantes de pays tiers par rapport aux femmes autochtones dans les 'vieux' pays d'accueil de migrants et dans les pays nordiques.

Deux causes principales et déterminantes aux faibles taux de participation à la force de travail des femmes migrantes sont l'âge de l'enfant le plus jeune, et le circuit de leur arrivée récente dans le pays d'accueil. Avoir un enfant de moins de 5 ans réduit la participation à la force de travail des femmes migrantes bien davantage qu'il ne le fait pour les femmes autochtones. Ceci est particulièrement significatif pour expliquer les différences entre migrantes et autochtones quant à leur participation à la force de travail parce que les femmes migrantes de pays tiers sont beaucoup plus enclines à avoir des enfants en bas âge au sein de leurs ménages que ne le sont les femmes autochtones.

Figure 1 : taux de déficits de participation à la force de travail des femmes migrantes (LFPR) par rapport aux femmes autochtones, par années de résidence



Source : EU LFS 2005

Notes : Le 'déficit LFPR' est mesuré par taux de participation à la force de travail des femmes migrantes et par taux de participation à la force de travail des femmes autochtones. Les résultats présentent les différences entre les âges des femmes migrantes et autochtones, les états civils/maritaux, les âges de l'enfant le plus jeune et le niveau d'éducation.

Dans les 'vieux' pays d'accueil de migrants, mais pas dans les 'nouveaux' pays d'accueil de migrants, des taux de participation très faibles à la force de travail sont constatés parmi les migrantes de pays tiers durant leurs premières années passées dans le pays d'accueil, lorsqu'on les compare aux femmes autochtones ayant des caractéristiques sociodémographiques autrement semblables (voir la Figure 1). Conformément à l'adaptation des femmes migrantes au marché du travail du pays d'accueil, ces déficits initiaux à la participation de travail se réduisent davantage, et dans certains cas (l'Autriche et le Luxembourg) disparaissent, au fil du temps passé dans le pays d'accueil. Les déficits initiaux de participation à la force de travail sont toutefois si élevés dans les vieux pays d'accueil de migrants que même après six à dix ans passés dans le pays d'accueil, les taux de participation à la force de travail des femmes migrantes de pays tiers aux Pays Bas, en Belgique, en France et au R-U restent encore tous au moins 15 pour cent inférieurs à ceux des femmes autochtones ayant des caractéristiques sociodémographiques comparables.

1.3 **Double désavantage des femmes migrantes sur le marché du travail**

Le chômage, l'emploi à temps partiel et l'emploi sous contrat temporaire sont utilisés pour évaluer le statut à la fois de migrante et de femme. Le chômage des femmes migrantes de pays tiers est plus élevé comparé à celui des femmes autochtones dans les 'vieux' pays d'accueil de migrants qu'il ne l'est dans les 'nouveaux' pays d'accueil de migrants de l'Europe méridionale. À travers l'UE, les taux de chômage des femmes migrantes de pays tiers sont de 2,7 pour cent plus élevés que ceux des hommes migrants de pays tiers (14% et 11,3% respectivement).

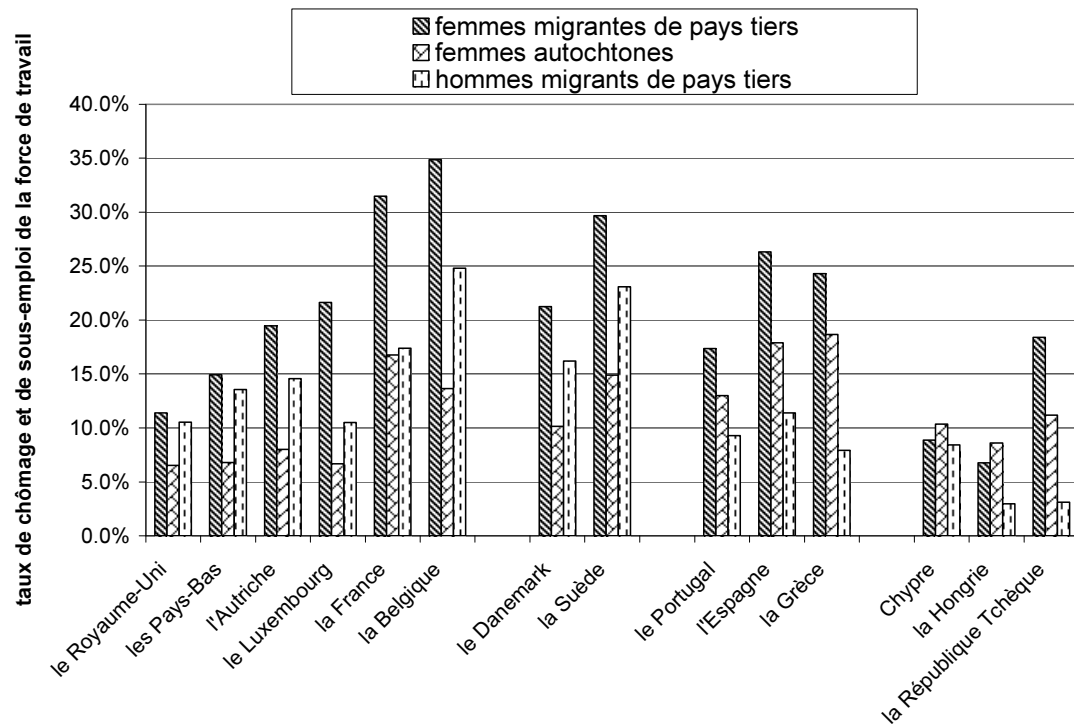
Concernant les deux désavantages (sexe et migrant), la proportion du chômage lié au statut de migrant (pour les femmes) est généralement plus élevée que la proportion de chômage lié au sexe (pour les migrants). Comparer les femmes migrantes nées en UE à celles nées dans un pays tiers révèle un troisième désavantage : les taux de chômage des femmes migrantes de pays tiers sont 56 pour cent plus élevés que ceux des migrants d'UE (14% et 8,4 % respectivement). Cela suggère que des facteurs, autres que l'immigration proprement dite, possèdent la clé de compréhension des désavantages sur le marché du travail des femmes migrantes de pays tiers.

La présente étude contribue également à la littérature dédiée au désavantage migrateur car elle prend en considération le sous-emploi (emploi à temps partiel) et l'emploi à court terme (contrat temporaire). Le sous-emploi et le contrat temporaire sont particulièrement importants pour évaluer le désavantage des femmes migrantes dans les 'nouveaux' pays d'accueil de migrants des pays de l'Europe méridionale, car ces deux formes de désavantage de l'emploi sont communes à ces pays. Elles sont également uniformément plus répandues parmi les femmes migrantes de pays tiers que parmi les femmes autochtones de ces pays.

Le sous-emploi est non seulement plus commun aux femmes migrantes qu'aux femmes autochtones, mais il est également plus commun aux femmes migrantes qu'aux hommes

migrants. Tenir compte du sous-emploi souligne par conséquent la dimension du ‘double désavantage’ des femmes migrantes à la fois des vieux et des nouveaux pays d'accueil de migrants. En atteste la Figure 2 dans laquelle nous additionnons les proportions de chômage ou sous-emploi des forces de travail par femmes migrantes, femmes autochtones et hommes migrants.

Figure 2 : proportion de chômage ou sous-emploi de la force de travail par femmes et hommes des pays tiers et femmes autochtones, 2005



Source : EU LFS 2005

L'emploi sous contrat temporaire est une autre source de désavantage de l'emploi des femmes migrantes. Les proportions les plus élevées de contrats d'emploi temporaires parmi les femmes migrantes employées sont constatées dans les ‘nouveaux’ pays d'accueil de migrants de l'Europe méridionale, ainsi qu'à Chypre et en République Tchèque pour le groupe d'Accès. En Espagne et à Chypre, plus de la moitié des femmes migrantes employées ont des contrats temporaires. Parmi les ‘vieux’ pays d'accueil de migrants et les pays nordiques, seul en Suède les femmes migrantes ont une proportion élevée de contrats d'emploi temporaires. Le désavantage des femmes migrantes à se voir imposer un contrat d'emploi temporaire relève la plupart du temps de la dimension liée à la migration. Quant à la dimension liée au sexe, nous constatons des proportions très semblables de femmes migrantes et d'hommes migrants ayant un emploi sous contrat temporaire dans la plupart des pays analysés.

Par conséquent, nous pouvons indéniablement conclure au ‘double désavantage’ des femmes migrantes dans les ‘nouveaux’ pays d'accueil de migrants, à savoir le ‘chômage et le sous-emploi’ plus répandus parmi les femmes migrantes que parmi les femmes autochtones, et toujours plus répandus que parmi les hommes migrants. Dans les ‘vieux’

pays d'accueil de migrants et dans les pays nordiques, où les proportions de chômage ou de sous-emploi des hommes migrants excèdent celles des femmes autochtones, la dimension de 'migrant' semble être particulièrement élevée. C'est-à-dire, des difficultés à obtenir un emploi ou un emploi à temps plein auxquelles sont confrontées les femmes migrantes dans les 'vieux' pays d'accueil de migrants et dans les pays nordiques semblent être dues à leur statut de migrantes de pays tiers bien davantage qu'au fait d'être des *femmes* migrantes de pays tiers.

1.4 **Ségrégation et concentration professionnelles des femmes migrantes**

La ségrégation et la concentration professionnelles ont largement été étudiées en lien à la fois au sexe et aux inégalités raciales/ethniques au sein de la force de travail. Le concept de la ségrégation sur le marché du travail est habituellement utilisé pour faire référence à la tendance des hommes et des femmes à être employés dans des professions différentes les unes des autres. La concentration, quant à elle, fait référence à la tendance des différents groupes de la force de travail à être représentés dans des proportions plus élevées que d'autres dans certains types de professions ou secteurs d'emploi.

Les études de la migration mondiale ont démontré que la majorité des travailleuses migrantes sont employées dans des professions du secteur des services (par exemple, les professions de la restauration, travaux domestiques, et soins de santé). Dans quelques régions, on constate aussi des femmes migrantes dans le secteur de la fabrication. Dans le secteur des services, la demande en main-d'oeuvre de femmes migrantes augmente pour les jobs à faibles qualifications tels que le travail domestique (comprenant le nettoyage, l'assistance à l'enfance), le nettoyage hôtelier et les serveuses, ainsi que dans des professions avec qualifications telles que les infirmières et d'autres travailleurs des soins de santé. Des nombres significatifs de femmes migrantes sont également impliqués dans la prostitution et l'industrie de sexe; certaines d'entre elles malgré elles par le biais du trafic pour l'exploitation sexuelle.

Notre analyse des données du EU LFS révèle à la fois un degré élevé de ségrégation liée au sexe sur le marché du travail (c.-à-d. les femmes et les hommes, tous autochtones et migrants, tendent à faire les jobs différents dans l'économie), mais également une incidence significative de concentration dans un nombre restreint de types de jobs. Tandis que les taux de concentration en particulier d'occupations diffèrent, les femmes migrantes et autochtones tendent de travailler dans les mêmes secteurs professionnels. Par ailleurs, les données démontrent que les femmes migrantes sont plus fortement concentrées dans quelques secteurs professionnels (62% d'entre elles travaillant dans cinq secteurs) que ne le sont les hommes migrants (43%) et les femmes autochtones (55%). C'est-à-dire, une plus grande proportion de femmes migrantes est employée dans quelques secteurs professionnels que la proportion de femmes autochtones ou des hommes migrants concentrés dans le même *nombre* des secteurs professionnels.

En outre, les femmes migrantes sont plus fortement concentrées dans les professions qui exigent typiquement de faibles qualifications, avec les ventes et les métiers élémentaires des services et la comptabilité de services personnels et de protection pour les deux cinquièmes de l'emploi de toutes les femmes migrantes. Leur concentration dans les secteurs à

qualifications les plus faibles, limite leurs droits de travailleuses, leur mobilité sur le marché du travail, leurs opportunités de progression de leur carrière, et leurs chances de développement de leur capital humain.

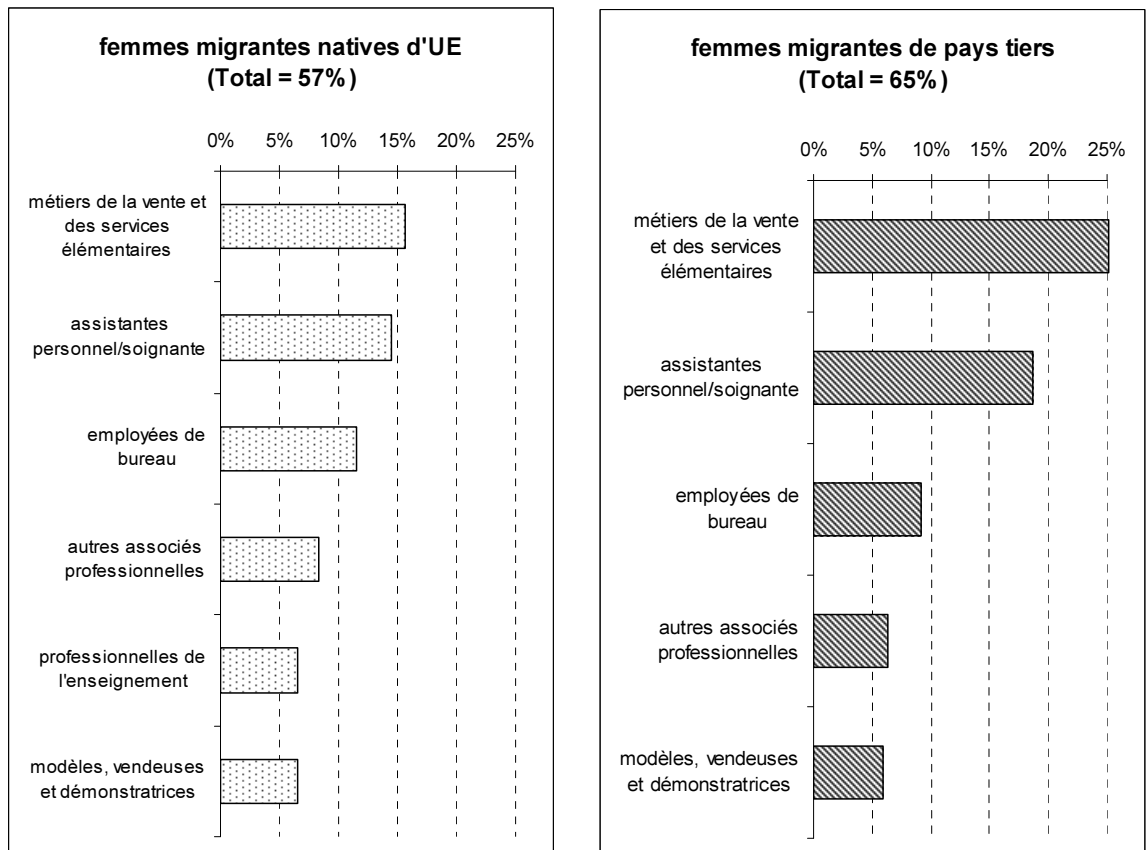


Figure 3 : concentration professionnelle parmi les femmes migrantes natives d'UE et de pays tiers, 2005*

Source: L'UE LFS 2005

Notes : * Les données concernent l'Autriche, la Belgique, la République Tchèque, le Danemark, la France, la Grèce, la Hongrie, le Luxembourg, les Pays Bas, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni.

La désagrégation de la catégorie des 'femmes migrantes' dans les deux sous-groupes, femmes migrantes natives d'UE et de pays tiers, révèle que ces dernières au sein du groupe sont beaucoup plus fortement concentrées dans quelques secteurs professionnels à faibles qualifications que ne le sont les femmes migrantes natives d'UE (voir la Figure 3). Le 'total' dénote le pourcentage global du groupe (femmes migrantes, femmes autochtones, hommes migrants et hommes autochtones) employé dans les secteurs professionnels ayant la concentration la plus élevée de travailleurs. Dans cette distribution, les femmes migrantes de pays tiers sont plus fortement concentrées que les femmes migrantes natives d'UE dans les deux secteurs professionnels à qualifications les plus faibles (ventes et professions de services élémentaires et services personnels et de protection). Tandis que les secteurs professionnels identifiés par le LFS ne tiennent pas compte d'un niveau plus détaillé des jobs réels que les femmes migrantes remplissent, les données fournissent l'évidence claire de

la concentration professionnelle des femmes migrantes dans les secteurs à faibles qualifications, y compris ceux concernant le travail domestique, la restauration, l'hôtellerie et les soins de santé. Les niveaux élevés de concentration des femmes migrantes de pays tiers dans ces secteurs indique que leur intégration à la force de travail de l'UE est au mieux partielle; elles ont les jobs, mais il leur manque plusieurs droits et opportunités indispensables à la pleine intégration souvent composée de leur statut d'immigrées illégales. Cette situation met en lumière que même lorsque les femmes migrantes sont employées réellement, la qualité de leur emploi tend à être pauvre, les exposant à la vulnérabilité sociale et économique.

1.5 **Intégration au marché du travail des femmes migrantes qualifiées**

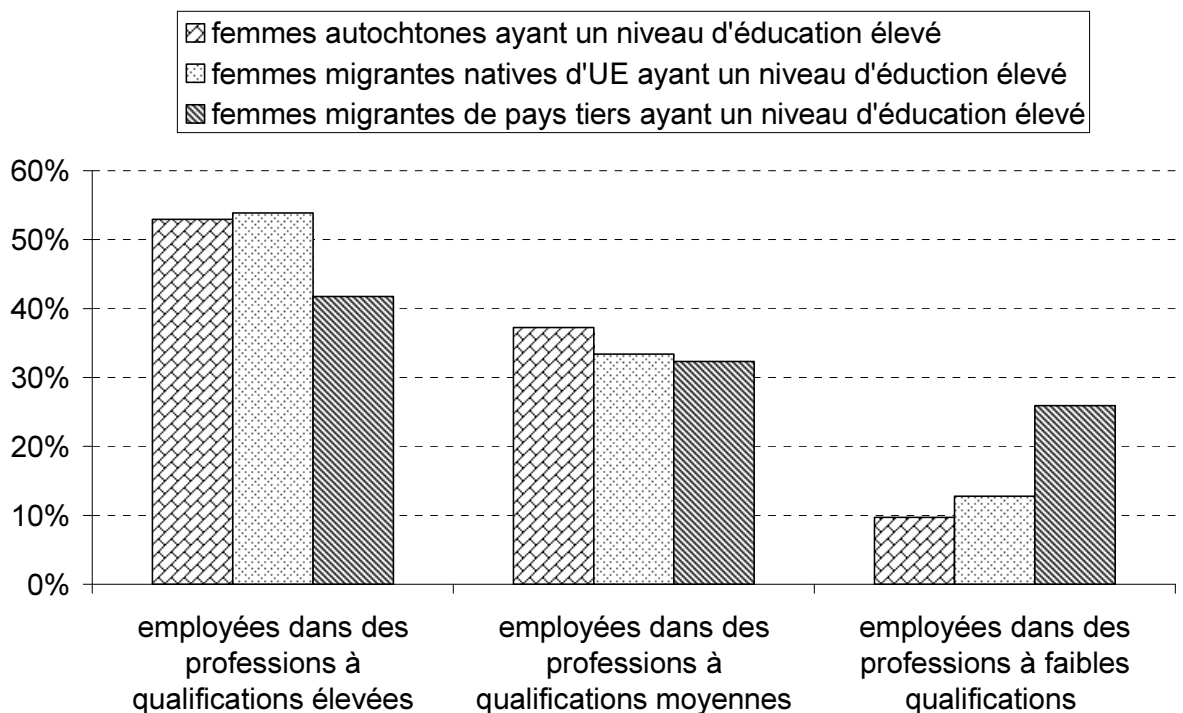
L'immigration de travailleurs formés, et en particulier des travailleurs hautement qualifiés, est devenue ces dernières années un élément important dans le développement économique et dans les politiques d'innovation des nations industrialisées. Etant donné que certaines des qualifications nécessaires en vue d'améliorer la compétitivité et la croissance de l'économie globale sont tellement spécialisées et à effet immédiat qu'elles doivent être extraites globalement. Les femmes migrantes employées à niveau de qualification élevé ne représentent toutefois qu'une minorité de ces derniers travailleurs prisés (recherchés), même si leurs nombres ont augmenté durant les décennies passées. La prépondérance des hommes dans les rangs des migrants hautement qualifiés reflète en partie le fait que les politiques d'immigration des pays développés tendent à favoriser la gestion médicale et la gestion de niveau supérieur, l'ingénierie, la technologie de l'information et les qualifications physiques liées à la recherche. Vu les disparités continues entre la proportion d'hommes et de femmes de pays tiers qui entrent dans ces carrières, les individus ayant les qualifications appropriées sont toujours plus enclins à être des hommes que des femmes.

Néanmoins, la proportion de femmes migrantes qui possède un degré tertiaire est, dans beaucoup de régions, presque identique à celle des hommes immigrés. Il est probable que les faibles taux d'emploi de femmes migrantes diplômées par rapport aux femmes autochtones diplômées et aux hommes migrants diplômés soit attribuable aux problèmes d'équivalence des degrés étrangers, ainsi qu'aux facteurs tels que les attitudes du pays d'origine concernant l'emploi de femmes, les barrières linguistiques, et l'accès limité d'immigrés aux jobs du secteur public. Ce dernier affecte en particulier les femmes d'une manière plus significative que les hommes, parce que les professions dans lesquelles les femmes tendent à se concentrer sont celles qui sont principalement réglées par le secteur public.

Dans la présente étude, la question de l'intégration des femmes migrantes d'éducation élevée est examinée en référence à deux questions principales d'études. La première est de savoir si l'intégration des femmes migrantes sur le marché du travail varie selon le niveau d'éducation. Pour ce faire, nous avons comparé les femmes migrantes natives d'UE, les femmes migrantes de pays tiers, et les femmes autochtones à faible, à moyenne et éducation élevée à travers trois indicateurs différents : la participation à la force de travail, l'emploi et le taux de chômage. La deuxième question s'est penchée spécifiquement sur la question de savoir à quel point les femmes migrantes à éducation élevée en Europe ont été employées dans des secteurs professionnels correspondants à leurs niveaux de compétence.

Par rapport à la première question, notre analyse suggère qu'à travers chacun des trois groupes, les niveaux d'éducation plus élevée améliorent l'intégration à la force de travail une fois mesurés à travers la participation à la force de travail, les taux de chômage et les taux d'emploi. Néanmoins, pour les niveaux d'éducation plus élevée, la situation des femmes migrantes de pays tiers est systématiquement plus mauvaise que celle de leurs contreparties à éducation équivalente. C'est-à-dire, les femmes migrantes de pays tiers du niveau d'éducation élevée ont des taux inférieurs de participation à la force de travail, des taux de chômage plus élevés et des taux d'emploi plus faibles que leurs contreparties. En revanche, les femmes migrantes de pays tiers à éducation faible démontrent une participation au marché du travail et des taux d'emploi très semblables à ceux des femmes autochtones à éducation faible, bien que les premières soient sensiblement plus enclines à être sans emploi. Les femmes migrantes natives d'UE sont dans une situation plus favorable que les femmes migrantes de pays tiers à travers les trois indicateurs et ce à tous les niveaux d'éducation.

Figure 4 : répartition des femmes autochtones hautement qualifiées, d'autres femmes migrantes natives d'UE et de pays tiers, selon le niveau de qualifications professionnelles, 2005



Source : EU LFS 2005

Notes : * Les données concernent l'Autriche, la Belgique, la République Tchèque, le Danemark, la France, la Grèce, la Hongrie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni.

En examinant la question des jobs en parallèle à l'éducation, l'analyse de la présente étude des données de "2005 EU LFS" indique qu'une minorité significative des femmes migrantes ayant des niveaux d'éducation élevée est employée dans des secteurs de l'économie à faibles qualifications. Les femmes migrantes à éducation élevée présentent un 'risque accru', plus que les femmes autochtones à éducation équivalente, d'être 'sous-

employées', c'est-à-dire dans un emploi qui exige un niveau d'éducation plus faible que celui qu'elles possèdent. Les femmes migrantes de pays tiers des niveaux d'éducation élevée sont plus enclines que des femmes autochtones ou des femmes migrantes natives de l'UE à être employées dans les secteurs et l'emploi à faibles qualifications. Les femmes migrantes à éducation élevée nées en dehors de l'UE sont deux fois plus susceptibles d'être employées dans des jobs à faibles qualifications que les autochtones et les femmes migrantes natives d'UE ayant le même niveau d'éducation (voir Figure 4).

L'incidence plus élevée de la 'disqualification' parmi les femmes migrantes de pays tiers est encore un autre indicateur du désavantage systématique auquel est confronté ce groupe dans la force de travail de l'UE. Elle suggère également l'importance non seulement de tenir compte des mesures quantitatives standard des résultats de la force de travail (tels que les taux de participation et d'emploi), mais mesure également le sous-emploi des femmes migrantes par rapport aux qualifications qu'elles apportent aux marchés du travail de l'UE.

1.6 Le rôle des politiques et de la législation

L'étude a entrepris deux analyses d'étude de cas. Dans la première, l'effet du procédé 'exceptionnel' de régularisation de l'Espagne de 2005 sur les femmes migrantes a été analysé. Il s'agit d'une étude de cas informative étant donné que la régularisation est une politique délibérément ciblée à travers l'intégration des migrants à la force de travail. Deux cinquièmes des 700.000 candidats à la régularisation en 2005 furent des femmes, dont la majorité d'entre elles furent employées dans les professions de services domestiques. L'impact initial du programme était donc en grande partie de régulariser les femmes migrantes à emploi domestique, bien qu'il y ait quelques indications selon lesquelles la régularisation aurait permis à quelques femmes migrantes d'accéder à des jobs mieux payés. Les migrants régularisés employés dans les professions de services domestiques (qui sont la plupart du temps des femmes) restent vulnérables. Le Régime Spécial des Travailleurs Domestiques de l'Espagne réglant l'emploi domestique n'inclut pas les allocations de chômage, les contrats écrits obligatoires dans tous les cas, ou la reconnaissance des maladies et des accidents de travail. La demande en femmes migrantes dans l'emploi de service domestique en Espagne résulte d'un ordre du jour d'opportunités liées à l'égalité des sexes qui s'applique principalement aux femmes autochtones; l'infrastructure publique et les services pour le domestique et les responsabilités sanitaires n'étant *pas* fourni directement mais *indirectement* sous la forme de femmes migrantes qui permettent aux femmes autochtones de mieux concilier la vie de travail et la vie de famille.

La deuxième étude de cas a exploré qualitativement et quantitativement à quel point les résultats du marché du travail des femmes migrantes sont influencés par les mêmes politiques d'équilibre entre le travail et la vie de famille que ceux des femmes autochtones à travers l'Europe. L'Allemagne, le Royaume-Uni, le Danemark et la Suède ont été analysés de façon plus détaillée en tant qu'exemples de trois modèles différents d'assistance sociale. L'accès aux mesures clés d'égalité lié au sexe comme la fourniture de soins des enfants et des garanties de retour au travail après le congé de maternité pourraient être moins à disposition des femmes migrantes que des femmes autochtones en raison des politiques d'immigration qui n'octroient pas la permission de travailler aux épouses ou à d'autres

membres de famille des hommes migrants, et en raison de difficultés plus grandes à obtenir un emploi permanent.

Les problèmes potentiels d'accès des femmes migrantes aux avantages des politiques et des programmes de conciliation du travail et de la vie de famille sont suggérés dans les résultats de l'EU LFS par des taux d'emploi plus faibles des femmes migrantes que ceux des femmes autochtones ayant des enfants de moins de 5 ans. L'accès à l'emploi semble être plus limitant que l'accès aux mesures politiques de conciliation du travail et de la vie de famille telles que l'assistance subventionnée à l'enfance. Parmi les femmes migrantes qui travaillent, l'utilisation de l'assistance à l'enfance formelle tend à être semblable à celle des femmes autochtones dans le même pays. Cependant, pour répondre aux questions relatives à l'équilibre entre le travail et la vie de famille, les femmes migrantes ayant des enfants sont beaucoup plus enclines que ne le sont les femmes autochtones à rapporter leur souhait de travailler davantage (ou à travailler dans le cas où elles ne travaillent pas encore).

1.7 Questions naissantes de politique

Cette étude a examiné spécifiquement la position et le niveau d'intégration des femmes migrantes sur le marché du travail de l'UE. Notre analyse a constaté que les efforts frustrés des femmes migrantes de pays tiers à participer plus pleinement à la force de travail, avec la pleine utilisation de leurs qualifications, sont perceptibles par leur chômage plus élevé, leur emploi à temps partiel plus fréquent en raison de leur incapacité à trouver du travail à temps plein, leur plus grande propension à devoir prendre un emploi sous contrat temporaire, et l'incidence plus élevée chez elles de la 'disqualification' comparé aux femmes migrantes natives d'EU, aux femmes autochtones et aux hommes migrants. Ce sont tous des indicateurs des difficultés d'intégration des femmes migrantes de pays tiers à la force de travail. Notre étude révèle également des différences significatives entre les Etats Membres quant à leurs niveaux d'intégration des femmes migrantes mesurés par ces indicateurs. Cependant, l'analyse empirique issue de l'EU LFS n'élucide pas les résultats différentiels entre les femmes migrantes dans les différents Etats Membres.

Alignés, les résultats de cette étude indiquent que des barrières autres que les niveaux d'éducation, le nombre d'enfants, et la volonté de travailler, influencent les résultats des femmes migrantes à la force de travail. Tandis que ces autres barrières peuvent inclure le manque de connaissance linguistique et la non familiarité au marché du travail du pays d'accueil, l'étude suggère la possibilité que les obstacles structureaux et systémiques soient également en jeu. Ceux-ci peuvent inclure la fourniture insatisfaisante de logement adéquat (c.-à-d. dans des endroits favorisant de meilleurs résultats d'emploi), des droits limités (particulièrement pour certains groupes de migrants tels que des chercheurs d'asile ou des migrants irréguliers) d'accès aux services publics cruciaux, et la discrimination sur le marché du travail se fondant sur la nationalité, l'appartenance ethnique, la religion et/ou le sexe.

Ceci suggère qu'on puisse y gagner en mettant en application des politiques à la fois pour améliorer et expédier l'intégration des femmes migrantes, et pour réduire la discrimination. Par une évaluation de deux réponses politiques aux défis spécifiques auxquels sont confrontées les femmes migrantes dans la force de travail l'UE (à savoir les politiques de

régularisation en Espagne et les mesures de conciliation du travail à la vie de famille à travers l'UE), l'étude a constaté qu'un 'mélange de politique' indispensable exigerait d'aborder le désavantage des femmes migrantes dans la force de travail sous différents angles. Une multiplicité de facteurs, souvent profondément entremêlés, affectent la propension d'une femme migrante à participer à la force de travail, par exemple le nombre d'enfants, le niveau d'éducation et les qualifications, les connaissances linguistiques, ainsi que des facteurs extrinsèques à la migrante elle-même, tels que les barrières légales et la discrimination. Les initiatives relevant le défi de ces questions sous une approche coordonnée, sont susceptibles de réaliser de meilleurs résultats que celles qui abordent différents aspects isolés. L'évidence de nos études de cas politique indique en particulier à cet égard : des politiques isolées (telles que des paquets de régularisation ou de conciliation du travail à la vie de famille) qui s'appliquent à des aspects spécifiques de la situation des femmes migrantes au sein de la force de travail sont nécessaires, mais insuffisantes pour produire les résultats prévus. Cependant, développer des approches politiques logiques et cohérentes, confrontant ces défis et aidant à optimiser les contributions des femmes migrantes à leurs sociétés d'accueil, continue à être un défi en UE.

Un des défis principaux reste l'évidence encore erratique de la situation des femmes migrantes et la recherche encore limitée dans ce domaine. La nature souvent segmentée et compartimentée entre la politique et le terrain, milite également contre le développement d'une suite de mesures abordant le désavantage des femmes migrantes sous des perspectives multiples. Le développement d'une approche politique logique pour mettre à plat les défis auxquels sont confrontées les femmes migrantes au sein de la force de travail de l'UE peut également être gêné par la conjoncture politique. Par exemple, les craintes de pressions exercées par des immigrés sur des services publics, les communautés et cultures, ainsi que les soucis relatifs à la menace terroriste, se sont répandus parmi des citoyens des pays d'accueil de l'immigré en UE, contribuant à un manque d'appétit politique pour des mesures visant à aider les immigrés à intégrer leurs sociétés d'accueil. A contrario, l'accent politique est de plus en plus mis sur des mesures visant le 'contrôle' et la 'gestion' de la migration.

Ces barrières au développement d'approches politiques complètes visant à améliorer les opportunités des femmes migrantes au sein de la force de travail n'ont pas besoin d'être insurmontables. D'abord, l'intérêt actuel gouvernemental et non gouvernemental pour la migration peut être armé afin de s'assurer qu'une base robuste d'évidence soit établie quant à la situation des femmes migrantes au sein de la force de travail de l'UE, en ce compris la recherche existante et continue. En second lieu, l'UE est devenue de maintes façons un acteur important en mettant sur pied des politiques migratoires, pas tant en raison du déplacement des frontières internes et du renforcement de la frontière externe commune. Avec la ratification du Traité de Lisbonne les responsabilités formelles de l'UE et l'efficacité de ses processus décisionnels veulent un accroissement plus lointain. Etant donné les soucis partagés à travers l'Europe à la fois de gestion de la migration et d'optimisation de ses impacts positifs sur les sociétés d'accueil, l'UE peut vouloir explorer comment mieux soutenir l'échange d'information et de bonnes pratiques. Troisièmement, en dépit du contexte d'intérêt public intense, mais également d'une certaine hostilité ouverte envers les immigrés, il y a un besoin croissant d'un débat paneuropéen plus poussé et plus équilibré au sujet de la contribution sociale et économique de l'immigration et des immigrés à la

région. Il est impératif d'apaiser les soucis publics non seulement concernant la sécurité, le crime et la cohésion sociale, mais également la méfiance et le ressentiment possibles au sujet du développement de mesures qui sont perçues pour favoriser les travailleurs migrants. Les institutions gouvernementales et européennes ont un rôle important à jouer à cet égard, vu leur pouvoir à modeler les perceptions et les compréhensions de la migration et de la contribution des immigrés aux sociétés d'accueil.

En conclusion, l'étude met en lumière le besoin croissant pour les politiques d'immigration et d'intégration à se focaliser sur la situation spécifique des femmes migrantes, visant leur inclusion économique et sociale dans les pays d'accueil. Ces intégration et inclusion exigeront d'enlever les barrières sur la pleine participation à la force de travail par ces femmes migrantes qui cherchent de l'emploi à temps plein et permanent, mais qui au lieu de ça sont limitées dans des positions à temps partiel et peu sûres avec peu voire pas d'avantages. L'intégration et l'inclusion signifieront également de trouver des moyens d'inclure les femmes migrantes qualifiées et formées au sein de la force de travail dans un job équivalent à leurs niveaux d'éducation et de compétence. En conclusion, une meilleure intégration sociale et économique des femmes migrantes serait facilitée en réévaluant le travail des femmes migrantes dans les économies d'accueil. Les qualifications et la capacité que toutes les femmes fournissent aux économies européennes sont de plus en plus significatives vu l'agenda emploi et croissance. L'agenda européen pour une plus grande égalité liée au sexe réclame spécifiquement la facilitation de cette participation des femmes. Cependant, on ne reconnaît pas souvent que la participation croissante de nombreuses femmes au travail a été facilitée par la participation croissante de femmes migrantes au travail sanitaire et domestique qui dans la plupart des ménages était traditionnellement pris en charge par les femmes autochtones. Ces femmes migrantes, dans un sens, fournissent l'infrastructure qui facilite des nombres plus élevés de femmes autochtones à accéder à l'emploi payé, particulièrement dans des professions à qualifications moyennes et élevées.

Tout en fournissant l'emploi à une proportion significative de femmes migrantes, le travail dans le secteur domestique et le secteur des soins demeure problématique. Un corps croissant d'évidence suggère que la nature non réglée, peu sûre et privatisée du service domestique des femmes migrantes les laisse vulnérables, facilitant l'apparition d'abus d'exploitation de travail et de droits de l'homme. La protection des travailleurs domestiques et sanitaires et la fourniture de sécurité et d'avantages sont cruciales pour s'assurer que les succès économiques et sociaux de certains ne soient pas établis sur des inégalités et sur l'exploitation de d'autres. Ces changements exigent des mesures efficaces et pratiques et des instruments de politique. De tels changements exigent également une réévaluation systémique du travail domestique et sanitaire, leur rôle dans l'économie et dans la société et leur contribution au bien-être des communautés pour concrétiser les droits et les opportunités de ces travailleurs.