



MILIMAT

Insertion des migrants dans des équipes agricoles multiculturelles



19. Mai 2023

RAPPORT DE SYNTHÈSE EUROPÉEN

**Difficultés et opportunités pour générer
des processus d'inclusion réussis dans les
équipes agricoles multiculturelles.**



**Co-funded by
the European Union**

Projet N°: 2022-1-IT01-KA220-VET-000087098

Financé par l'Union européenne. Les opinions et points de vue exprimés sont uniquement ceux du ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Auteur: Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén, Jaén, Spain)



TABLE DES MATIÈRES

Work Package 2 - Rapport de synthèse (SR) EUROPE

Introduction	4
Structure et production du territoire agricole	6
Marché du travail agricole	9
Les enjeux de l'agriculture de demain	12
Origines migratoires en Europe	16
Profil des personnes qui émigrent vers l'UE	19
Situation des immigrés dans le secteur agricole	22
Risque d'exclusion sociale des zones rurales, des agriculteurs et les travailleurs migrants	26
Position sociale et économique de l'agriculteur	28
Situation sociale et économique des travailleurs migrants dans les zones rurales	29
Défis économiques et sectoriels	32
Défis personnels et culturels	33
Défis sociaux et du travail	33
Possibilités d'intégration des travailleurs immigrants dans des équipes multiculturelles	34
Opportunités pour l'agriculture et les zones rurales	38
Le rôle de l'agriculteur et les principes de gestion d'une équipe multiculturelle	39
Rôle/attitudes que les travailleurs peuvent suivre nationaux pour faciliter l'intégration	40
Rôle/attitudes que les travailleurs peuvent suivre immigrés pour faciliter leur intégration	41



TABLE DES MATIÈRES

Work Package 2 - Rapport de synthèse (SR) EUROPE

Principes de coexistence qui devraient régir les équipes multiculturelles	41
Outils et fonctionnalités de gestion/communication des employeurs ayant des travailleurs migrants mobiles	42
Le cadre législatif européen sur la migration et le travail	44
Gestion des migrations	46
La gestion collective à l'origine	46
Trafic d'immigrants	47
Qu'est-ce que le nouveau pacte européen sur la migration et l'asile ?	47
Aperçu des événements importants	48
Initiatives au niveau européen concernant l'intégration des immigrants	51
Plan d'action sur l'intégration et l'inclusion	51
Initiatives d'intégration dans les zones rurales	52
Possibilités d'améliorer cette situation	53
Formation et information pour les travailleurs immigrants	54
Capacité des agriculteurs à gérer des équipes multiculturelles	54
Les travailleurs migrants et les agriculteurs ont besoin de formation créer des équipes multiculturelles	55
Méthodologie, outils et approche qui seront utilisés pour préparer le matériel d'entraînement	56
Aptitudes, compétences, outils, stratégies pour s'améliorer à la santé mentale	58
Les références	59



INTRODUCTION

L'agriculture est un secteur vital dans les pays de l'Union européenne (UE), contribuant de manière significative à la production alimentaire, à l'emploi et au développement rural. Le secteur agricole s'appuie sur une main-d'œuvre diversifiée pour répondre aux exigences de ses activités saisonnières et tout au long de l'année. Ces dernières années, la migration a joué un rôle crucial en fournissant la main-d'œuvre nécessaire dans de nombreux pays de l'UE, qu'il s'agisse de travailleurs nationaux ou étrangers.

Dans l'ensemble de l'UE, le secteur agricole a été marqué par la participation de travailleurs migrants qui mettent leurs compétences et leurs efforts au service des activités agricoles. Les États membres de l'UE ont connu des degrés divers de migration de la main-d'œuvre agricole, les différents pays attirant les migrants dans leurs zones rurales. Ce phénomène migratoire offre la possibilité de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de promouvoir la viabilité économique des communautés rurales.

Cependant, l'intégration des travailleurs migrants dans le secteur agricole présente des défis et des complexités uniques, tant pour les migrants que pour les agriculteurs. Les travailleurs migrants sont souvent confrontés à diverses difficultés et obstacles dans leur intégration socioprofessionnelle, tandis que les agriculteurs se heurtent à des pénuries de main-d'œuvre et à des difficultés pour gérer efficacement des équipes multiculturelles. Ces défis doivent être relevés pour garantir la coexistence harmonieuse et la productivité du secteur agricole.

Les travailleurs migrants du secteur agricole sont souvent confrontés à des conditions d'emploi précaires, à un accès limité aux droits du travail et aux droits sociaux, ainsi qu'à des barrières linguistiques. Ces facteurs entravent leur intégration dans les communautés locales et peuvent entraîner des inégalités socio-économiques. En outre, les travailleurs migrants peuvent posséder des compétences et des connaissances précieuses de leur pays d'origine qui pourraient contribuer au développement du secteur agricole, mais le manque de reconnaissance de leurs qualifications et les possibilités limitées de développement des compétences peuvent entraver leur progression professionnelle.

D'autre part, les agriculteurs ont des difficultés à trouver une main-d'œuvre adéquate, en particulier pendant les saisons de pointe, en raison du manque d'intérêt des travailleurs nationaux pour le travail agricole. L'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur agricole pose des problèmes économiques et affecte la durabilité des activités agricoles. En outre, la gestion d'équipes multiculturelles exige des agriculteurs qu'ils développent des compétences en matière de communication interculturelle, qu'ils s'adaptent à des styles de travail et à des normes culturelles différents et qu'ils gèrent les conflits potentiels découlant des différences culturelles.



INTRODUCTION

Ces défis nécessitent la mise en œuvre de programmes de formation complets et de mécanismes de soutien pour les travailleurs migrants et les agriculteurs. Les travailleurs migrants ont besoin d'être formés aux compétences linguistiques, à la communication interculturelle et à la connaissance des réglementations locales du travail afin d'améliorer leur employabilité, leur accès aux droits et leur intégration sociale. Parallèlement, les agriculteurs ont besoin d'une formation en leadership, en gestion interculturelle, en résolution de conflits et en réglementation du travail pour gérer efficacement des équipes multiculturelles et créer des environnements de travail inclusifs.

En relevant ces défis et en offrant une formation appropriée, le secteur agricole peut bénéficier des diverses compétences, perspectives et richesses culturelles qu'apportent les travailleurs migrants. L'amélioration de l'intégration des travailleurs migrants et de la capacité des agriculteurs à gérer des équipes multiculturelles peut conduire à une amélioration de la productivité, de la compétitivité et de la cohésion sociale dans les communautés rurales.

La mise en place d'équipes agricoles multiculturelles présente de nombreux avantages, notamment l'enrichissement des perspectives, des compétences et de l'échange de connaissances. En gérant et en intégrant efficacement les équipes multiculturelles, les entreprises agricoles peuvent améliorer leur efficacité, leur productivité et leur compétitivité sur le marché mondialisé. Toutefois, la gestion réussie d'équipes multiculturelles nécessite des connaissances spécialisées, des compétences en communication interculturelle et un engagement à favoriser un environnement de travail inclusif.

Ce rapport vise à explorer la situation de l'agriculture dans les pays de l'UE, l'importance de la migration pour répondre à la demande de main-d'œuvre et les avantages potentiels d'attirer les travailleurs migrants dans les zones rurales pour les activités agricoles. Il évaluera également les défis et les difficultés rencontrés par les migrants et les agriculteurs dans le secteur agricole. En outre, le rapport fournira des idées et des recommandations sur les besoins de formation, les mécanismes de soutien et les meilleures pratiques pour relever ces défis et promouvoir l'intégration réussie et le développement socioprofessionnel des travailleurs migrants dans le secteur agricole des pays de l'UE.

Les chiffres de l'agriculture: Structure et typologie des exploitations

Structure et production des exploitations agricoles

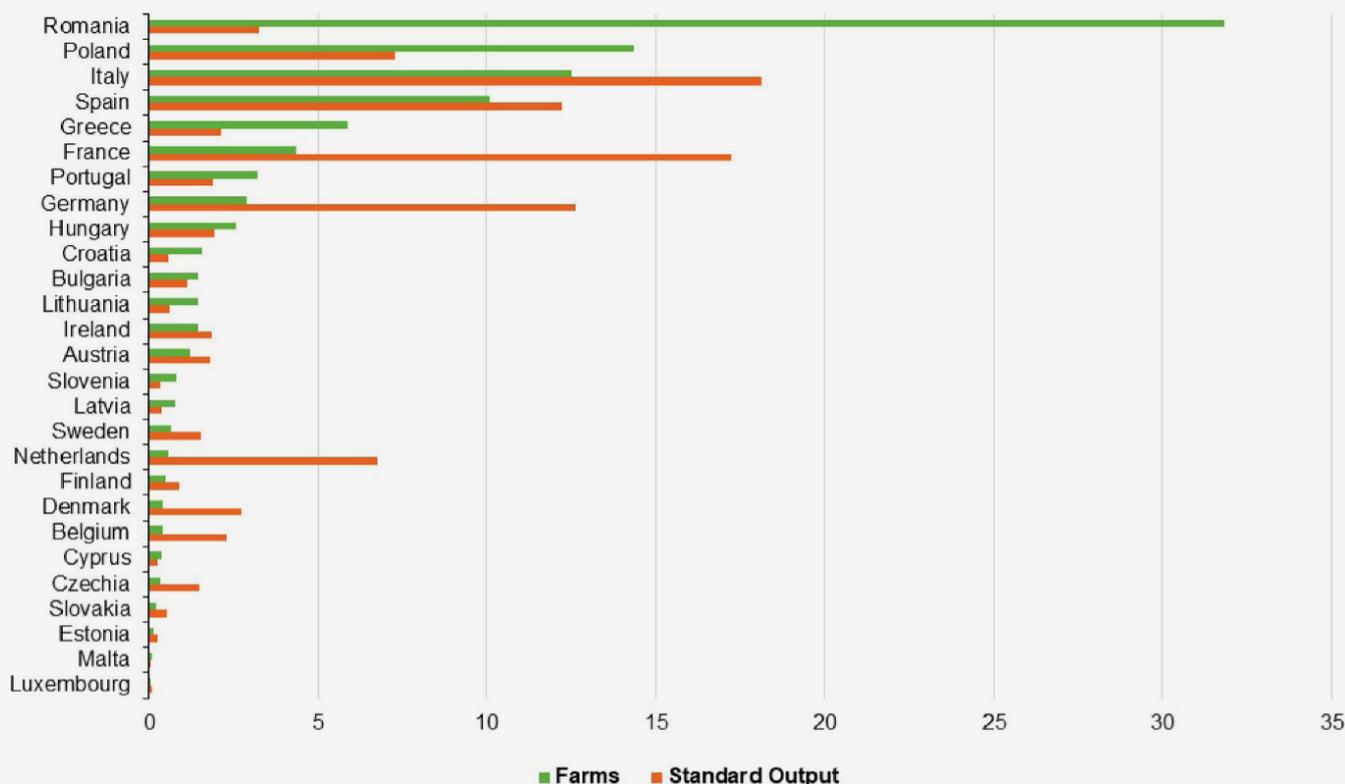
1. Nombre d'exploitations agricoles : En 2020, l'UE comptait 9,1 millions d'exploitations agricoles. La Roumanie comptait le plus grand nombre d'exploitations (2,9 millions), suivie de la Pologne (1,3 million), de l'Italie (1,1 million) et de l'Espagne (0,9 million).

3. La taille des exploitations: Près des deux tiers des exploitations agricoles de l'UE avaient une superficie inférieure à 5 hectares en 2020. Les exploitations de 50 hectares ou plus représentaient 7,5 % des exploitations, mais exploitaient 68,2 % de la superficie agricole utilisée dans l'UE. En Roumanie, la plupart des exploitations sont de petite taille, tandis que le Luxembourg, la France et la Finlande comptent davantage de grandes exploitations.

2. La grande majorité des exploitations agricoles sont des exploitations familiales : 94,8 % des exploitations agricoles de l'UE sont classées comme exploitations familiales, c'est-à-dire qu'au moins 50 % de la main-d'œuvre agricole est composée de membres de la famille. La France et l'Estonie comptent une proportion importante d'exploitations non familiales.

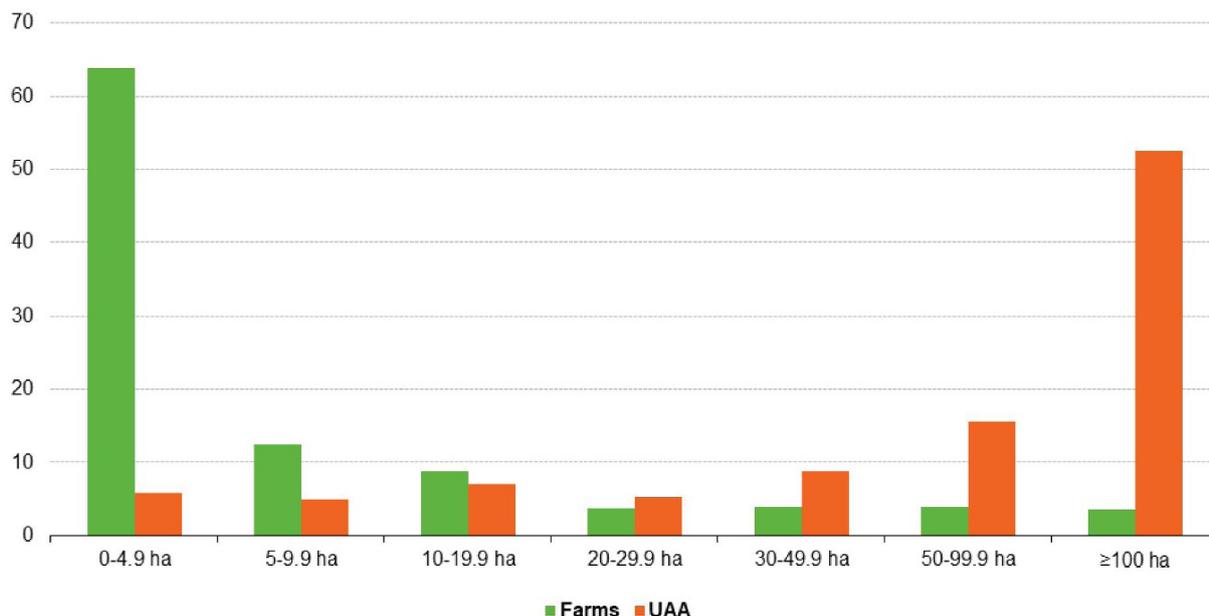
4. Catégorisation des exploitations agricoles: Trois grands groupes d'exploitations agricoles ont été identifiés dans l'UE : (i) les exploitations de subsistance, qui se concentrent sur la production de denrées alimentaires pour leur propre consommation, (ii) les petites et moyennes exploitations, généralement gérées par des familles, et (iii) les grandes entreprises agricoles, qui ont généralement une forme juridique ou sont des coopératives.

Farms and standard output, 2020
(share of EU total, %)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

Distribution of EU farms and utilised agricultural area according to farm size (%, 2020)



Note: There are some differences in the threshold applied by some Member States, often to exclude the very smallest agricultural holdings which together contribute 2% or less to the total UAA excluding common land, and 2% or less to the total number of farm livestock units.

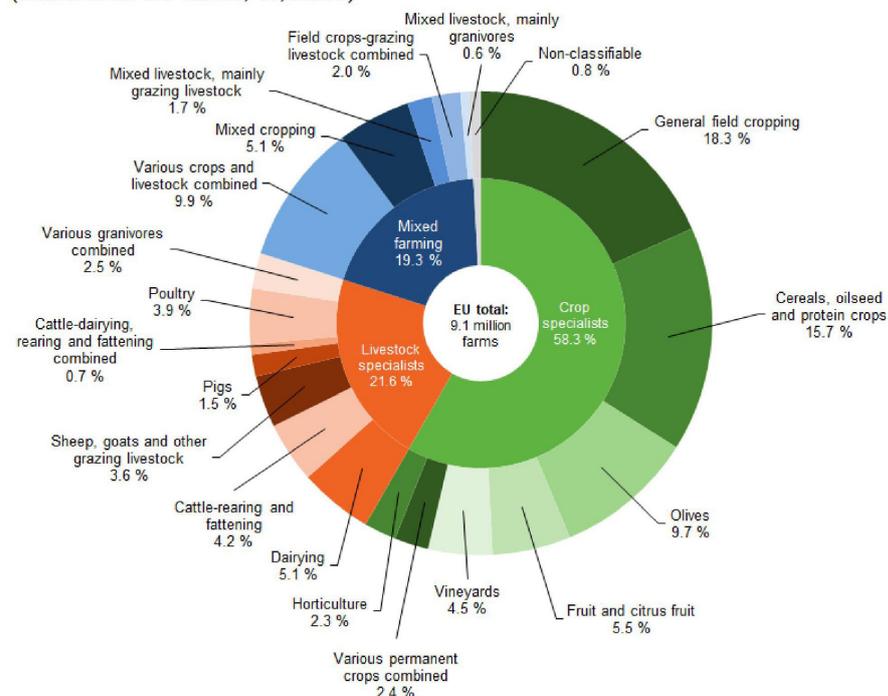
Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

5. Spécialisation dans les activités agricoles : Environ 58,3 % des exploitations agricoles de l'UE sont spécialisées dans les cultures, les grandes cultures et les cultures permanentes étant les plus courantes. Environ 21,6 % des exploitations sont spécialisées dans la production et les produits animaux. Les exploitations mixtes représentaient les 19,3 % restants.

6. Superficie agricole gérée par les exploitations : Les exploitations agricoles de l'UE géraient 38,4 % de la superficie totale des terres, y compris les zones agricoles, les zones boisées et les autres zones non utilisées pour l'agriculture. Des pays comme l'Irlande, la Roumanie, la Hongrie et les Pays-Bas avaient une grande proportion de leur superficie totale utilisée comme terre agricole.

Farms by type of specialisation (share of all EU farms, %, 2020)

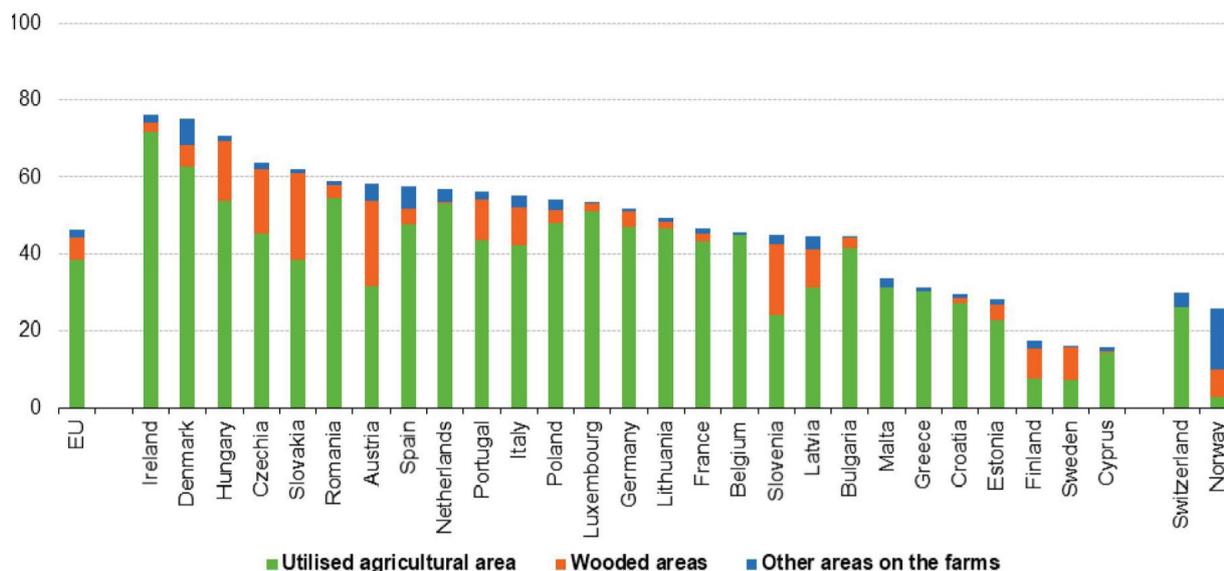


Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

Land belonging to farms by type of land

(% share of total land area, 2020)



Source: Eurostat (online data codes: ef_lus_main and reg_area3)

eurostat

L'agriculture dans les pays du consortium

La Grèce

En Grèce, 74 % des exploitations sont de petite taille, avec moins de 5 hectares. La plupart des exploitations sont spécialisées dans les cultures, en particulier dans la production d'olives et de raisins. La Grèce a une importante tradition d'agriculture familiale, avec une participation active des membres de la famille à la main-d'œuvre agricole.

Espagne

En Espagne, 64 % des exploitations agricoles sont de petite taille, avec moins de 5 hectares. L'agriculture espagnole est variée et produit un large éventail de cultures, notamment des olives, des céréales, des fruits (tels que les oranges et les fraises) et des légumes. L'Espagne est également un leader dans la production d'huile d'olive et possède un important secteur d'élevage, notamment de porcs et de bovins.

France

En France, 42,3 % des exploitations agricoles sont des exploitations non familiales, c'est-à-dire qu'elles ne dépendent pas principalement de la main-d'œuvre familiale. La France compte un mélange de petites et de grandes exploitations. L'agriculture française est spécialisée dans un large éventail de cultures et de produits, notamment le blé, le maïs, les fruits, les légumes, le vin, les produits laitiers et la viande. En outre, la France a une forte tradition de production de denrées alimentaires de haute qualité, telles que le fromage et le vin.

L'Italie

En Italie, 73,4 % des exploitations sont de petite taille, avec moins de 5 hectares. Les exploitations agricoles italiennes sont diverses et se spécialisent dans un large éventail de cultures, telles que les olives, les raisins, le blé, le maïs, les fruits et les légumes. L'Italie est également connue pour sa production

Autriche

En Autriche, la plupart des exploitations agricoles étaient de taille moyenne ou grande, avec 30,9 % des exploitations de 50 hectares ou plus. L'agriculture autrichienne se caractérise par la production de céréales, de pommes de terre, de fruits, de légumes, de viande et de produits laitiers. L'élevage, en particulier l'élevage de vaches laitières, joue un rôle important dans l'agriculture autrichienne.



Marché du travail agricole

La situation du marché du travail dans le secteur agricole de l'UE a connu des changements significatifs ces dernières années, tant en termes d'emploi que de qualité de l'emploi.

En termes d'emploi, un déclin général a été observé en raison de la mécanisation des tâches, de la spécialisation de la production, de la consolidation de la propriété foncière et de la concurrence mondiale. Selon les données d'Eurostat, l'emploi dans le secteur agricole de l'UE-27 est passé d'environ 10,6 millions de personnes en 2000 à environ 8,3 millions de personnes en 2018.

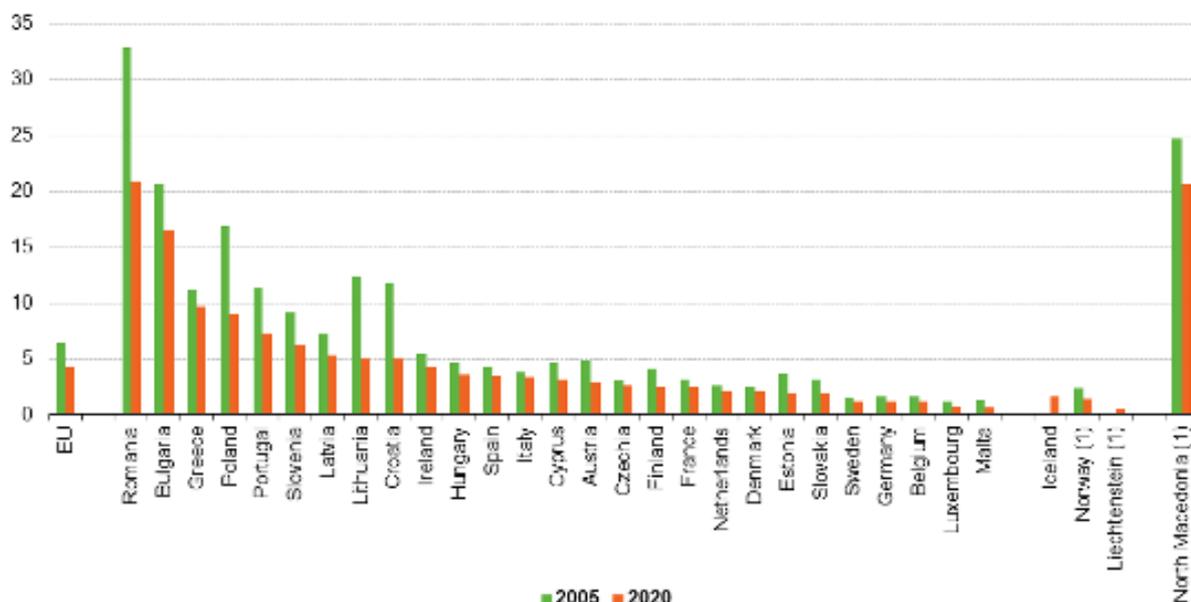
La qualité de l'emploi dans le secteur agricole de l'UE présente également des défis importants. Les conditions de travail précaires, les bas salaires, les contrats temporaires et la forte saisonna-

lité persistent et affectent l'emploi et la stabilité économique des travailleurs agricoles. En outre, il existe un écart important entre les hommes et les femmes, ces dernières occupant principalement des emplois précaires et moins bien rémunérés dans le secteur agricole.

La pénurie de main-d'œuvre est un autre problème majeur dans le secteur agricole de l'UE, car elle peut limiter la capacité des agriculteurs à effectuer les tâches nécessaires sur le terrain, ce qui affecte la production et la rentabilité des exploitations. Cette situation a été observée dans plusieurs États membres de l'UE, où le manque de travailleurs agricoles a entraîné des difficultés à effectuer les travaux agricoles dans les délais impartis.

Employment in agriculture

(% of total employment, 2005 and 2020)



(*) 2019.

Source: Eurostat (online data code: nama_10_a04_e)

Pour relever ces défis, plusieurs solutions ont été proposées au niveau de l'UE :

- **L'automatisation:** Les agriculteurs peuvent se tourner vers l'automatisation des tâches agricoles grâce à l'utilisation de machines et de technologies de pointe, ce qui leur permet de réduire leur dépendance à l'égard du travail humain et d'améliorer l'efficacité de la production.

- **Mobilité de la main-d'œuvre:** La mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE a été encouragée, ce qui a permis aux travailleurs agricoles de se rendre dans des pays où il existe une demande de main-d'œuvre agricole. Cette mobilité a été facilitée par des programmes et des politiques spécifiques, tels que le programme pour les travailleurs agricoles saisonniers (TAW) dans certains pays.

- **Améliorer les conditions de travail:** Il est important de promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans le secteur agricole, en garantissant des salaires équitables, des contrats stables et des conditions de travail sûres et saines. Cela permettrait d'attirer et de retenir des travailleurs qualifiés dans le secteur.

- **Coopération et synergies entre les acteurs du secteur :** Il est important de promouvoir la collaboration et la coopération entre les agriculteurs, les organisations agricoles, les gouvernements et les autres acteurs concernés. Cela peut aider à partager les ressources, les connaissances et les bonnes pratiques, et à stimuler l'innovation et la compétitivité dans le secteur agricole.

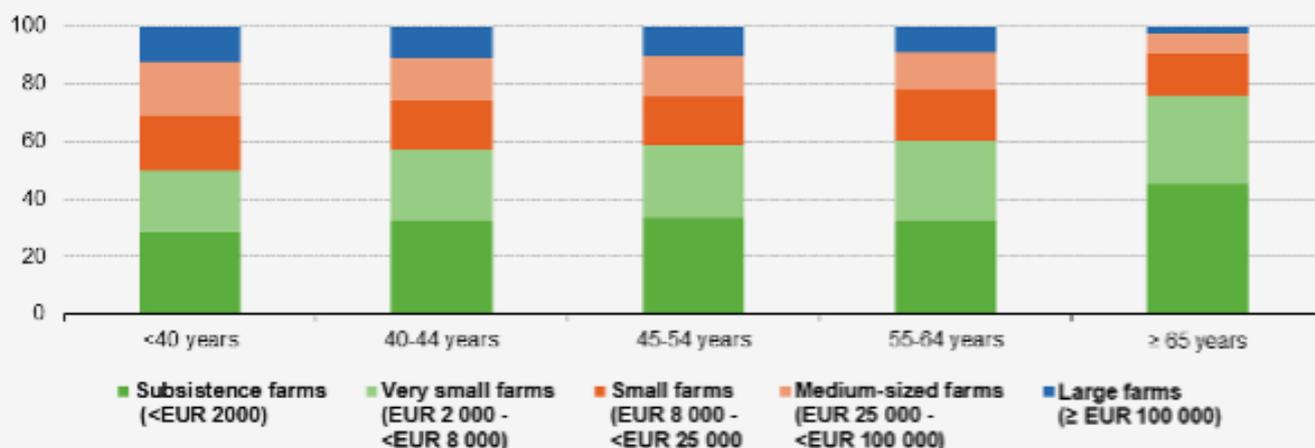
- **Politiques d'égalité entre les hommes et les femmes:** Des politiques et des mesures devraient être mises en œuvre pour combler le fossé entre les hommes et les femmes dans le secteur agricole, en promouvant l'égalité des chances et en veillant à ce que les femmes aient accès à des emplois de qualité et à de meilleures conditions de travail.

- **Investissement dans la technologie et la formation :** Il est important d'encourager les investissements dans les technologies agricoles et d'offrir des possibilités de formation et de développement des compétences aux travailleurs agricoles. Cela permettrait d'améliorer la productivité et l'efficacité.

- **Promouvoir la diversification et la valeur ajoutée :** Il est possible de promouvoir des politiques visant à encourager la diversification des cultures et une production alimentaire à plus forte valeur ajoutée dans le secteur agricole de l'UE. Cela peut générer des emplois supplémentaires dans des activités telles que la transformation des aliments, la commercialisation et le tourisme rural.

Farm managers, by age class and economic size of farm

(%, EU, 2020)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_famang)

eurostat

Marché du travail agricole dans les pays du consortium

La situation du marché du travail agricole en Europe varie d'un pays à l'autre et présente des défis et des caractéristiques différents. Les principaux aspects liés au marché du travail agricole dans les pays du consortium (Espagne, Grèce, Italie, France et Autriche) sont résumés ci-dessous :

Emploi agricole et tendances :

D'une manière générale, l'emploi dans le secteur agricole a diminué en Europe en raison de la mécanisation, de la spécialisation de la production et de la concurrence mondiale. Certains pays ont connu un déclin plus important de l'emploi agricole, tandis que d'autres ont réussi à maintenir une base d'emploi plus stable.

Qualité de l'emploi :

Le statut de l'emploi agricole varie, mais reste souvent précaire, avec des salaires bas, des contrats temporaires et une forte saisonnalité.

Il existe un écart important entre les sexes, les femmes occupant souvent des emplois plus précaires et moins bien rémunérés.

Pénuries de main-d'œuvre :

La pénurie de main-d'œuvre agricole est un problème commun à plusieurs pays d'Europe. Les agriculteurs ont eu du mal à trouver des travailleurs appropriés pour effectuer les tâches agricoles, ce qui a affecté la productivité et la rentabilité des exploitations.

Mesures et solutions :

Les pays ont mis en œuvre diverses mesures pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre, telles que l'automatisation des tâches, le recrutement de travailleurs étrangers et l'amélioration des conditions de travail.

Certains pays ont encouragé la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE, en permettant aux travailleurs agricoles de se rendre dans des régions où il existe une demande de main-d'œuvre agricole.

Diversité et approches spécifiques :

Chaque pays a sa propre structure agricole et des approches spécifiques pour relever les défis du marché du travail.

Certains pays ont une plus forte concentration de grandes exploitations, tandis que d'autres ont une proportion importante de petites et moyennes exploitations.

La diversité des cultures et des produits agricoles dans chaque pays influence également la demande de main-d'œuvre et les solutions adoptées.

Les défis de l'agriculture du futur

L'agriculture dans l'Union européenne (UE) est confrontée à un certain nombre de défis dans de multiples perspectives. Voici quelques-uns des principaux défis auxquels l'agriculture de l'UE est confrontée sur les plans économique, financier, social et de l'emploi, ainsi que sur le plan de la durabilité :

Défis économiques :

- **La concurrence mondiale:** L'agriculture européenne est confrontée à la concurrence des produits agricoles importés d'autres pays dont les coûts de production sont moins élevés.
- **Volatilité des prix:** Les agriculteurs doivent faire face à la volatilité des prix des produits agricoles, ce qui peut affecter leur rentabilité et leur stabilité économique.
- **Rentabilité:** La rentabilité des exploitations agricoles peut être un défi en raison des coûts de production élevés, des marges étroites et de la dépendance à l'égard des marchés et des politiques agricoles.

Défis financiers :

- **L'accès au financement :** Les agriculteurs peuvent avoir des difficultés à accéder à un financement adéquat pour investir dans la technologie, l'infrastructure et l'amélioration des exploitations.
- **Risques et assurances agricoles :** L'agriculture est exposée à divers risques, tels que les conditions météorologiques, les maladies des cultures et la volatilité des prix, ce qui nécessite la mise en place d'une assurance agricole et de mesures de gestion des risques.

Défis en matière d'emploi :

- **Pénurie de main-d'œuvre :** L'agriculture est confrontée à des pénuries de main-d'œuvre, en particulier à certaines périodes de l'année, ce qui peut affecter la production et la rentabilité des exploitations.
- **Conditions de travail et droits des travailleurs :** Garantir des conditions de travail décentes, des salaires équitables et le respect des droits du travail dans le secteur agricole est un défi majeur pour améliorer la qualité de vie des travailleurs agricoles.

Défis en matière de durabilité :

- **Le changement climatique:** L'agriculture est affectée par le changement climatique, ce qui implique de s'adapter à l'évolution des conditions climatiques et d'adopter des pratiques agricoles durables qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre.
- **Efficacité des ressources:** Il est nécessaire d'améliorer l'efficacité de l'utilisation des ressources naturelles, telles que l'eau et les engrais, et de minimiser la pollution des sols et de l'eau.
- **Biodiversité et conservation:** L'agriculture doit trouver un équilibre entre la production alimentaire et la conservation de la biodiversité et des services écosystémiques, en protégeant la faune et les habitats naturels.

Défis sociaux :

- **L'exode rural :** De nombreuses zones rurales de l'UE sont confrontées au dépeuplement, ce qui peut avoir un impact négatif sur l'agriculture et la viabilité des communautés agricoles.
- **Cohésion sociale :** Il est important d'assurer une répartition équitable des avantages et des opportunités dans le secteur agricole, d'éviter l'exclusion sociale et d'améliorer les conditions de vie des agriculteurs et des communautés rurales.

Défis techniques :

- **Technologie agricole :** L'adoption de technologies avancées, telles que l'agriculture de précision, l'automatisation et la numérisation, peut s'avérer difficile pour les agriculteurs, car elle nécessite des investissements, une formation et l'accès à des infrastructures et des services adéquats.
- **Innovation et recherche :** Le développement et la mise en œuvre de pratiques agricoles innovantes et durables sont essentiels pour améliorer la productivité, l'efficacité et la résilience du secteur agricole dans l'UE.

Les défis du marché :

• **Chaîne d'approvisionnement alimentaire :** Garantir une chaîne d'approvisionnement alimentaire juste et équitable, avec des relations commerciales équilibrées entre les agriculteurs, les transformateurs et les détaillants, est une condition nécessaire pour obtenir des prix justes et une répartition équitable des bénéfices.

• **Diversification et valeur ajoutée :** La promotion de la diversification des produits agricoles et de la production d'aliments à plus forte valeur ajoutée est une condition nécessaire pour trouver de nouveaux marchés et améliorer la rentabilité des exploitations.

• **Commerce international :** la concurrence mondiale, les accords commerciaux et les barrières commerciales peuvent influencer l'accès au marché et la compétitivité des produits agricoles de l'UE.

Défis éducatifs :

• **L'enseignement agricole :** Il est essentiel de garantir un enseignement et une formation agricoles de qualité pour développer les compétences et les connaissances nécessaires chez les agriculteurs et les travailleurs agricoles, ainsi que pour encourager l'innovation et l'adoption de bonnes pratiques.

• **Transfert de connaissances :** Le transfert de connaissances entre les générations et la collaboration entre les agriculteurs, les chercheurs et les vulgarisateurs agricoles sont essentiels pour favoriser l'adoption de nouvelles techniques et pratiques agricoles.

Défis dans les pays du consortium

Les défis auxquels est confronté le secteur agricole en France, en Espagne, en Grèce, en Italie et en Autriche couvrent différentes perspectives :

Économique

Améliorer la viabilité économique des exploitations agricoles, encourager la diversification des revenus, promouvoir l'innovation et améliorer la commercialisation des produits agricoles.

Durabilité

Adopter des pratiques agricoles durables, réduire l'utilisation de pesticides et d'engrais et protéger les ressources naturelles et l'environnement.

Technique

Adopter des technologies avancées, telles que l'agriculture de précision, l'automatisation et la numérisation, afin d'accroître l'efficacité et la productivité.

Le marché

Améliorer la compétitivité, diversifier les marchés, renforcer la position des agriculteurs dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire et promouvoir la qualité et l'authenticité des produits agricoles.

Financier

Accès à un financement adéquat, gestion des risques et optimisation des investissements dans la technologie et l'amélioration des infrastructures.

Social et travail

Améliorer les conditions de travail, attirer les jeunes dans l'agriculture, promouvoir l'égalité des sexes et lutter contre l'exode rural.

L'éducation

Promouvoir l'enseignement et la formation agricoles, encourager le transfert des connaissances techniques et scientifiques et dispenser un enseignement agricole dès le plus jeune âge.

Situation migratoire dans l'UE et situation des migrants

EUROPEAN UNION

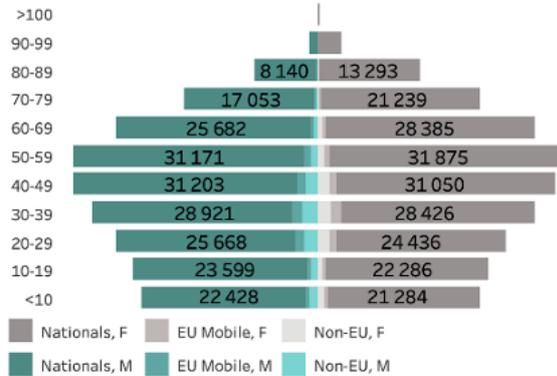


MAP AND FLAG FOR ILLUSTRATIVE PURPOSES ONLY

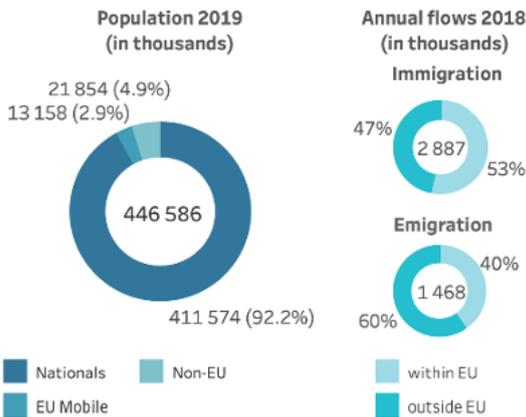


DEMOGRAPHY [at 1st January] (Eurostat)

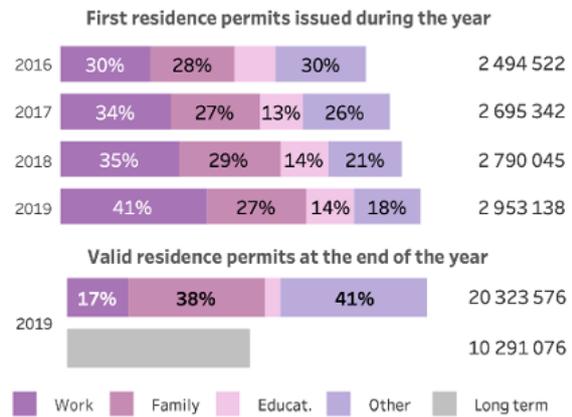
Population pyramid 2019 (in thousands)



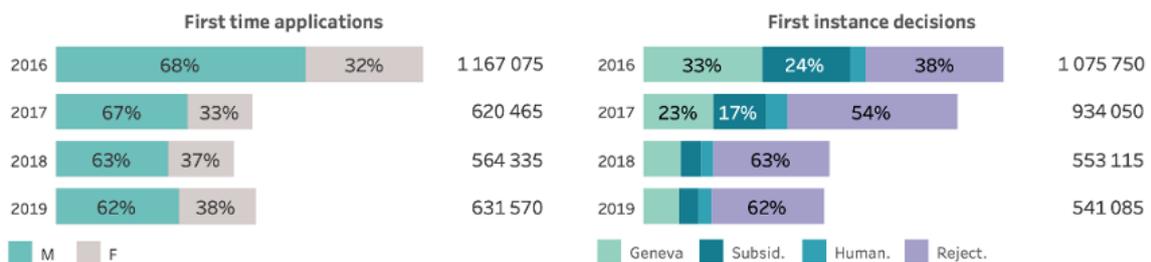
OVERVIEW [at 1st January] (Eurostat)



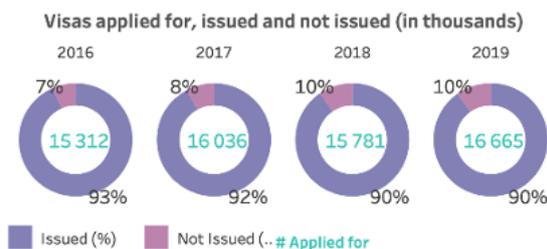
RESIDENCE PERMITS (Eurostat)



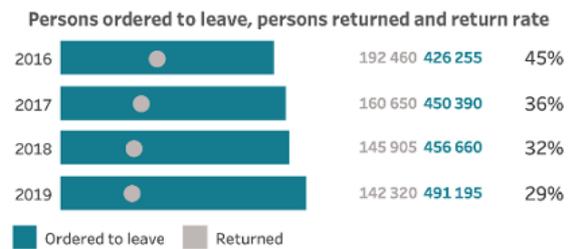
ASYLUM [1st Instance] (Eurostat)



SCHENGEN VISAS (Migration and Home Affairs)



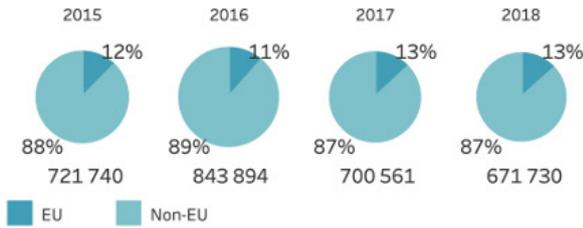
IRREGULAR MIGRATION (Eurostat)



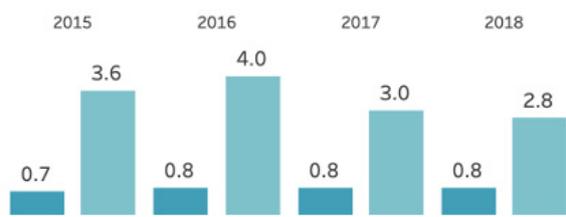
Source : Commission européenne, Centre commun de recherche, Atlas des migrations 2020 - , Office des publications, 2020 Commission européenne, Centre commun de recherche, Atlas des migrations 2020 - , Office des publications, 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/430992>

NATURALISATION (Eurostat)

Foreign citizens who have acquired citizenship during the year

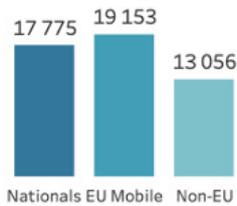


Share of foreign citizens who have acquired citizenship [%]

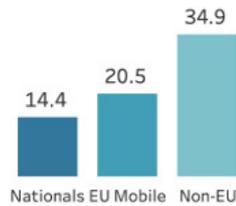


SOCIAL INCLUSION - 2019 (Eurostat)

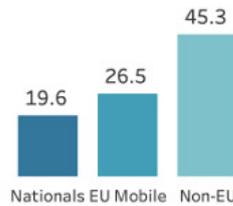
Median equivalised net income (18+) [EUR]



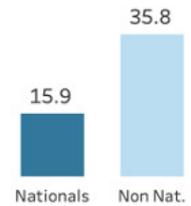
Overcrowding rate (18+) [%] (Household)



Persons at risk of poverty or social exclusion (18+) [%]



At risk of poverty rate for children [%]

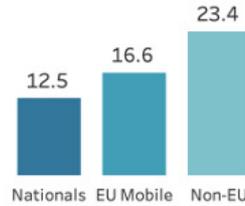


EDUCATION - 2019 (Eurostat)

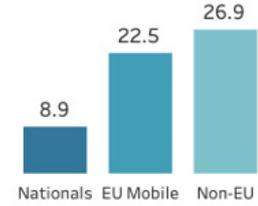
Population by educational attainment (25-64) [%]



NEET (18-24) [%]

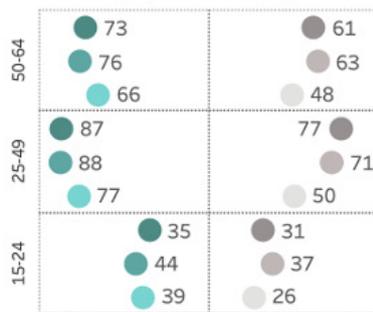


Early school leavers (18-24) [%]

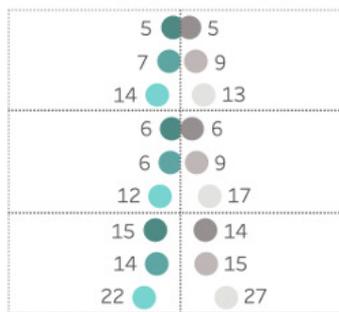


LABOUR MARKET - 2019 (Eurostat)

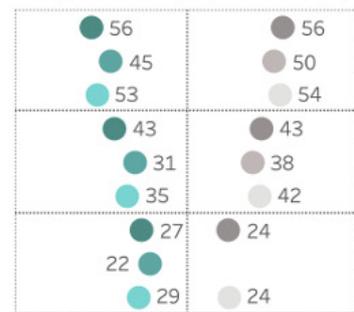
Employment rate [%]



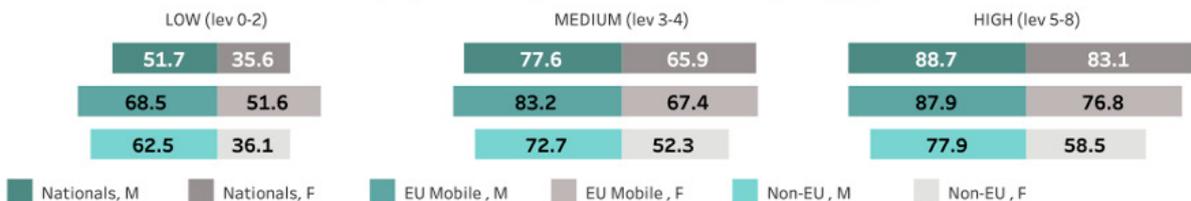
Unemployment rate [%]



Long term unemployment rate [%]



Employment rate by educational attainment (15-64) [%]



Origines migratoires en Europe

Population by citizenship

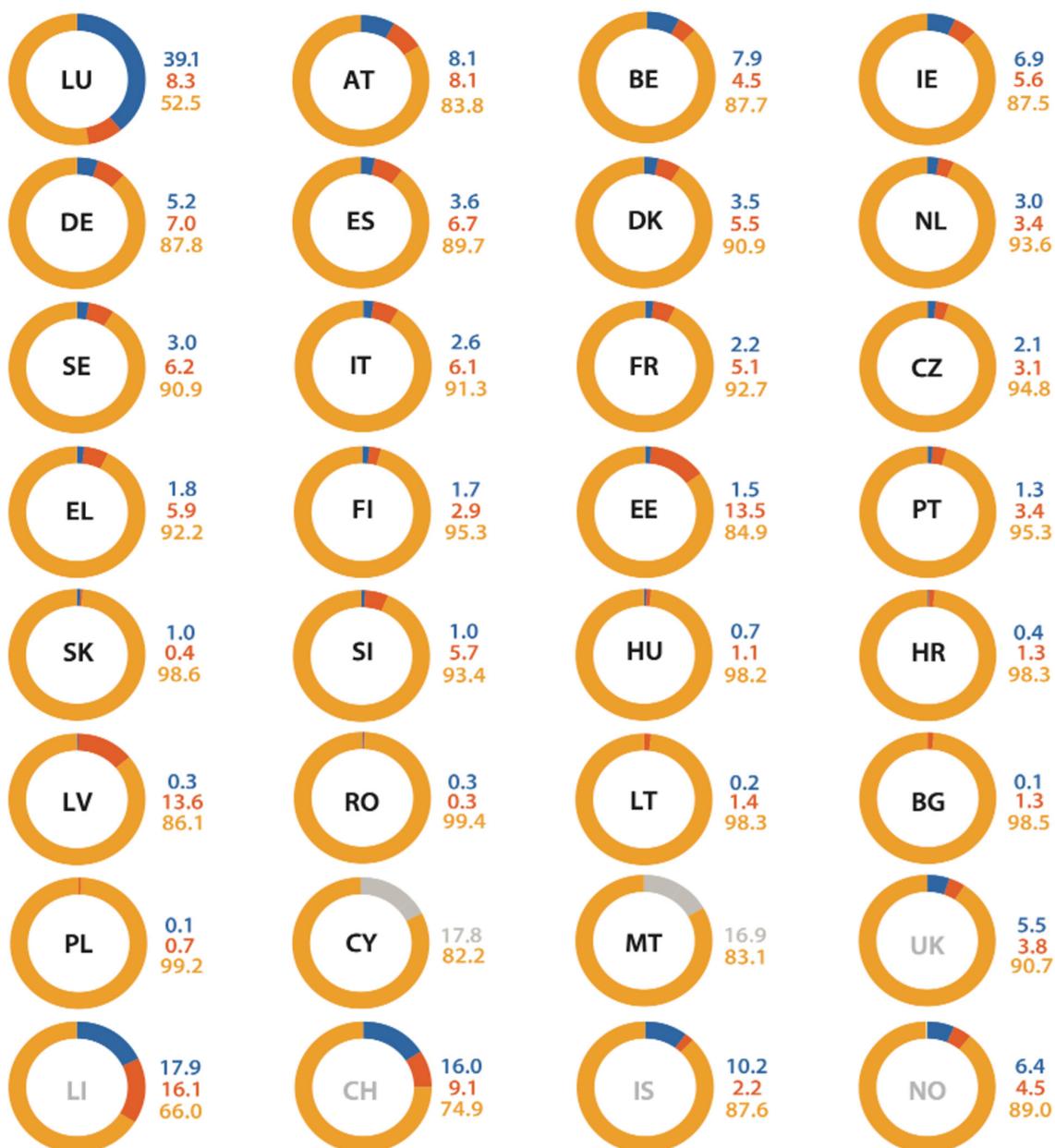
(% share of total population, 1 January 2019)

■ Citizens of other EU Member States

■ Non-EU citizens

■ National citizens

■ Non-nationals



Note: due to rounding, some totals may not sum to 100.0%. Non-EU citizens category includes stateless and unknown categories. CY and MT: no detailed data by country of citizenship available, thus only a share of total non-national population is displayed. EU-27 does not include data for CY and MT.

Source: Eurostat (online data code: migr_pop1ctz)

En termes de nationalité antérieure, les groupes les plus importants en 2021 étaient les Marocains (86 100 personnes, soit environ 10,4 % de toutes les acquisitions de nationalité), les Syriens (83 500, soit 10,1 %), les Albanais (32 300, soit 3,9 %), les Roumains (28 600, soit 3,5 %) et les Turcs (25 700, soit 3,1 %). Les Turcs ont remplacé les Brésiliens parmi les cinq premières nationalités d'origine. Les principaux États membres de l'UE accordant la citoyenneté à chacune des cinq premières nationalités sont respectivement (voir également le tableau 3) :

- **Marocains** : Espagne (48,8 %), France (21,9 %) et Italie (19,3 %) ;
- **Syriens** : Suède (37,2 %), Pays-Bas (32,4 %) et Allemagne (22,9 %) ;
- **Albanais** : Italie (69,7 %) et Grèce (24,0 %) ;
- **Roumains** : Italie (33,0 %), Allemagne (24,3 %) et Espagne (10,5 %) ;
- **Turcs** : Allemagne (47,6 %), France (21,6 %) et Pays-Bas (11,2 %).

Thirty main countries of previous citizenship, 2021

Rank	Country of previous citizenship	Total acquisitions in EU (1000)	Main EU Member States granting citizenship								
			Rank 1	(%)	Rank 2	(%)	Rank 3	(%)	Rank 4	(%)	Other (%)
1.	Morocco	86.1	Spain	48.8	France	21.9	Italy	19.3	Belgium	4.3	5.8
2.	Syria	83.5	Sweden	37.2	Netherlands	32.4	Germany	22.9	Belgium	4.1	3.5
3.	Albania	32.3	Italy	69.7	Greece	24.0	Germany	1.5	France	1.4	3.4
4.	Romania	28.6	Italy	33.0	Germany	24.3	Spain	10.5	France	9.1	23.1
5.	Türkiye	25.7	Germany	47.6	France	21.6	Netherlands	11.2	Austria	4.3	15.4
6.	Brazil	20.4	Portugal	37.9	Italy	26.7	Spain	15.7	France	5.7	14.0
7.	Algeria	19.2	France	79.1	Spain	10.8	Italy	3.7	Belgium	2.5	3.9
8.	Ukraine	18.2	Poland	21.7	Italy	14.7	Germany	12.5	Spain	11.9	39.1
9.	Russia	17.3	Germany	29.1	France	16.0	Spain	7.8	Finland	6.7	40.3
10.	Pakistan	16.6	Spain	35.7	Italy	26.6	Germany	13.1	Sweden	5.0	19.7
11.	India	16.2	Italy	27.8	Germany	15.6	Spain	12.3	Netherlands	10.8	33.6
12.	Tunisia	13.9	France	62.5	Italy	21.8	Germany	9.2	Belgium	3.1	3.5
13.	Poland	12.5	Germany	43.7	Sweden	16.5	Belgium	8.5	France	6.8	24.5
14.	Ecuador	12.2	Spain	68.2	Italy	27.5	Germany	1.4	France	1.0	1.9
15.	Eritrea	12.0	Netherlands	61.8	Sweden	31.1	Germany	2.6	Belgium	2.1	2.4
16.	Iraq	11.9	Germany	37.3	Sweden	20.0	Belgium	15.9	Netherlands	12.1	14.7
17.	Afghanistan	11.5	Sweden	37.0	Germany	27.6	Belgium	12.7	Netherlands	8.8	13.9
18.	Colombia	10.8	Spain	77.3	France	6.9	Italy	5.6	Germany	3.8	6.3
19.	United Kingdom	10.6	Germany	22.1	Austria	11.2	Ireland	11.2	Sweden	10.6	45.0
20.	Italy	10.1	Germany	49.6	France	15.8	Belgium	12.1	Spain	8.0	14.5
21.	Bangladesh	8.9	Italy	57.4	Spain	10.2	Portugal	8.8	France	8.2	15.3
22.	Bolivia	8.9	Spain	93.6	Italy	2.6	France	1.2	Sweden	1.0	1.6
23.	Senegal	8.9	France	40.2	Italy	32.5	Spain	21.4	Belgium	2.8	3.1
24.	Iran	8.2	Germany	48.8	Sweden	15.9	Netherlands	12.8	Belgium	5.0	17.5
25.	Venezuela	8.2	Spain	80.0	Portugal	5.0	Italy	4.1	Germany	3.1	7.7
26.	Nigeria	8.2	Spain	29.2	Italy	26.9	Germany	13.5	Ireland	9.1	21.2
27.	Dominican Republic	8.2	Spain	83.3	Italy	10.0	Germany	2.6	France	1.3	2.8
28.	Serbia	8.0	Germany	28.0	Italy	15.0	Sweden	14.7	France	14.4	27.8
29.	Peru	7.7	Spain	53.3	Italy	35.9	France	3.9	Germany	2.7	4.3
30.	Argentina	7.5	Italy	48.7	Spain	41.4	Austria	2.9	France	2.2	4.8

Note: Data by individual former citizenship are not reliable for Romania . Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

Source: Eurostat (online data code: migr_acq)

Origin in consortium countries

Austria					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
Romania		0.3	18.0	Israel	2.6 18.1
Germany		0.3	15.6	United States	1.7 11.4
Hungary		0.3	14.8	United Kingdom	1.2 8.2
Croatia		0.2	9.9	Türkiye	1.1 7.6
Slovakia		0.1	8.3	Bosnia and Herzegovina	0.9 6.3
Other		0.6	33.3	Other	7.0 48.3

Greece					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
Romania		0.2	32.4	Albania	7.7 81.8
Bulgaria		0.2	26.8	United Kingdom	0.3 2.8
Poland		0.1	12.0	Russia	0.2 2.1
Cyprus		0.1	8.9	Ukraine	0.2 1.9
Italy		0.0	4.0	India	0.1 1.4
Other		0.1	16.0	Other	1.0 10.1

Spain					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
Romania		3.0	52.8	Morocco	42.0 31.5
Italy		0.8	14.2	Colombia	8.3 6.3
Bulgaria		0.8	13.2	Ecuador	8.3 6.3
Portugal		0.4	7.0	Bolivia	8.3 6.2
Poland		0.3	6.0	Dominican Republic	6.8 5.1
Other		0.4	6.8	Other	59.4 44.6

France					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
United Kingdom		3.7	28.1	Morocco	18.9 15.2
Romania		2.6	19.8	Algeria	15.2 12.3
Portugal		1.7	12.9	Tunisia	8.7 7.0
Italy		1.6	12.2	Türkiye	5.5 4.5
Poland		0.8	6.4	Congo	4.3 3.4
Other		2.7	20.6	Other	71.6 57.6

Italy					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
Romania		9.4	78.5	Albania	22.5 20.3
Poland		0.7	6.0	Morocco	16.6 15.0
Bulgaria		0.5	4.3	Brazil	5.5 4.9
Croatia		0.3	2.1	Bangladesh	5.1 4.6
Germany		0.2	1.6	India	4.5 4.0
Other		0.9	7.4	Other	56.7 51.2

Profil des personnes migrant vers l'UE

Sex and age distribution of persons acquiring citizenship, 2021

	Total (1000)	Sex distribution		Median age	Distribution by age (%)						
		Females (%)	Males (%)		0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	Unknown age
EU	827.3	50.2	49.8	31.6	25.0	13.1	19.6	21.7	12.7	7.9	0.0
Belgium	39.2	48.2	51.8	30.7	31.2	9.9	19.1	22.1	10.8	6.9	0.0
Bulgaria	2.2	46.9	53.1	45.2	4.5	12.0	15.6	17.6	20.6	29.7	0.0
Czechia	4.3	56.6	43.4	36.0	17.3	9.9	19.5	28.7	14.2	10.3	0.0
Denmark	6.5	52.6	47.4	34.9	26.1	11.4	12.6	24.8	14.3	10.9	0.0
Germany	130.0	49.6	50.4	33.1	15.3	14.1	26.6	24.9	11.9	7.2	0.0
Estonia	1.0	55.1	44.9	34.1	19.0	10.9	23.1	25.9	14.3	6.8	0.0
Ireland	9.8	47.1	52.9	40.0	5.9	7.1	15.9	39.7	19.5	11.8	0.0
Greece	10.1	51.5	48.5	19.9	30.1	29.6	7.4	10.9	13.6	8.4	0.0
Spain	144.0	52.2	47.8	34.0	26.2	9.7	15.8	24.1	16.1	8.1	0.0
France	130.4	51.1	48.9	26.1	33.3	14.8	20.5	17.4	8.4	5.6	0.0
Croatia	0.7	56.1	43.9	39.8	7.5	7.8	18.9	32.1	19.9	13.7	0.0
Italy	121.5	50.7	49.3	30.7	27.2	15.7	13.6	18.8	15.6	9.2	0.0
Cyprus	1.9	55.2	44.8	37.7	20.4	13.0	11.4	18.2	13.1	24.0	0.0
Latvia	0.9	51.8	48.2	24.7	34.1	16.2	14.5	14.5	9.5	11.2	0.0
Lithuania	0.2	51.3	48.7	46.8	0.7	8.0	16.7	20.7	20.7	33.3	0.0
Luxembourg	4.9	52.4	47.6	38.3	6.8	17.7	18.5	20.4	19.8	16.6	0.0
Hungary	2.5	47.5	52.5	38.5	9.2	9.9	21.3	24.1	17.0	18.5	0.0
Malta	1.2	52.0	48.0	39.3	18.6	11.4	10.9	24.0	19.2	15.8	0.0
Netherlands	63.0	46.7	53.3	28.5	30.3	13.2	20.9	20.0	9.5	6.1	0.0
Austria	16.2	50.5	49.5	30.9	25.0	15.3	18.2	19.8	9.2	12.5	0.0
Poland (*) (²)	7.4	52.3	47.7	30.8	17.5	16.2	27.2	19.9	12.1	7.0	0.0
Portugal	24.5	51.7	48.3	35.8	12.6	10.7	24.6	26.0	15.3	10.8	0.0
Romania	6.7	38.7	61.3	32.0	12.0	17.0	30.3	23.5	12.7	4.5	0.0
Slovenia	1.8	46.0	54.0	26.8	34.6	12.4	19.9	22.8	7.9	2.5	0.0
Slovakia	0.6	45.9	54.1	36.0	14.2	8.6	24.5	24.8	16.4	11.5	0.0
Finland	6.6	52.1	47.9	31.2	24.1	13.9	23.0	21.0	10.5	7.5	0.0
Sweden	89.4	49.2	50.8	32.0	25.1	10.9	21.3	22.2	11.9	8.6	0.0
Iceland	0.9	55.9	44.1	33.9	22.1	12.4	18.1	28.1	12.3	7.1	0.0
Liechtenstein	0.2	53.7	46.3	32.5	13.0	19.8	21.6	17.3	15.4	13.0	0.0
Norway	41.1	54.2	45.8	36.4	17.0	12.8	15.9	27.1	14.5	12.7	0.0
Switzerland	37.0	52.3	47.7	35.0	23.3	16.5	10.1	22.9	17.5	9.7	0.0

Note: Age definition is reached for all Member States with the exception of Germany, Ireland, Greece, France, Lithuania, Malta, Austria, Poland, Slovenia.

Those transmitted acquisitions of citizenship flows under age completed definition.

Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

The individual values do not add up to the total due to rounding.

Age reached: at the end of the year.

Age completed: on the person's last birthday.

(*) provisional

(²) estimated

Source: Eurostat (online data code: migr_acq)

eurostat 

Le profil des migrants de pays tiers arrivant en Europe peut varier considérablement, et il est important de garder à l'esprit qu'il existe des différences entre les pays d'accueil et les politiques migratoires propres à chaque pays. Toutefois, certaines caractéristiques générales sont présentées ci-dessous :

1. Le genre : Il existe un écart entre les sexes en matière de participation au marché du travail, les taux d'activité des femmes étant inférieurs à ceux des hommes, tant pour les migrants originaires de pays tiers que pour les citoyens d'autres États membres de l'UE. Cet écart entre les sexes est particulièrement visible chez les femmes migrantes, notamment celles originaires de pays non membres de l'UE.

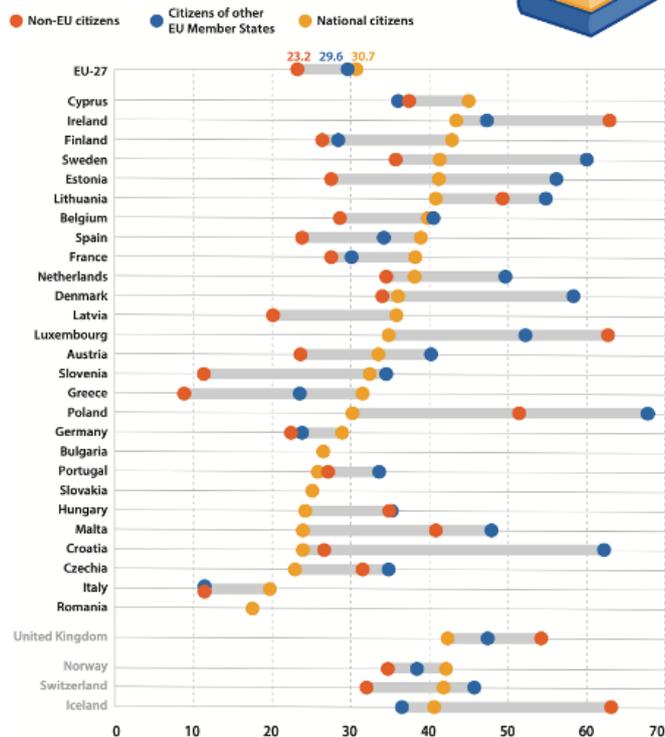
2. Âge : le profil d'âge des migrants de pays tiers peut varier, mais on observe généralement une large fourchette d'âge, la majorité étant concentrée entre 18 et 50 ans. Toutefois, il y a aussi des migrants plus jeunes et plus âgés qui travaillent dans des professions différentes.

3. Niveau d'éducation : Le niveau d'éducation des migrants de pays tiers est variable. En général, une proportion considérable d'entre eux ont un niveau d'éducation inférieur, la majorité ayant au plus terminé le premier cycle de l'enseignement secondaire. Cependant, il y a aussi des migrants qui ont un niveau d'éducation plus élevé, y compris

4. Postes occupés et niveau de responsabilité : Les migrants de pays tiers occupent une grande variété d'emplois dans différents secteurs de l'économie. Ils occupent aussi bien des postes manuels et de service que des postes techniques et de direction. Il existe des différences dans les niveaux de responsabilité, certains migrants occupant des postes de niveau et de responsabilité plus élevés, tandis que d'autres occupent des emplois de niveau inférieur.

5. Typologies de recrutement : Les migrants de pays tiers peuvent être recrutés dans différentes typologies d'emploi, y compris des emplois temporaires et permanents. La part des emplois temporaires tend à être plus élevée chez les ressortissants de pays tiers et de pays non membres de l'UE que chez les ressortissants nationaux.

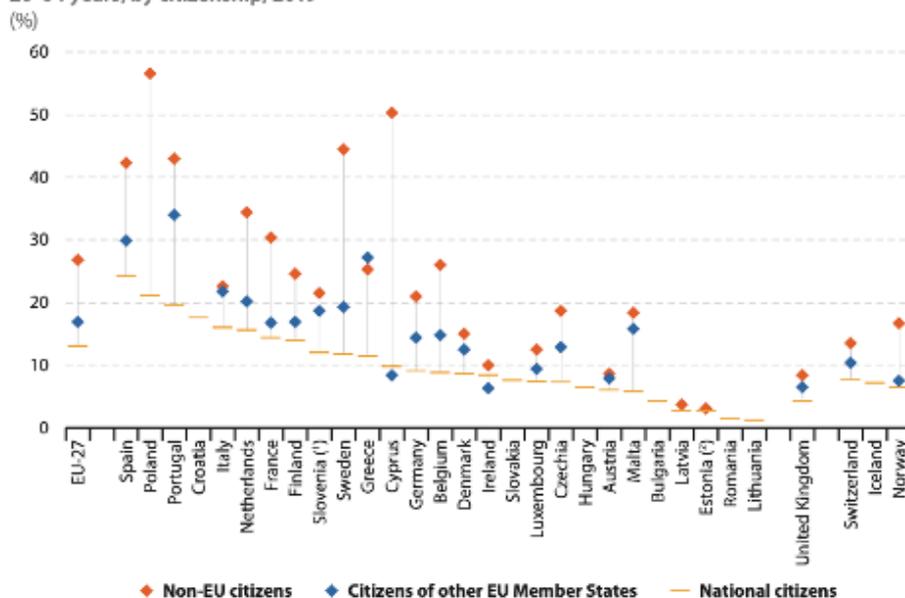
Figure 3.3: Highly-educated people, by citizenship
(% share of population aged 20 to 64 years, 2019)



Note: Bulgaria, Romania, Slovakia, citizens of other EU Member States and non-EU citizens - data not available; Latvia: citizens of other EU Member States - data not available; Poland, Croatia, Lithuania, Slovenia: citizens of other EU Member States - data with limited reliability; Croatia: non-EU citizens - data with limited reliability.

Source: Eurostat (ad-hoc extraction from the labour force survey)

Figure 2.12: Share of temporary employees in the total number of employees, persons aged 20-64 years, by citizenship, 2019
(%)



Note: ranked on share of temporary employees in the total number of employees for national citizens. Bulgaria, Croatia, Hungary, Lithuania, Romania, Slovakia and Iceland: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available. Estonia, Latvia and Poland: citizens of other EU Member States, not available.

(*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.
(*) Non-EU citizens: data with limited reliability.

Source: Eurostat (online data code: lfsa_etpgan)

6. Secteurs de recrutement : Les migrants de pays tiers peuvent travailler dans un large éventail de secteurs économiques, notamment la construction, l'agriculture, l'hôtellerie, les services de soins, l'industrie manufacturière et la technologie. Certains secteurs peuvent connaître une demande accrue de main-d'œuvre migrante pour combler des pénuries de main-d'œuvre.

7. Mécanismes de recherche d'emploi : Les mécanismes de recherche d'emploi pour les migrants de pays tiers varient, mais certaines approches communes peuvent être identifiées. Il s'agit notamment des recommandations de connaissances et de contacts personnels, des agences de recrutement dans les pays d'origine et des annonces directes des employeurs. Certains migrants peuvent également chercher un emploi par l'intermédiaire d'agences publiques ou d'institutions pour l'emploi.

Share of Migrant Key-Workers, by Key Occupation

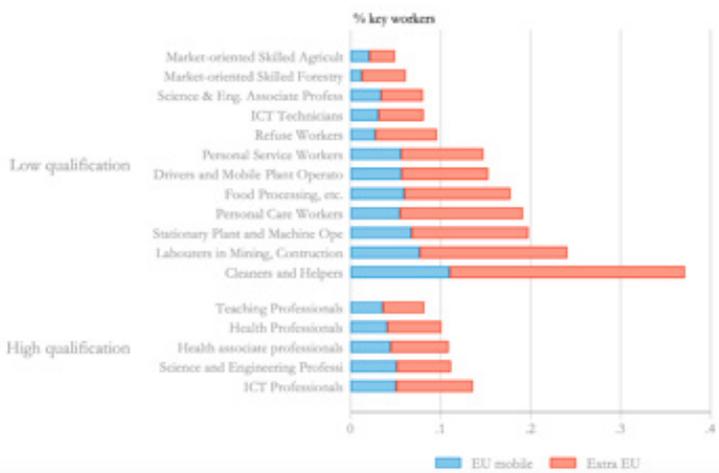
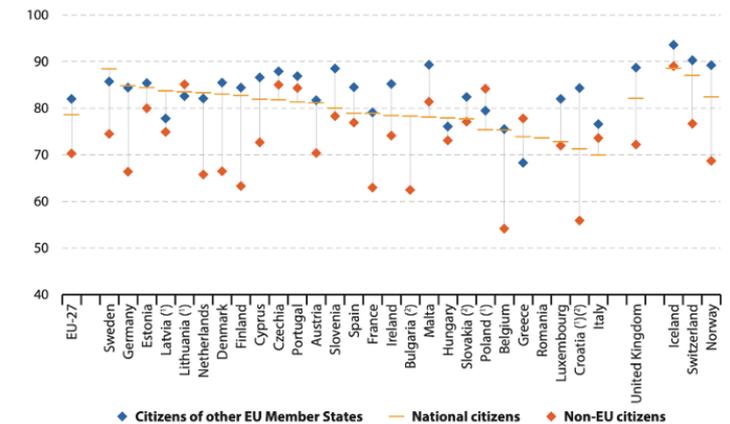
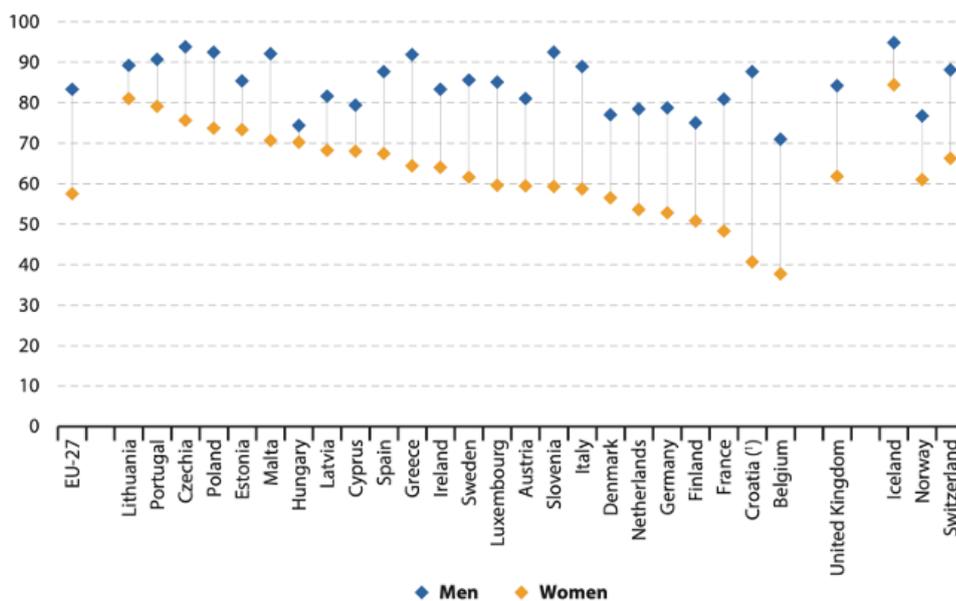


Figure 2.1: Activity rates for the population aged 20-64 years, by citizenship, 2019 (%)



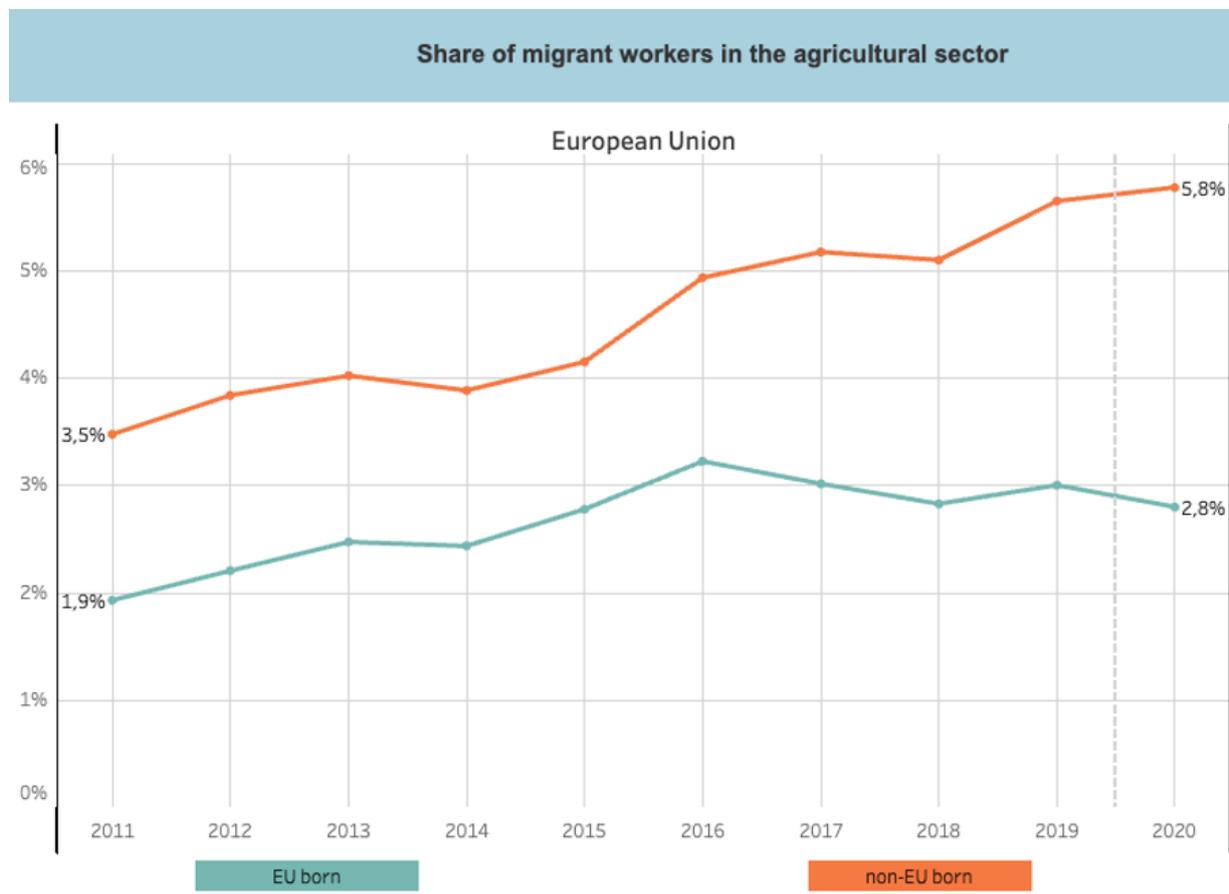
Note: ranked on activity rates for nationals. Bulgaria: citizens of other EU Member States, not available. Romania: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available.
 (*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.
 (†) Non-EU citizens: data with limited reliability.
 Source: Eurostat (online data code: lfsa_argan)

Figure 2.2: Activity rates for non-EU citizens aged 20-64 years, by sex, 2019 (%)



Note: ranked on activity rates for women. Bulgaria, Romania and Slovakia: data not available.
 (*) Data with limited reliability.
 Source: Eurostat (online data code: lfsa_argan)

Situation des migrants dans le secteur agricole



Source : Union européenne. Enquête sur les forces de travail (EFT UE).

Au niveau européen, l'immigration joue un rôle important dans le secteur agricole. Les travailleurs migrants contribuent au développement et au progrès de l'agriculture, notamment en effectuant des tâches saisonnières et en répondant à des demandes d'emploi qui ne sont pas satisfaites par les ressortissants nationaux. Cependant, leur situation professionnelle peut être précaire et ils sont confrontés à des défis en matière d'éducation, d'intégration, de discrimination et de représentation.

Dans l'ensemble de l'Union européenne, les taux d'activité des ressortissants d'autres États membres de l'UE ont tendance à être plus élevés que ceux des ressortissants nationaux et des ressortissants de pays tiers. Cela se reflète dans la plupart des pays membres, où les citoyens d'autres États membres de l'UE ont des taux d'activité plus élevés dans l'agriculture et d'autres secteurs.

Le besoin de main-d'œuvre immigrée dans l'agriculture européenne est mis en évidence, en particulier pendant les saisons de récolte et pour les cultures saisonnières. Cette demande est en partie due au manque de travailleurs nationaux disposés à effectuer ces tâches, ainsi qu'à la difficulté de planifier la gestion des exploitations agricoles en raison de facteurs imprévisibles tels que le climat et la nature saisonnière des saisons agricoles.

En outre, l'importance de la formation et de l'intégration socioprofessionnelle et culturelle des travailleurs migrants dans le secteur agricole est reconnue. L'inclusion effective des migrants dans le marché du travail est cruciale pour leur intégration dans les sociétés d'accueil et leur impact positif

sur l'économie. Il est essentiel de tirer pleinement parti de leurs compétences et de leur potentiel économique.

Dans l'ensemble, il est clairement nécessaire de relever les défis auxquels sont confrontés les travailleurs migrants dans l'agriculture, tels que l'amélioration des conditions de travail, la protection de leurs droits, la lutte contre l'exploitation et la discrimination, et la promotion de leur intégration socio-économique et culturelle dans les communautés d'accueil. Elle souligne également l'importance des politiques qui favorisent la formation et le développement des compétences des travailleurs migrants dans le secteur agricole, ainsi que la création de voies légales et sûres pour la migration de la main-d'œuvre dans ce domaine.

Immigrants' employment in agriculture compared to other sectors

Figure 2.2 captures the extent to which immigrants tend to work in agriculture as compared to all other economic sectors, by Member State. The dark blue colour stands for the year 2017, while lighter shades represent previous years. The size of the circle is proportional to the absolute number of migrants employed in agriculture. A positive gap is recorded when the share of migrants in total employed in the agriculture sector is higher than the share of migrants in total employed in all other sectors. The vertical axis represents this gap in pp.

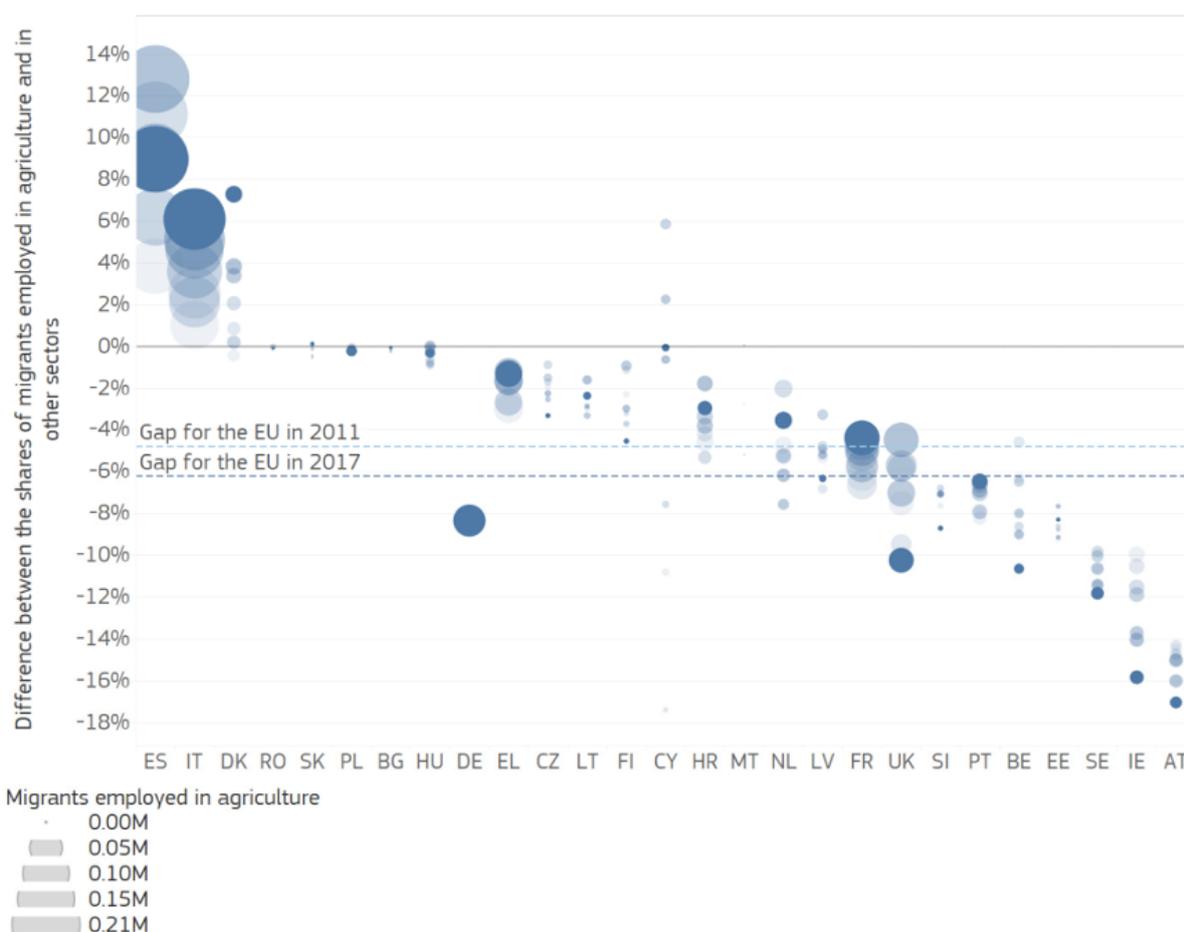


Figure 2.2 Difference between the share of migrants working in agriculture and the share of migrants in all other sectors (2011-2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: The size of the circle is proportional to the number of migrants employed in agriculture. Figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited number of observation in the LFS.

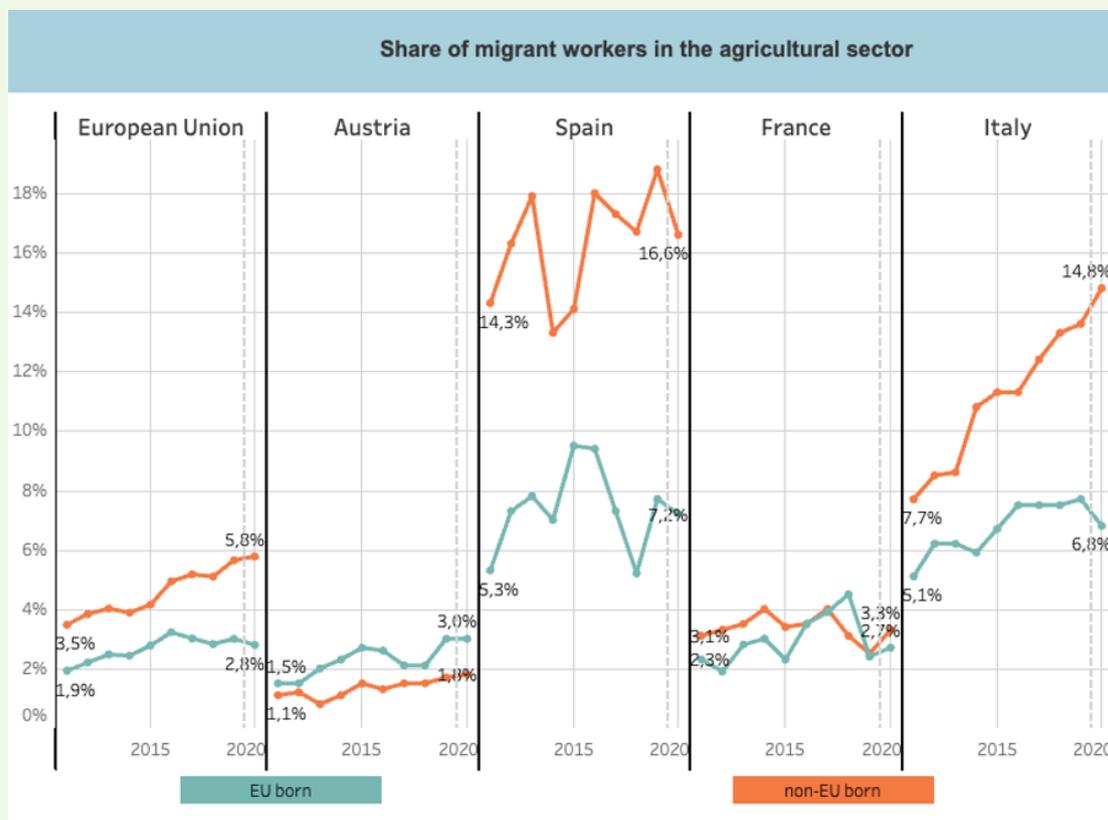
Outre les aspects susmentionnés, il est important de garder à l'esprit que l'immigration dans le secteur agricole européen est étroitement liée à la nécessité de pourvoir les postes vacants et de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans des zones géographiques et des secteurs spécifiques. Les travailleurs migrants jouent un rôle clé dans la garantie de la production et de l'approvisionnement alimentaires en Europe.

Toutefois, les défis et les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs migrants dans le secteur agricole doivent être abordés. Il s'agit notamment du manque de protection du travail, de l'exploitation, des conditions de travail précaires, du manque d'accès aux services de base et de la discrimination. Il est essentiel de mettre en œuvre des politiques et des mécanismes de protection qui garantissent les droits du travail des travailleurs migrants, en promouvant un environnement de travail équitable et sûr.

Dans le contexte de l'Union européenne, il est nécessaire de renforcer la coopération entre les pays membres afin de résoudre efficacement les problèmes liés à la migration dans le secteur agricole. Cela implique l'harmonisation des réglementations du travail, la création de programmes de formation et de développement des compétences pour les travailleurs migrants, ainsi que la promotion d'initiatives d'intégration sociale et culturelle.

En outre, il est essentiel d'encourager la diversification des sources d'emploi dans les zones rurales et agricoles, en recherchant des alternatives économiques et des possibilités d'emploi durables qui réduisent la dépendance à l'égard de la seule main-d'œuvre migrante. Cet objectif peut être atteint grâce à des investissements dans la technologie agricole, à la promotion de la production locale et à la promotion de modèles agricoles plus durables et diversifiés.

Situation de l'immigration dans le secteur agricole européen dans les pays du consortium :



Source : Union européenne. Enquête sur les forces de travail (EFT UE). Les informations concernant la Grèce ne sont pas disponibles.

Situation de l'immigration dans le secteur agricole européen dans les pays du consortium :

Espagne

En Espagne, les travailleurs migrants jouent un rôle important dans le secteur agricole. Bien que leur profil soit généralement peu qualifié, ils occupent des postes importants dans le secteur et contribuent à son développement. Il existe une demande d'emploi dans les campagnes espagnoles qui n'est pas satisfaite par les demandeurs d'emploi nationaux, ce qui conduit au recrutement de main-d'œuvre étrangère. Les campagnes agricoles nécessitent une main-d'œuvre occasionnelle et, dans de nombreux cas, les travailleurs migrants sont la seule solution pour répondre à cette demande.

Grèce

En Grèce, les personnes nées dans le pays et celles nées à l'étranger jouent un rôle dans le secteur agricole. On estime qu'entre 11,6 et 14,2 % des personnes employées dans le secteur agricole sont issues de l'immigration. En outre, des permis de séjour sont délivrés à des travailleurs agricoles originaires principalement d'Albanie, de Roumanie, des pays des Balkans, du Bangladesh et d'Égypte. Ces travailleurs sont principalement employés pour la période de végétation et dépendent souvent du système de sécurité sociale du pays d'origine.

Italie

En Italie, l'agriculture dépend fortement des travailleurs migrants. On estime qu'entre 450 000 et 500 000 migrants travaillent dans le secteur agricole et que 40 % d'entre eux sont en situation irrégulière. Les travailleurs migrants exercent diverses fonctions, de la taille des vergers à la récolte des fruits, des olives, du raisin et des légumes. Cependant, nombre d'entre eux souffrent de conditions de travail précaires et d'exploitation, en particulier ceux qui sont employés par des intermédiaires illégaux.

France

En France, l'agriculture emploie un grand nombre de travailleurs, et le secteur est fortement tributaire de la main-d'œuvre immigrée. Le nombre de travailleurs agricoles étrangers en France est estimé entre 300 000 et 400 000. Les travailleurs migrants jouent un rôle essentiel dans la récolte des cultures saisonnières et, pendant la pandémie de COVID-19, leur importance est devenue encore plus évidente lorsque les restrictions de mobilité ont limité la disponibilité des travailleurs d'autres pays.

Autriche

En Autriche, l'agriculture dépend également des travailleurs migrants, en particulier pour la récolte des cultures saisonnières. Cependant, la situation économique et sociale des travailleurs migrants dans l'agriculture autrichienne peut être complexe. Ils sont confrontés à des défis liés à l'éducation, à la visibilité, à l'intégration, à la discrimination et à la représentation. De nombreux travailleurs migrants n'ont pas d'éducation formelle ou de qualifications, ce qui limite leurs possibilités d'avancement et d'emplois mieux rémunérés. En outre, ils peuvent être confrontés à des barrières linguistiques et culturelles qui entravent leur intégration dans la société autrichienne.

Situation sociale et économique dans les zones rurales : Agriculteurs et travailleurs migrants

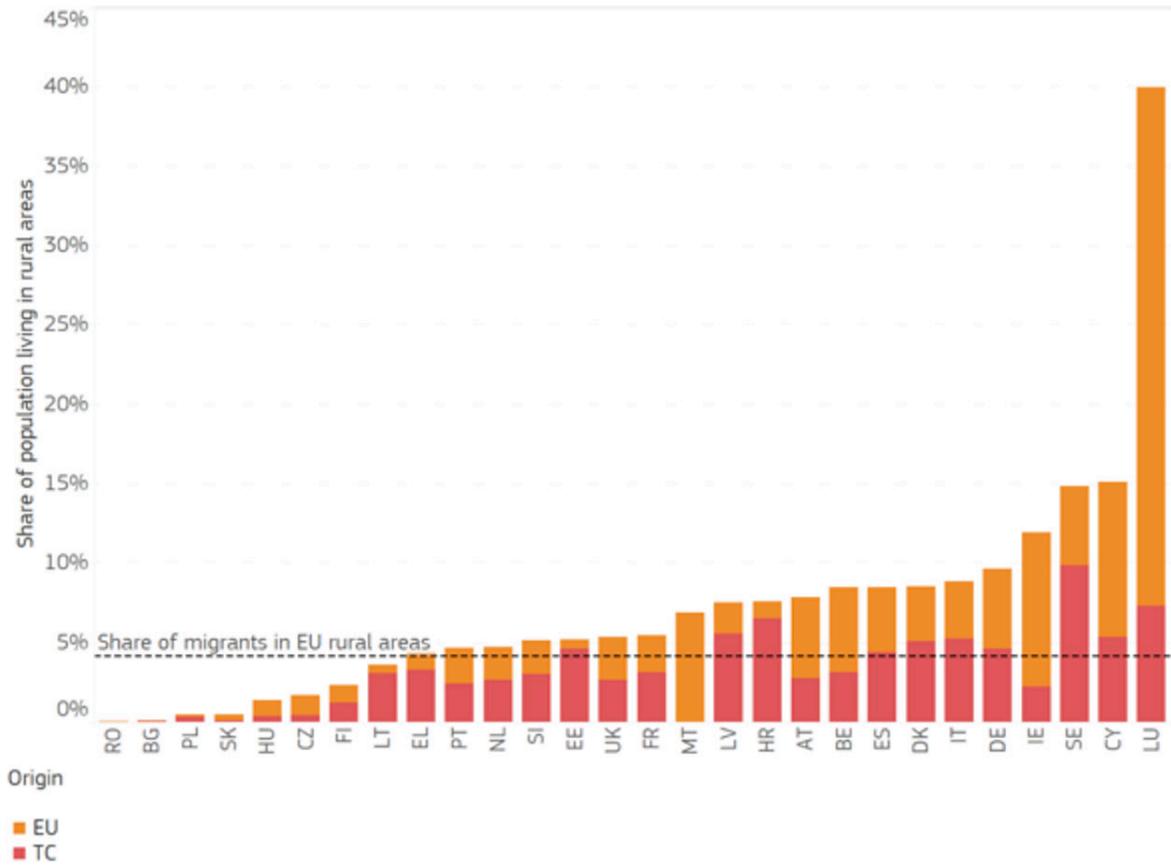


Figure 1.2 Share of migrants in rural areas by origin and Member States (2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-LFS.

Risque d'exclusion sociale des zones rurales, des agriculteurs et des travailleurs migrants.

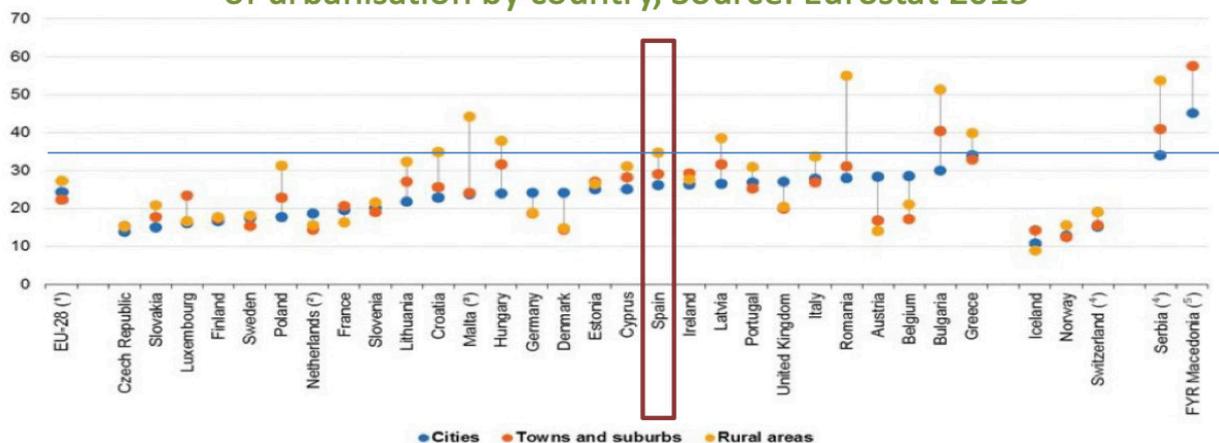
L'idéalisation du milieu rural néglige l'existence non seulement de situations d'exclusion sociale, mais aussi de certaines caractéristiques territoriales rurales qui génèrent ces situations d'exclusion, telles que l'évolution négative de l'offre de services à la population, l'isolement géographique, le manque de lieux de rencontre et de vie sociale, la détérioration et la rareté du parc de logements, les limitations spatio-temporelles des transports publics, etc.

Toutes les zones rurales ne sont pas exposées à ces problèmes de la même manière et ne disposent pas des mêmes capacités ou ressources pour en surmonter les conséquences négatives. Mais dans le milieu rural, quel qu'il soit, il existe des déficiences et des problèmes qui conduisent à l'exclusion sociale, de telle sorte que leur impact est plus fort et donne lieu à des situations plus graves et plus complexes que dans les zones disposant de plus de ressources (telles que les zones urbaines).

La détérioration des marchés du travail et de la consommation dans les zones rurales a entraîné une augmentation des taux de pauvreté, ainsi qu'une réduction des possibilités d'emploi. Les rares emplois disponibles se caractérisent par leur grande précarité en raison de leur lien avec des secteurs à faible valeur ajoutée (tels que l'agriculture et/ou l'élevage, la construction, le transport, le tourisme, etc.

Cette situation a entraîné la migration des ressources humaines qualifiées vers les marchés du travail urbains, où les opportunités sont plus nombreuses, et donc la perte de population dans les zones rurales et l'appauvrissement de leur attrait pour le développement de nouveaux investissements productifs, de services et d'infrastructures de toutes sortes.

People at risk of poverty and social exclusion by degree of urbanisation by country, Source: Eurostat 2015



(*) Estimated data for rural areas.

(†) Provisional data.

(‡) Data for rural areas have low reliability.

(§) 2013 data.

(§) 2011 data; No data for 'rural areas'.

Situation sociale et économique de l'agriculteur.

1. Position sociale : Malgré certains progrès, tels que la revalorisation des agriculteurs grâce à la sensibilisation aux aliments biologiques et sains, les agriculteurs sont encore peu valorisés sur le plan social. En plus d'être considérés comme le dernier maillon de la chaîne de valeur, ils sont toujours stigmatisés comme des travailleurs non qualifiés et leur travail est perçu comme peu attrayant. Il est important de noter que les agriculteurs sont également confrontés à un manque de reconnaissance de leur rôle crucial dans la production alimentaire et la durabilité des zones rurales.

2. Situation économique : De nombreuses exploitations, en particulier les plus petites et celles qui maintiennent des systèmes traditionnels, ne sont pas rentables en raison des faibles prix des produits agricoles et de la concurrence des pays tiers dont les structures de coûts sont moins élevées. Il est donc difficile de couvrir les coûts de production et de limiter les possibilités de croissance et d'adaptation des exploitations. Les agriculteurs dépendent fortement des subventions et des aides agricoles pour maintenir leur activité. Cependant, il est important de rechercher des solutions qui favorisent la viabilité économique des exploitations grâce à des politiques de prix équitables, à l'accès à un financement adéquat et à la promotion des marchés locaux.

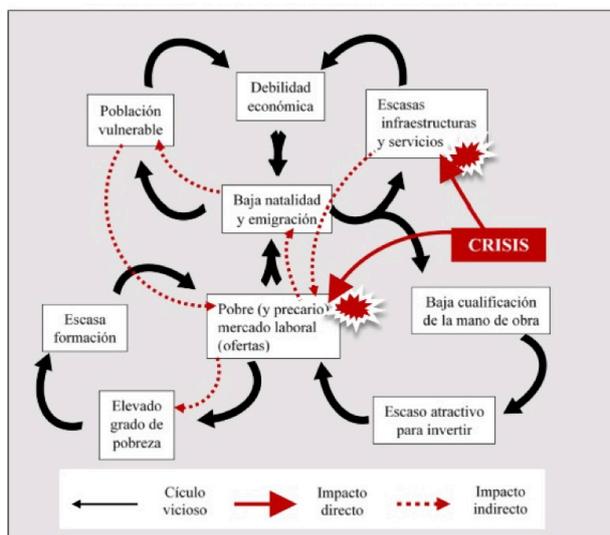
3. L'éducation : Bien que le secteur agricole ait tendance à avoir des niveaux d'éducation inférieurs à ceux des autres secteurs, on constate une augmentation du niveau d'éducation des jeunes agriculteurs. Toutefois, des problèmes subsistent en ce qui concerne l'accès à l'éducation et à la formation spécialisée dans l'agriculture, en particulier pour ceux qui n'ont pas les compétences, les connaissances et les capacités nécessaires pour faire face aux défis qui se posent dans l'agriculture. Il est important de promouvoir l'enseignement agricole et les programmes de formation qui fournissent aux agriculteurs les outils nécessaires pour gérer l'incertitude et adopter des pratiques durables.

4. Discrimination : Outre le manque de reconnaissance sociale, les agriculteurs peuvent également être victimes de discriminations fondées sur leur niveau d'éducation, leur appartenance ethnique et leur profession. Il existe des préjugés profondément ancrés sur le niveau d'éducation et le niveau économique des agriculteurs, ce qui peut nuire à leur reconnaissance et à leur intégration dans la société. Il est essentiel de lutter contre la discrimination et de promouvoir une image positive des agriculteurs, en reconnaissant leur importance pour la sécurité alimentaire et le maintien des zones rurales. Il est également nécessaire d'encourager la collaboration et le dialogue entre les agriculteurs et les autres acteurs du secteur afin d'établir des relations fondées sur le respect et l'appréciation mutuels.

Variables used to identify potential social exclusion in rural areas.

Ejes	Introducidas con signo negativo
	VARIABLES
Económico	Tasa de paro Empleo a tiempo parcial
Social	Índice de envejecimiento Tasa de dependencia Tasa de dependencia de >64 años Tasa de analfabetismo % de adultos jóvenes sobre total municipal % de mujeres sobre total municipal % de mujeres inmigrantes sobre total municipal % de población que no dispone en su núcleo de población de equipamientos sanitarios
Espacial	Distancia temporal al centro de servicios más cercano Población dispersa (y en diseminado) Altitud del núcleo de población principal

Impacts of the crisis on the circles of poverty and social exclusion in rural areas.



Situation sociale et économique des travailleurs migrants dans les zones rurales.

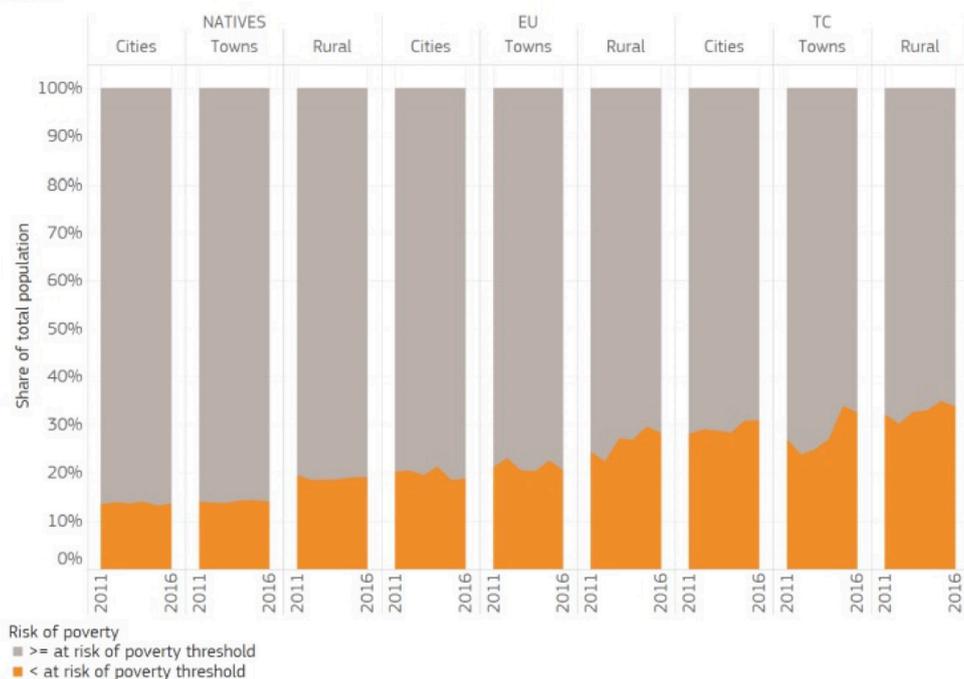
1. Situation sociale et économique : Les travailleurs migrants du secteur agricole sont souvent confrontés à des conditions de travail précaires, à de faibles salaires et à l'absence de protection du travail. Nombre d'entre eux occupent des emplois saisonniers et temporaires, ce qui les expose à l'instabilité et à la vulnérabilité de la main-d'œuvre. En outre, ils peuvent être victimes de discrimination et d'exploitation en raison de leur statut migratoire et de leur appartenance ethnique. Le manque de stabilité de l'emploi et les conditions injustes ont un impact négatif sur leur bien-être économique et social, ce qui rend difficile leur intégration dans les communautés rurales.

2. L'éducation : Le niveau d'éducation des travailleurs migrants dans le secteur agricole peut varier en fonction de leur pays d'origine et de leur statut migratoire. Certains peuvent avoir un faible niveau d'éducation, ce qui leur rend difficile l'accès à de meilleures opportunités d'emploi. Cependant, on observe également que certains travailleurs migrants ont un niveau d'éducation plus élevé, en particulier ceux qui viennent de pays européens. Il est essentiel de garantir l'accès à des programmes d'éducation et de formation afin d'améliorer les compétences et les opportunités des travailleurs migrants dans le secteur agricole.

3. Discrimination et exclusion sociale : Les travailleurs migrants du secteur agricole sont souvent victimes de discrimination et de stigmatisation en raison de leur appartenance ethnique, de leur nationalité ou de leur langue. Ils peuvent être victimes de discrimination sur le lieu de travail, ainsi que dans l'accès aux services et aux droits fondamentaux, tels que les soins de santé, le logement et l'éducation. Le manque d'intégration sociale et les barrières linguistiques peuvent contribuer à leur exclusion et à la création de communautés isolées. Il est essentiel de promouvoir des politiques et des mesures qui combattent la discrimination, favorisent l'égalité de traitement et facilitent l'intégration des travailleurs migrants dans les communautés rurales.

Risk of poverty

Figure shows the share of population at risk of poverty based on information coming from the EU-SILC. This variable is one of the most commonly used indicators to measure the level of living conditions of the EU population. It relates to one of the five headline targets of the Europe 2020, to reduce poverty by lifting at least 20 million people out of the risk of poverty or social exclusion by 2020.



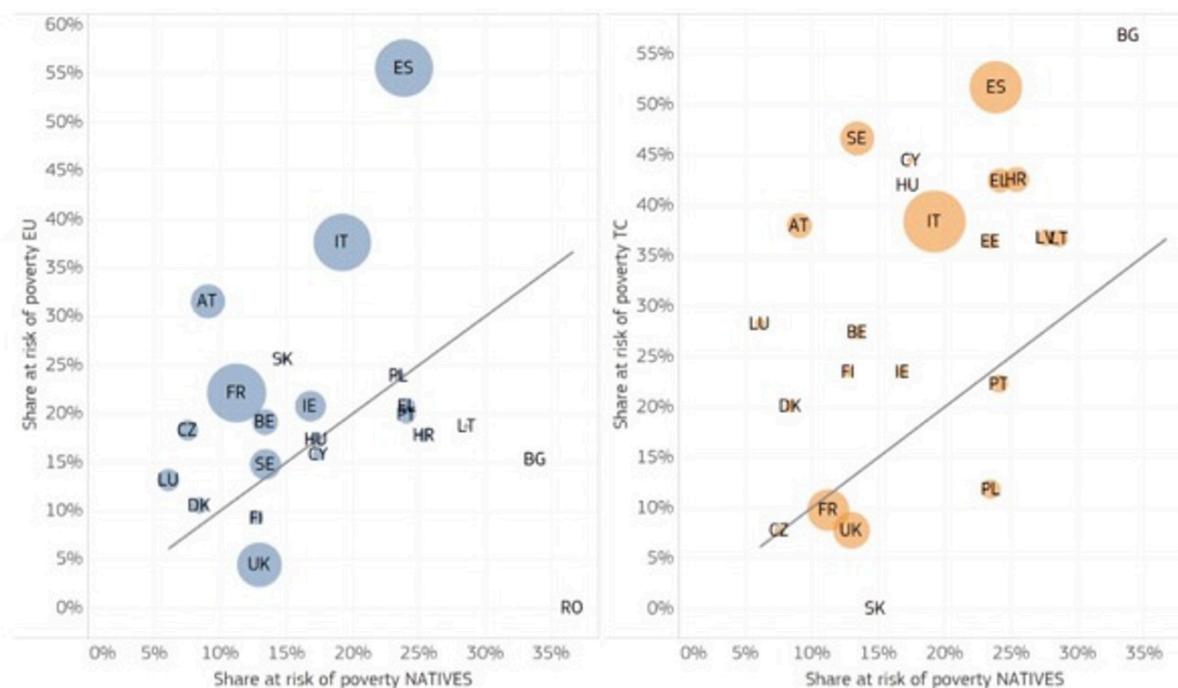


Figure 1.9 Comparison of the risk of poverty indicators between natives and migrants in rural areas, by country (2017).

Source: own elaboration of EU-SILC microdata.

Note: The more distant are the values from the diagonal, the more migrants are disadvantaged with respect to natives. The size of circles is proportional to the underlying migrants' population of a country. Figures on the left pane for Bulgaria, Latvia, Poland, Romania and Slovakia as well as on the right pane for Belgium, Bulgaria, Czechia, Hungary Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-SILC.

Agriculteurs et travailleurs migrants dans les pays du

Espagne

Les agriculteurs espagnols sont confrontés à des défis économiques en raison de la concurrence mondiale, des coûts de production élevés et de l'évolution des préférences des consommateurs. La position sociale des agriculteurs a changé avec la migration des jeunes vers les zones urbaines à la recherche de meilleures opportunités. Les travailleurs migrants du secteur agricole peuvent être confrontés à la discrimination, à des conditions de travail précaires et à un manque de représentation.

Italie

Les agriculteurs italiens sont confrontés à des difficultés économiques dues à la concurrence internationale et à l'absence de soutien gouvernemental adéquat. Le statut social des agriculteurs s'est dégradé ces dernières années et de nombreux jeunes quittent les zones rurales. Les travailleurs migrants dans l'agriculture sont souvent confrontés à des problèmes d'intégration, de discrimination et de manque de représentation.

Agriculteurs et travailleurs migrants dans les pays du consortium

France

Les agriculteurs français sont confrontés à des difficultés économiques dues à des coûts de production élevés et à une pression sur les prix. La position sociale des agriculteurs a été affectée par le déclin de la population agricole et le manque de reconnaissance de leur rôle. Les travailleurs migrants dans l'agriculture peuvent être confrontés à des problèmes d'intégration, de discrimination et de manque de représentation.

Autriche

Les agriculteurs autrichiens sont confrontés à des défis économiques liés aux coûts de production et à la concurrence mondiale. La position sociale des agriculteurs a changé et de nombreux jeunes quittent les zones rurales. Les travailleurs migrants dans l'agriculture peuvent être confrontés à des obstacles en matière d'éducation, à un manque de visibilité, à des discriminations et à un manque de représentation.

Grèce

Les agriculteurs grecs sont confrontés à des défis économiques et sociaux. Le niveau d'éducation des agriculteurs est variable et beaucoup d'entre eux n'ont qu'un niveau d'éducation primaire. Les travailleurs migrants du secteur agricole peuvent être confrontés à des problèmes d'intégration, de discrimination et de manque de représentation. La Grèce a mis en œuvre des stratégies d'intégration sociale, mais il reste des obstacles à l'amélioration de la situation économique et sociale des travailleurs migrants.

Défis et opportunités pour améliorer l'intégration des travailleurs migrants dans les équipes agricoles multiculturelles

Défis économiques et sectoriels

L'intégration des travailleurs immigrés dans l'économie et les secteurs de l'emploi présente un certain nombre de défis économiques et sectoriels dans l'UE. Certains des plus importants sont les suivants :

- **Reconnaissance des qualifications et de la formation** : Les travailleurs immigrés ont des difficultés à faire reconnaître leurs qualifications et leur formation dans le pays d'accueil, ce qui limite leur accès à des emplois qualifiés et bien rémunérés.

- **Accès à l'éducation et à la formation** : Les obstacles à l'accès à l'éducation et à la formation peuvent entraver les possibilités d'emploi et de promotion des travailleurs immigrés.

- **Discrimination et stigmatisation** : Les travailleurs migrants peuvent être victimes de discrimination et de stigmatisation sur le marché du travail, ce qui affecte leurs perspectives d'emploi et d'évolution de carrière.

- **Besoins spécifiques au secteur** : Chaque secteur du travail présente des défis spécifiques pour l'intégration des travailleurs migrants, tels que de mauvaises conditions de travail, l'absence de protection sociale ou des emplois précaires et temporaires.

- **Nécessité de politiques d'intégration** : Des politiques et des ressources sont nécessaires pour soutenir l'éducation, la formation et l'intégration sociale des travailleurs immigrés, en promouvant l'égalité des chances et en éliminant la discrimination.

- **Consommation de terres et abandon des zones rurales** : Les communautés rurales sont confrontées à des défis liés à la consommation de terres par les entreprises de construction et à l'abandon des villages par les jeunes. Les migrants pourraient contribuer à résoudre ces problèmes en trouvant des débouchés dans l'agriculture et en revitalisant les maisons abandonnées, en bénéficiant des connaissances et des traditions préservées par les résidents ruraux âgés.

- **Emploi saisonnier et stabilité financière** : Les travailleurs migrants du secteur agricole sont souvent confrontés à des emplois précaires et mal rémunérés en raison de la nature saisonnière du travail, ce qui entraîne une instabilité financière.

- **Opportunités dans la production alimentaire biologique et locale** : La demande croissante d'aliments biologiques et produits localement crée des opportunités d'emploi dans le secteur de l'agriculture, notamment dans les restaurants "de la ferme à la table", les marchés de producteurs et les initiatives d'agriculture soutenue par la communauté.

Défis personnels et culturels.

Outre les défis économiques et sectoriels, l'intégration des travailleurs immigrés dans l'UE présente également des défis personnels et culturels. Les principaux sont les suivants :

- **Adaptation à une culture différente** : Les travailleurs immigrés éprouvent des difficultés à s'adapter à une nouvelle culture, à une nouvelle langue et à un nouveau mode de vie, ce qui peut être source de stress et d'isolement social.

- **Séparation de la famille et des racines culturelles** : Les travailleurs migrants doivent souvent laisser derrière eux leur famille et leurs racines culturelles, ce qui entraîne un sentiment de perte et de solitude qui peut avoir un impact sur leur bien-être émotionnel et leur intégration.

- **Discrimination et préjugés** : Les travailleurs migrants peuvent être victimes de discriminations et de préjugés fondés sur leur appartenance ethnique, leur nationalité ou leur langue, ce qui affecte leur estime de soi et entrave leur intégration dans la société.

- **Difficultés à établir des relations sociales** : Les barrières culturelles et linguistiques peuvent empêcher les travailleurs migrants d'établir des relations sociales, ce qui a un impact sur leur

bien-être émotionnel et leur intégration dans la communauté.

- **Besoin de conserver ses racines culturelles**: Les travailleurs migrants peuvent vouloir préserver leur identité culturelle, leurs traditions et leurs coutumes, ce qui peut créer des tensions entre leur culture d'origine et la nouvelle culture dans laquelle ils se trouvent.

- **Connaissance de la langue et communication**: Les barrières linguistiques peuvent constituer un défi important, car elles ont un impact sur la capacité des migrants à communiquer avec les autres, à accéder aux services et à s'orienter dans les processus bureaucratiques.

- **Emploi et formation professionnelle** : Les travailleurs migrants peuvent rencontrer des difficultés pour trouver un emploi et obtenir la formation et les qualifications professionnelles nécessaires, ce qui peut avoir un impact sur leur intégration dans la population active.

- **Soutien social** : L'absence de réseaux de soutien social peut empêcher les travailleurs migrants de surmonter les difficultés personnelles et culturelles, ce qui risque d'aggraver leur isolement et de les empêcher d'accéder aux ressources et aux services.

Défis sociaux et professionnels.

Outre les défis économiques, sectoriels, personnels et culturels, l'intégration des travailleurs immigrés dans l'UE présente également des défis sociaux et professionnels. Les principaux sont les suivants :

- **Accès aux services de base** : Les travailleurs migrants peuvent rencontrer des difficultés pour accéder à des services essentiels tels que les soins de santé, l'éducation et le logement en raison d'obstacles culturels, linguistiques ou administratifs.

- **L'isolement social** : Les travailleurs migrants peuvent se sentir isolés et déconnectés de la société en raison des barrières linguistiques, des différences culturelles et du manque de réseaux sociaux.

- **Manque de participation à la société** : Les travailleurs migrants peuvent éprouver des difficultés à s'engager pleinement dans la société, notamment en raison des possibilités limitées de bénévolat, de participation politique et d'activités communautaires.

- **Discrimination** : Les travailleurs migrants peuvent être victimes de discrimination sur le

marché du travail, dans la société et dans leurs relations interpersonnelles en raison de leur appartenance ethnique, de leur nationalité ou de leur langue, ce qui peut entraver leur intégration sociale et professionnelle.

• **Problèmes d'intégration professionnelle :** Les travailleurs migrants peuvent rencontrer des difficultés à trouver un emploi ou à progresser dans leur carrière en raison de barrières linguistiques, d'une méconnaissance des exigences du marché du travail, d'un accès limité à l'éducation et à la formation et d'un manque de reconnaissance de leurs qualifications.

• **Travail illégal et exploitation :** Les travailleurs migrants peuvent être vulnérables à l'exploitation et s'engager dans le travail illégal, ce qui pose des risques pour leur sûreté, leur sécurité et leurs opportunités de travail en général.

• **Problèmes de santé et de sécurité :** Les travailleurs migrants du secteur agricole peuvent être confrontés à des risques professionnels, notamment à de mauvaises conditions de travail, à des mesures de sécurité inadéquates et à un manque d'accès aux services sociaux et à la protection juridique.

Opportunités d'intégration des travailleurs migrants dans les équipes multiculturelles.

Les équipes agricoles multiculturelles présentent un certain nombre d'opportunités d'intégration pour les travailleurs migrants. Voici quelques-unes des principales opportunités:

1. Favoriser la diversité culturelle : Les équipes agricoles multiculturelles peuvent favoriser la diversité culturelle et la compréhension interculturelle parmi les travailleurs. Cela peut promouvoir la tolérance et le respect mutuel et contribuer à réduire la discrimination et la stigmatisation.

2. Apprentissage des langues et compétences interculturelles : Les équipes agricoles multiculturelles permettent aux travailleurs migrants d'apprendre de nouvelles langues et de développer des compétences interculturelles. Cela leur permet d'améliorer leur capacité à communiquer et à travailler efficacement avec des personnes de cultures différentes.

3. Transfert de connaissances et de compétences : Les travailleurs migrants apportent des connaissances et des compétences précieuses aux équipes agricoles multiculturelles, ce qui améliore la productivité et l'efficacité et offre des possibilités d'apprentissage à tous les travailleurs.

4. Possibilités de leadership et de promotion: Les équipes agricoles multiculturelles peuvent

offrir des opportunités de leadership et de promotion aux travailleurs migrants, en renforçant leur estime de soi et leur confiance, et en leur ouvrant la voie de l'emploi et de la promotion économique.

5. Favoriser la cohésion sociale : Les équipes agricoles multiculturelles favorisent la cohésion sociale et le sentiment d'appartenance à une communauté parmi les travailleurs, ce qui améliore leur bien-être émotionnel et facilite leur intégration dans la société d'accueil.

6. Augmentation de la productivité et de l'efficacité : Les travailleurs migrants qualifiés et motivés contribuent à accroître la productivité et l'efficacité des secteurs agricole et rural. Cela a un impact positif sur l'économie locale et renforce la compétitivité.

7. Favoriser l'innovation et l'esprit d'entreprise: Les travailleurs migrants apportent des compétences et des expériences diverses, ce qui favorise l'innovation et l'esprit d'entreprise dans les zones rurales. Cela permet de diversifier l'économie et de créer de nouvelles opportunités d'emploi et de croissance.

8. Augmentation de la demande de services et de biens : Les travailleurs migrants génèrent une demande accrue de services et de biens dans les

zones rurales, ce qui a un impact positif sur l'économie locale et crée des opportunités d'emploi dans les secteurs non agricoles.

9. Inclusion sociale : L'arrivée de travailleurs migrants favorise l'inclusion sociale dans les zones rurales, en encourageant l'interaction et la compréhension entre les différentes cultures et communautés.

10. Stabilisation de la population : Les travailleurs migrants contribuent à stabiliser la population dans les zones rurales en créant des emplois et en améliorant les conditions de vie et de travail. Ils luttent ainsi contre le dépeuplement et contribuent au développement durable.

11. Amélioration des services publics : Les travailleurs migrants contribuent à améliorer la qualité et l'accessibilité des services publics dans les zones rurales, notamment l'éducation, les soins de santé et les transports. Cela améliore la qualité de vie et attire de nouveaux résidents.

12. Encourager la coopération et le bénévolat : Les travailleurs migrants encouragent la coopération et le bénévolat dans les zones rurales, ce qui favorise le sens de la communauté et la solidarité entre les résidents.

13. Comblent les pénuries de main-d'œuvre : L'embauche de travailleurs migrants permet de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur agricole, d'assurer la continuité des opérations et d'améliorer la productivité et l'efficacité.

14. Réduction des coûts de main-d'œuvre : Les travailleurs migrants acceptent souvent des salaires plus bas, ce qui réduit les coûts de main-d'œuvre pour les agriculteurs. La rentabilité et la compétitivité s'en trouvent améliorées.

15. Flexibilité accrue de la main-d'œuvre : La volonté des travailleurs migrants de faire des heures supplémentaires ou d'effectuer des rotations accroît la flexibilité de la main-d'œuvre, ce qui permet aux agriculteurs de s'adapter aux besoins du marché et d'améliorer l'efficacité de la production.

16. Potentiel de croissance économique : L'embauche de travailleurs migrants contribue à la croissance économique des communautés ru-

rales, en créant des emplois et en augmentant la demande de services et de biens.

17. Augmentation de la collecte des impôts : L'augmentation de la population immigrée dans les zones rurales accroît les recettes fiscales par le biais de l'impôt sur le revenu, de l'impôt sur la consommation et d'autres taxes connexes.

18. Augmentation de la consommation de services et de biens : La croissance de la population immigrée stimule la consommation de services et de biens, générant des revenus supplémentaires pour les entreprises locales et augmentant les recettes fiscales.

19. Création de nouveaux emplois : L'afflux de travailleurs migrants contribue à la création d'emplois, apportant des revenus supplémentaires aux particuliers, aux entreprises et aux entités publiques par le biais des impôts.

20. Obtenir des financements supplémentaires : L'augmentation de la population immigrée peut attirer des sources de financement européennes et autres pour des projets et des programmes visant à l'intégration et au développement rural.

21. Soutien des organisations non gouvernementales : Un nombre croissant d'organisations non gouvernementales se consacrent à l'aide aux migrants, en leur fournissant un soutien et des ressources pour leur intégration dans la société et sur le marché du travail.

22. Soutien linguistique : De nombreux pays ont mis en place des programmes de soutien linguistique pour les migrants, proposant des cours de langue et une assistance pour aider à combler le fossé linguistique et améliorer la communication avec la communauté locale.

23. Groupements d'employeurs : Les employeurs des zones rurales forment souvent des groupes pour faciliter l'embauche de travailleurs saisonniers. Ces groupes rationalisent le processus, permettant aux agriculteurs d'accéder à un réservoir de travailleurs et garantissant une expérience d'emploi plus harmonieuse tant pour les employeurs que pour les employés.

24. Initiatives sociales des employeurs : Les employeurs s'impliquent de plus en plus dans la

création de liens et de moments sociaux avec leurs travailleurs. Ils fournissent de la nourriture et des boissons pendant les pauses et organisent des événements sociaux pour favoriser un sentiment de communauté parmi les travailleurs et la population locale.

25. Sensibilisation et acceptation : Les employeurs sont de plus en plus conscients de la nécessité d'avoir des travailleurs étrangers pour soutenir leurs activités. Cela a conduit à une meilleure acceptation des migrants au sein des communautés locales, réduisant ainsi le racisme et la xénophobie.

26. Accès à la formation : Les migrants peuvent accéder à des programmes de formation qui mettent l'accent sur la sécurité au travail et proposent un enseignement professionnel adapté à des secteurs et des spécialités spécifiques. Ces programmes aident les migrants à acquérir les aptitudes et les compétences nécessaires à l'emploi et à l'évolution de leur carrière.

27. Collaboration avec les associations locales : Les agriculteurs et les employeurs collaborent avec les associations et les organisations locales qui soutiennent les migrants, travaillant ensemble pour relever les défis et fournir une assistance aux travailleurs migrants.

28. Développement personnel et professionnel : Les travailleurs migrants ont la possibilité de s'épanouir sur le plan personnel et professionnel grâce à des programmes de formation et de développement des compétences. Cela leur permet d'améliorer leur employabilité et de contribuer au succès des exploitations agricoles.

29. Possibilités de financement européen : L'augmentation de la population immigrée dans les zones rurales peut ouvrir des possibilités d'accès aux fonds européens et à d'autres sources de financement. Ces fonds peuvent être utilisés pour soutenir les efforts d'intégration et promouvoir le développement des zones rurales.

30. Amélioration de la cohésion sociale : La présence de travailleurs migrants peut contribuer à améliorer la cohésion sociale au sein des communautés rurales, car des personnes d'horizons différents se rencontrent, interagissent et nouent des relations.

31. Promouvoir les échanges culturels : L'intégration des travailleurs migrants offre des possibilités d'échanges culturels et d'apprentissage mutuel entre différentes communautés, favorisant la compréhension et l'appréciation de cultures diverses.

32. Innovation et adaptation : Les travailleurs migrants apportent des perspectives et des idées nouvelles dans les zones rurales, favorisant l'innovation et l'adaptation aux nouvelles pratiques et technologies agricoles.

33. Le développement durable : La présence de travailleurs migrants peut contribuer au développement durable des zones rurales en fournissant une main-d'œuvre qui soutient les activités agricoles et stimule les économies locales.

34. Diversité et créativité accrues : La diversité des origines et des expériences des travailleurs migrants enrichit les communautés rurales, en favorisant la créativité et en offrant de nouvelles perspectives sur les pratiques agricoles et les traditions locales.

35. Amélioration des services sociaux : L'afflux de travailleurs migrants peut entraîner une amélioration des services sociaux dans les zones rurales, car la demande en matière de soins de santé, d'éducation, de transport et d'autres services essentiels est plus importante.

36. Préservation de la culture : Les travailleurs migrants peuvent contribuer à la préservation des traditions locales et du patrimoine culturel en partageant leurs propres pratiques et connaissances culturelles, enrichissant ainsi le tissu culturel des communautés rurales.

37. Mobilité sociale : L'intégration des travailleurs migrants peut offrir des possibilités de mobilité sociale ascendante, car les individus et les familles peuvent améliorer leurs conditions de vie et leurs perspectives économiques grâce aux possibilités d'emploi et d'éducation dans les zones rurales.

38. Augmentation de la diversité de la main-d'œuvre : L'embauche de travailleurs migrants apporte de la diversité à la main-d'œuvre agricole, favorisant un marché du travail plus inclusif et représentatif qui reflète la nature multiculturelle de la société.

39. Promouvoir les liens entre les zones rurales et urbaines : La présence de travailleurs migrants dans les zones rurales peut renforcer les liens et les interactions entre les zones rurales et urbaines, en favorisant l'échange d'idées, de ressources et d'opportunités économiques.

40. Programmes d'échanges culturels : Les initiatives qui encouragent les programmes d'échanges culturels entre les travailleurs migrants et les résidents locaux peuvent faciliter la compréhension, le respect et la coopération, en faisant tomber les barrières et en renforçant les communautés.

41. Programmes d'intégration sociale : Les gouvernements et les organisations peuvent mettre en œuvre des programmes d'intégration sociale qui offrent un soutien et des ressources aux travailleurs migrants, en les aidant à s'adapter aux aspects sociaux et culturels de leur nouvelle communauté.

42. Programmes de mentorat : La mise en place de programmes de tutorat dans le cadre desquels des agriculteurs expérimentés ou des membres de la communauté peuvent encadrer et guider les travailleurs migrants peut faciliter leur intégration et leur fournir des conseils et un soutien précieux.

43. Accès aux services financiers : Veiller à ce que les travailleurs migrants aient accès à des services financiers tels que les services bancaires, les comptes d'épargne et la microfinance peut leur permettre de gérer efficacement leurs finances et d'acquérir une stabilité économique.

44. Initiatives de développement communautaire : L'engagement des travailleurs migrants dans des initiatives de développement communautaire, telles que la participation à des événements locaux, le bénévolat et la contribution à des projets communautaires, peut favoriser un sentiment d'appartenance et une participation active.

45. L'égalité des sexes et l'autonomisation : La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des travailleurs migrants, en garantissant l'égalité d'accès aux ressources, aux opportunités et aux processus de prise de décision, peut créer un environnement de travail plus inclusif et équitable.

46. Formation à la sensibilisation culturelle : L'organisation d'une formation de sensibilisation culturelle à l'intention des travailleurs migrants et des résidents locaux peut améliorer la compréhension, promouvoir le respect de la diversité et prévenir les malentendus ou les conflits.

47. Soutien à la santé et au bien-être : L'offre d'un soutien complet en matière de santé et de bien-être, y compris l'accès aux services de santé, les ressources en matière de santé mentale et les initiatives visant à concilier vie professionnelle et vie privée, peut contribuer au bien-être général des travailleurs migrants.

48. Possibilités de mise en réseau : Faciliter les possibilités de mise en réseau pour les travailleurs migrants dans le secteur agricole, telles que les événements sectoriels, les conférences et les associations professionnelles, peut les aider à établir des relations précieuses et à étendre leurs réseaux professionnels.

49. Reconnaissance des contributions : Reconnaître et célébrer les contributions des travailleurs migrants au secteur agricole et aux communautés rurales par des prix, des reconnaissances publiques et des événements d'appréciation peut renforcer leur sentiment d'appartenance et de valeur.

50. Le plaidoyer politique : S'engager dans la défense des politiques pour promouvoir des politiques inclusives et favorables aux migrants aux niveaux local, régional et national peut créer un environnement favorable aux travailleurs migrants et faciliter leur intégration dans le secteur agricole et les communautés rurales.

Opportunités pour l'agriculture et les zones rurales.

Les possibilités d'attirer et d'embaucher des travailleurs migrants dans les zones rurales et le secteur agricole de l'Union européenne sont multiples. Ces opportunités découlent des différents défis et facteurs que nous avons examinés jusqu'à présent.

Tout d'abord, la présence de travailleurs migrants répond au problème persistant des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur agricole et les zones rurales de l'Union européenne. En comblant ces lacunes, ils assurent la continuité des opérations agricoles et préviennent les perturbations de la production et de l'approvisionnement en denrées alimentaires.

En outre, l'attraction des travailleurs migrants contribue à la croissance économique et au développement des zones rurales. Leur emploi crée des opportunités de travail, stimule les entreprises locales et augmente la demande de biens et de services, ce qui profite à l'économie globale de la région. Outre les avantages économiques, la présence de travailleurs migrants favorise la diversité culturelle et les échanges interculturels. La diversité de leurs origines, de leurs langues et de leurs traditions enrichit le tissu social et favorise la compréhension interculturelle, la tolérance et le respect mutuel entre les membres de la communauté.

Les travailleurs migrants apportent également des connaissances, des compétences et des expériences précieuses en matière de pratiques et de techniques agricoles. Leur intégration dans les zones rurales facilite le transfert de ces compétences aux agriculteurs locaux, ce qui conduit à l'innovation, à l'amélioration de la productivité et à l'adoption de pratiques agricoles durables.

En outre, l'attraction des travailleurs migrants permet de répondre au problème pressant de l'exode rural. En augmentant la population et en apportant de la vitalité aux communautés rurales, ils contribuent à la régénération des économies, des infrastructures et des services locaux.

L'intégration des travailleurs migrants dans les communautés rurales favorise l'inclusion sociale et l'engagement communautaire. Elle offre des possibilités de collaboration, de bénévolat et de création de liens sociaux, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance et la cohésion sociale au sein de la communauté.

Leur présence stimule également l'esprit d'entreprise et le développement commercial dans les

zones rurales. Les travailleurs migrants peuvent créer leur propre entreprise agricole ou contribuer à la croissance et à la diversification des entreprises existantes, ce qui favorise l'innovation et génère des opportunités économiques.

L'échange de langues et de cultures entre les travailleurs migrants et la population locale est bénéfique pour les deux parties. Des cours de langue et des activités interculturelles peuvent être mis en place pour faciliter la communication, l'intégration et la compréhension mutuelle.

Les travailleurs migrants apportent souvent de leur pays d'origine des connaissances et une expérience en matière de pratiques agricoles durables. Leur implication dans le secteur agricole favorise l'adoption de méthodes respectueuses de l'environnement, contribuant ainsi à la durabilité et à la résilience des communautés rurales.

La présence de travailleurs migrants d'origines et de cultures diverses ouvre la voie à de nouveaux marchés et à de nouvelles possibilités d'exportation. Leur connaissance des marchés internationaux et des préférences des consommateurs peut aider les entreprises rurales à élargir leur champ d'action et à accroître leur compétitivité.

L'intégration des travailleurs migrants dans le secteur agricole peut favoriser la collaboration en matière de recherche et d'innovation. Ils peuvent contribuer à des projets de recherche, à l'échange de connaissances et à des avancées technologiques, favorisant ainsi le progrès et l'amélioration des pratiques agricoles.

En outre, la présence de travailleurs migrants peut renforcer les services sociaux dans les zones rurales, tels que les soins de santé, l'éducation et les transports publics. L'augmentation de la population et de la demande de services entraîne une amélioration des infrastructures et de l'accès aux équipements essentiels, tant pour les migrants que pour les résidents locaux.

Les initiatives visant à attirer et à intégrer les travailleurs migrants dans les zones rurales peuvent bénéficier d'un financement et d'un soutien européens. Les programmes et subventions de l'UE fournissent des ressources pour la formation, le développement d'infrastructures et les projets communautaires qui facilitent l'intégration et le bien-être des travailleurs migrants.

La vitalité culturelle des zones rurales est renforcée

par la présence de travailleurs migrants. Les festivals, les célébrations et les événements culturels qui mettent en valeur la diversité et les traditions des différentes communautés créent un environnement rural dynamique et inclusif.

Enfin, la contribution des travailleurs migrants aux systèmes de protection sociale, par leur participation au marché du travail et le paiement de taxes, renforce ces systèmes et profite à la fois aux migrants et à la société dans son ensemble.

L'attraction et l'embauche de travailleurs migrants dans les zones rurales et le secteur agricole de l'Union européenne offrent un large éventail d'opportunités. Ces opportunités englobent la croissance économique, la diversité culturelle, le transfert de connaissances, l'inclusion sociale,

l'esprit d'entreprise, la durabilité, l'expansion des marchés, la collaboration en matière de recherche, le développement des infrastructures, le financement européen, la vitalité culturelle et le renforcement des systèmes de protection sociale. Saisir ces opportunités peut conduire à des communautés rurales prospères, à des secteurs agricoles résilients et à un progrès socio-économique global...

Former des équipes agricoles multiculturelles

Le rôle de l'agriculteur et les principes de gestion d'une équipe multiculturelle.

Le rôle de l'agriculteur dans la gestion d'une équipe multiculturelle est très important, car il peut influencer l'efficacité et le succès de l'équipe et de l'exploitation agricole dans son ensemble. Parmi les principaux rôles que l'agriculteur peut jouer, on peut citer les suivants :

- **Mentorat** : L'agriculteur doit proposer un mentorat et un soutien aux travailleurs de cultures différentes, en particulier à ceux qui ont moins d'expérience ou de compétences. Cela peut contribuer à améliorer l'efficacité de l'équipe et la qualité du travail.

- **Leadership** : L'agriculteur doit diriger efficacement son équipe, en fixant des objectifs clairs et en fournissant un retour d'information constructif. Cela peut contribuer à améliorer la motivation et l'engagement des travailleurs, ainsi que l'efficacité et la qualité du travail.

- **Créer un environnement de travail ouvert à tous** : L'agriculteur doit s'efforcer de créer un environnement de travail inclusif qui favorise la collaboration mutuelle, le respect et la tolérance. Cela peut contribuer à créer un sentiment de communauté parmi les travailleurs de différentes cultures et à améliorer l'efficacité de l'équipe.

- **Encourager une communication efficace** : L'agriculteur doit encourager une communication efficace entre les travailleurs de cultures différentes et veiller à ce que chacun comprenne

les tâches et les responsabilités des autres. Cela permet d'éviter les malentendus et d'améliorer l'efficacité et la qualité du travail.

- **Promouvoir le partage des connaissances**: L'agriculteur peut encourager l'échange de connaissances et de compétences entre des travailleurs de cultures différentes. Cela peut contribuer à améliorer l'efficacité de l'équipe et à accroître la diversité des compétences dans l'exploitation agricole.

- **Assurer l'éducation et la formation** : L'agriculteur peut proposer une formation et un enseignement aux travailleurs de cultures différentes afin de les aider à améliorer leurs compétences et leurs connaissances. Cela peut améliorer l'efficacité de l'équipe et la qualité du travail.

- **Traiter tous les travailleurs sur un pied d'égalité** : L'agriculteur doit traiter tous les travailleurs de la même manière et avec respect, quelle que soit leur origine culturelle ou ethnique. Cela peut contribuer à créer un environnement de travail juste et équitable qui favorise la motivation et l'engagement des travailleurs.

L'agriculteur doit suivre un certain nombre de principes pour gérer efficacement une équipe multiculturelle dans l'exploitation agricole. Voici quelques-uns de ces principes :

- **Respect de la diversité culturelle** : L'agriculteur doit respecter et valoriser la diversité culturelle des travailleurs et être ouvert à l'apprentissage des différentes cultures représentées dans l'équipe.

- **Une communication efficace** : L'agriculteur doit veiller à ce que la communication soit efficace entre les travailleurs et doit être clair et concis lorsqu'il donne des instructions et des informations en retour.

- **L'égalité de traitement** : L'agriculteur doit traiter tous les travailleurs de manière égale et équitable, quelle que soit leur origine culturelle ou ethnique.

- **Gestion des conflits** : L'agriculteur doit être capable d'identifier et de gérer équitablement et efficacement les conflits qui peuvent survenir entre des travailleurs de cultures différentes.

- **Promotion de la coopération** : L'agriculteur doit encourager la coopération entre les travailleurs de cultures différentes et promouvoir le partage des connaissances et des compétences.

- **Éducation et formation** : L'agriculteur doit assurer l'éducation et la formation des travailleurs issus de cultures différentes afin de les aider à améliorer leurs compétences et leurs connaissances, et d'accroître ainsi l'efficacité de l'équipe.

- **Flexibilité** : L'agriculteur doit faire preuve de souplesse dans son approche de la gestion et être prêt à s'adapter aux besoins et aux préférences des travailleurs de différentes cultures.

- **Sensibilisation** : L'agriculteur doit être conscient des différences culturelles qui existent au sein de l'équipe et être capable de s'y adapter. Il doit notamment être conscient des différents styles de communication, des valeurs et des croyances culturelles, ainsi que des normes sociales.

- **Empathie** : l'agriculteur doit faire preuve d'empathie à l'égard des travailleurs de cultures différentes, en cherchant à comprendre leurs points de vue et leurs perspectives. Cela peut contribuer à créer un environnement de travail positif et à favoriser la collaboration entre les travailleurs.

Rôle/attitudes que les travailleurs nationaux peuvent adopter pour faciliter l'intégration.

Les travailleurs nationaux d'une équipe agricole multiculturelle ont également un rôle important à jouer pour faciliter l'intégration de leurs collègues migrants. Voici quelques attitudes et comportements qu'ils peuvent adopter :

- **Montrer de l'intérêt et de la curiosité pour les autres cultures** : Les travailleurs nationaux peuvent montrer de l'intérêt et de la curiosité pour les cultures de leurs collègues migrants et être prêts à apprendre d'eux.

- **Faire preuve de patience et de compréhension** : Les travailleurs nationaux peuvent faire preuve de patience et de compréhension à l'égard de leurs collègues immigrés qui peuvent éprouver des difficultés à s'adapter à une nouvelle culture et à un nouvel environnement de travail.

- **Offrir de l'aide et du soutien** : Les travailleurs nationaux peuvent apporter leur aide et leur soutien

à leurs collègues migrants dans des domaines tels que la communication, l'adaptation au travail et la vie dans la communauté locale.

- **Éviter la discrimination et le racisme** : Les travailleurs nationaux devraient éviter la discrimination et le racisme à l'égard de leurs collègues migrants et les traiter avec respect et dignité.

- **Encourager la coopération et l'inclusion** : Les travailleurs nationaux peuvent encourager la coopération et l'intégration au sein de l'équipe, en favorisant le partage des connaissances et des compétences et en veillant à ce que tous les travailleurs se sentent valorisés et respectés.

Rôle/attitudes que les travailleurs migrants peuvent adopter pour faciliter leur intégration.

Les travailleurs migrants ont également un rôle important à jouer pour faciliter leur propre intégration dans des équipes agricoles multiculturelles. Voici quelques attitudes et comportements qu'ils peuvent adopter :

- **Montrer de l'intérêt pour la culture locale** : Les travailleurs migrants peuvent montrer de l'intérêt et du respect pour la culture locale, en essayant d'apprendre et de s'adapter aux coutumes et aux valeurs de la communauté.
- **Apprendre la langue locale** : Les travailleurs migrants peuvent apprendre la langue locale afin d'améliorer la communication avec leurs collègues de travail et la communauté locale.
- **Être proactif et collaboratif** : Les travailleurs migrants peuvent être proactifs et collaboratifs au travail, en se portant volontaires pour aider leurs collègues et partager leurs connaissances et leurs compétences.
- **Accepter les différences culturelles** : Les travailleurs migrants peuvent accepter et respecter les différences culturelles de leurs collègues de travail et faire preuve de tolérance à l'égard des différences culturelles qui peuvent survenir.
- **Participer à des activités sociales** : Les travailleurs migrants peuvent participer à des activités sociales et culturelles au sein de la communauté locale, ce qui peut les aider à s'intégrer et à nouer des liens avec des personnes d'origines culturelles différentes.

Principes de coexistence qui devraient régir les équipes multiculturelles.

Les équipes multiculturelles doivent être régies par des principes de coexistence qui favorisent l'harmonie, la coopération et le respect mutuel entre les travailleurs de cultures différentes. Ces principes sont notamment les suivants

- **Le respect** : Les travailleurs issus de cultures différentes doivent respecter les différences culturelles, les opinions et les croyances de leurs collègues.
- **Tolérance** : Les travailleurs issus de cultures différentes doivent faire preuve de tolérance à l'égard des différences culturelles et s'efforcer de comprendre les perspectives et les points de vue de leurs collègues.
- **Une communication efficace** : Les travailleurs issus de cultures différentes doivent communiquer efficacement, en veillant à ce que chacun comprenne les instructions et les tâches qui lui sont assignées.
- **Collaboration** : Les travailleurs issus de cultures différentes doivent collaborer au travail, en partageant leurs connaissances et leurs compétences pour atteindre des objectifs communs.
- **Flexibilité** : Les travailleurs issus de cultures différentes doivent être flexibles et prêts à s'adapter aux différences culturelles et aux changements dans l'environnement de travail.
- **Empathie** : Les travailleurs issus de cultures différentes doivent faire preuve d'empathie envers les autres, en cherchant à comprendre leurs points de vue et leurs besoins.
- **L'égalité** : Les travailleurs issus de cultures différentes doivent être traités de manière égale et équitable, quelle que soit leur origine culturelle ou ethnique.

Outils et fonctionnalités pour la gestion/communication des employeurs avec les travailleurs migrants mobiles.

Plusieurs outils peuvent être utilisés pour la gestion et la communication entre les employeurs agricoles et les travailleurs migrants. Voici quelques-uns de ces outils :

- **Plateformes de gestion de la main-d'œuvre :**

AgriShift et Agrismart sont des exemples de plateformes de gestion de la main-d'œuvre dans l'agriculture. Ces plateformes permettent aux employeurs agricoles de gérer le recrutement et le suivi des performances des travailleurs migrants, ainsi que la communication avec eux.

- **Applications mobiles :** FarmLead et AgriSync sont des exemples d'applications mobiles qui peuvent être utilisées pour la communication et le suivi des travailleurs migrants. Ces applications permettent aux employeurs agricoles d'envoyer des messages et de recevoir des mises à jour de la part des travailleurs migrants, ainsi que de fournir des informations importantes sur l'exploitation agricole et les conditions de travail.

- **Les réseaux sociaux :** Facebook et WhatsApp sont des exemples de réseaux sociaux qui peuvent être utilisés pour communiquer avec les travailleurs migrants. Ces réseaux sociaux permettent aux employeurs agricoles d'envoyer des messages et de partager des informations importantes avec les travailleurs migrants, ainsi que d'encourager l'engagement et l'interaction.

- **Outils de traduction :** Google Translate et Microsoft Translator sont des exemples d'outils de traduction qui peuvent être utilisés. Ces outils permettent aux entrepreneurs agricoles de surmonter les barrières linguistiques et de communiquer avec les

travailleurs migrants dans leur langue maternelle.

- **Formation et éducation :** Parmi les exemples de formation et d'éducation qui peuvent être proposés aux travailleurs migrants, citons les programmes de formation sur la sécurité au travail, les bonnes pratiques agricoles et l'utilisation des machines agricoles. Ces programmes peuvent aider les travailleurs migrants à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour effectuer leur travail de manière efficace.

- **Bulletins d'information :** Le Boletín Agrario du ministère espagnol de l'agriculture et de la pêche, de l'alimentation et de l'environnement et le Bulletin agricole de l'Union européenne sont des exemples de bulletins d'information qui peuvent être utilisés pour fournir des informations importantes aux travailleurs migrants. Ces bulletins peuvent fournir des informations pertinentes sur l'exploitation agricole, les conditions de travail et les événements importants.

- **Réunions et séances d'information :** Parmi les exemples de réunions et de séances de retour d'information, on peut citer les réunions hebdomadaires pour discuter des progrès et des problèmes de l'exploitation agricole, ainsi que les séances de retour d'information individuelles pour fournir un retour d'information et encourager une communication ouverte et efficace.

Un outil de communication et de collaboration ouvert basé sur le web pour les équipes agricoles multiculturelles devrait avoir plusieurs fonctionnalités pour assurer une communication et une collaboration efficaces et efficientes. Voici quelques-unes des fonctionnalités importantes qui pourraient être incluses :

- **Chat en temps réel :** Une fonctionnalité de chat en temps réel permettrait aux travailleurs d'échanger des messages instantanés, ce qui pourrait améliorer la communication et la collaboration au sein de l'équipe.

- **Calendrier partagé :** Une fonctionnalité de calendrier partagé permettrait aux travailleurs de

voir les horaires de travail des uns et des autres, ce qui pourrait faciliter l'organisation de réunions et de tâches en collaboration.

- **Partage de fichiers :** Une fonctionnalité de partage de fichiers permettrait aux travailleurs de partager des documents importants, tels que des

manuels d'utilisation, des rapports de sécurité, des vidéos d'instruction, etc.

• **Traduction automatique** : Une fonctionnalité de traduction automatique permettrait aux travailleurs issus de milieux culturels différents de communiquer dans leur langue maternelle et de traduire les messages en temps réel pour que les autres puissent les comprendre.

• **Forum de discussion** : Une fonctionnalité de forum de discussion permettrait aux travailleurs d'afficher des questions et des réponses, de partager des idées et de discuter de sujets pertinents.

• **Vidéoconférence** : Une fonctionnalité de vidéoconférence permettrait aux travailleurs de communiquer face à face en ligne, ce qui pourrait améliorer la communication et la compréhension.

• **Enquêtes et questionnaires** : Une fonctionnalité d'enquête et de questionnaire permettrait aux employeurs de recueillir rapidement et efficacement des informations et des avis auprès des travailleurs.

• **Planification des tâches** : Une fonctionnalité de planification des tâches permettrait aux employeurs d'assigner des tâches et de suivre leur progression, ce qui pourrait améliorer l'organisation et la productivité.

Outre les fonctionnalités mentionnées ci-dessus, un outil de communication et de collaboration ouvert basé sur le web pour les équipes agricoles multiculturelles peut également mettre en œuvre d'autres fonctionnalités importantes au niveau de l'orientation, de la formation et de l'éthique. Certaines de ces fonctionnalités peuvent être les suivantes

• **Orientation et informations sur l'emploi** : Une section d'orientation qui fournit des informations utiles aux travailleurs migrants, telles que le type de travail qu'ils effectueront, les attentes de l'employeur, les droits du travail et les règles de sécurité.

• **Cours de formation** : Une section de formation offrant des cours en ligne sur des sujets pertinents, tels que la sécurité au travail, les compétences linguistiques et culturelles et les bonnes pratiques agricoles.

• **Guide de l'éthique et des valeurs** : Une section présentant les valeurs et les principes éthiques attendus des travailleurs et des employeurs, y compris l'égalité, le respect mutuel, la tolérance et la responsabilité sociale.

• **Conseils d'adaptation culturelle** : Une section fournissant des conseils et des orientations sur

• **Gestion des offres d'emploi** : Une section où les employeurs peuvent publier des offres d'emploi, en précisant les détails du poste et les conditions à remplir pour postuler.

• **Gestion des candidatures** : Une section où les travailleurs peuvent publier leurs demandes d'emploi, en précisant leur expérience et leurs compétences, ainsi que les postes qu'ils recherchent.

• **Système de recrutement en ligne** : Fonctionnalité permettant aux employeurs de recruter des travailleurs migrants en ligne, y compris la création et la signature de contrats.

• **Gestion des contrats** : Une section où les employeurs et les travailleurs peuvent consulter et gérer leurs contrats en ligne, y compris les détails sur le salaire, les heures de travail et les responsabilités.

• **Notifications automatiques** : Une fonctionnalité qui envoie des notifications automatiques aux travailleurs et aux employeurs concernant les nouvelles offres d'emploi, les mises à jour de contrats et d'autres changements importants dans l'exploitation agricole.

• **Évaluation des performances** : Une section où les employeurs peuvent évaluer les performances des travailleurs migrants, en fournissant un retour d'information et des possibilités d'amélioration.

l'adaptation à une nouvelle culture, tels que les normes de comportement et l'étiquette culturelle.

• **Ressources de soutien** : Une section fournissant des informations et des ressources de soutien, telles que des services de conseil et de soutien émotionnel, des soins médicaux et une aide juridique.

• **Informations sur les droits du travail** : Une section informant les travailleurs migrants de leurs droits en matière de travail et des ressources à leur disposition s'ils ont besoin d'une assistance juridique.

• **Contacts en cas d'urgence** : Une section fournissant une liste de contacts en cas d'urgence, tels que les numéros de téléphone de la police, des pompiers et des services médicaux d'urgence.

Cadre législatif européen

Au niveau de l'Union européenne, il existe plusieurs règlements et directives qui traitent des questions liées à la migration, aux relations de travail, à la discrimination et à l'intégration des travailleurs migrants et des citoyens. Voici quelques-uns des principaux textes législatifs :

- Directive 2003/109/CE relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée : Cette directive établit un cadre pour le statut des ressortissants de pays tiers qui résident légalement dans un État membre pendant une longue période. Elle prévoit des droits et des garanties similaires à ceux des citoyens de l'UE en termes d'emploi, d'éducation, de sécurité sociale et d'autres aspects.
- Directive 2004/38/CE relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres : Cette directive établit les droits de libre circulation et de séjour des citoyens de l'UE et des membres de leur famille sur le territoire des États membres. Elle garantit l'égalité de traitement en termes d'emploi, d'éducation, de sécurité sociale et d'autres aspects.
- Directive 2006/54/CE relative à l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail : Cette directive traite de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi et interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de promotion et de formation professionnelle.
- Directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale : cette directive interdit la discrimination raciale et ethnique dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de l'accès aux biens et aux services, de la sécurité sociale et dans d'autres domaines. Elle établit un cadre pour prévenir et combattre la discrimination raciale et promouvoir l'égalité de traitement.
- Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : Cette directive établit un cadre pour prévenir la discrimination dans l'emploi fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle garantit l'égalité de traitement en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail et de questions connexes.
- Directive 2011/98/UE relative aux procédures de délivrance de visas et de titres de séjour de longue durée : Cette directive établit des normes et des procédures pour la délivrance de visas et de titres de séjour de longue durée aux ressortissants de pays tiers. Elle établit des critères pour l'admission et le séjour des migrants et promeut l'intégration des migrants.

Dans le cadre du travail de l'Union européenne, plusieurs règlements régissent les relations de travail dans les entreprises. Voici quelques-uns des principaux règlements :

- Directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail : Cette directive fixe des règles relatives à la durée maximale du travail, aux périodes de repos et aux congés annuels. Elle garantit la protection des droits des travailleurs en matière de temps de travail et de périodes de repos.
- Directive 2001/23/CE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises ou d'établissements : Cette directive assure la protection des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises ou d'établissements. Les droits et conditions d'emploi acquis par les travailleurs doivent être respectés et maintenus par le nouvel employeur.

- La directive 2002/14/CE établit un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs dans l'Union européenne : Cette directive établit le droit des travailleurs à être informés et consultés sur les questions importantes affectant leurs intérêts dans l'entreprise. Elle encourage la participation des travailleurs à la prise de décision et garantit le droit à l'information et à la consultation.

- Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : Cette directive, en plus de traiter de la discrimination, interdit également la discrimination dans l'emploi fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle établit un cadre pour garantir l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

- Directive 2006/54/CE relative à l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail : Cette directive prévoit l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, y compris l'égalité de rémunération et l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe. Elle promeut l'égalité des chances et la non-discrimination entre les hommes et les femmes dans l'emploi.

Les réglementations sociales et du travail concernant la circulation des citoyens migrants dans l'Union européenne régissent un certain nombre d'aspects importants. Vous trouverez ci-dessous une liste et un résumé des principaux aspects couverts par ces règlements :

- **Circulation et séjour** : Les règlements définissent les procédures et les exigences relatives à la circulation et au séjour des citoyens migrants dans les pays de l'UE. Il s'agit notamment d'obtenir des visas, des permis de séjour, des permis de travail et d'autres documents nécessaires pour entrer et séjourner légalement dans un pays de l'UE.

- **L'égalité de traitement** : Les réglementations garantissent l'égalité de traitement entre les citoyens migrants et les ressortissants des pays de l'UE en termes d'emploi, de conditions de travail, de sécurité sociale, d'accès au logement, d'éducation et d'autres droits et avantages sociaux. La discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine ethnique est interdite.

- **Droits du travail** : La réglementation protège les droits du travail des citoyens migrants, notamment le salaire minimum, la durée maximale du travail, la santé et la sécurité au travail, la protection contre les licenciements injustifiés et l'accès à la formation professionnelle.

- **Reconnaissance des qualifications** : Les règlements établissent des procédures pour la reconnaissance des qualifications professionnelles des

ressortissants migrants, ce qui facilite leur accès à l'emploi dans un pays de l'UE. Cela garantit que les qualifications obtenues dans un pays sont reconnues dans d'autres pays de l'UE.

- **Regroupement familial** : Les règlements prévoient des droits et des procédures pour le regroupement familial des ressortissants migrants. Ils définissent les exigences et les conditions permettant aux migrants de faire venir les membres de leur famille proche pour résider avec eux dans le pays d'accueil.

- **Nationalité et citoyenneté** : Les règlements traitent également de l'acquisition de la nationalité et de la citoyenneté d'un pays de l'UE par les citoyens migrants. Ils définissent les critères et les procédures de naturalisation et d'obtention de la citoyenneté d'un pays de l'UE.

- **Intégration** : Les règlements promeuvent l'intégration des citoyens migrants dans la société et la communauté locale. Ils encouragent la participation à la vie sociale, culturelle et civique du pays d'accueil, ainsi que l'accès à l'éducation, à la formation et aux services de soutien pour faciliter l'intégration.

Il s'agit là de quelques-uns des principaux aspects régis par les réglementations sociales et du travail relatives à la circulation des citoyens migrants dans l'Union européenne. Il est important de garder à l'esprit que les réglementations spécifiques peuvent varier d'un État membre à l'autre et qu'il est nécessaire de consulter la législation nationale et européenne applicable pour obtenir des informations détaillées et actualisées.

| Gestion des migrations

La Commission européenne aide les pays de l'UE à élaborer et à mettre en œuvre des systèmes de gestion des migrations et d'asile. Pour ce faire, elle apporte une réponse opérationnelle dans les pays de l'UE, en particulier en Italie, à Malte, à Chypre, en Espagne et en Grèce.

Dans ces pays, la Commission soutient les autorités nationales, également par l'intermédiaire d'équipes sur le terrain et en coordination avec les agences de l'UE, les organisations internationales et d'autres acteurs concernés, dans les domaines suivants :

- gérer les arrivées de migrants
- la mise en place de structures d'accueil adéquates pour les migrants
- la mise en œuvre des décisions de relocalisation et d'autres mécanismes de transfert au niveau de l'UE
- garantir l'efficacité des procédures d'asile et de retour
- améliorer la gestion des frontières
- la protection des mineurs non accompagnés et des autres groupes vulnérables
- promouvoir des politiques d'intégration pour les ressortissants de pays tiers en séjour régulier

| La gestion collective à l'origine

La gestion collective à l'origine est une approche qui a été mise en œuvre dans l'Union européenne pour relever les défis liés à la migration, notamment en termes de gestion et d'exploitation de la migration dans les pays d'origine. Cette stratégie repose sur la coopération entre les pays d'origine et les pays d'accueil des migrants afin de faciliter une migration ordonnée, sûre et légale, et d'en exploiter les avantages à la fois pour les pays d'origine et pour les migrants eux-mêmes.

La situation de la "gestion collective à l'origine" varie d'un pays à l'autre de l'UE, car chaque pays a ses propres politiques et programmes liés à la migration et à la coopération avec les pays d'origine. Cependant, en général, des initiatives et des projets ont été développés pour renforcer la gestion collective à l'origine et améliorer les liens entre les pays d'origine et les pays d'accueil des migrants. L'objectif principal de la gestion collective à l'origine est de s'attaquer aux facteurs qui poussent à la migration, tels que le manque d'opportunités économiques et d'emploi, la pauvreté et le manque de développement dans les pays d'origine. Grâce à la coopération entre les pays d'origine et les pays d'accueil, elle vise à créer des opportunités économiques et à améliorer les conditions de vie dans les pays d'origine, de sorte que les personnes soient moins incitées à émigrer.

Cet objectif est atteint en soutenant le développement économique, la création d'emplois, l'amélioration de l'éducation et de la formation et la promotion des investissements dans les pays d'origine. En outre, les voies de migration légales et sûres sont encouragées afin de garantir que les personnes puissent migrer de manière ordonnée et protégée, évitant ainsi la migration irrégulière et les risques qui y sont associés.

La gestion collective à l'origine repose sur l'idée que la migration peut être un outil de développement tant pour les pays d'origine que pour les pays d'accueil, à condition qu'elle soit correctement gérée et que le respect des droits des migrants soit encouragé. Grâce à la coopération et au dialogue entre les pays, elle cherche à établir des politiques et des programmes qui profitent à toutes les parties concernées et contribuent à une approche plus humaine et durable de la migration dans l'Union européenne.

Trafic de migrants

Le trafic de migrants est une activité criminelle mondiale dynamique. La pauvreté, l'instabilité sociale et politique, ainsi que la disponibilité limitée de voies d'immigration légales, poussent les gens à se tourner vers des réseaux criminels pour faciliter leur entrée, leur transit ou leur séjour non autorisé dans l'UE. Le voyage vers l'UE peut être extrêmement dangereux et les passeurs exposent fréquemment les migrants à des risques mortels et à la violence. Les pertes de vies humaines en Méditerranée démontrent la nécessité d'une réponse affirmée et urgente de la part de l'UE.

Le trafic de migrants par voie maritime est l'une des formes les plus dangereuses de trafic de migrants et nécessite souvent une aide humanitaire importante. Pour sauver la vie des personnes en détresse en mer, les garde-côtes et les services navals des pays de l'UE déploient des efforts considérables avec l'aide de l'Agence européenne de garde-frontières et de garde-côtes (FRONTEX).

La plupart des migrants irréguliers sont entrés légalement dans l'UE avec des visas de court séjour, mais restent dans l'UE pour des raisons économiques après l'expiration de leur visa. Une gestion efficace et crédible des frontières extérieures est essentielle. La Commission a adopté le 14 mars la communication établissant la politique stratégique pluriannuelle pour la gestion intégrée des frontières européennes, qui fournit des priorités politiques et des orientations stratégiques, entre autres éléments, sur la recherche et le sauvetage, notamment pour maintenir un niveau élevé de sécurité en utilisant les technologies de l'information (telles que le système d'information sur les visas) et les caractéristiques biométriques (par exemple, les empreintes digitales) pour l'identification.

Initiatives et entités publiques ou privées

Qu'est-ce que le nouveau pacte sur les migrations et l'asile de l'UE ?

Le nouveau pacte sur les migrations et l'asile est un ensemble de règlements et de politiques visant à créer un processus de migration et d'asile plus équitable, plus efficace et plus durable pour l'Union européenne. Le pacte, proposé en septembre 2020, est conçu pour gérer et normaliser les migrations à long terme, en apportant certitude, clarté et conditions décentes aux personnes arrivant dans l'UE. Il vise également à établir une approche commune de la migration et de l'asile fondée sur la solidarité, la responsabilité et le respect des droits de l'homme.

Progrès du pacte

Le pacte a produit divers résultats :

- **Recommandation relative à un mécanisme de l'UE pour la préparation et la gestion des crises liées aux migrations** : Ce mécanisme a mis au point un système d'alerte précoce et de prévision permettant d'identifier rapidement les situations de migration, ce qui permet une préparation et une réaction efficaces.
- **Recommandation sur la coopération en matière de recherche et de sauvetage et orientations sur la non-criminalisation de la recherche et du sauvetage** : Cette recommandation améliore la coopération entre les États membres de l'UE dans la gestion des navires privés impliqués dans des opérations de recherche et de sauvetage (SAR). Elle a jeté les bases des réunions régulières du groupe de contact européen sur la recherche et le sauvetage. Elle empêche la criminalisation des opérations humanitaires de recherche et de sauvetage.

• [L'Agence de l'Union européenne pour l'asile \(EUA\) a remplacé le Bureau européen d'appui en matière d'asile \(EASO\)](#) et dispose de davantage d'outils pour aider les États membres à faire converger leurs pratiques en matière d'asile et d'accueil vers les normes élevées de l'UE.

• **Coordinateur des retours** : Le coordinateur des retours de l'UE a été nommé le 2 mars 2022 pour mettre en place un système de retour européen efficace et commun et améliorer la coordination des actions entre l'UE et les États membres.

• **Mécanisme de solidarité volontaire** : 23 États membres de l'UE et pays associés ont accepté depuis le 22 juin 2022 de soutenir les États membres sous pression, notamment en s'engageant à relocaliser certains de leurs demandeurs d'asile et en versant des contributions financières. Avec les relocalisations en cours, plus de 1000 demandeurs d'asile ont été relocalisés depuis Chypre, la Grèce, l'Italie, Malte et l'Espagne d'ici le début de l'année 2023.

État du jeu

En septembre 2022, le Parlement européen et les cinq présidences tournantes du Conseil ont signé une déclaration commune sur le calendrier pour l'organisation, la coordination et l'adoption de propositions dans le cadre du régime d'asile européen commun (RAEC) et du nouveau pacte d'ici la fin de la législature, en vue de conclure les négociations d'ici février 2024.

Aperçu des événements et développements importants

Cadre juridique relatif au trafic de migrants

En 2002, l'UE a adopté un cadre juridique sur la contrebande, composé d'une directive définissant l'aide à l'entrée, au transit et au séjour irréguliers et d'une décision-cadre renforçant le cadre pénal pour ces infractions.

Conformément au pacte sur les migrations et l'asile, la Commission a publié des orientations sur la mise en œuvre des règles de l'UE relatives à la définition et à la prévention de l'aide à l'entrée, au transit et au séjour irréguliers (C(2020) 6470 FINAL). Elle rappelle que le droit de l'UE n'autorise pas l'incrimination des activités humanitaires, qui sont prescrites par la loi, et invite les États membres à faire la distinction entre les activités menées aux fins de l'assistance humanitaire et celles qui visent à faciliter l'entrée ou le transit irréguliers, afin d'exclure les premières de l'incrimination.

Agenda européen sur les migrations et Agenda européen sur la sécurité

Le nombre de migrants irréguliers entrant dans l'UE a atteint des niveaux sans précédent en 2015 et est resté élevé en 2016. En 2016, les pays de l'UE ont signalé de nouvelles arrivées en provenance d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Asie, dont beaucoup se sont tournées vers les réseaux criminels de passeurs pour obtenir de l'aide.

Afin de prévenir l'exploitation des migrants par les réseaux criminels et de réduire les incitations à la migration irrégulière, l'Agenda européen sur les migrations et l'Agenda européen sur la sécurité ont tous deux identifié la lutte contre le trafic de migrants comme une priorité.

Un nouveau plan d'action de l'UE contre le trafic de migrants (2021-2025)

Le 29 septembre 2021, la Commission a adopté un nouveau plan d'action de l'UE contre le trafic de migrants pour la période 2021-2025. Ce plan renforce la coopération opérationnelle et l'échange d'informations entre les pays de l'UE et les services répressifs de l'UE afin d'enquêter sur les réseaux de trafic de migrants et d'engager des poursuites à leur encontre.

Il couvre des domaines tels que les enquêtes financières, le recouvrement d'avoirs, la fraude documentaire et la contrebande numérique. Le nouveau plan d'action de l'UE adopte une approche globale et recherche une coopération encore plus étroite avec les pays partenaires situés le long des routes

migratoires vers l'UE. Le nouveau plan d'action de l'UE s'appuie sur les actions réussies qui ont été lancées dans le cadre du plan d'action de l'UE contre le trafic de migrants pour la période 2015-2020.

Règles contre la traite des êtres humains et directive sur les sanctions à l'encontre des employeurs

Les migrants en situation irrégulière sont plus vulnérables au travail et à d'autres formes d'exploitation. La traite des êtres humains est un crime différent, mais interdépendant, et l'UE a établi des règles plus strictes pour lutter contre les criminels impliqués dans la traite des êtres humains.

Les règles de l'UE garantissent que les victimes de la traite ont accès à une assistance, y compris la possibilité d'un séjour temporaire dans l'UE lorsqu'elles coopèrent avec les autorités chargées de l'application de la loi ou, pour les États membres qui le prévoient, indépendamment de leur coopération. L'UE surveille également la mise en œuvre de la directive relative aux sanctions à l'encontre des employeurs, en veillant à ce que les employeurs qui emploient des migrants en situation irrégulière soient sanctionnés de manière appropriée et à ce que les migrants en situation irrégulière puissent exercer leurs droits de réclamer des arriérés de salaires et de cotisations sociales.

La communication sur la directive relative aux sanctions à l'encontre des employeurs, adoptée le 29 septembre 2021, examine la mise en œuvre pratique de la directive et identifie des actions visant à renforcer sa mise en œuvre en se concentrant sur trois actions principales : les sanctions à l'encontre des employeurs, les mesures visant à protéger les droits des migrants en situation irrégulière et les inspections.

Règlement relatif à la création d'un réseau européen d'officiers de liaison "Immigration" (réseau OLI)

Dans le cadre du plan d'action de l'UE contre le trafic de migrants (2015-2020), un nouveau règlement a été proposé par la Commission et adopté par les colégislateurs en 2019 pour renforcer la coopération entre les officiers de liaison de la Commission européenne, des agences de l'UE et des États membres qui sont déployés dans les pays tiers. Le réseau des OLI vise à améliorer l'échange d'informations sur les migrations, en adoptant une approche coordonnée en coopération avec les autorités des pays tiers. Les activités des OLI sont d'une grande importance pour prévenir la migration irrégulière, lutter contre le trafic de migrants, faciliter la réadmission des migrants irréguliers et faciliter les voies légales vers l'UE.

EMPACT

En 2010, l'UE a mis en place le cycle politique de l'UE pour la criminalité organisée et les formes graves de criminalité internationale, mieux connu sous le nom d'EMPACT (Plateforme européenne multidisciplinaire contre les menaces criminelles).

Parmi les priorités de l'UE en matière de criminalité pour le cycle politique 2018-2021, figure la priorité EMPACT Facilitation de l'immigration illégale (FII). EMPACT FII est une plateforme de coopération structurée et multidisciplinaire entre les États membres de l'UE pour perturber les groupes criminels organisés qui facilitent l'immigration illégale. Au cœur d'EMPACT FII se trouvent les plans d'action opérationnels mis à jour chaque année, qui décrivent les actions opérationnelles importantes des pays de l'UE et des agences de l'UE (Europol, Frontex, Eurojust, CEPOL, EU-LISA, etc.) en matière de lutte contre le trafic de migrants.

Pour la période 2022-2025, EMPACT aura pour priorité le trafic de migrants. La Commission participe aux discussions sur les plans d'action opérationnels et aux réunions et apporte un soutien financier à leur mise en œuvre.

Pacte sur les migrations et l'asile

Le Pacte sur les migrations et l'asile adopté le 23 septembre 2020 prévoit des procédures améliorées et plus rapides dans l'ensemble du système d'asile et de migration et met en balance les principes de partage équitable des responsabilités et de solidarité. Cela est essentiel pour rétablir la confiance entre les États membres et la confiance dans la capacité de l'Union européenne à gérer les migrations.

Stratégie de l'UE en matière de retour volontaire et de réintégration

Le 27 avril 2021, la Commission a adopté la stratégie de l'UE en matière de retour volontaire et de réintégration, qui vise à augmenter le nombre de retours volontaires et à améliorer la qualité de l'aide apportée aux rapatriés. Elle améliore ainsi l'efficacité globale du système de retour de l'UE.

Mieux organiser l'immigration légale

La politique établit un cadre pour l'immigration légale en tenant pleinement compte de l'importance de l'intégration dans les sociétés d'accueil.

L'UE a élaboré des règles visant à harmoniser les conditions d'entrée et de séjour des États membres pour certaines catégories de ressortissants de pays non membres de l'UE. Il s'agit notamment de l'entrée et du séjour à des fins d'emploi, comme les travailleurs hautement qualifiés (soumis à la directive "carte bleue" de l'UE), les travailleurs saisonniers et les personnes transférées au sein d'une entreprise.

D'autres règles de l'UE s'appliquent :

- les conditions d'admission et les droits des étudiants et des chercheurs des pays tiers
- le droit au regroupement familial,
- les conditions et les procédures d'obtention d'un permis de séjour de longue durée pour les ressortissants de pays tiers

La législation de l'UE prévoit également une procédure unique et un permis unique combinant l'autorisation de travailler et de résider pour les travailleurs des pays non membres de l'UE admis dans le cadre des régimes nationaux des États membres.

Les programmes de mobilité de la main-d'œuvre avec les pays tiers constituent un autre aspect important de l'immigration légale dans l'UE. Les projets pilotes montrent qu'en apportant un soutien ciblé, l'UE peut aider les États membres à mettre en œuvre des programmes qui répondent aux besoins des employeurs, tout en renforçant le développement du capital humain dans les pays partenaires.

En 2019, la Commission a réalisé un bilan de santé de l'immigration légale - une évaluation globale de ce cadre juridique.

Propositions visant à moderniser la politique de l'UE en matière d'immigration légale

Le 27 avril 2022, la Commission a présenté une communication définissant une approche pour une nouvelle politique européenne durable en matière d'immigration légale, attirant les compétences et les talents dont l'UE a besoin pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre et répondre à l'évolution démographique en Europe. Le même jour, la Commission a également présenté des propositions visant à moderniser la directive sur les résidents de longue durée et la directive sur le permis unique.

Les principaux objectifs de ces refontes sont les suivants :

- réduire les coûts et la charge administrative pour les employeurs
- prévenir l'exploitation du travail
- favoriser l'intégration et la mobilité au sein de l'UE des ressortissants de pays tiers qui résident et travaillent déjà dans l'UE

La réserve de talents de l'UE et son initiative pilote

Dans sa communication intitulée "Attirer les compétences et les talents", la Commission a proposé de créer la première plateforme de travail et le premier outil de mise en relation à l'échelle de l'UE, la réserve de talents de l'UE (EU Talent Pool). Elle contribuera à rendre l'UE plus attrayante pour les ressortissants de pays tiers et à relever le défi consistant à mettre en relation les employeurs de l'UE avec les talents qu'ils ne parviennent pas à trouver sur le marché du travail de l'UE.

La réserve de talents de l'UE sera une réserve de candidats provenant de pays non membres de l'UE. Les candidats seront sélectionnés sur la base de niveaux de compétences spécifiques, de critères et d'exigences en matière de migration, après examen de leurs qualifications. La communication présente les principales caractéristiques de la réserve, en s'appuyant sur les études de l'OCDE :

- [Construire une réserve de talents pour l'UE, une nouvelle approche de la gestion des migrations pour l'Europe, 2019](#)
- [Étude de faisabilité sur le développement d'une réserve de talents de l'UE, 2022](#)

Portail de l'immigration de l'UE

Le [portail de l'UE sur l'immigration](#), lancé en novembre 2011, fournit des informations pratiques aux ressortissants étrangers souhaitant s'installer dans l'UE. Le site s'adresse également aux migrants qui se trouvent déjà dans l'UE et qui souhaitent se déplacer d'un État membre à l'autre. Il fournit des informations pratiques spécifiques sur les procédures en vigueur dans les 27 États membres de l'UE pour chaque catégorie de migrants.

Initiatives au niveau européen en matière d'intégration des migrants.

L'immigration légale fait partie d'une politique migratoire commune équilibrée de l'UE dont bénéficient les migrants, les pays d'origine et les pays de destination. Elle donne aux personnes qui envisagent d'émigrer la possibilité d'améliorer leur situation. Dans le même temps, elle aide les pays d'accueil à répondre aux besoins du marché du travail.

L'immigration légale est également un investissement dans l'économie et la société. Elle soutient la transition verte et numérique de l'UE, tout en contribuant à rendre les sociétés européennes plus cohésives et plus résistantes.

Plan d'action sur l'intégration et l'inclusion

Comme le souligne le nouveau pacte sur l'immigration et l'asile, une politique d'intégration et d'inclusion réussie est un élément essentiel d'une politique d'immigration et d'asile bien gérée et efficace. Elle est également essentielle pour la cohésion sociale et pour une économie dynamique qui fonctionne pour tous.

Le [plan d'action pour l'intégration et l'inclusion 2021-2027](#) propose un soutien ciblé et adapté qui tient compte des caractéristiques individuelles susceptibles de poser des problèmes spécifiques aux personnes issues de l'immigration, telles que le sexe ou l'appartenance religieuse. La réussite de l'intégration et de l'inclusion dépend à la fois d'une action précoce et d'un engagement à long terme.

Bien que les gouvernements nationaux soient les premiers responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques sociales, l'UE joue un rôle clé en soutenant les États membres par le biais de financements, en élaborant des orientations et en encourageant les partenariats pertinents. Les principales actions sont les suivantes :

- L'éducation et la formation inclusives, de la petite enfance à l'enseignement supérieur, en mettant l'accent sur une reconnaissance plus rapide des qualifications et sur l'apprentissage des langues, avec le soutien des fonds de l'UE.
- Améliorer les possibilités d'emploi et la reconnaissance des compétences pour valoriser pleinement la contribution des communautés de migrants, et des femmes en particulier, et veiller à ce qu'elles soient soutenues pour atteindre leur plein potentiel. La Commission travaillera avec les partenaires sociaux et économiques et les employeurs pour promouvoir l'intégration sur le marché du travail, soutenir l'esprit d'entreprise et faciliter la reconnaissance et l'évaluation des compétences par les employeurs.
- Un financement européen spécifique pour promouvoir l'accès aux services de santé pour les personnes nées en dehors de l'UE et la possibilité pour les États membres d'échanger les meilleures pratiques.
- Accès à un logement adéquat et abordable financé par le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen Plus, le Fonds Asile et Migration et Invest EU, ainsi que des plateformes de financement pour l'échange d'expériences au niveau local et régional sur la lutte contre la discrimination sur le marché du logement et la ségrégation.

Le plan d'action sera mis en œuvre en mobilisant des fonds européens et en créant des partenariats avec tous les acteurs concernés : migrants, communautés d'accueil, partenaires sociaux et économiques, société civile et secteur privé. Il cherchera à moderniser l'accès aux services en utilisant des outils numériques. Enfin, il améliorera la base de données probantes pour développer davantage les politiques et assurer un bon suivi des résultats.

Initiatives d'intégration dans les zones rurales.

Actuellement, il existe plusieurs initiatives aux niveaux européen et national pour améliorer l'accueil et l'intégration des migrants dans les zones rurales et dans le secteur agricole. Voici quelques-unes de ces initiatives :

1. Programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) : L'EaSI vise à soutenir la mobilité et l'intégration des travailleurs migrants dans le secteur agricole et rural par le biais d'actions telles que la formation professionnelle, la reconnaissance des qualifications, le soutien aux entreprises et l'accès au financement.

2. Réseau EURES : Le réseau EURES est un réseau de coopération entre la Commission européenne et les services publics de l'emploi des États membres de l'UE. Il fournit des informations, des orientations et des conseils aux migrants désireux de travailler dans le secteur agricole et rural, ainsi qu'aux employeurs à la recherche de travailleurs.

3. Les Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI) : Les Fonds ESI, tels que le Fonds social européen et le Fonds européen agricole pour le développement rural, soutiennent des projets et des programmes de développement rural et d'emploi dans les zones rurales de l'UE. Ces fonds peuvent être utilisés pour des initiatives visant à promouvoir l'accueil et l'intégration des migrants dans le secteur agricole et rural.

4. Le programme LEADER : Le programme LEADER est une initiative de développement rural financée par l'UE qui encourage les projets innovants et durables dans les zones rurales. Certains projets LEADER peuvent se concentrer sur l'intégration des migrants dans le secteur agricole et rural, en facilitant leur accès à la terre, à la formation et à l'emploi.

5. Programmes nationaux et régionaux : De nombreux pays de l'UE disposent de leurs propres programmes et politiques pour promouvoir l'accueil et l'intégration des migrants dans les zones rurales et dans le secteur agricole. Ces programmes peuvent inclure des mesures de soutien financier, des formations, des conseils aux entreprises et des services d'aide sociale pour les migrants.

6. Initiatives privées et de la société civile : Outre les initiatives publiques, il existe des organisations privées et de la société civile qui travaillent dans le domaine de l'accueil et de l'intégration des migrants dans les zones rurales et dans le secteur agricole. Ces organisations peuvent proposer des programmes de formation, des conseils en matière d'emploi, un soutien social et des activités de sensibilisation.

Il est important de noter que ces initiatives peuvent varier dans chaque pays et région de l'UE, et que les politiques et programmes spécifiques doivent être consultés dans chaque contexte. En outre, la collaboration et la coordination entre les acteurs publics, privés et de la société civile sont essentielles pour une intégration réussie des migrants dans les zones rurales et dans le secteur agricole.

Possibilités d'améliorer cette situation.

La collaboration entre les pays d'origine et de destination, ainsi qu'au sein de l'Union européenne elle-même, peut également permettre d'améliorer l'intégration des travailleurs migrants dans les entreprises agricoles et les zones rurales. Cette collaboration peut permettre une meilleure gestion de la migration de la main-d'œuvre, ainsi que la promotion de politiques et de programmes qui favorisent l'intégration professionnelle et sociale des travailleurs migrants dans les communautés rurales.

Par exemple, la collaboration entre les pays d'origine et de destination peut permettre une meilleure coordination dans la sélection et le recrutement des travailleurs migrants, ainsi que dans l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs. La collaboration au sein de l'Union européenne peut également permettre l'échange de bonnes pratiques et la mise en œuvre de politiques et de programmes qui favorisent l'inclusion et l'égalité des chances dans les communautés rurales.

Il existe des possibilités de coordination entre les organismes nationaux, régionaux et locaux pour améliorer l'intégration des travailleurs migrants dans les exploitations agricoles et les zones rurales en Espagne. Une meilleure coordination entre ces entités peut permettre une gestion plus efficace des ressources et des programmes existants, en évitant les doubles emplois et en améliorant les soins et le soutien aux travailleurs migrants.

D'autre part, la numérisation peut également être une occasion d'améliorer l'intégration sociale et professionnelle des travailleurs migrants dans les entreprises agricoles et les zones rurales. La mise en œuvre de plateformes numériques et d'outils technologiques peut faciliter la communication et l'échange d'informations entre les entreprises agricoles et les travailleurs migrants, ce qui permet d'améliorer la gestion et la coordination du travail. Ces outils peuvent également fournir des ressources de formation et de renforcement des capacités aux travailleurs migrants, améliorant ainsi leurs compétences et leurs connaissances dans le secteur agricole et d'autres domaines connexes.

Il existe d'autres domaines dans lesquels des mesures peuvent être prises pour améliorer les situations d'intégration sociale et professionnelle dans les zones rurales et les environnements agricoles :

o Programmes d'éducation et de formation : Grâce à des programmes d'éducation et de formation, les travailleurs migrants peuvent améliorer leurs compétences et leurs connaissances dans le secteur agricole et d'autres domaines connexes, ce qui leur permet d'accéder à de meilleurs emplois et d'améliorer leur intégration professionnelle.

o Incitations au recrutement : Les entreprises agricoles peuvent bénéficier d'incitations et d'aides financières pour l'embauche de travailleurs migrants, ce qui les encourage à offrir des emplois et des possibilités d'emploi aux travailleurs migrants.

o Conseil et soutien : Les entités publiques et privées peuvent offrir des conseils et un soutien aux entreprises agricoles et aux travailleurs migrants afin d'améliorer leur travail et leur intégration sociale dans les zones rurales. Il peut s'agir de services d'orientation professionnelle, de conseils sur les procédures administratives et d'une aide à la recherche d'un logement et de services de base.

o Programmes d'accueil et d'intégration : Grâce à des programmes d'accueil et d'intégration, les travailleurs migrants peuvent bénéficier d'un soutien et d'une assistance pour s'adapter à la vie dans les zones rurales et améliorer leur intégration sociale dans ces communautés.

o Sensibilisation : La sensibilisation à l'importance de la diversité culturelle et de l'égalité des chances peut améliorer l'intégration sociale et professionnelle des travailleurs migrants dans les entreprises agricoles et les zones rurales. Il peut s'agir de campagnes de sensibilisation, d'ateliers et d'activités visant à promouvoir la coexistence et l'inclusion.

Programmes de formation et/ou besoins de formation pour améliorer l'intégration des migrants

Formation et information pour les travailleurs migrants

En Europe, il existe plusieurs initiatives et programmes de formation et d'information destinés aux travailleurs migrants, dans le but d'améliorer leur accès au marché du travail et de faciliter leur pleine intégration. Ces initiatives sont généralement soutenues par des entités publiques et privées et englobent une gamme de services, notamment l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, l'orientation juridique et l'aide à la recherche d'emploi.

Cependant, malgré la disponibilité de ces programmes, des problèmes subsistent en ce qui concerne la formation et l'information des travailleurs migrants. Les barrières linguistiques et le manque de connaissance des ressources disponibles peuvent entraver leur accès à ces programmes. En outre, certains programmes peuvent ne pas répondre de manière adéquate aux besoins spécifiques des travailleurs migrants, ce qui peut limiter leur efficacité dans la promotion de l'accès au marché du travail et de l'intégration globale.

La reconnaissance des qualifications peut constituer un défi pour les travailleurs migrants qui cherchent à suivre des cours de formation et à améliorer leur statut professionnel. De nombreux migrants sont titulaires de titres et de diplômes de leur pays d'origine qui ne sont pas reconnus dans leur pays d'accueil en raison des différences entre les systèmes éducatifs et de l'absence d'accords internationaux sur la reconnaissance des qualifications.

Ce manque de reconnaissance peut restreindre l'accès aux programmes de formation et aux postes professionnels supérieurs, ce qui entrave l'intégration sociale et sur le marché du travail. Pour résoudre ce problème, des mesures peuvent être mises en œuvre pour simplifier les procédures de reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger et établir des accords internationaux sur la reconnaissance des qualifications.

En outre, il est essentiel d'adapter les programmes de formation aux besoins et aux compétences spécifiques des travailleurs migrants, que leurs qualifications soient reconnues ou non. Cela garantit que les travailleurs migrants ont accès à des possibilités de formation qui améliorent leurs qualifications et leurs compétences, facilitant ainsi leur intégration sur le marché du travail et l'intégration sociale globale en Europe.

Capacité des agriculteurs à gérer des équipes multiculturelles.

En Europe, la gestion d'équipes multiculturelles peut poser des problèmes aux agriculteurs, car ils doivent gérer la diversité culturelle et s'adapter aux différents styles de travail et aux méthodes de communication des travailleurs migrants. La capacité des agriculteurs à gérer des équipes multiculturelles peut varier en fonction de leur expérience, de leur formation et des ressources disponibles. Si certains agriculteurs sont bien équipés grâce à leurs interactions antérieures avec les travailleurs migrants, d'autres peuvent avoir besoin d'une formation et d'un soutien pour gérer efficacement les différences culturelles.

Pour y remédier, il existe des programmes de formation et de mentorat destinés aux agriculteurs afin d'améliorer leur capacité à gérer des équipes multiculturelles. Ces programmes sont axés sur la communication interculturelle, les compétences en matière de leadership et la promotion de la gestion de la diversité culturelle. En outre, des outils technologiques et des ressources en ligne peuvent être fournis pour faciliter la gestion de la diversité culturelle sur le lieu de travail agricole.

Plusieurs programmes de formation dans différents pays européens visent à soutenir les agriculteurs à cet égard. Par exemple, le programme "Gérer la diversité dans le secteur agricole" de la Fundación Tomillo, financé par le ministère du travail, de la migration et de la sécurité sociale en Espagne, vise à renforcer les capacités des agriculteurs à gérer la diversité culturelle. De même, le programme "Gestion de la diversité culturelle dans le secteur agricole" de la Fundación Juan Ciudad ONGD, financé par la Commission européenne, vise à développer les compétences des agriculteurs en matière de gestion d'équipes multiculturelles. Un autre exemple est le programme "Compétences interculturelles pour la gestion d'équipe dans le secteur agricole" proposé par l'Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Cazorla, financé par le Fonds social européen.

Ces programmes de formation sont conçus pour doter les agriculteurs des compétences et des connaissances nécessaires pour gérer efficacement des équipes multiculturelles et favoriser l'intégration professionnelle et sociale des travailleurs migrants dans les communautés rurales. En outre, ils peuvent fournir des outils technologiques et des ressources en ligne pour faciliter la gestion de la diversité culturelle sur le lieu de travail agricole.

Les besoins de formation des travailleurs migrants et des agriculteurs pour créer des équipes multiculturelles.

Les travailleurs migrants et les agriculteurs en Europe peuvent bénéficier de programmes de formation visant à améliorer l'intégration des travailleurs migrants dans des équipes multiculturelles. Les besoins en formation de chaque groupe peuvent être résumés comme suit :

- **Travailleurs migrants :** Les travailleurs migrants peuvent bénéficier d'une formation linguistique, comme l'apprentissage de la langue locale (par exemple, l'espagnol, le français, l'allemand) et de compétences en communication interculturelle. Ils peuvent également avoir besoin d'une formation technique spécifique liée au travail agricole, ainsi que d'une connaissance de la réglementation du travail et des droits dans le pays européen concerné. En outre, l'orientation sur les droits et responsabilités en matière de travail, l'accès aux services sociaux et les ressources disponibles dans les communautés rurales peuvent s'avérer cruciaux pour une intégration réussie.
- **Les agriculteurs :** Les agriculteurs peuvent bénéficier d'une formation aux compétences de leadership, à la gestion de la diversité culturelle, à la communication interculturelle, à la prévention et à la résolution des conflits, et à la gestion des ressources humaines. Il est essentiel de comprendre la réglementation du travail, y compris les dispositions relatives aux services sociaux et de santé pour les travailleurs migrants. Les agriculteurs devraient également recevoir des conseils sur la gestion de la diversité culturelle sur le lieu de travail et s'adapter aux différents styles de travail et de communication des travailleurs migrants.

Il est important d'adapter les programmes de formation aux besoins et aux compétences spécifiques des travailleurs migrants et des agriculteurs, en veillant à ce qu'ils soient conçus pour favoriser l'intégration et l'adaptation mutuelle. L'intégration d'outils technologiques et de ressources en ligne peut également s'avérer bénéfique pour faciliter la communication et gérer la diversité culturelle sur le lieu de travail agricole.

En Europe, diverses initiatives de formation existent pour répondre à ces besoins. Les gouvernements nationaux, les associations agricoles et les organisations à but non lucratif proposent des programmes de formation axés sur l'acquisition de la langue, la communication interculturelle, les compétences techniques, la réglementation du travail et la sensibilité culturelle. Ces programmes visent à promouvoir des environnements de travail harmonieux et productifs, où les travailleurs migrants et les agriculteurs peuvent s'épanouir et contribuer au secteur agricole.

Méthodologie, outils et approche à utiliser pour l'élaboration du matériel de formation.

Le travail avec des équipes multiculturelles est complexe, non seulement en raison des différents styles de communication, mais aussi en raison des différents comportements, valeurs et priorités de leurs membres. Il est donc essentiel de disposer d'une stratégie de gestion des équipes multiculturelles et que les agriculteurs qui les dirigent soient formés et familiarisés avec la manière de les gérer avec succès malgré les distances culturelles et géographiques. Ces équipes multiculturelles présentent certains avantages :

o Créativité. La diversité culturelle apporte des idées et des solutions différentes à un même problème. Cela se traduit par une créativité accrue lors de la prise de décision, car chaque membre de l'équipe apporte un point de vue différent basé sur ses expériences et compétences personnelles.

o Performance. Les équipes composées de personnes originaires de différents pays apportent une plus grande productivité à l'entreprise, car elles peuvent concevoir des produits et des services qui répondent aux besoins mondiaux, ce qui accroît la richesse et la compétitivité de l'entreprise.

o Le travail d'équipe. Les équipes composées de personnes issues de cultures différentes tendent à se caractériser par une plus grande flexibilité et une plus grande tolérance, ainsi que par une plus grande capacité à travailler en équipe. Les différences culturelles augmentent la coopération et la possibilité de parvenir à des accords en cas de désaccord entre les membres.

Mais pour les gérer, il faut

o Soyez conscient des caractéristiques culturelles. Bien qu'il faille éviter les stéréotypes, il est vrai que chaque culture possède des traits communs qui peuvent influencer le monde du travail. Alors que les ressortissants d'Europe centrale ont tendance à être plus analytiques, la culture latine se caractérise par davantage d'improvisation et de créativité. Il est important de prendre en compte les différentes compétences culturelles pour faciliter une meilleure adaptation.

o Ajouter des compétences. Une fois les différentes compétences culturelles identifiées, l'équipe gagnera en efficacité et en efficience si elle sait tirer parti de chacune d'entre elles. Il ne s'agit pas d'imposer une culture dominante mais de tirer parti des différentes qualités des différents membres de l'équipe.

o Leadership mondial. Une équipe multiculturelle doit être dirigée par un manager curieux, ouvert aux différentes perspectives et capable de créer des liens entre les personnes. Le dirigeant doit connaître les caractéristiques de chaque culture présente dans son équipe afin de pouvoir établir des liens positifs entre les personnes.

Afin de développer des supports de formation qui favorisent l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs migrants, il est recommandé de suivre une méthodologie et une approche qui tiennent compte des considérations suivantes :

o Conception participative : Il est important d'impliquer les travailleurs migrants dans la conception du matériel de formation et de prendre en compte leurs besoins et compétences spécifiques. Cela peut se faire par le biais d'entretiens individuels ou collectifs, d'enquêtes, de réunions ou d'ateliers participatifs.

o Approche pratique : Les supports de formation doivent être pratiques et applicables aux réalités professionnelles des travailleurs migrants et des agriculteurs. Il est important de se concentrer sur des compétences et des connaissances concrètes qui peuvent être appliquées sur le lieu de travail, plutôt que sur des théories abstraites.

o Approche interculturelle : Le matériel de formation doit avoir une approche interculturelle qui tienne compte des différences culturelles entre les travailleurs migrants et les agriculteurs et qui favorise la compréhension et le respect mutuels. Des activités et des exercices qui encouragent la communication et les échanges interculturels peuvent également être inclus.

o Adaptabilité : Les supports de formation doivent pouvoir être adaptés à différents contextes et situations de travail. Il est important de garder à l'esprit que les travailleurs migrants peuvent avoir des compétences linguistiques et des niveaux d'éducation différents, et que les agriculteurs peuvent avoir des niveaux d'expérience différents en matière de gestion d'équipes multiculturelles.

Les supports de formation destinés à soutenir l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs migrants peuvent prendre différents formats et utiliser différents outils. Quelques options sont présentées ci-dessous :

o Guides et manuels : Des guides et des manuels peuvent être produits pour expliquer de manière claire et simple les règles et réglementations du travail en Espagne, les droits et devoirs des travailleurs, et d'autres sujets pertinents pour leur intégration socioprofessionnelle.

o Vidéos éducatives : les vidéos éducatives sont un outil efficace pour montrer des compétences et des techniques de travail spécifiques, ainsi que pour favoriser la communication et les échanges interculturels. Ces vidéos peuvent être proposées en ligne pour en faciliter l'accès et la diffusion.

o Jeux éducatifs : les jeux éducatifs peuvent être un outil utile pour enseigner des compétences et des connaissances de manière ludique et amusante. Les jeux peuvent être conçus pour encourager la communication interculturelle, la résolution des conflits, le travail d'équipe et d'autres compétences utiles aux travailleurs migrants.

o Ateliers et cours de formation : Les ateliers et les cours de formation peuvent être un outil efficace pour enseigner des compétences techniques spécifiques, ainsi que pour favoriser la communication interculturelle et l'échange d'expériences. Ces ateliers et cours peuvent être proposés par des entités publiques et privées et peuvent être adaptés aux besoins et aux compétences spécifiques des travailleurs migrants.

o Outils technologiques : Les outils technologiques, tels que les applications mobiles et les plateformes en ligne, peuvent être utilisés pour proposer des supports de formation accessibles et adaptables aux différents contextes et situations de travail. Ces outils peuvent inclure des vidéos éducatives, des tutoriels, des guides d'orientation et d'autres ressources pertinentes pour les travailleurs migrants.

Aptitudes, compétences, outils et stratégies pour améliorer la santé mentale.

Ces aptitudes, compétences, outils et stratégies peuvent être appliqués de différentes manières et dans différentes situations pour améliorer l'intégration des migrants et la gestion d'équipes agricoles multiculturelles :

- o Compétences interculturelles pour comprendre et respecter les différences culturelles.
- o Capacité à écouter et à communiquer efficacement, même dans un environnement multilingue.
- o Compétence en matière de gestion d'équipe et de direction.
- o Connaissance des lois et réglementations locales et nationales en matière de travail.
- o Compétence en matière de gestion des conflits et de résolution des problèmes.
- o Capacité à favoriser le travail d'équipe et la collaboration.
- o Connaissance des compétences techniques spécifiques au travail agricole.
- o Compétence en matière de formation et de tutorat.
- o Capacité à motiver et à responsabiliser les travailleurs migrants.
- o Capacité à créer un environnement de travail inclusif et accueillant.
- o Connaissance des ressources et des services locaux pour les travailleurs migrants.
- o Compétence en matière d'adaptation à différents contextes et situations de travail.
- o Capacité à faciliter la communication interculturelle et l'intégration sociale.
- o Compétences en matière de gestion et d'organisation de projets.
- o Connaissance des pratiques agricoles durables.
- o Capacité à enseigner et à transmettre des compétences et des connaissances techniques.
- o Compétence dans l'utilisation des outils technologiques de gestion et de communication.
- o Capacité à créer un environnement de travail sûr et sain.
- o Compétence en matière de gestion financière et de comptabilité.
- o Connaissance des exigences en matière de sécurité au travail.
- o Capacité à promouvoir l'apprentissage et l'amélioration continue.
- o Compétence en matière de planification et de gestion du temps.
- o Capacité à favoriser la créativité et l'innovation au travail.
- o Connaissance des besoins et des compétences spécifiques des travailleurs migrants.
- o Compétence en matière de gestion du changement et d'adaptation à de nouvelles situations.



Références

Organisation internationale pour les migrations (OIM). (2020). Rapport mondial 2020. ISBN 978-92-9068-789-4.

Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT). (2018). Vita e percorsi di integrazione degli immigrati in Italia. ISBN 978-88-458-1968-1.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2019). Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2022). L'impact des travailleurs étrangers sur l'agriculture en Italie - Années 2000-2020.

Senato della Repubblica-Camera dei Deputati. (2023). Dossier, Disposizioni urgenti per la gestione dei flussi migratori.

FLAI-CGIL. (2019). Agromafie et Caporalato. Le mappe delle aree a rischio caporalato e sfruttamento lavorativo in agricoltura.

CGIL. (2022). Rapporto del laboratorio "Altro Diritto" / FLAI-CGIL sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con ILO Organizzazione Internazionale del Lavoro. (2021). Immigrazione, Come, Dove, Quando - Manuale d'uso per l'integrazione.

Scotto, A. (2016). Tra sfruttamento e protesta : i migranti e il caporalato agricolo in Italia meridionale. Université de Pavie.

Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI). (2021). Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare.

Istituto per gli Studi di Politica Internazionale (ISPI). (n.d.). Gli effetti delle riforme delle protezioni. Extrait de <https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/migranti-e-migrazioni-in-italia-la-dashboard-con-tutti-i-numeri-126051>

Progetto FAMI. (n.d.). Social Rural Act : promuoviamo l'Agricoltura Sociale come modello vincente per prevenire e contrastare il fenomeno del caporalato, arginare le agromafie e promuovere processi virtuosi di inclusione e/o re-inserimento socio-lavorativo dei migranti. Extrait de <https://www.ralsocialact.it/>

Progetto FAMI. (n.d.). PINA-Q : Promozione di percorsi di inclusione attiva nel settore agricolo di qualità. Extrait de <https://pina-q.eu/>

Abajo Del Río, R. et Garzo Montalvo, M. A. (2019). Intégration professionnelle des travailleurs immigrés dans le secteur agricole : Analyse de la situation en Castille-La Manche. Anales de Geografía de la Universidad Complutense.



Barrón López de Roda, A., & Moreno Gómez, M. (2018). Migration et emploi dans le secteur agricole espagnol. *Apuntes de la Revista de Estudios Agrarios*.

Castañeda, H. et Meléndez, E. (2018). L'insertion professionnelle des travailleurs migrants dans le secteur agroalimentaire. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*.

Cebrián-Robles, D. et López-López, M. (2021). Immigration agraire, responsabilité sociale et image de marque dans les entreprises espagnoles d'huile d'olive. *Sustainability*.

Caravaca-Barroso, I. et García-López, M. (2020). Intégration professionnelle des travailleurs immigrés dans le secteur agricole en Andalousie : An Analysis of Working Conditions. *Revista Internacional de Sociología*.

Delgado-Moreno, L., Salas-Fumás, V. et Aguilar-Barrientos, P. (2020). Évaluation de l'intégration des immigrants dans les zones rurales d'Andalousie : A Case Study. *Durabilité*.

Flores-García, E. et Martín-Martín, J. (2019). Migration et emploi dans l'agriculture andalouse : A Qualitative Analysis. *Revista Iberoamericana de Economía Ecológica*.

Frías, P. et Rodríguez, V. (2019). L'immigration agricole en Espagne : Un modèle d'intégration réussi. In *Migration et pratiques agricoles : Continuité et changement dans les communautés rurales* (pp. 221-238). Springer.

Fargues, P., & Venturini, A. (2019). Les migrations en Méditerranée : La migration de la main-d'œuvre agricole vers l'Europe. *Institut universitaire européen*.

González-Ramos, A. M. (2019). Immigration et travail agricole en Espagne : Caractéristiques et enjeux. *Revista de Estudios Agrarios*.

Gallego-Sánchez, A., Fernández-Macías, E., & Muñoz-de-Bustillo, R. (2019). Immigration et emploi agricole : A Comparative Analysis of the EU-15. *Journal of Rural Studies*.

Lera-López, F. et Rapún-Gárate, M. (2019). Différences régionales dans les attitudes à l'égard de l'immigration en Espagne.

Moya-García, A. J., Rodríguez-Jiménez, A. M., & Calvo-Salazar, M. (2018). Le multiculturalisme en milieu rural : A Comprehensive Review. *Journal of Rural Studies*.

Moreno, L., Martín, F. et Hernández, E. (2019). Intégration professionnelle des travailleurs immigrés dans le secteur agricole andalou : A Literature Review. *Revista de Economía Agrícola y del Desarrollo Rural*.

Peláez, J. I. et Rodríguez, V. (2019). Agriculture et migration dans la région espagnole d'Andalousie : An Overview. In *Migration et pratiques agricoles : Continuité et changement dans les communautés rurales*.

Pardo García, P. (2018). La discrimination au travail des travailleurs immigrés dans l'agriculture an-



dalouse. *Revista de Estudios Agrarios*, 70, 17-38.

Ruiz-Tagle, J. A., et Rivera-Sánchez, M. (2019). Le travail agricole et l'emploi précaire en milieu rural. Espagne : The Case of Latin American Migrant Workers. *Revista de Economía Crítica*.

Valero-García, A. et Carrasco-Gallego, R. (2021). Attitudes envers l'immigration dans les zones rurales : A Review of the Literature. *Durabilité*.

Bauer-Amin, S., Kohlbacher, J., Lehner, M., Rasuly-Paleczek, G., Schiocchet, L. et Six-Hohenbalken, M. (2020). *Recommandations de stratégies et de mesures de meilleures pratiques pour les politiques d'intégration*. Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

BML (Ed.). (2022). *Grüner Bericht 2022 : Die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft*. Extrait de <https://gruenerbericht.at/cm4/>

Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (Ed.). (2022). *Asylwesen*. Extrait de <https://www.bfa.gv.at>
Ministère fédéral du travail et de l'économie. (2021). Extrait de <https://www.bmaw.gv.at>

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (Ed.). (2022). *Die Landwirtschaft ist das Rückgrat der Gesellschaft*. Extrait de <https://www.bml.gv.at>

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Ed.). (2023). Extrait de <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales.html>

Esterl, M. (2017). *Aufschwung für den ländlichen Raum (2e éd.)*. Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.

Humer, L. et Spiegelfeld, A. (2020). *Saisoniers aus Drittstaaten in Österreich*.

OIM. (2021). Extrait de https://www.iom.int/search?keywords=austria®ion_country=austria&created=All&sort_bef_combine=created_DESC

John, G. (2013). *Nach der Feldarbeit droht Asylwerbern die finanzielle Falle*. Extrait de <https://www.derstandard.at/story/1360681894082/nach-der-feldarbeit-droht-die-falle>

Kopnaz, D. (2016). *Herausforderungen und Potenziale multikultureller Teams*. Extrait de <https://uni-pub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/1255858?originalFilename=true>

Kratzmann, K. et Hartl, K. (2019). *Common home : Migration et développement en Autriche*. Consulté sur https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/caritas-at/Hilfe-Angebote/Migration-Flucht/MIND_Common_Home_Studie_Austria.pdf

Landwirtschaftskammer Österreich (Ed.). (2022). *Lkonline*. Extrait de <https://www.lko.at>

Lechner, C. (2020). *Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften : Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)*. Extrait de https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2021-12/de_emn_study_seasonal_workers_de.pdf



Machold, I. et Dax, T. (2022). Migration und LEADER : Entwicklungsinitiativen in ländlichen Regionen. Extrait de https://bab.gv.at/jdownloads/Publikationen/Archiv/BABF/Berichte_und_Artikel/abschlussbericht_bf_136_13_migration_und_leader.pdf

SOS Mitmensch (Ed.). (2021). ASYL & MENSCHENSCHUTZ. Extrait de <https://www.sosmitmensch.at/site/themen/menschenschutz>

Statistik Austria (Ed.). (2022). Land- und Forstwirtschaft. Extrait de <https://www.statistik.at/statistiken/land-und-forstwirtschaft>

La Banque mondiale. (2022). Autriche. Extrait de <https://data.worldbank.org/country/AT>

HCR (Ed.). (2014). Arbeitsmarktintegration : Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. Extrait de https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2022). Recrutement de travailleurs immigrés : Autriche. Extrait de <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264075731-en>

AGRESTE (Instituto de Estadísticas Oficiales del Ministerio de Agricultura) : <https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/>

OFII (Oficina Francesa de Inmigración) : <https://www.ofii.fr/>

Infomigrants : <https://www.infomigrants.net/fr/post/13521/france--une-formation-en-agriculture-a-destination-des-refugies>

Crédit Agricole : La dépendance de l'agriculture française vis-à-vis des saisonniers étrangers. Disponible en : <https://www.credit-agricole.fr/agriculteur/conseils/magazine/tout-un-mag/la-dependance-de-l-agriculture-francaise-vis-vis-des-saisonniers-etrange.html>

Clés du social : Les travailleurs détachés dans l'agriculture et saisonniers en France. Disponible en : <https://www.clesdusocial.com/les-travailleurs-detaches-dans-l-agriculture-et-saisonniers-en-france>

Radio France Culture : La COVID-19 révèle la dépendance de l'agriculture à la main-d'œuvre étrangère. Disponible en : <https://www.radiofrance.fr/franceculture/la-covid-19-revele-la-dependance-de-l-agriculture-a-la-main-d-oeuvre-etrangere-3280357>



MILIMAT

Insertion des migrants dans des équipes agricoles multiculturelles



pistes solidaires



Sauf indication contraire, ce travail est sous licence internationale Creative Commons Attribution 4.0.



Co-funded by
the European Union

Projet N° : 2022-1-IT01-KA220-VET-000087098

Financé par l'Union européenne. Les opinions et points de vue exprimés sont uniquement ceux du ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.