



# **Immigration et travail**

## ***Quelques bonnes pratiques à intégrer***

Mars 2013

[www.cercledoutremanche.com](http://www.cercledoutremanche.com)

## PREFACE

Comme bon nombre de jeunes Français de ma génération, pas de stage, pas de boulot, j'étais condamné à la galère, en dépit de mes diplômes. Alors je me suis expatrié : la Suède d'abord, puis l'Angleterre. Des pays où les compétences comptent plus que le nom ou les origines et dans lesquels la diversité en entreprise est reconnue et valorisée. Dans ces pays, je suis Hamid le Français, celui à qui l'on donne les moyens de réussir, que l'on juge uniquement sur ses résultats. C'est à Londres que j'ai créé il y a 7 ans mon entreprise de conseil en diversité.

Au Royaume-Uni, cette notion a déjà fait son chemin dans de nombreuses entreprises et les questions liées à la diversité sont celles de l'intégration par le travail : seule façon pour les migrants ou les personnes se sentant exclues de retrouver fierté et confiance en l'avenir. Le gouvernement britannique l'a bien compris en créant un département spécifique au sein du Ministère du Travail, le *Ethnic Minority Employment Stakeholder Group*, en charge de l'emploi des minorités visibles. Son but est d'attirer l'attention du gouvernement sur cette question et surtout d'inciter les bonnes pratiques au sein des entreprises comme des services publics.

En France, le concept de diversité est relativement nouveau, les entreprises ne sont pas toutes convaincues de la nécessité d'intégrer la gestion de la diversité à leur cahier des charges. Et même si elles le sont, ce n'est pas la priorité numéro un, loin s'en faut. Il faut dire qu'aujourd'hui, les bilans sociaux des entreprises françaises ne permettent pas encore de mesurer la diversité contrairement à leurs homologues britanniques.

L'immigration est souvent et trop rapidement accusée d'aller de pair avec hausse du chômage, abus des prestations sociales, ou même augmentation de la criminalité. Pourtant, c'est une nécessité économique pour un pays vieillissant. Elle doit être gérée comme telle en donnant la priorité à une immigration liée aux besoins du marché du travail, meilleure voie pour une intégration réussie.

L'entreprise qui tire son épingle du jeu au cœur de la mondialisation est nécessairement diverse et multiculturelle, et ce quelle que soit sa taille. Appartenir à une minorité dite « visible », c'est apprendre à s'adapter à un environnement difficile, à concilier plusieurs cultures, plusieurs langues : pourquoi ne pas en faire des atouts ? Les plus jeunes doivent le comprendre et les décideurs les encourager dans cette voie en s'ouvrant à la différence. Aujourd'hui, c'est en variant les profils et les potentiels qu'une entreprise peut limiter le phénomène de consanguinité managériale et ainsi favoriser la créativité et l'innovation.

C'est pour remettre en question un certain nombre de préjugés politiques et culturels que le Cercle d'outre-Manche publie sa nouvelle étude sur l'intégration par le travail, en mettant sur la table neuf propositions innovantes en faveur d'un changement de mentalités.

En montrant qu'immigration professionnelle et performance économique ne sont nullement incompatibles, bien au contraire, cet ouvrage incite à regarder ce qui se fait ailleurs en matière de diversité au sein des entreprises et à balayer les idées reçues dans le domaine de l'immigration et de l'intégration.

**Hamid SENNI**

*Fondateur et Directeur associé de Vision Enabler Ltd  
Auteur du livre « De la Cité à la City » (Editions de l'Archipel, 2007).*

**Ouvrage sous la direction de :**

Pascal Boris Co-fondateur du Cercle d'outre-Manche, président d'honneur de la Chambre de Commerce française de Grande-Bretagne

Arnaud Vaissié Co-fondateur du Cercle d'outre-Manche, président de la Chambre de Commerce française de Grande-Bretagne

**Avec la collaboration de :**

Bruno Deschamps Président de la section des Conseillers du Commerce Extérieur de la France en Grande-Bretagne

Jean-Dominique Mallet *Veolia Environmental Services UK*, Chief Executive Officer

**Ouvrage préparé et rédigé par :**

Philippe Chalon Secrétaire général du Cercle d'outre-Manche

Raphaëlle Leblanc Chargée d'études

**Avec l'aide de :**

Nathan Boubilil *Entrepreneurs Partners LLP*, Chargé d'affaires

**Les membres du Cercle d'outre-Manche**

- François Barrault *FDB Partners*, Chairman
- Philippe Berger *Consulting Group plc*, Group Treasurer
- Pascal Boris *BNP Paribas UK*, Chief Executive Officer (1999 – 2007)
- David Blanc *Vestra Wealth LLP*, Partner
- Pascal Cagni *Apple*, General Manager, VP Europe, Middle East, India & Africa
- Philippe Chalon *International SOS*, Director of External Affairs
- Laurence Colchester *Bitter Lemon Press Ltd*, Director
- Pierre-Yves Cros *Cap Gemini Consulting*, Chief Executive Officer
- Pascal D'hont *DLA Piper London/Paris*, Avocat – Strategy
- Bernard Deloménié *Horwath International*, Regional Director
- Bruno Deschamps *Entrepreneurs Partners LLP*, Chairman & CEO
- Jean-Michel Ditner *Investment Direct Ltd*, Director

|                              |                                                                                   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| - Xavier Dupeyron            | <i>Altran</i> , Executive Director UK & Ireland                                   |
| - Gaël Dutheil de la Rochère | <i>K Investment Partners</i> , Regional Adviser et, <i>Acorn Equity</i> , founder |
| - Thibault de Fontaubert     | <i>Gemini Capital Partners LLP</i> , Managing Partner                             |
| - Laurent Fourier            | <i>International SOS</i> , General Manager CEMA                                   |
| - Christophe Gasc            | <i>IBM</i> , Alliance Manager Europe                                              |
| - Sophie Gasperment          | <i>The Body Shop International</i> , Executive Chairman                           |
| - Florence Gomez             | <i>Chambre de Commerce française de Grande-Bretagne</i> , Directrice              |
| - Jérôme Lazare              | <i>ResFamiliaris LLP</i> , Partner                                                |
| - Jean-Dominique Mallet      | <i>Veolia Environmental Services UK</i> , Chief Executive Officer                 |
| - Victoire de Margerie       | <i>Rondol Technology</i> , Chairman & CEO                                         |
| - Elisabeth Maxwell          | <i>Mazars LLP</i> , Partner                                                       |
| - Olivier Morel              | <i>Cripps Harries Hall</i> , Partner, Solicitor et Avocat à la Cour               |
| - Marc Mourre                | <i>Morgan Stanley</i> , Managing Director (en charge des matières premières)      |
| - Jérôme Mulliez             | <i>AFM</i> (Association Familiale Mulliez), Gérant                                |
| - Arnaud de Puyfontaine      | <i>Hearst Magazines UK</i> , Chief Executive                                      |
| - Julien Artero              | <i>Ernst &amp; Young</i> , Senior Manager                                         |
| - Nathalie Rachou            | <i>Topiary Finance</i> , Chief Executive Officer                                  |
| - Stéphane Rambosson         | <i>Veni Partners LLP</i> , Managing Partner                                       |
| - Madani Sow                 | <i>Bouygues UK &amp; Warings</i> , President                                      |
| - Gérard Tardy               | <i>Mérieux Développement</i> , Administrateur                                     |
| - Martin Tricaud             | <i>HSBC plc</i> , Global Head of Multinationals, Global Banking                   |
| - Arnaud Vaissié             | <i>International SOS</i> , Chairman & CEO                                         |

Les opinions exprimées dans cet ouvrage n'engagent que leurs auteurs et en aucun cas les institutions auxquelles ils appartiennent.

# RESUME

## 1- Immigration, travail, intégration : de quoi s'agit-il ?

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la plupart des pays d'Europe ont connu d'importants mouvements migratoires sur leur sol, tant pour des motifs professionnels que pour des raisons familiales. A une immigration de peuplement favorisée par la politique de regroupement familial des années 1970 tend à se substituer progressivement une immigration de travail qui vise à répondre à une pénurie de main d'oeuvre dans certains secteurs d'activité (bâtiment, restauration, entretien, services à la personne, mais aussi de plus en plus secteur hospitalier, éducatif, administratif et informatique).

La législation européenne va dans le sens d'une ouverture progressive du marché du travail des Etats membres, tant dans le domaine public (ouverture des concours administratifs aux ressortissants d'autres pays européens) que privé (statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, diffusion d'un recueil de bonnes pratiques à destination des recruteurs).

Au cours des dix dernières années, le Royaume-Uni a fait le choix d'une immigration professionnelle qualifiée dont l'objectif est l'intégration économique et sociale au sein de la société britannique. Il s'agit d'une politique universelle, qui ne repose pas sur des conventions bilatérales ou des accords privilégiés avec certains pays, comme c'est le cas en France. L'idée est au contraire d'attirer les talents d'où qu'ils viennent, qu'il s'agisse d'étudiants prometteurs, de spécialistes dans leur domaine ou de créateurs d'entreprises innovantes.

En matière migratoire, la politique française demeure soumise à de nombreux blocages<sup>1</sup>, et semble en retard avec l'évolution des mentalités. Mais l'idée d'ouvrir l'entreprise à la diversité fait son chemin dans la culture des entreprises françaises. La Charte de la diversité, en particulier, a stimulé les initiatives privées. Le milieu associatif représente également une force d'entraînement non négligeable. Enfin, plusieurs axes de politiques publiques ont rejoint ce mouvement, avec des actions ciblées : développement d'un arsenal législatif de lutte contre les discriminations, régularisations exceptionnelles au titre du travail en contrepartie d'engagements des entreprises, palette de procédures spécifiques à destination de l'immigration de travail, accords de gestion concertés des flux migratoires, avec des pays d'Afrique noire notamment.

---

<sup>1</sup> C'est ce qu'expose très clairement le rapport du Sénat déposé par André Ferrand, intitulé *Immigration professionnelle : difficultés et enjeux d'une réforme* (juin 2008).

## **2- Nos propositions**

Chaque pays a sa pomme de discorde interne. Au Royaume-Uni, il s'agit des questions touchant à l'Europe et à l'idée européenne. En France, il s'agit de l'immigration et de l'intégration. En quelques décennies, le débat français sur ces thèmes est devenu volontiers idéologique. Des discours souvent dogmatiques s'affrontent. D'un côté, les tenants d'un angélisme moral, qui crient à l'atteinte aux droits de l'homme dès que la puissance publique modifie les règles d'entrée sur le territoire national. De l'autre, les partisans d'une politique répressive, qui associent immigration et insécurité et qui maintiennent le tabou sur les bénéfices économiques de la diversité. Entre ces extrêmes, il n'y a que peu de place aujourd'hui pour un débat apaisé et constructif.

Le débat autour des questions d'immigration et d'intégration est souvent repris et nourri par les partis politiques, il serait bien d'entendre davantage les entreprises sur ce sujet.

### **I - Déverrouiller le débat sur l'immigration pour mieux comprendre les phénomènes migratoires et cibler les politiques publiques d'intégration**

- **Proposition 1** : A l'instar de la Commission nationale de la négociation collective, qui est parvenue à faire avancer le débat sur le SMIC en France, créer une structure équivalente pour étudier l'impact économique de l'immigration. Celle-ci serait composée à parts égales de représentants des syndicats, du patronat et d'experts qualifiés. Elle proposerait aux pouvoirs publics des politiques et des mesures tendant à privilégier la gestion de l'immigration en fonction des besoins de l'économie.

- **Proposition 2** : Mettre en place un organisme interministériel dépendant du Premier ministre associant le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social et le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il aurait pour rôle d'identifier les besoins économiques du pays en matière migratoire, avec pour objectif de faire du travail un signe fort d'appartenance à la société et un moyen d'intégration et de cohésion sociale. Cet organisme ferait des recommandations en matière de visas de travail et d'études qui seraient ensuite suivies par le Ministère de l'Intérieur, ce dernier gardant ses compétences régaliennes quant à la mise en œuvre de la politique du Gouvernement.

- **Proposition 3** : Privilégier l'immigration professionnelle et rendre plus contraignants les critères du regroupement familial. La durée de séjour minimal avant de pouvoir bénéficier du regroupement familial pourrait être portée de 18 mois à 2 ans, avec des conditions de logement, de ressources, mais également de compétences linguistiques adaptées à une intégration de long terme réussie.

### **II - L'intégration passe par le travail**

- **Proposition 4** : En prolongeant le débat actuel sur l'évolution du CDI, assouplir le droit du travail en France permettrait de réduire la prise de risque d'une nouvelle embauche et de favoriser ainsi les recrutements dits « atypiques ». Les processus de recrutement au sein des entreprises françaises n'encouragent pas la diversité. Le manque de souplesse du droit du travail incite en effet les recruteurs à limiter la prise de risque en choisissant des profils qui leur ressemblent. Or le manque de diversité au sein du personnel mais aussi des instances dirigeantes des entreprises est un frein à l'innovation et à la créativité.

• **Proposition 5** : Susciter davantage de créations d'entreprises en accueillant des ressortissants non-communautaires avec 4 mesures en particulier:

- simplifier les procédures administratives d'obtention de la carte de séjour « compétences et talents », en offrant notamment une plus grande souplesse statutaire aux entrepreneurs non-communautaires ou aux personnes apportant du capital ;
- délivrer une autorisation provisoire de séjour d'un an (et non de 6 mois) pour les jeunes diplômés qui ont un projet d'activité en lien avec leurs études afin de laisser le temps à ce projet de se réaliser ;
- délivrer une carte de séjour « salarié et/ou entrepreneur » pour permettre la création d'entreprise sur simple déclaration en préfecture, sans changer de statut ;
- appuyer les dépôts de permis de séjour par les avis d'organismes d'aide à la création d'entreprise qui garantissent la qualité du projet de création.

### **III - Passer d'une logique de « promotion de la diversité » à l'« action ciblée » avec une culture du résultat**

• **Proposition 6** : Valoriser les filières économiques et entrepreneuriales auprès des étudiants étrangers avec la mise en place de programmes de bourses dédiées. Afin d'attirer les étudiants à fort potentiel, les écoles de commerce ont commencé à mettre en place de tels programmes, il serait utile de les étendre à l'université. Faire le choix de privilégier une immigration de travail n'a de sens que si cette stratégie s'inscrit dans une politique de formation qui débouche sur des emplois dont a besoin l'économie.

• **Proposition 7** : Dans les entreprises de plus de 250 salariés, encourager les DRH à mettre en place un « Responsable diversité ». Proposer (sur la base du volontariat) aux employés issus de minorités d'être des ambassadeurs de la diversité au sein de leur entreprise afin de favoriser une politique de recrutement et de promotion interne qui reflète la multiplicité des talents. Le Medef et les organismes patronaux pourraient diffuser cette « bonne pratique » auprès des pouvoirs publics.

### **IV - Renforcer les liens avec les entreprises pour construire une culture de la diversité**

• **Proposition 8** : Promouvoir la diversité dans le cadre de la commande publique. L'article 14 du Code des Marchés Publics prévoit déjà en théorie l'insertion de clauses en faveur de la diversité. Néanmoins, cet article est en pratique peu appliqué car imprécis (« des éléments à caractère social et environnemental ») et souvent méconnu des acheteurs publics. Il s'agit donc de préciser le contenu de cet article, en ajoutant explicitement la promotion de la diversité parmi les objectifs des clauses d'insertion sociale. En pratique, il s'agirait, pour une entreprise qui souhaiterait être retenue dans le cadre d'une commande publique dans un bassin d'emplois défavorisé, de s'engager à recruter localement un certain nombre de personnes sans emploi.

• **Proposition 9** : Inscrire les actions en faveur de la diversité dans le bilan social des entreprises. Obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés et présenté chaque année au comité d'entreprise, le bilan social pourrait intégrer les actions en faveur de la diversité et des outils intégrant des éléments chiffrés. Cela encouragerait les entreprises à fixer des objectifs concrets en matière de promotion de la diversité et à suivre les progrès accomplis d'une année sur l'autre. Aujourd'hui, les bilans sociaux des entreprises françaises ne permettent pas de mesurer la diversité contrairement à leurs concurrentes britanniques.

# SOMMAIRE

## Résumé

- 1) Immigration, travail, intégration : de quoi s'agit-il ?
- 2) Nos propositions

## Introduction

- 1) Qui sommes-nous ?
- 2) Pourquoi la comparaison entre la France et le Royaume-Uni est-elle pertinente?
- 3) Le Cercle d'outre-Manche au cœur des réformes

## I – La politique migratoire d'un pays reflète sa conception de l'immigration

- 1) Trente ans d'immigration en France et au Royaume-Uni
  - a) *Définitions*
  - b) *Historique*
  - c) *Chiffres-clefs*
- 2) Comment les questions d'immigration sont-elles abordées en période de crise ?
  - a) *Immigration et performance économique*
  - b) *La réactivité face à la conjoncture économique est déterminée par des choix politiques*
  - c) *Action gouvernementale: quelles stratégies pour quels résultats ?*
- 3) Les droits des immigrés dans les deux pays
  - a) *Immigration de court terme et immigration de long terme*
  - b) *Des modèles sociaux fortement similaires*
  - c) *La législation française et britannique en matière de lutte contre les discriminations*
- 4) Et en Allemagne ?

## **II – L'entreprise doit refléter la société : comment encourager l'intégration par le travail**

- 1) A motif d'immigration différent, mode d'intégration différent
  - a) *Immigration non qualifiée et diversité ethnique : un exemple au Royaume-Uni avec Veolia Environmental Services*
  - b) *Immigration qualifiée*
    - *Un exemple à travers l'histoire de la City de Londres*
    - *Tableaux de la diversité dans les universités françaises et britanniques*
  - c) *L'épineux problème des clandestins*
- 2) Ce qui ne se mesure pas ne se gère pas
  - a) *Les statistiques ethniques permettent une photographie précise de la population*
  - b) *Les statistiques ethniques dans les pays de l'Union européenne*
- 3) Les bénéfices pour les entreprises
  - a) *Le recrutement diversifié : évitement de risques ou logique de performance ?*
  - b) *En France, le poids des initiatives publiques : l'exemple du CV anonyme*
  - c) *Au Royaume-Uni, le primat des initiatives privées : quelques bonnes pratiques*

## **Conclusion**

## **Annexes**

# INTRODUCTION

## 1 – Qui sommes-nous ?

Présidents ou directeurs généraux de groupes internationaux opérant dans divers secteurs d'activité, notre point commun est d'être des chefs d'entreprise français ayant à diriger des affaires franco-britanniques. Fréquemment sollicités par les hauts fonctionnaires et hommes politiques sur le Royaume-Uni, nous avons décidé de partager nos expériences et réflexions au sein du Cercle d'outre-Manche.

Il existe deux niveaux de comparaison entre la France et le Royaume-Uni : celui des stéréotypes, qui sont particulièrement nombreux entre les deux pays, et celui de l'analyse, sans préjugés ni filtres idéologiques, qui recherche des éléments objectifs et quantifiés. C'est cette dernière approche que le Cercle d'outre-Manche a choisie pour conduire ses travaux.

Depuis huit ans, notre *think-tank* a pour objectif de faire du *benchmarking* entre la France et le Royaume-Uni en mettant en avant les meilleures pratiques des deux pays.

Le groupe de réflexion a mis en exergue la souplesse du droit du travail ou encore l'environnement pro-entreprise au sein des administrations au Royaume-Uni mais également la qualité des infrastructures en France (transport, santé et énergie notamment). Le Cercle d'outre-Manche n'a pas cédé aux sirènes de la dérégulation financière ni du surendettement des ménages, notamment en matière immobilière. Il a proposé des pistes de réflexion en matière d'éducation, de fiscalité ou encore d'économie numérique.

Apolitique, il rassemble diverses sensibilités économiques réunies par un seul objectif : mettre en lumière ce qui se fait de mieux chez nous et ailleurs.

## 2 – Pourquoi la comparaison entre la France et le Royaume-Uni est-elle pertinente?

La France et le Royaume-Uni ont de nombreux points en commun et il est pertinent de comparer ces deux faux-jumeaux :

- leurs populations sont proches (65,4<sup>2</sup> millions pour la France, 62,04<sup>3</sup> millions pour le Royaume-Uni), avec des taux de fécondité (2,0 contre 1,8 enfants par femme<sup>4</sup>, respectivement) et de natalité (13,0 ‰ contre 12,9 ‰ respectivement<sup>5</sup>) très voisins.
- La structure de leur PIB est très similaire (80% des richesses<sup>6</sup> proviennent des services).
- Une industrie aussi importante dans les deux pays et qui a décliné fortement. En 2011, la part de l'industrie dans le PIB était de 19% au Royaume-Uni contre 17% en France<sup>7</sup>.
- Deux anciennes puissances coloniales ayant le sentiment d'avoir été déclassées mais désireuses de jouer un rôle de premier plan sur la scène internationale.

---

<sup>2</sup> INSEE

<sup>3</sup> Office for National Statistics

<sup>4</sup> INSEE et Office for National Statistics

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> *Ibid.*

- Deux puissances nucléaires.
- Deux pays membres permanents du Conseil de sécurité de l'ONU.
- Deux pays en crise confrontés à un fort déficit public : 5,2% du PIB en France<sup>8</sup> et 7.8% au Royaume-Uni<sup>9</sup> en 2011.
- Deux pays pratiquant la redistribution sociale avec un salaire minimum.<sup>10</sup>

Contrairement aux idées reçues, le modèle britannique est davantage un modèle continental qu'atlantiste. Au cours de ces quinze dernières années, le Royaume-Uni a multiplié des réformes dont l'orientation est beaucoup plus européenne qu'américaine avec un marché du travail encadré, une politique de redistribution sociale largement développée et un souci écologique marqué.

### 3 – Le Cercle d'outre-Manche au cœur des réformes

Même si le Royaume-Uni a particulièrement souffert de la crise financière et immobilière, il est cependant utile d'analyser les réformes mises en place par les gouvernements britanniques au cours de ces vingt dernières années, qui ont considérablement amélioré l'attractivité du Royaume-Uni. Il existe toujours un laboratoire d'idées à 2 heures d'Eurostar de Paris. Les visites à Londres de ministres ou leaders d'opinion sont toujours aussi fréquentes et certaines des propositions que nous avons faites dans nos précédentes publications<sup>11</sup> ont fait l'objet de récentes mesures gouvernementales.

#### 2.1 « Le divorce économique sans faute »

- Novembre 2004 - Le Cercle d'outre-Manche propose « Le divorce économique sans faute » : créer une possibilité de rupture de contrat de travail par consentement mutuel entre le salarié et l'employeur afin que le salarié ne perçoive plus le licenciement comme un traumatisme. Ce nouveau contrat ouvrirait aux mêmes droits à indemnité : *« Il est important de pacifier la relation employeur-employé, même au moment du licenciement, afin de fluidifier le marché de l'emploi et faciliter l'embauche, la reconversion, et l'évolution du travailleur. Toute rigidité sociale en la matière est un frein direct à l'emploi et à la richesse »*. (« *Sous-emploi français, plein-emploi britannique : un paradoxe bien peu cordial* », p.24).

19 juillet 2008 - Décret publié au Journal officiel :

Le décret crée la « rupture conventionnelle » du contrat de travail : à mi-chemin entre démission et licenciement, elle ouvre droit aux allocations-chômage. L'accord entre le salarié et l'entreprise devra être homologué par le directeur départemental du travail.

<sup>8</sup> INSEE

<sup>9</sup> OCDE

<sup>10</sup> 9,40€ par heure en France contre 7.80€ au Royaume-Uni.

<sup>11</sup> « L'Université et la Recherche : moteurs de la création d'entreprises, comment s'inspirer du modèle britannique ? », éditions Studyrama (mars 2009) ; « 6 mois, 6 mesures pour que la France repasse devant le Royaume-Uni », rapport, juin 2007 ; « *My neighbour is rich* », rapport, octobre 2006 ; « Plein-emploi britannique, sous-emploi français: un paradoxe bien peu cordial », rapport, novembre 2004.

## 2.2 La défiscalisation comme moteur de financement des start-up

- Octobre 2006 - Le Cercle d'outre-Manche propose une action sur l'ISF afin d'augmenter le vivier des *Business Angels* français :

*« Faisons en sorte de permettre à ceux qui y sont soumis de déduire de l'assiette de l'ISF le montant des fonds investis dans des entreprises. La mesure est simple et semble la plus prometteuse pour encourager le développement pérenne des entreprises à fort potentiel ». (« My neighbour is rich », p.29).*

## 2.3 Un guichet unique pour l'Emploi

- Octobre 2006 - Le Cercle d'outre-Manche propose la fusion de l'ANPE et de l'Unedic, sur le modèle des guichets uniques des *Jobcentres plus* britanniques :

*« En 2002, dans le cadre du programme One, les services de l'emploi sont passés à un mode de fonctionnement centralisé et simplifié: les Jobcentres (service de placement / ANPE) et les Benefits Agencies (services de paiement / UNEDIC) ont fusionné en guichets uniques : les Jobcentres plus. Ces agences permettent ainsi au demandeur d'emploi d'effectuer toutes les démarches administratives en une seule fois, c'est le fameux one stop service ». (« My neighbour is rich », annexes « 5 fiches prêtes à l'emploi », p.7).*

**31 janvier 2008** - Adoption par l'Assemblée nationale et le Sénat de la fusion de l'ANPE et de l'UNEDIC. Une seule institution sera désormais chargée d'assurer les missions dévolues aux deux anciens organismes. Ces missions consistent à prospecter le marché du travail, accueillir et inscrire les demandeurs d'emploi, leur offrir un accompagnement, procéder à leur placement et à leur indemnisation.

Le « Pôle Emploi » simplifie depuis le 5 janvier 2009 le placement et l'indemnisation des trois millions de chômeurs du pays.

## 2.4 Dialogue social et fixation du Smic : en finir avec le « ménage à trois »

- Juin 2007 - Le Cercle d'outre-Manche propose de fixer le Smic par une commission paritaire Patronat-Syndicat appuyée par des experts économiques (sur l'exemple de la *Low Pay Commission* britannique). L'objectif est d'avoir comme en Angleterre un Smic reconnu par les partenaires sociaux comme optimum pour l'emploi, la croissance et le pouvoir d'achat (« 6 mois, 6 mesures pour que la France repasse devant le Royaume-Uni », p. 13).

**4 décembre 2008** - La loi en faveur des revenus du travail présenté en Conseil des ministres le 23 juillet dernier prévoit la modification de la procédure de fixation du Smic, avec la création d'une Commission consultative d'experts chargée de remettre chaque année à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au gouvernement un rapport sur les évolutions souhaitables du SMIC.

## 2.5 Introduire de la flexibilité juridique pour développer le compagnonnage

- Octobre 2010 - Le Cercle d'outre-Manche propose de créer un cadre juridique du compagnonnage qui permettrait aux entreprises d'offrir des contrats de travail à temps partiel et à taux réduits aux seniors ayant liquidé leur retraite. Sur le modèle du compagnonnage, il s'agirait de confier aux seniors des tâches de formation des juniors au sein de l'entreprise. Une telle mesure permettrait également de développer la transmission du savoir-faire dans la société et de renforcer la solidarité intergénérationnelle au sein de la société (« *Premier emploi inaccessible, retraite précoce : six mesures pour changer la donne* », p. 22).

6 avril 2012 - La commission « retraite » de la section de la Vienne du syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT) a initié une démarche de solidarité entre générations « agir pour les actifs ». Le dispositif qui consiste en une forme de « compagnonnage », dans un rapport d'égal à égal et de réciprocité entre le DGS senior à la retraite et le DGS junior en situation de prise de poste, contribue à la transmission des connaissances.

## 2.6 Valoriser le télétravail et la téléformation pour augmenter la compétitivité des entreprises

- Novembre 2011 - Le Cercle d'outre-Manche propose de reconnaître et de valoriser davantage le télétravail et la téléformation. Ces outils peuvent apporter une grande flexibilité au salarié, à l'entreprise mais également au client (« *Faire de la France une puissance numérique pour accélérer la croissance et l'emploi* », p. 14).

22 mars 2012 - La loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives (n° 2012-387 du 22 mars 2012), dont l'article 46 traite du télétravail, est parue au Journal Officiel du 23 mars 2012. Ce texte revêt une importance significative puisqu'il signe l'entrée du télétravail dans le Code du travail, duquel il était absent jusqu'à ce jour.

Nous poursuivons aujourd'hui notre travail d'information et d'explication que nous pensons être utile à notre pays. Aujourd'hui, notre propos est d'essayer de comprendre les politiques d'intégration par le travail. Comment la France et le Royaume-Uni prennent-ils en compte leurs besoins économiques pour adapter leurs flux migratoires, et avec quelle efficacité ? Quels sont les résultats obtenus en matière de diversité en entreprise, de lutte contre les discriminations et d'insertion par le travail ?

# I – La politique migratoire d'un pays reflète sa conception de l'immigration

## 1) Trente ans d'immigration en France et au Royaume-Uni

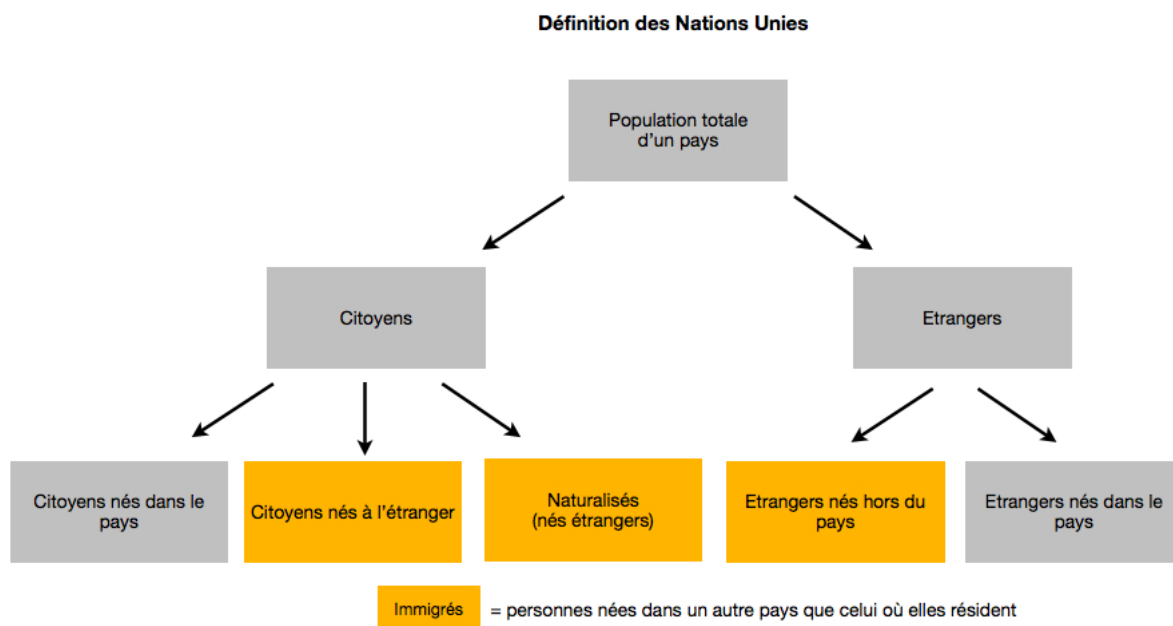
### a) Définitions

L'immigration désigne l'entrée, dans un pays, de personnes étrangères qui y viennent pour y séjourner ou s'y installer. Le mot immigration vient du latin *migratio* qui signifie « passage d'un lieu à l'autre ». Elle correspond, vue du côté du pays de départ, à l'émigration.

### - L'ONU et Eurostat : 2 définitions possibles dans la statistique internationale

- La définition des Nations Unies est extensive.

Pour l'ONU, on appelle immigré « toute personne née dans un autre pays que celui où elle réside ». Cette définition est extensive puisqu'elle ne fait pas la distinction entre étrangers et naturalisés.



Sources: ONU, Cercle d'outre-Manche

Si l'on retient cette définition, la France compterait 7,2 millions d'immigrés (11% de la population) en 2011, avec une majorité de personnes d'origine algérienne<sup>12</sup>. Le Royaume-Uni compterait quant à lui 7 millions d'immigrés (11% de la population), l'origine irlandaise étant la plus représentée<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Définition internationale des Nations Unies, reprise dans le rapport *Migrants in Europe – A statistical portrait of the first and second generation*, Eurostat, décembre 2011.

<sup>13</sup> Ibid.

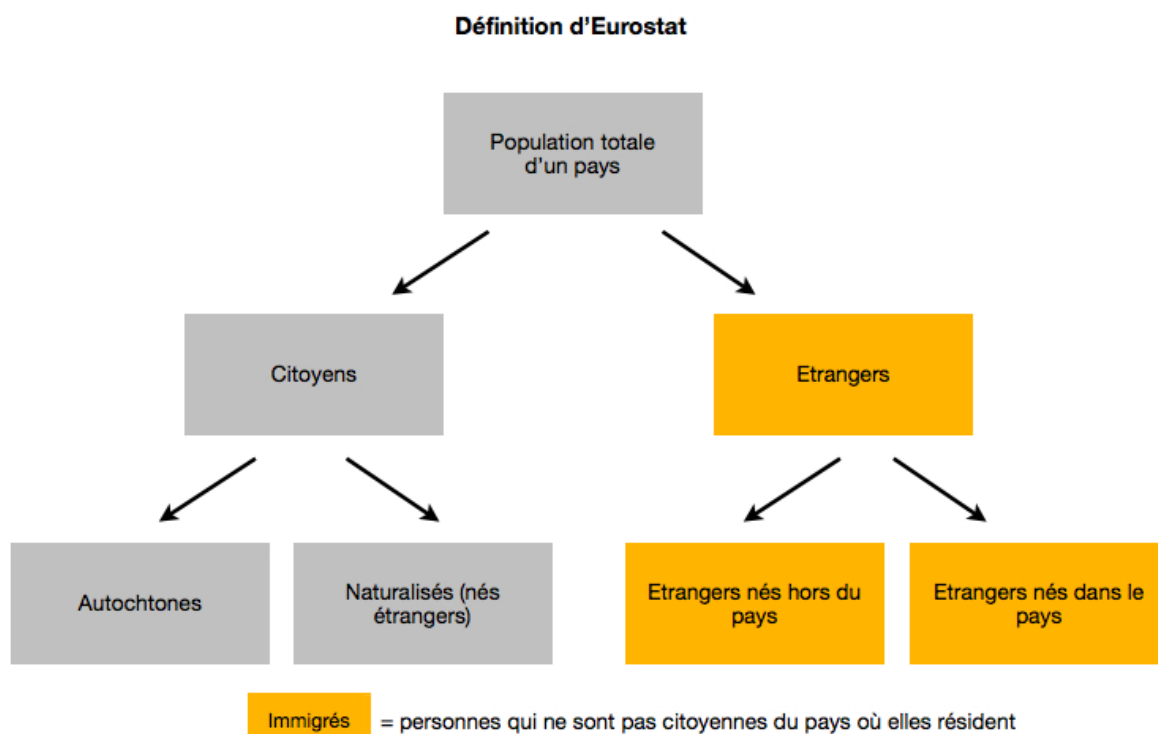
## Part des immigrés au sein de la population selon l'ONU

|             | % immigrés (2011) | Pays d'origine le plus représenté |     | % de personnes issues de l'immigration (1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> génération) parmi les 25-54 ans |
|-------------|-------------------|-----------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| France      | 11%               | Algérie                           | 13% | 27%                                                                                                          |
| Royaume-Uni | 11%               | Irlande                           | 9%  | 24%                                                                                                          |

Source: Nations Unies

### • Eurostat ne prend en compte que la citoyenneté.

Les ressortissants étrangers sont les personnes qui ne sont pas citoyennes du pays dans lequel elles résident. Ce terme couvre aussi les apatrides. Il s'agit de personnes dont le lieu de naissance (ou la résidence de la mère au moment de la naissance) se situe en dehors du pays où il/elle réside normalement.



Sources: Eurostat, Cercle d'outre-Manche

Selon cette définition, le Royaume-Uni compte 4,4 millions de ressortissants étrangers (7% de la population), contre 3,8 millions pour la France (6% de la population).<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Eurostat, *Les ressortissants étrangers constituaient 6,5% de la population de l'UE 27 en 2010*, 14 juillet 2011.

## Les ressortissants étrangers en 2010 selon Eurostat

|             | Population totale<br>(milliers) | Total des ressortissants étrangers |                           | Citoyens d'un autre Etat membre de l'UE 27 |                           | Citoyens d'un pays hors de l'UE 27 |                           |
|-------------|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|
|             |                                 | milliers                           | % de la population totale | milliers                                   | % de la population totale | milliers                           | % de la population totale |
| UE 27       | 501 098                         | 32 493                             | 6,5 %                     | 12 336                                     | 2,5 %                     | 20 157                             | 4,0 %                     |
| France      | 64 716                          | 3 769                              | 5,8 %                     | 1 318                                      | 2,0 %                     | 2 451                              | 3,8 %                     |
| Royaume-Uni | 62 008                          | 4 367                              | 7,0%                      | 1 923                                      | 3,1 %                     | 2 445                              | 3,9 %                     |

Eurostat

Les définitions de l'ONU et d'Eurostat prennent en compte davantage les mouvements migratoires que la population immigrée déjà résidente (et la manière dont elle s'intègre dans les sociétés d'accueil) d'où des définitions larges.

En revanche, les pays, à travers leurs statistiques nationales, sont tenus de prendre en compte l'installation des populations immigrées en termes de naturalisation, d'accès à la citoyenneté, d'où des définitions plus restrictives.

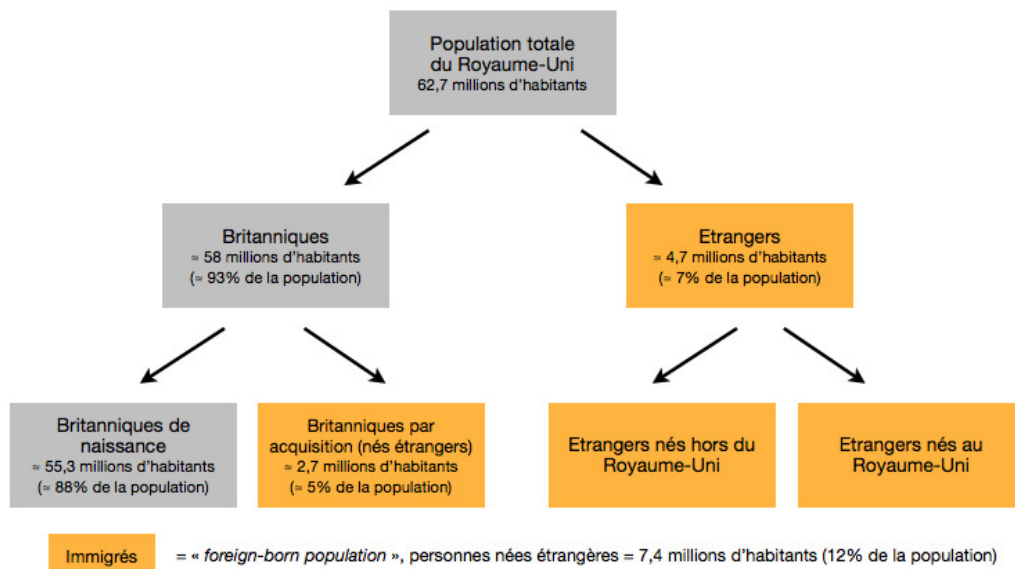
### - Les statistiques nationales en France et au Royaume-Uni

- **Le Royaume-Uni : une définition simple en raison d'un droit du sol relativement restrictif.**

Le pays s'appuie sur l'expression « *foreign-born population* » pour décrire les immigrés. Il s'agit des personnes qui à leur naissance avaient une nationalité étrangère et qui résident sur le sol britannique. Soit elles sont nées à l'étranger et résident sur le sol britannique sans en avoir pris la nationalité (elles restent étrangères), soit elles sont nées au Royaume-Uni de parents étrangers mais n'ont pas la nationalité britannique (elles restent étrangères également).

Il n'y a pas de passage automatique entre immigrés et citoyens via le droit du sol.

### Définition britannique



Sources: Office of National Statistics, Cercle d'outre-Manche

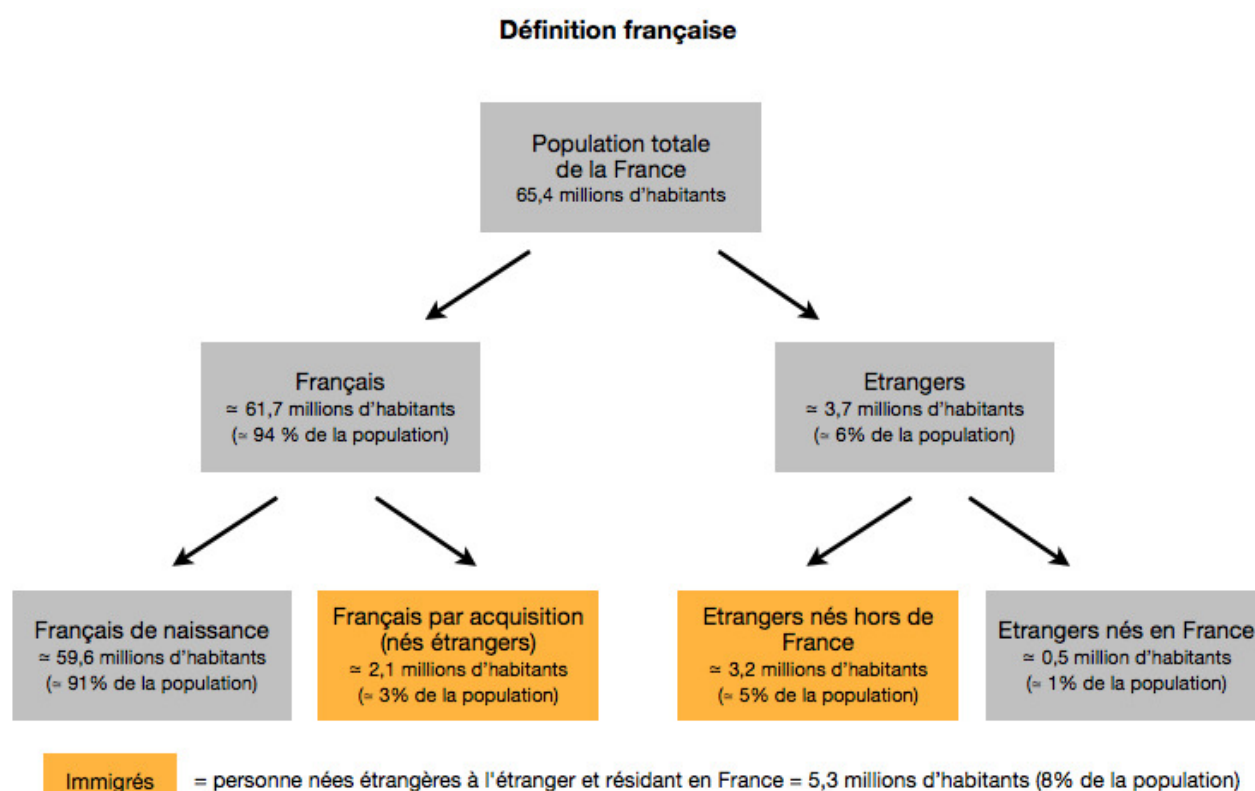
- **La France : une définition plus restrictive en raison d'un droit du sol plus étendu.**

En France, un immigré est une « une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France » (distinction sur le sol).

Pourquoi cette double précision « née étrangère à l'étranger » ?

- 1- le droit du sol est plus extensible : si on est né étranger en France l'extension du droit du sol permet une naturalisation à la majorité (ce n'est pas le cas outre-Manche).
- 2- La qualité d'immigré est permanente en France : un individu continue à appartenir à la population immigrée même s'il devient français par acquisition.

En France, c'est le pays de naissance, et non la nationalité à la naissance, qui définit l'origine géographique d'un immigré (au Royaume-Uni, c'est la nationalité qui le définit).



Sources: INSEE, Cercle d'outre-Manche

Selon la définition française, qui est celle de l'INSEE, la population d'origine étrangère rassemble les immigrés (personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France, 5,3 millions de personnes en 2008), parfois dits de « première génération » et les descendants directs d'immigrés, aussi appelés « deuxième génération » (6,7 millions de personnes en 2008) atteint environ 12 millions de personnes (18 % de la population) en 2008<sup>15</sup>. Cette population d'origine étrangère a progressé de 33% en un peu moins de 10 ans<sup>16</sup>.

### b) Historique

L'immigration et l'intégration sont une problématique partagée entre la France et le Royaume-Uni. Les deux anciennes puissances coloniales ont connu des développements historiques similaires et elles ont été toutes les deux confrontées aux migrations postcoloniales. Il existe toutefois des différences importantes dans la manière dont les deux pays ont répondu à l'intégration des minorités issues de l'immigration.

Comme l'explique Christophe Bertossi dans son essai *Les modèles d'intégration en France et en Grande-Bretagne* (2007), la présence de travailleurs immigrés dans la France de l'après-guerre n'était pas considérée comme durable. Le traitement de cette immigration de travail a été laissé aux administrations centrales sans créer de débat public sur la question. En revanche, au Royaume-Uni, le débat public s'est très rapidement centré sur l'immigration, le racisme et les discriminations, dès les années 1950. En France, l'immigration n'est devenue un thème majeur qu'au début des années 1980.

<sup>15</sup> INSEE, fiches thématiques « Population immigrée », *INSEE références*, édition 2012.

<sup>16</sup> INSEE, *ibid.*

Pour mieux dépolitiser les débats nationaux sur l'immigration, le gouvernement britannique des années 1960 décentralise la gestion de l'intégration des minorités ethniques aux autorités locales et aux associations de terrain.

Les *Community Relations Councils* voient le jour et les municipalités sont dotées de fonds pour financer des actions en direction des minorités ethniques. Dès 1969, le *Urban Programme* prévoit le financement des zones urbaines défavorisées. Ce types de programmes ne seront introduits en France que dans les années 1980-90.

C'est à partir de là que les politiques nationales d'immigration et d'intégration en France et au Royaume-Uni vont développer des schémas publics divergents. L'intégration républicaine par la nationalité et les droits sociaux d'un côté de la Manche, les *race relations* et la lutte contre les discriminations *via* les autorités locales de l'autre.

### c) Chiffres-clefs

La manière dont un pays compte ses immigrés a une influence sur les politiques d'immigration et d'intégration.

#### Panorama de l'immigration en France et au Royaume-Uni<sup>17</sup>

|                                                                                                            | France                | Royaume-Uni                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------|
| Nombre d'immigrés (2010)                                                                                   | 5,3 millions          | 7,4 millions                                      |
| Part des immigrés dans la population du pays (2010)                                                        | 8 %                   | 12 %                                              |
| Population d'origine étrangère <sup>18</sup> (2010)                                                        | 12 millions           | 22 millions                                       |
| Part de la population d'origine étrangère (2010)                                                           | 18 %                  | 36 %                                              |
| Origine de la plus grande partie de la population immigrée extra-européenne                                | Maghreb (1,4 million) | Sous-continent indien <sup>19</sup> (1,1 million) |
| Nombre de titres de séjour délivrés (2010)                                                                 | 194 000 <sup>20</sup> | 593 000 <sup>21</sup>                             |
| Nombre de visas étudiants accordés par an (2010)                                                           | 60 000                | 323 000 <sup>22</sup>                             |
| Nombre de permis de travail accordés par an (2010)                                                         | 18 000                | 149 000 <sup>23</sup>                             |
| Nombre de titres de séjour accordés au titre du regroupement familial par an (2010)                        | 87 000                | 60 000 <sup>24</sup>                              |
| Nombre de permis de séjour accordés à titre humanitaire (2010)                                             | 18 000                | 17 000                                            |
| Nombre de titres de séjour accordés pour motifs divers : visiteurs, étrangers rentrés mineurs, etc. (2010) | 12 000                | 13 000                                            |

<sup>17</sup> Sauf indication spécifique, les chiffres proviennent de l'INSEE pour la France et de l'*Office of National Statistics* (ONS) pour le Royaume-Uni. Ils sont calculés à partir des définitions nationales de la population immigrée (cf. supra).

<sup>18</sup> Selon la définition de l'INSEE, la population d'origine étrangère rassemble les immigrés (personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France), parfois dits de « première génération » et les descendants directs d'immigrés, aussi appelés « deuxième génération ». Cette définition est reprise par Eurostat afin de comparer la part de la population d'origine étrangère dans les pays de l'UE27 dans son document *Migrants in Europe – A statistical portrait of the first and second generation*, 2011. Mais Eurostat parvient à un chiffre de 12% pour la France en 2008, contre 18% pour l'INSEE en 2010.

<sup>19</sup> Le sous-continent indien rassemble l'Inde, le Pakistan, le Bangladesh et le Sri Lanka.

<sup>20</sup> INSEE, *Immigrés et descendants d'immigrés en Europe*, fiche thématique « Flux d'immigration », 2012. L'INSEE ne prend en compte que les premiers titres de séjour.

<sup>21</sup> Office of National Statistics, *Migration Statistics Quarterly Report*, February 2012. Contrairement aux statistiques françaises, le chiffre prend en compte l'ensemble des entrées légales sur le territoire de court, moyen et long terme, sans déduction du nombre de sorties temporaires, de retours définitifs ou d'émigration. Le solde migratoire britannique, qui équivaut au nombre net d'immigrations, est d'environ 220 000 entrées. Ce chiffre est comparable au nombre de titres de séjour délivrés en France en 2012 : 194 000.

<sup>22</sup> Là encore, ce chiffre reflète les flux migratoires entrants et non le solde migratoire.

<sup>23</sup> Idem.

<sup>24</sup> Idem.

|                                                                       |                                        |                                        |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| Nombre de demandes d'asile (2011)                                     | 57 000 <sup>25</sup>                   | 18 000 <sup>26</sup>                   |
| Nombre d'immigrés clandestins (estimations 2010)                      | entre 200 000 et 400 000 <sup>27</sup> | entre 310 000 et 725 000 <sup>28</sup> |
| Nombre de bénéficiaires de l'aide médicale d'Etat ou AME (2010)       | 220 000 <sup>29</sup>                  | na <sup>30</sup>                       |
| Nombre de régularisations d'étrangers en situation irrégulière (2011) | 32 000 <sup>31</sup>                   | 3 155 <sup>32</sup>                    |
| Durée maximale de la rétention administrative (2012)                  | 45 jours <sup>33</sup>                 | illimitée                              |
| Nombre de mesures d'éloignement (2011)                                | 33 000 <sup>34</sup>                   | 32 000 <sup>35</sup>                   |
| Nombre d'acquisitions de la nationalité du pays d'accueil (2010)      | 143 275 <sup>36</sup>                  | 206 000 <sup>37</sup>                  |
| Nombre d'étudiants étrangers (2011)                                   | 280 000 <sup>38</sup>                  | 370 000 <sup>39</sup>                  |
| Part des immigrés dans la population active (2011)                    | 9 %                                    | 14% <sup>40</sup>                      |
| Taux de chômage des immigrés (2011)                                   | 16% <sup>41</sup>                      | 10% <sup>42</sup>                      |
| Taux de chômage des non-immigrés (2011)                               | 9 %                                    | 7 %                                    |
| Actifs immigrés ayant arrêté les études à 16 ans ou avant (2009)      | 37 % <sup>43</sup>                     | 24% <sup>44</sup>                      |

La France et le Royaume-Uni ont des taux de population immigrée très comparables (environ 10% de la population active), ils accueillent tous les deux un groupe d'origine géographique sur-représenté par rapport aux autres populations immigrées et pour les deux pays, leurs taux de chômage sont sensiblement supérieurs aux moyennes nationales. Dans les deux cas, on retrouve des dynamiques communes avec des flux de migrations récents et importants et des difficultés économiques liées à la crise.

Pour toutes ces raisons, le Royaume-Uni et la France peuvent donc être comparés.

Toutefois, lorsque l'on observe les flux d'immigration, on constate que la France accueille aujourd'hui environ deux fois moins d'immigrés qualifiés que le Royaume-Uni et trois fois moins que l'Allemagne<sup>45</sup>.

<sup>25</sup> Ministère de l'Intérieur, Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA)

<sup>26</sup> Home Office

<sup>27</sup> Assemblée nationale, Cour des Comptes, INED.

<sup>28</sup> Home Secretary, Home Office.

<sup>29</sup> Institut de Géopolitique des Populations.

<sup>30</sup> Il n'existe pas au Royaume-Uni de dispositif similaire à l'AME.

<sup>31</sup> Secrétariat Général du Comité interministériel de contrôle de l'immigration, *Les orientations de la politique de l'immigration et de l'intégration*, 8<sup>ème</sup> rapport établi en application de l'article L. 111-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, La Documentation française, décembre 2011.

<sup>32</sup> chiffre 2007 : Hansard 22<sup>nd</sup> October 2008 – <http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/cm200708/cmhansrd/cm081022/text/81022w0026.htm>

<sup>33</sup> Direction de l'information légale et administrative (Premier Ministre)

<sup>34</sup> Ministère de l'Intérieur, Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA)

<sup>35</sup> UK Border Agency

<sup>36</sup> Secrétariat général à l'immigration : ce chiffre comprend les acquisitions enregistrées par décret (naturalisations, réintégrations) et par déclaration (mariage, manifestation de volonté, déclarations anticipées, etc.) et les acquisitions sans formalités.

<sup>37</sup> Secrétariat général à l'immigration.

<sup>38</sup> Ministère des Affaires Etrangères.

<sup>39</sup> The Complete University Guide 2011.

<sup>40</sup> London School of Economics, Centre for Economic Performance, *Immigration and the UK Labour Market: The latest evidence from economic research*, juin 2012.

<sup>41</sup> Insee, *Enquêtes Emploi*, 2009-2011, calcul Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

<sup>42</sup> The Migration Observatory, *ibid*.

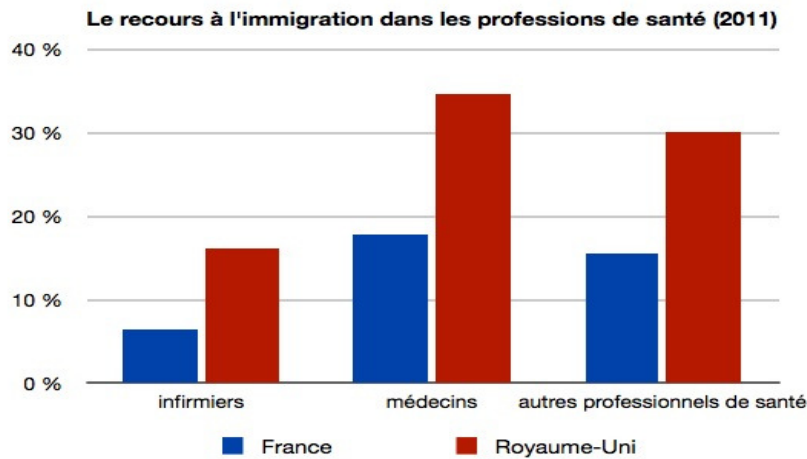
<sup>43</sup> L'Economie des Migrations, Yves Chassard, *Les immigrés sur le marché du travail en France*, Revue Accueillir n°251, septembre 2009.

<sup>44</sup> London School of Economics, Centre for Economic Performance, *ibid*, juin 2012.

<sup>45</sup> Conseil d'analyse économique, *Immigration, qualifications et marché du travail*, rapport Gilles Saint-Paul, 2009, p.220.

### Immigration et professions de santé

Dans le domaine de la santé, par exemple, les différences sont significatives, et d'autant plus fortes que l'accès aux professions médicales est limité en France par un *numerus clausus*.

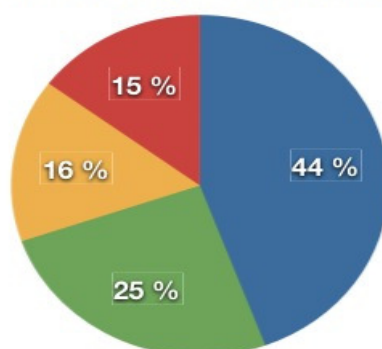


Sources: CEA, OCDE, Ministère de l'Intérieur, Observatoire national de la démographie des professions de santé

Mais de manière plus frappante encore, ce sont les motifs d'immigration qui diffèrent entre les deux pays : la France accueille principalement une immigration familiale, plus féminine, plus jeune, mais aussi souvent moins qualifiée (12,9% d'immigrés diplômés). Ainsi, 73% des contrats d'accueil et d'intégration (CAI) sont délivrés au titre de la migration familiale. Moins d'un titre sur 10 est accordé pour motif professionnel <sup>46</sup>. Le Royaume-Uni fait davantage appel à une immigration de travail, plus masculine, plus âgée mais également plus qualifiée (23% d'immigrés diplômés).

<sup>46</sup> INSEE, *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, INSEE Références, 2012.

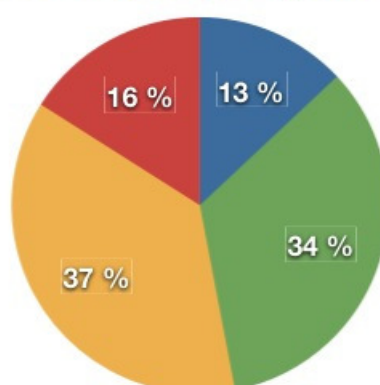
### Les motifs d'immigration en France (2011)



- raisons familiales
- motifs professionnels
- poursuite d'études
- autres (motifs médicaux, humanitaires, etc.)

Source: INED 2011

### Les motifs d'immigration au Royaume-Uni (2011)



- raisons familiales
- motifs professionnels
- poursuite d'études
- autres (motifs médicaux, humanitaires, etc.)

Source: Migratory Observatory 2011

### Proposition

Mettre en place un organisme interministériel dépendant du Premier ministre associant le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social et le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il aurait pour rôle d'identifier les besoins économiques du pays en matière migratoire, avec pour objectif de faire du travail un signe fort d'appartenance à la société et un moyen d'intégration et de cohésion sociale. Cet organisme ferait des recommandations en matière de visas de travail et d'études qui seraient ensuite suivies par le Ministère de l'Intérieur, ce dernier gardant ses compétences régaliennes quant à la mise en œuvre de la politique du Gouvernement.

## 2) Comment les questions d'immigration sont-elles gérées en période de crise ?

### a) Immigration et performance économique

Le Royaume-Uni mène des études précises sur le sujet alors que la France répugne aux méthodes quantitatives.

Plusieurs travaux britanniques sur la contribution des immigrés à l'économie, menés par des instituts indépendants (*Migration Watch UK*, *Migration Advisory Committee*, *The Centre for the Study of Migration*, *The LSE Migration Study Unit* notamment), ont fait l'objet d'une étude approfondie de la part des gouvernements successifs.

En particulier, le rapport du *Migration Advisory Committee* (MAC) intitulé "Analysis of the impacts of migration" et publié en janvier 2012, a donné lieu à un débat au Royaume-Uni. L'étude vise en effet à mesurer, sur le plan purement financier, le gain ou le coût de l'immigration pour les finances publiques et le système de protection sociale. Pour ce faire, les économistes du *Migration Advisory Committee* prennent en compte successivement la population autochtone (*the 'resident' population*) seule, puis la population totale, immigrés y compris.

Les conclusions de cette étude ont été intégrées dans le processus de prise de décision en matière migratoire du gouvernement de David Cameron. Elles mettent en évidence le fait qu'entre 1995 et 2010, 2,1 millions d'immigrés ont trouvé du travail sur le sol britannique. Un tiers de l'accroissement naturel du Royaume-Uni est à attribuer à la natalité, les deux-tiers au solde migratoire<sup>47</sup>. Les immigrés représenteraient aujourd'hui plus de 12% de la masse salariale britannique, avec une proportion plus élevée dans les grandes villes, et beaucoup plus importante à Londres.

Aujourd'hui, mesurer le lien entre immigration et performance économique n'est pas un tabou au Royaume-Uni : au contraire, plusieurs économistes britanniques rejoignent la démarche quantitative et qualitative du *Migration Advisory Committee*. A l'heure actuelle, comme en France, les outils de mesure et de gestion de la performance se fondent uniquement sur une hausse ou une baisse du PIB en fonction d'une hausse ou d'une baisse des flux migratoires. Par conséquent, on entend dire souvent que l'immigration est une bonne chose parce qu'elle est associée à une hausse mécanique du PIB. Le *Migration Advisory Committee* (MAC) propose donc dans un premier temps de considérer le PIB par habitant plutôt que le PIB, estimant qu'"il est normal que le PIB s'accroisse avec l'augmentation du nombre de travailleurs. Ce qui compte c'est l'enrichissement de ceux qui sont déjà là".

Deux idées principales ressortent de cette démarche :

- L'immigration qualifiée tirerait artificiellement le niveau de l'emploi et des salaires vers le haut. Même lorsqu'on prend en compte le PIB par habitant plutôt que le PIB, les chiffres sont partiellement faussés. En effet, les immigrés dits du *tier 2* (une forme d'immigration "choisie") font augmenter le PIB par habitant parce qu'ils ont un taux d'emploi et un salaire plus élevés que la moyenne de la population autochtone.

- L'immigration bénéficierait d'abord...aux immigrés. En allant plus loin encore, l'analyse montre que ce sont d'abord les immigrés eux-mêmes, davantage que la population autochtone, qui sont les véritables bénéficiaires de ce phénomène. Le rapport suggère en conséquence que l'on retienne plutôt pour l'analyse le PIB par autochtone, pour mesurer les effets économiques de l'immigration.

---

<sup>47</sup> Office of National Statistics 2011

Il demeure difficile d'évaluer le lien entre arrivée de nouveaux venus et augmentation du chômage. Le rapport du *Migration Advisory Committee* estime qu'un Britannique sur 13 est au chômage en raison de l'immigration. Plus précisément, 100 nouveaux entrants au Royaume-Uni seraient associés à 23 chômeurs britanniques en plus. Entre 1995 et 2010, le marché du travail britannique a accueilli environ 2,1 millions d'immigrés en âge de travailler. Dans la même période, le taux de chômage a régressé de plus d'un demi-point (-0,7% entre 1995 et 2010<sup>48</sup>). Le rapport estime que ce flux d'immigration a entraîné un chômage associé au sein de la population autochtone de l'ordre de 160 000 nouveaux demandeurs d'emplois. Ce phénomène s'estomperait pour l'immigration à long terme : autrement dit, toutes origines confondues, les immigrés ne seraient pas associés à un taux de chômage plus fort de la population autochtone après cinq ans.

Ce rapport a donné lieu à un débat public passionné, d'où il ressort l'idée qu'il n'existe pas de relation de causalité directe entre flux d'immigration de court terme et augmentation du chômage des autochtones, mais un phénomène concomitant.

En France, le débat sur l'immigration et l'intégration est souvent difficile en raison d'un certain nombre de tabous liés en partie à un héritage colonial moins apaisé qu'au Royaume-Uni par exemple. Au nom de l'« antiracisme », toute recherche statistique et quantitative sur la manière d'appréhender l'immigration et l'intégration peut sembler suspecte alors qu'il est important d'avoir sur ces sujets un débat ouvert.

### **Proposition**

A l'instar de la Commission nationale de la négociation collective, qui est parvenue à faire avancer le débat sur le SMIC en France, créer une structure équivalente pour étudier l'impact économique de l'immigration. Celle-ci serait composée à parts égales de représentants des syndicats, du patronat et d'experts qualifiés. Elle proposerait aux pouvoirs publics des politiques et des mesures tendant à privilégier la gestion de l'immigration en fonction des besoins de l'économie.

#### *b) La réactivité face à la conjoncture économique est déterminée par des choix politiques*

L'étude du *Migration Advisory Committee* n'est pas la seule à avoir attiré l'attention du gouvernement britannique. Déjà, en 2008, des travaux du *Centre for Research and Analysis of Migration* estimaient que l'immigration serait liée négativement à l'emploi des natifs, mais seulement en période de renversement de conjoncture : autrement dit, l'immigration est bénéfique à un pays en croissance, mais elle est associée à une hausse du taux de chômage en période de crise.

Le rapport propose deux hypothèses de travail :

---

<sup>48</sup> OCDE

1) L'immigration serait positive pour le marché du travail en période de croissance, et lorsque l'intégration est rapide. Plus exactement, il n'y aurait pas de lien négatif entre immigration et emploi de la population autochtone dans 2 conditions distinctes :

- en période de croissance ;
- pour les immigrés d'origine européenne ;

2) L'immigration nuirait au marché du travail en période de crise, et lorsque l'intégration est lente. Il y aurait un lien négatif entre immigration et emploi de la population autochtone dans 2 conditions distinctes :

- en période de crise ;
- pour les immigrés d'origine extra-européenne.

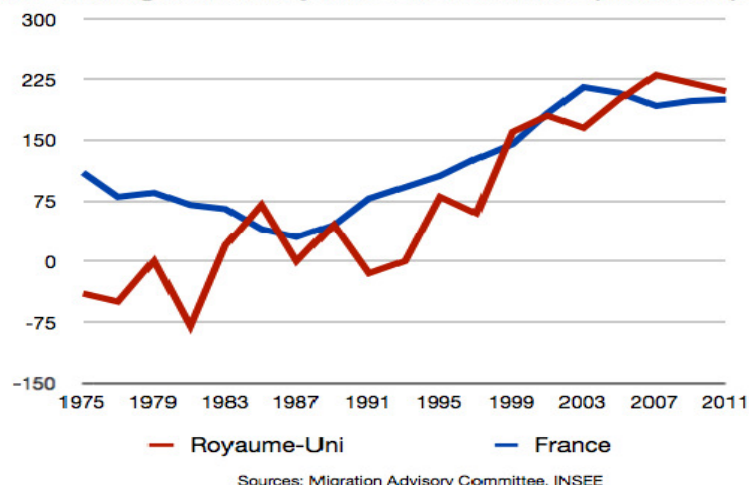
Les conclusions du *Migration Advisory Committee* vont plus loin, en soulignant que les immigrés sont sur-représentés dans deux catégories d'actifs radicalement différentes : les travailleurs sans aucun diplôme et, au contraire, les actifs très diplômés, titulaires d'un PhD (doctorat) ou d'un MBA. Les auteurs de l'étude *Analysis of the impacts of migration* (janvier 2012) suggèrent que seule l'entrée sur le sol britannique d'immigrés dotés de qualifications intermédiaires a un impact négatif sur le chômage de la population non-immigrée : l'arrivée de 100 nouveaux immigrés en âge de travailler entraînerait le chômage de 10 personnes supplémentaires au sein de la population d'origine britannique. Aucun impact manifeste n'a pu être décelé pour les immigrés non-qualifiés ou au contraire très qualifiés.

Ces thèses sont en partie confortées par une étude française du Conseil d'Analyse Economique, qui parvient aux mêmes conclusions par des moyens différents. Le rapport français souligne de manière similaire que l'immigration, loin d'atténuer la segmentation du marché du travail, est susceptible de l'accroître. Et l'immigration sélective, qui privilégie les travailleurs qualifiés, peut avoir dans certains cas des conséquences néfastes inattendues : émigration de la main d'œuvre la plus qualifiée au détriment des pays en voie de développement, inadéquation partielle d'une immigration dite « choisie » avec les demandes des secteurs les plus désaffectés par la population autochtone. Ces travaux, qui ont le mérite de s'interroger sur des questions encore peu débattues, n'ont toutefois eu qu'une audience minime.

A la différence de leurs voisins, les Britanniques se sont emparés de ces nouvelles pistes de réflexion afin de les intégrer dans leur stratégie migratoire au niveau national. Quand on observe les flux nets d'immigration au Royaume-Uni et les visas de longue durée accordés pour des motifs professionnels sur les trente dernières années, on constate deux tendances lourdes :

1) La politique migratoire britannique a été réactive et sans ambiguïté : au cours de ces dernières années, le Royaume-Uni a eu une politique migratoire accommodante en période de croissance et plus restrictive dans les moments de crise économique.

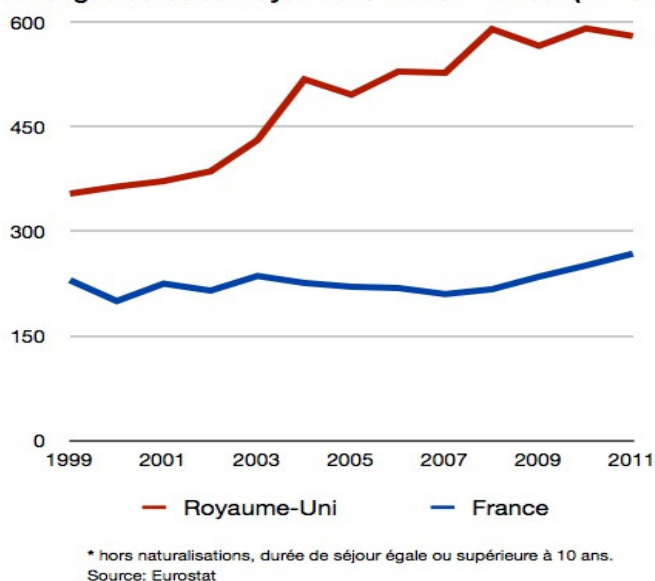
**Flux nets d'immigration au Royaume-Uni et en France (milliers de personnes)**



On observe un tassement des entrées sur le sol britannique après le premier choc pétrolier, lors de la crise économique des années 1980, de l'écclatement de la bulle internet de 2000 et de la crise des *subprimes* en 2007. Le gouvernement a adapté sa politique migratoire à la conjoncture économique.

2) Le Royaume-Uni privilégie une immigration professionnelle qualifiée et de longue durée

**Immigrants de longue durée au Royaume-Uni et en France\* (milliers de personnes)**



Les immigrés qualifiés représentent la très grande majorité des immigrants de longue durée au Royaume-Uni. Mais surtout, ce sont en moyenne des contributeurs nets au système de finances publiques britannique. En effet, plus les immigrés sont qualifiés, plus leur contribution à la société est importante : selon les chiffres du Parlement britannique, l'impact économique des immigrés est directement proportionnel à leur degré de qualification. Plus les nouveaux entrants sont qualifiés, plus leur intégration est rapide et plus leur contribution à la richesse nationale est importante.

Le débat français se résume trop souvent à l'idée universellement admise que l'immigration est toujours une chance, quand les Britanniques veulent une politique migratoire avant tout pragmatique. Au Royaume-Uni, la situation familiale du migrant potentiel est prise en compte dans

les critères d'attribution de visas. Cette question est encore aujourd'hui tabou en France car le droit de vivre en famille est considéré comme intouchable quand bien même le Haut Conseil à l'Intégration constate les difficultés d'intégration des conjoints étrangers d'étrangers.

### **Proposition**

Privilégier l'immigration professionnelle et rendre plus contraignants les critères du regroupement familial. La durée de séjour minimal avant de pouvoir bénéficier du regroupement familial pourrait être portée de 18 mois à 2 ans, avec des conditions de logement, de ressources, mais également de compétences linguistiques adaptées à une intégration de long terme réussie.

### *c) Action gouvernementale : quelles stratégies pour quels résultats ?*

Qui dit immigration de travail dit primat du secteur privé en matière d'intégration à long terme. On a vu que les attributions du *Home Office* se cantonnent aux fonctions régaliennes de protection des frontières, du maintien de l'ordre public et du respect de la libre circulation des individus. On peut aller plus loin en observant que l'administration britannique n'a pas vocation à assurer une politique d'intégration des immigrés. Le Royaume-Uni fait davantage confiance au secteur privé et au monde associatif pour assurer l'intégration des populations d'origine étrangère au sein de leur pays d'accueil. C'est ce qui explique la multiplication des initiatives privées en matière de lutte contre les discriminations, à l'opposé de ce qui se passe en France où les bonnes pratiques sont d'abord instituées par voie législative ou réglementaire. La politique d'intégration constitue l'un des volets de l'action gouvernementale : il ne s'agit pas simplement d'accueillir, mais bien d'assurer l'insertion professionnelle, sociale et culturelle des immigrés et de leurs descendants.

La France n'a pas de stratégie claire en matière d'immigration choisie. Par exemple, la carte de séjour « Compétences et talents » créée en 2006 afin de permettre aux étrangers particulièrement qualifiés de résider en France pour une durée de 3 ans renouvelable n'a pas été un succès. Face à la polémique suscitée par la crainte d'un "pillage des cerveaux", aucune carte n'avait été délivrée un an après son instauration, faute de création de la Commission nationale des compétences et des talents. Alors que l'objectif du gouvernement était pourtant de faire passer l'immigration professionnelle de 7 à 50% de l'immigration totale, seules 326 cartes avaient été délivrées fin 2009, remettant en cause l'ensemble du dispositif et mettant à mal la politique d'immigration dite choisie.

Enfin, la circulaire dite Guéant est rapidement devenue un symbole du repli sur soi et des dérives de la politique d'immigration sécuritaire. Faciliter l'accès au marché du travail pour les meilleurs étudiants étrangers participe à l'attractivité de nos universités et au dynamisme de notre économie. Il est donc important d'avoir un cadre juridique qui permette d'accorder facilement et rapidement des permis de travail aux meilleurs étudiants étrangers dès lors qu'on leur offre un contrat d'embauche en France.

La France est la troisième destination mondiale pour les étudiants étrangers après les Etats-Unis et le Royaume-Uni<sup>49</sup>. Ces étudiants d'origine étrangère suivent principalement des études en lettres ou en sciences sociales (32%), loin devant des études scientifiques (23%), économiques (18%), juridiques (12%) ou médicales (6%)<sup>50</sup>.

<sup>49</sup> OCDE, *Regard sur l'éducation*, 2009.

<sup>50</sup> Seule une minorité d'étudiants étrangers (9% environ) est inscrite en classes préparatoires ou en IUT.

### **Proposition**

Valoriser les filières économiques et entrepreneuriales auprès des étudiants étrangers avec la mise en place de programmes de bourses dédiées. Afin d'attirer les étudiants à fort potentiel, les écoles de commerce ont commencé à mettre en place de tels programmes, il serait utile de les étendre à l'université. Faire le choix de privilégier une immigration de travail n'a de sens que si cette stratégie s'inscrit dans une politique de formation qui débouche sur des emplois dont a besoin l'économie.

### **3) Les droits des immigrés dans les deux pays**

#### *a) Immigration de court terme et immigration de long terme*

- **Les questions migratoires relèvent traditionnellement de Ministères régaliens**

Pourtant de nombreux pays ont adapté leur dispositif administratif pour refléter une conception de l'immigration centrée sur l'intégration à long terme, à l'opposé de la vision française, qui s'intéresse avant tout à l'immigration de court terme à travers les notions de frontières, de permis de séjour et de droit de la nationalité. Ainsi par exemple de la Suède, qui a chargé son Ministère du travail de la quasi-totalité des questions migratoires.

Au Royaume-Uni, c'est le *Home Office* (Ministère de l'Intérieur) qui possède des compétences en matière de contrôle des frontières, de sécurité nationale et d'ordre public. Au sein du *Home Office*, une agence dédiée à la protection des frontières, la *UK Border Agency*, assure la lutte contre l'immigration illégale, la délivrance de visas et de permis de travail. En France, l'immigration, l'intégration, l'asile et le développement solidaire sont les quatre grandes attributions du Secrétariat général à l'Immigration et à l'Intégration, qui relève actuellement du Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration.

- **La France et le Royaume-Uni diffèrent dans leur approche des flux migratoires**

Côté français, un organisme public dédié a été mis en place pour favoriser l'accueil et l'intégration des immigrés. L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), créé en 2009, est le descendant en droite ligne de l'Office national d'immigration (ONI) un établissement à caractère administratif issu de l'ordonnance du 2 novembre 1945. A l'origine, sa mission visait à assurer le « *recrutement pour la France et (...) l'introduction en France des immigrants étrangers* ». Entre 1945 et 2007, cet établissement était placé sous la tutelle des Ministères sociaux (travail, santé et affaires sociales), puis du Ministère de l'immigration en 2008, avant de réintégrer le Ministère de l'intérieur en 2010. C'est aujourd'hui le seul opérateur de l'Etat en charge de l'immigration légale. L'OFII est responsable du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) destiné à formaliser les engagements réciproques des immigrants et de leur pays d'accueil, et rendu obligatoire en 2006.

Côté britannique, l'intégration des immigrés s'effectue principalement au sein du Ministère du travail britannique. Au sein du *Department for Work and Pensions* a été créé l'*Ethnic Minority Employment Stakeholder Group (EMESG)*. Il s'agit d'un groupe d'experts spécialisés sur les

questions de discrimination raciale au sein du marché du travail, et dont les travaux s'adressent directement au gouvernement. Venus d'horizons très différents (l'université, l'entreprise, les lobbies, le monde associatif...), les membres de l'EMESG ont pour mission d'informer le gouvernement et de contribuer au travail législatif. Avec le slogan "*Equality Opportunity Success*", ils attirent l'attention sur les difficultés particulières rencontrées par les travailleurs d'origine étrangère et promeuvent les bonnes pratiques au sein de l'entreprise.

La France a manifestement privilégié un modèle d'intégration politique, qui repose sur un ensemble de droits et de devoirs, et dont le pilier demeure sécuritaire : l'immigration est une question régaliennne qui relève principalement du Ministère de l'Intérieur. Le Royaume-Uni a plutôt opté pour un modèle d'intégration économique : si l'on excepte les questions relatives à l'entrée et à la durée du séjour des immigrés, l'immigration est abordée avant tout à travers un prisme professionnel, et c'est l'affaire des entreprises, des associations, des autorités locales et plus rarement de l'Etat.

#### *b) Des modèles sociaux fortement similaires*

- **Des conditions de ressources plus strictes au Royaume-Uni qu'en France**

Cette dichotomie se retrouve dans le modèle social proposé aux immigrés. En France, la protection sociale des personnes issues de l'immigration est indépendante de leurs conditions de ressources. Certes, elle prend une forme différente selon la situation juridique du bénéficiaire : aide médicale d'Etat (AME) pour les étrangers en situation irrégulière et sans ressources, couverture maladie universelle (CMU) pour les étrangers en situation régulière depuis plus de 3 mois, avec ou sans domicile fixe. Dans tous les cas, la prise en charge du forfait hospitalier et des frais médicaux (consultations, médicaments, soins sanitaires, etc.) par la collectivité est indépendante du niveau de revenu ou de l'obtention d'un emploi. En matière de prestations sociales (aides au logement, allocations familiales, prime pour l'emploi, etc.), les droits des immigrés ne diffèrent pas de ceux de la population autochtone.

Au Royaume-Uni, les prestations sociales sont conditionnées à la fois au statut juridique du bénéficiaire, mais également à sa situation économique. Ainsi, en matière de santé, les immigrés ont accès au *National Health Service* (NHS). Le remboursement des soins et des médicaments est total ou partiel en fonction de leur statut et de leur durée de résidence sur le territoire britannique. Seuls les étrangers en situation régulière résidant au Royaume-Uni de manière permanente (*permanent residents*) ont accès gratuitement aux médecins généralistes (*general practitioner, GP*) ou aux soins hospitaliers. Ceux dont le revenu est faible bénéficient sous conditions d'un accès gratuit aux soins complémentaires (prescriptions médicales, soins dentaires et oculaires). Il existe également un certain nombre de prestations médicales gratuites pour tous (soins en cas d'accident et d'urgence, dépistage du SIDA, planning familial), à l'exception des étrangers en situation irrégulière.

En matière de prestations sociales (allocations chômage, invalidité, aides au logement, allocations familiales, etc.), les immigrés en situation régulière sont éligibles, sous conditions de revenus, aux mêmes droits que la population autochtones, mais ils doivent travailler pour en bénéficier.

En mettant l'accent sur les conditions de ressources dans l'attribution de ses aides sociales, le régime social britannique favorise donc ouvertement une immigration de travail tandis que le modèle français, à vocation universelle, encourage davantage une immigration familiale.

- **Les deux pays associent protection sociale et statut juridique des immigrés**

En France, la protection sociale des personnes issues de l'immigration varie en fonction de leur statut : les étrangers en situation irrégulière et sans ressources bénéficient de l'aide médicale

d'Etat (AME), accordée pour un an avec un numéro de sécurité sociale provisoire. 220 000<sup>51</sup> personnes en bénéficient chaque année en France, pour un coût de 588 millions € en 2011.

Les étrangers en situation régulière depuis plus de 3 mois, avec ou sans domicile fixe, bénéficient de la couverture maladie universelle (CMU), leur permettant l'accès aux soins, prestations et médicaments ainsi que leur remboursement. La CMU de base donne accès à l'assurance maladie, gratuitement pour les assurés ayant un revenu inférieur à 9164 € en 2011, avec une cotisation de 8% de la part de leurs revenus fiscaux supérieurs à ce plafond. Ce dispositif est géré par l'Urssaf. La CMU complémentaire (CMU-C) est une complémentaire santé gratuite qui prend en charge ce qui n'est pas couvert par les régimes d'assurance maladie obligatoire. Elle permet de bénéficier d'une prise en charge à 100% des dépenses de santé, sans avance de frais, y compris pour la part non remboursée par la sécurité sociale et le forfait journalier hospitalier. La CMU-C est accordée pour un an sous condition de ressources (7 776 € par an en 2011).

En matière de prestations familiales, toute personne qui assume la charge effective et permanente d'au moins 2 enfants de moins de 20 ans est éligible aux allocations familiales, versées sans conditions de revenus, pour un montant fixe. Les familles d'origine étrangère ou immigrée peuvent également, sous certaines conditions, bénéficier de l'abattement sur l'impôt sur le revenu et de la majoration de la prime pour l'emploi (PPE). Les droits des immigrés ne diffèrent pas de ceux de la population autochtone.

Il en va de même en matière de prestations sociales, avec la possibilité sous conditions de bénéficier de l'aide personnalisée au logement (APL), de l'allocation de logement familiale (ALF) et de l'allocation de logement sociale (ALS).

Au Royaume-Uni, seuls les étrangers résidant de manière temporaire (*limited leave to remain*) peuvent déposer auprès de leur médecin généraliste un dossier de demande de gratuité des soins. C'est le médecin qui décide, de manière discrétionnaire, de la suite à accorder à la demande.

Certaines prestations médicales sont gratuites pour tous :

- les soins en cas d'accident et d'urgence (*accident and emergency, A&E*) ;
- le traitement de certaines maladies infectieuses et le dépistage du SIDA ;
- les soins psychiatriques obligatoires ;
- les services de planning familial.

Les demandeurs d'asile en attente de décision et les étrangers résidant légalement au Royaume-Uni depuis au moins un an ont accès à l'ensemble des soins hospitaliers.

En matière de prestations sociales, les étrangers en situation régulière sont éligibles, sous conditions de revenus, aux mêmes droits que les Britanniques : déductions d'impôts (*working tax credit, state pension credit, child tax credit*), à des allocations chômage (*income-based jobseeker's allowance*), invalidité (*disability living allowance, severe disablement allowance, carer's allowance*) logement (*allocation of local authority housing, local authority homelessness assistance*) et famille (*child benefit*), des primes pour l'emploi (*income support, attendance allowance, income-related employment and support allowance*).

---

<sup>51</sup> Institut de Géopolitique des Populations (2010)

## Le parcours vers la citoyenneté en France et au Royaume-Uni

Le Royaume-Uni s'est toujours montré soucieux de vérifier le niveau de langue de ses nouveaux arrivants. Mais depuis le mois de juillet 2012, le test de citoyenneté permettant d'obtenir la nationalité britannique (*the UK Citizenship test*) inclut désormais des questions d'histoire, de culture et de littérature anglaises : les candidats doivent désormais savoir par cœur le premier couplet du *God Save the Queen*, avoir entendu parler de grandes figures nationales (Churchill, Dickens, le Duc de Wellington, Shakespeare ou encore les Beatles), mais également connaître les grandes infractions au droit britanniques et le système social de leur pays d'accueil. Chaque année, ce test payant (près de £900 en tout<sup>52</sup>) est passé par environ 80 000 immigrants désireux d'obtenir la nationalité britannique.<sup>53</sup> Il dure 45 minutes et contient une vingtaine de questions, dont les réponses se trouvent dans un petit manuel publié par le gouvernement, *Life in the United Kingdom: A journey to citizenship*. Environ un tiers des candidats échouait au test à la session de 2009.

En France, où environ 90 000 personnes sont naturalisées chaque année, les candidats devaient traditionnellement passer une évaluation orale de leur compréhension de la langue française. L'accent était mis sur la francophonie plutôt que sur le mode de vie français. Depuis novembre 2011, les candidats doivent produire un diplôme attestant de leur niveau de langue, délivré par un organisme reconnu par l'Etat. Des cours de langue gratuits sont à leur disposition pour préparer cet examen. En outre, un test de nationalité française sous forme de QCM a été instauré afin de vérifier les connaissances culturelles, historiques et juridiques des candidats à la citoyenneté. Ces derniers devront par exemple savoir de quelle époque date le château de Versailles, où est situé le Mont Saint-Michel ou qui était Victor Hugo. Enfin, à l'issue de ces tests, le candidat doit signer une Charte des droits et des devoirs du citoyen.

<sup>52</sup> Ce chiffre comprend les frais d'inscription au test de citoyenneté à proprement parler, pour un montant de £50 ([http://lifeintheuktest.ukba.homeoffice.gov.uk/htmlsite/booking\\_10.html](http://lifeintheuktest.ukba.homeoffice.gov.uk/htmlsite/booking_10.html)), mais également les droits d'enregistrement à l'examen de nationalité, qui atteignent £851 ([www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/britishcitizenship/nationality-fees.pdf](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/britishcitizenship/nationality-fees.pdf)).

<sup>53</sup> On parle ici uniquement des dossiers de demande de naturalisation, qui ne représentent qu'une partie des acquisitions de nationalité (cf. note de bas de page n°20).

c) *La législation française et britannique en matière de lutte contre les discriminations*

- **La politique britannique a influencé la législation européenne**

La législation britannique en matière de lutte contre les discriminations d'origine raciale est ancienne : elle remonte au *Race Relations Act* de 1965, complété en 1968, 1976, 2000 et 2006. L'*Equality Act* de 2006 est à l'origine de la création de la *Equality and Human Rights Commission (EHRC)*, dont l'objectif est de faire respecter la législation britannique en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Cette commission résulte de la fusion de trois anciennes agences spécialisées : la *Commission for Racial Equality*, la *Equal Opportunities Commission* et la *Disability Rights Commission*. Elle a désormais pour mission de lutter contre toutes les formes de discrimination, liées à l'origine ethnique, mais aussi à l'âge, à l'orientation sexuelle ou à la religion. Elle s'inscrit dans le droit fil de la directive européenne "Race" de 2000 (directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique). Environ 20 000 affaires de discrimination sont portées chaque année devant les tribunaux britanniques.

Plus spécifique encore, l'*Equality Act* de 2010 unifie et renforce toute la législation existante en matière de discrimination (l'*Equal Pay Act* de 1970 sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, le *Sex Discrimination Act* de 1975, le *Race Relations Act* de 1976, le *Disability Discrimination Act* de 1995 et trois autres textes régissant la lutte contre les discriminations liées à l'âge, à l'orientation sexuelle ou aux croyances religieuses). L'*Equality Act* de 2010 s'appuie notamment sur les travaux de la commission *Discrimination Law Review*, dirigée par Trevor Phillips, dont les conclusions ont été rendues publiques en 2007. Le volet n°5 de la loi, intitulé "Work", fixe des règles en matière d'accès à l'emploi, de droits à la retraite et d'égalité de traitement dans l'entreprise.

- **Les dispositions juridiques françaises ont largement été codifiées**

En droit français, les dispositions législatives et réglementaires relatives au droit des étrangers (entrée sur le territoire, conditions de séjour, regroupement familial, mesures d'éloignement et droit d'asile) ont été codifiées dans le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA). Le code du travail contient également des dispositions juridiques relatives au travail des migrants.

Le Groupe d'information et de soutien des immigrés (GISTI), créé en 1972 afin de lutter contre les premières mesures gouvernementales visant à réduire l'immigration au moment du premier choc pétrolier, est une association de défense et d'aide juridique aux immigrés. Depuis 1987, il est agréé au titre de la formation professionnelle. En particulier, son groupe thématique "Travail" étudie les conditions d'accès des étrangers au milieu professionnel et fait des propositions en matière de régularisation par le travail.

La Charte de la diversité (2004) encourage les entreprises à développer en interne des mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, des seniors, des jeunes issus de minorités ethniques ou de l'égalité hommes-femmes. En 2011, 9 entreprises sur 10 déclarent mener des "politiques de diversité" et plus de 200 entreprises ont obtenu le label Diversité, une récompense décernée aux entreprises dont la masse salariale reflète la pluralité des parcours et des talents au sein de la société française.

La Constitution française ne reconnaissant qu'un seul peuple et n'accordant pas d'existence juridique aux minorités raciales, la loi n'impose aucune obligation en matière ethnique. Des opérations comme "Nos quartiers ont du talent" ou "Le train pour l'emploi et l'égalité des chances" prennent le relais auprès d'entreprises partenaires pour encourager la diversité au sein du monde du travail.

### La directive européenne « Race » du 29 juin 2000<sup>54</sup>

La directive 2000/43/CE, adoptée par le Conseil le 29 juin 2000, a pour objet de lutter contre les discriminations raciales ou ethniques. Son champ d'application, public et privé, couvre aussi bien l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle que l'éducation, la protection sociale, le logement et l'accès aux biens et services. Il s'agit du premier texte de droit communautaire à prévoir des dispositions visant spécifiquement la discrimination raciale.

Bien que la directive s'intitule « Race », l'origine ethnique et raciale n'est pas définie dans la directive. L'une des questions est donc de savoir dans quelle mesure des caractéristiques comme la couleur, l'origine nationale, la langue ou l'origine sociale relèvent du champ d'application de l'origine ethnique et raciale.

L'article 5 de la directive autorise les Etats-Membres à maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique, afin d'assurer la pleine égalité dans la pratique. Au Royaume-Uni, il est légal d'instaurer des mesures d'action positive mais pas de discrimination positive. En France, le rapport public du Conseil d'Etat de 1996 précise qu'une action positive peut être menée sur des motifs neutres et généraux de distinction tels que le sexe, le handicap, la situation territoriale ou socio-économique. En revanche, la France ne prévoit aucune mesure d'action positive exclusivement et explicitement sur la race ou l'origine. L'article 5 ne prévoit pas d'obligation positive, laissant les Etats libres ou non d'instaurer des mesures d'action positive ou non.

Au Royaume-Uni, le législateur avait déjà adopté une loi spécifique luttant contre les discriminations raciales dès 1976 avec le *Race Relations Act*. Il est important de relever que c'est cette loi britannique qui a sensiblement inspiré la législation européenne de 2000.

### 3) Et en Allemagne ?

L'Allemagne compte 82 millions d'habitants, dont 15 millions issus de l'immigration (le concept de *Migrationshintergrund* rassemble les étrangers, les immigrés naturalisés et les personnes nées en Allemagne d'un parent immigré). Les immigrés turcs arrivent en tête (2,5 millions), suivis des étrangers originaires de l'ex-Yougoslavie (1,5 millions). L'Allemagne accueille environ 600 à 700 000 nouveaux immigrés chaque année. Un phénomène qui explique que pour la première fois en huit ans, le pays a connu l'année dernière un solde migratoire positif de 128 000, à opposer à un solde négatif de 13 000 deux ans auparavant.

La réforme du droit de la nationalité de 2000, puis la loi sur l'immigration de 2005, révisée en 2007, ont facilité l'acquisition de la nationalité allemande et créé l'Office fédéral des migrants et des réfugiés (BAMF) à Nuremberg, pour compléter les attributions des *Länder* en matière d'immigration. Le Plan national d'intégration (2007) a lancé plus de 400 mesures afin de favoriser une meilleure intégration des immigrés, avec notamment un réseau de 5 000 parrains soutenant les jeunes issus de l'immigration pendant leur scolarité et formation. Une Charte de la diversité réunit plus de 500 entreprises et organismes publics pour offrir davantage d'opportunités aux jeunes issus de l'immigration.

Ces mesures excluent la discrimination positive. Toutefois, l'Agence allemande anti-discrimination estime que les candidats d'origine turque ont 14% moins de chances d'être convoqués à un entretien d'embauche, uniquement en raison de leur patronyme. C'est particulièrement vrai au sein des PME, où les candidats issus de minorités ethniques ont 24% moins de chances d'être auditionnés.

<sup>54</sup> Voir article «Au sujet de la directive communautaire 2000/43/CE du 29 juin 2000 », Anne-Laure Renoux, 6 mai 2007.

Dans un contexte économique difficile marqué par le vieillissement de la population allemande et la pénurie de main d'oeuvre dans certains métiers difficiles, le gouvernement allemand affirme "ne pas pouvoir se permettre de renoncer à des candidats qualifiés". Dans cette perspective ont été lancées des campagnes d'information destinées à encourager les jeunes Turcs et les ressortissants étrangers sur le sol allemand à s'inscrire à des formations professionnelles dédiées de 5 jours par semaine sur 3 ans et demi, afin de mieux s'intégrer sur le marché du travail.

Parallèlement, depuis 2010, plusieurs initiatives privées ont vu le jour afin d'encourager la diversité en entreprise. En particulier, 5 grands groupes cotés en bourse (L'Oréal, Procter & Gamble notamment), mais aussi 8 PME ont testé pendant un an les candidatures anonymes, un projet pilote pour lutter contre la discrimination et pallier les difficultés de recrutement. Enfin, des entreprises comme Forever Clean GmbH, spécialisée depuis 2000 dans les services de nettoyage en bâtiment, se sont construites sur une double culture turco-allemande. Ces initiatives encouragent la diffusion de pratiques de recrutement diversifié et une meilleure intégration des minorités dans l'entreprise.

En Allemagne comme en France, la thématique de l'intégration des immigrés et de leur famille pose la question de la capacité d'intégration des institutions nationales et des moyens à mettre en œuvre pour tenir compte de la diversité culturelle et pour promouvoir le « vivre ensemble ».

#### **Le droit de vote des étrangers en France et au Royaume-Uni**

En 1983, le Royaume-Uni a ouvert sans réciprocité le droit de vote aux citoyens du Commonwealth (54 pays) ainsi qu'aux Irlandais, pour toutes les élections, locales et nationales. Les citoyens de l'UE 27 ont le droit de voter et de se présenter aux élections locales, en vertu du traité de Maastricht (1992). Toutefois les étrangers extra-européens n'ont pas le droit de vote aux élections locales. En France, ce sont actuellement les dispositions du traité de Maastricht (1992) qui prévalent en la matière : seuls les ressortissants de l'Union européenne peuvent participer aux élections locales. Une proposition de loi a été adoptée par le Sénat en décembre 2011, après un premier vote par l'Assemblée nationale en octobre 1999. Elle donne le droit de vote et d'élection (excepté au fauteuil du maire) aux municipales aux étrangers non-citoyens de l'Union européenne qui résident en France depuis plus de 5 ans.

## **II – L'entreprise doit refléter la société : comment encourager l'intégration par le travail**

### **1) A motif d'immigration différent, mode d'intégration différent**

#### *a) Immigration non qualifiée et diversité ethnique : un exemple au Royaume-Uni avec Veolia Environmental Services*

Avec 88 nationalités différentes, l'unité de collecte et de nettoyage de *Veolia Environmental Services* reflète la diversité de la population londonienne. Les immigrés y représentent près de 40% de la masse salariale, avec une majorité de Portugais, mais aussi de Polonais, de Jamaïcains et de Hongrois. Ces statistiques sont obtenues par déclaration (facultative) des employés eux-mêmes sur la fiche de renseignements personnelle qu'ils remplissent le premier jour de leur contrat de travail. Les immigrés occupent principalement les fonctions d'agent de nettoyage, de chauffeur, d'ouvrier chargeur et de manutentionnaire. Sur ces postes, les travailleurs sont principalement des hommes (moins de 3% de femmes au sein de l'unité londonienne), avec une moyenne d'âge de 40 à 50 ans. Un employé sur deux se dit issu d'une minorité ethnique

Le maître mot de la stratégie d'intégration de Veolia UK est le pragmatisme : tout est fait pour accompagner les travailleurs immigrés, qu'il s'agisse d'assurer une aide juridictionnelle ou linguistique ou de nouer des partenariats avec l'administration locale afin de travailler à des stratégies d'insertion. Sur le plan pratique, les locaux sont adaptés à la culture et à la religion de chacun, et les équipes sont formées à un *management* respectueux de la diversité. Les bénéfices sont mutuels : en raison de l'important *turnover* au sein de la population immigrée, l'entreprise bénéficie toujours de flux de main d'oeuvre disponible dans des métiers difficiles. En contrepartie, les immigrés trouvent dans l'entreprise une aide à l'intégration dans leur pays d'accueil.

#### **Quand le Royaume-Uni s'ouvre aux Polonais**

Terre d'asile de milliers de Polonais après 1940, le Royaume-Uni a accueilli sur son territoire le gouvernement polonais en exil jusqu'à son installation à Varsovie. Après la Seconde Guerre mondiale, le *Polish Resettlement Act* de 1947 a permis à la communauté polonaise de s'implanter au Royaume-Uni, passant de 44 000 à 162 000 personnes en l'espace de quelques années. Les liens politiques, économiques et culturels entre les deux pays se sont renforcés après la fin de la guerre froide. Mais surtout, depuis que la Pologne a rejoint l'Union européenne en 2004, le Royaume-Uni a accueilli sur son territoire près d'un demi-million de Polonais. L'institut Migration Watch estime que le nombre d'immigrés d'origine polonaise est passé de 95 000 en 2004 à 550 000 en 2010, avec un pic en 2006-2007 (223 000 personnes). Les chiffres de la *UK Border Agency* montrent que les Polonais constituent, avec les Irlandais, la communauté la mieux intégrée au sein de la société britannique. A cela deux grands facteurs explicatifs : un taux de criminalité trois fois plus faible que la moyenne britannique, toutes communautés confondues et un taux d'emploi élevé (autour de 88%) grâce à une force de travail de plus en plus jeune et qualifiée (60% des immigrants polonais a entre 24 et 35 ans et 40% d'entre eux disposent d'un diplôme universitaire). Alors qu'en France, l'image du plombier polonais a la vie dure, les chiffres

britanniques racontent une autre histoire : alors qu'un tiers des immigrés d'origine polonaise travaille dans l'administration et les services, 22% dans l'hôtellerie et la restauration, 10% dans le secteur agricole, 8% dans l'industrie, 6% dans le domaine de la santé, 5% dans l'agro-alimentaire, 5% dans le commerce de détail et... seulement 5% dans la construction<sup>55</sup>. De quoi modifier la perception de la communauté polonaise au sein de la société britannique.

#### b) Immigration qualifiée

##### - Un exemple à travers l'histoire de la City de Londres

Depuis le Moyen-Âge, la City de Londres, qui n'était à l'origine qu'un vaste marché de poissons et de viandes, n'a jamais cessé d'attirer – et de retenir – les étrangers. Si l'on sait aujourd'hui que c'est le plus grand centre financier au monde<sup>56</sup>, on oublie trop souvent qu'elle s'est bâtie grâce des flux d'immigration considérables.

Le nom de certaines rues de la City évoque les premiers immigrés de ville, qui ont joué un rôle fondamental dans son développement : la célèbre *Lombard Street* rappelle les joailliers de renom originaires de Lombardie, et devenus banquiers grâce aux lois hospitalières du roi Édouard Ier. D'autres Italiens célèbres se sont installés dans la City : c'est la sicilienne Pasqua Rosée qui créa la première « *coffee house* » à Londres en 1652. De nombreux juifs français ont quitté Rouen pour Londres, comme en atteste l'érection de la Grande Synagogue rue *Old Jewry* en 1272. Ces immigrés furent prêteurs d'argent, commerçants, banquiers et même médecins du roi.

Au fil des siècles, la City a continué à attirer des immigrés en provenance de toute l'Europe, en particulier après 1685, lorsque près de 100 000 protestants français se réfugièrent en Angleterre pour fuir les persécutions religieuses. On sait trop peu que 7 des 24 membres fondateurs de la Banque d'Angleterre, dont le premier gouverneur de la banque, Sir John Houblon, étaient huguenots.

Plus tard, des noms comme Barings, Schrodgers, Rothschild ou Warburg ont symbolisé la capacité d'attraction de Londres pour les immigrés du monde entier. Jusqu'à très récemment, la grande majorité des institutions financières de la City avaient mis en place une politique de recrutement axée vers l'international, allant jusqu'à organiser des sessions de recrutement à l'étranger, l'objectif était alors d'attirer les meilleurs jeunes diplômés ou professionnels de la finance quelles que soient leurs origines.

La France pourrait susciter davantage de créations de richesses de la part de ressortissants non communautaires. On estime à plus de 25 000 le nombre de créateurs d'entreprises étrangers en France. Ces entrepreneurs « migrants » de nationalité étrangère doivent faire face à de nombreuses difficultés administratives qui retardent le démarrage de leur activité économique.

Bien que légalement domiciliés en France, les ressortissants non-communautaires n'ayant pas le statut de résident<sup>57</sup> ne peuvent pas prétendre au statut d'entrepreneur<sup>58</sup> sans avoir « changé de statut »<sup>59</sup>, une procédure à la fois longue et incertaine<sup>60</sup>.

<sup>55</sup> UK Border Agency, *Polish Migrants UK*.

<sup>56</sup> Bank for International Settlements, Juin 2010 et Global Financial Centres Index, Septembre 2012.

<sup>57</sup> Les personnes ayant un statut de « résident » ou détenteurs d'une carte de séjour « vie privée et familiale » sont dispensées des démarches auprès des Préfectures nécessaires avant d'entamer une procédure de création d'entreprises. Ces cartes sont délivrées en fonction de la longévité du séjour en France et sur critères familiaux.

Au Royaume-Uni, l'« *Entrepreneur Visa* » permet aux résidents non britanniques d'obtenir un visa de séjour dès lors qu'ils créent une entreprise au Royaume-Uni pour un montant d'investissement minimum de £200 000 (235 600 €). Les titulaires de ce visa peuvent vivre et travailler sans avoir besoin de permis de travail. Il est généralement accordé pour une durée de deux ans, pendant laquelle le titulaire doit lancer son entreprise sur le sol britannique et créer au moins deux emplois. A l'issue de cinq années, le titulaire de l'« *Entrepreneur Visa* » se voit offrir la possibilité de résider indéfiniment au Royaume-Uni (*Indefinite Leave to Remain in the UK* ou ILR)<sup>61</sup>.

## Proposition

### Favoriser l'accueil des entrepreneurs issus de pays tiers avec 4 mesures en particulier:

- simplifier les procédures administratives d'obtention de la carte de séjour « compétences et talents », en offrant notamment une plus grande souplesse statutaire aux entrepreneurs non-communautaires ou aux personnes apportant du capital ;
- délivrer une autorisation provisoire de séjour d'un an (et non de 6 mois) pour les jeunes diplômés qui ont un projet d'activité en lien avec leurs études afin de laisser le temps à ce projet de se réaliser ;
- délivrer une carte de séjour « salarié et/ou entrepreneur » pour permettre la création d'entreprise sur simple déclaration en préfecture, sans changer de statut ;
- appuyer les dépôts de permis de séjour par les avis d'organismes d'aide à la création d'entreprise qui garantissent la qualité du projet de création.

<sup>58</sup> La reconnaissance de ce statut passe par l'obtention d'une carte de séjour « autorisant l'exercice d'une activité commerciale, industrielle ou artisanale ». <http://www.entreprises.ccip.fr/web/reglementation/developpement-et-vie-de-l-entreprise/droit-des/commerçant-etranger-exercer-une-activite-en> (page consultée le 25-01-2011).

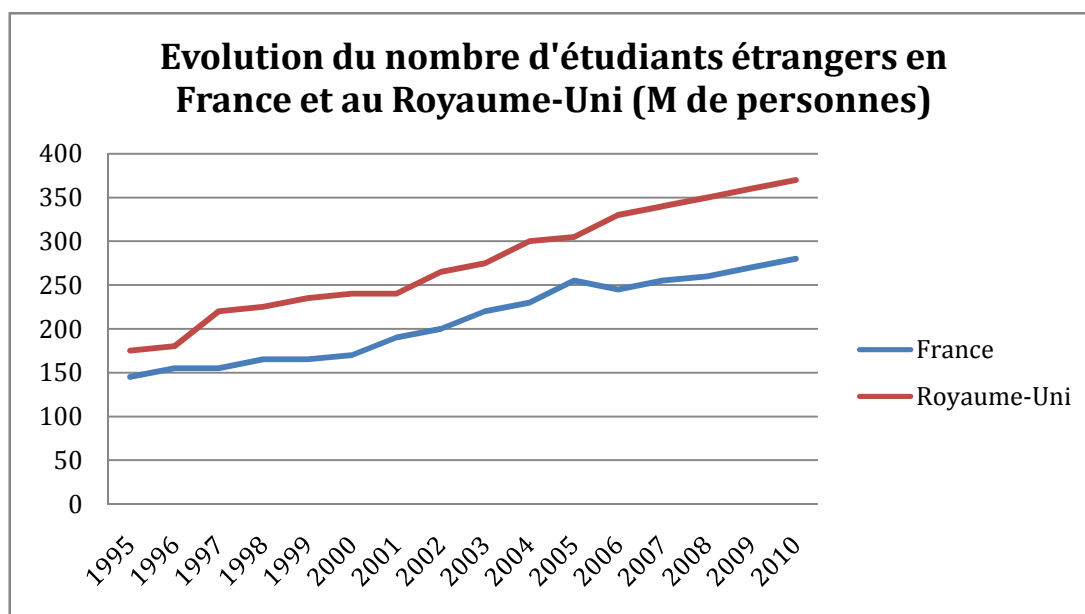
<sup>59</sup> Ils ont pour obligation de posséder une carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité non salariée, délivrée par la Préfecture du département de leur domicile.

<sup>60</sup> La liste des documents à fournir est particulièrement dense : par exemple, l'engagement de cautionnement pris par un établissement de crédit ou encore la promesse de bail commercial. L'obtention du changement de statut, par exemple de celui d'étudiant ou de salarié à celui de « commerçant, industriel ou artisan » est également incertaine, tout comme sa durée (arrêté du 12 Septembre 2007 :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000648429&dateTexte=>(page consultée le 19-01-2011).

<sup>61</sup> Il peut alors opter pour le statut de résident permanent ou pour la naturalisation (*British Naturalisation as a UK citizen*).

- Tableaux de la diversité dans les universités françaises et britanniques



HEPI, EduFrance, UNESCO, OCDE 2010.

**Nombre d'étudiants étrangers en France et au Royaume-Uni en 2011**

|                        | FRANCE         | ROYAUME-UNI    |
|------------------------|----------------|----------------|
| Etudiants zone UE      | 52 000         | 112 000        |
| Etudiants hors zone UE | 228 000        | 258 000        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>280 000</b> | <b>370 000</b> |

Ministère des Affaires Etrangères, *The Complete University Guide* 2011.

**Provenance des étudiants étrangers dans les universités françaises et britanniques par principales zones géographiques**

|                                             | FRANCE | ROYAUME-UNI |
|---------------------------------------------|--------|-------------|
| <b>Afrique</b>                              | 48 %   | 9 %         |
| <b>Europe</b>                               | 24 %   | 26 %        |
| <b>Asie (dont Chine et Inde) et Océanie</b> | 16 %   | 38 %        |
| <b>Amériques (Nord et Sud)</b>              | 7 %    | 9 %         |
| <b>Proche et Moyen Orient</b>               | 5 %    | 18 %        |

OCDE, Ministère des Affaires Etrangères 2011.

## Les 10 nationalités les plus représentées dans les universités françaises et britanniques

|    | FRANCE    |        | ROYAUME-UNI |        |
|----|-----------|--------|-------------|--------|
| 1  | Maroc     | 26 998 | Chine       | 45 356 |
| 2  | Chine     | 20 852 | Inde        | 25 901 |
| 3  | Algérie   | 18 780 | Irlande     | 15 261 |
| 4  | Tunisie   | 10 812 | Etats-Unis  | 13 895 |
| 5  | Sénégal   | 9 298  | Allemagne   | 13 625 |
| 6  | Allemagne | 6 918  | France      | 12 685 |
| 7  | Cameroun  | 5 655  | Grèce       | 12 626 |
| 8  | Liban     | 5 609  | Nigeria     | 11 783 |
| 9  | Vietnam   | 5 133  | Malaisie    | 11 727 |
| 10 | Italie    | 5 009  | Chypre      | 9 795  |

UNESCO 2011

Depuis de nombreuses années, les universités britanniques comptent beaucoup sur la manne des étudiants hors Union européenne pour assurer près de 10% de leur budget annuel. En effet, les étudiants extra-communautaires paient des frais d'inscription deux fois plus élevés en moyenne que les étudiants britanniques ou issus d'un pays de l'Union européenne, soit un montant de £18 650 (23 400€) contre £9 000 par an (11 275€). Cela permet à l'« industrie universitaire » britannique de générer près de £12,5 milliards par an (15,4 milliards€), soit près d'un tiers des exportations totales du pays et dix fois le budget des universités françaises.

### c) L'épineux problème des clandestins

De part et d'autre de la Manche, il est difficile d'estimer avec précision le nombre de clandestins, d'autant qu'il s'agit souvent d'immigrés entrés légalement qui se maintiennent illégalement sur le territoire national. En France, la plupart des sources officielles (Sénat, Assemblée nationale, Cour des Comptes, INED) évaluent le nombre de clandestins entre 200 000 à 400 000 personnes. Au Royaume-Uni, les estimations varient entre 310 000 et 700 000 personnes (*Home Secretary, Home Office*). Mais selon *Migration Watch UK*, le nombre de clandestins est largement sous-estimé, compte tenu du fait que 2 millions de visas sont délivrés chaque année par le gouvernement britannique sans qu'il soit possible de dénombrer les départs du territoire. Selon l'institut, le nombre d'immigrés clandestins se situerait plutôt autour d'un million.

La différence considérable entre les chiffres français et britanniques peut s'expliquer par trois raisons principales :

1. Le nombre de clandestins est probablement sous-estimé en France car la plupart des étrangers en situation irrégulière sont généralement entrés sur le territoire national de manière légale, mais s'y sont maintenus irrégulièrement. S'il est possible de mesurer les flux d'immigration légale aux frontières, l'interdiction des statistiques ethniques en France rend presque impossible l'évaluation du nombre d'étrangers en situation clandestine sur le territoire. C'est particulièrement notable au sein des collectivités territoriales d'outre-mer, qui ne font pas partie de l'espace Schengen, et où le nombre d'entrées irrégulières seules a été multiplié par 6 en 8 ans<sup>62</sup>.

2. La France a maintenu une tradition historique de régularisation d'étrangers en situation irrégulière : carte de séjour pour raisons professionnelles, admission à titre humanitaire, régularisation pour liens personnels et familiaux, soit entre 30 000 et 35 000 personnes chaque

<sup>62</sup> La Documentation Française

année<sup>63</sup>. L'équivalent britannique (*amnesty*) n'est accordé que de manière très exceptionnelle, avec quelques milliers de cas par an<sup>64</sup>.

3. Les conditions de vie pour un immigré clandestin sont presque identiques en France et au Royaume-Uni : ainsi, un demandeur d'asile en France peut bénéficier de l'allocation temporaire d'attente (ATA) de 10,67€ par jour, et d'un accès au logement gratuit dans le cadre de sa prise en charge par le centre d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA)<sup>65</sup>. Au Royaume-Uni, il a accès aux mêmes prestations (£42,16 par semaine d'allocations soit 52€ et un accès gratuit au logement<sup>66</sup>). Les deux pays interdisent le travail aux clandestins. Il semblerait toutefois que la simplicité des formalités administratives et la lisibilité du droit britanniques rendent le Royaume-Uni plus attractif pour des immigrés clandestins. Enfin, les motifs linguistiques sont très forts : la majorité des immigrés clandestins viennent de pays où l'anglais est beaucoup plus utilisé que le français (Afghanistan, Irak, Somalie, Ethiopie, Erythrée, Soudan, Zimbabwe, etc.).

### 3) Ce qui ne se mesure pas ne se gère pas

#### a) Les statistiques ethniques permettent une photographie précise de la population

La comparaison entre la France et le Royaume-Uni est en partie rendue opaque par la difficulté de comparer les chiffres de l'immigration pied à pied. Le Royaume-Uni a pris position depuis longtemps en faveur du dénombrement sur une base volontaire. Ainsi, à chaque nouvelle embauche, il est demandé au nouvel employé de remplir un questionnaire où, entre autres, celui-ci doit désigner son groupe ethnique. Grâce à ces statistiques, le *British Labour Force Survey* évalue l'intégration des différentes minorités dans le monde du travail. On sait ainsi que 20% des minorités britanniques travaillent dans le secteur financier, contre 15% pour les Britanniques d'origine<sup>67</sup> ! Plus concrètement, connaître l'état des lieux de l'emploi des minorités permet de réagir rapidement et, si besoin est, mettre en place des dispositifs adaptés.

D'après les chiffres du *British Council*, la proportion d'individus blancs en Grande-Bretagne est passée de 93% à 90% entre 2001 et 2007. Aujourd'hui, environ 35% de la population de la ville de Londres appartient à des « groupes ethniques non-blancs ». En tête des minorités ethniques, on trouve les populations d'origine asiatique (14%) et africaine (12%). La moitié des 1,2 millions d'élèves scolarisés au Royaume-Uni est issue des minorités ethniques<sup>68</sup>.

En France, les groupes ethniques n'ont pas d'existence juridique. Aucun qualificatif ethnique ne figure sur les documents d'état civil, la République française ne reconnaissant qu'un seul peuple. Pour cette raison, les statistiques ethniques sont interdites. L'article 8 de la loi Informatiques et libertés de 1978 interdit « de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques ». Toutefois, à l'initiative de l'association Africagora et du Conseil représentatif des associations noires (CRAN), les députés UMP Michèle Tabarot et Sébastien Huyghe ont fait adopter un amendement au projet de loi sur l'immigration en septembre 2007. Cet amendement autorise la statistique ethnique « pour les besoins d'études ayant pour finalité la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration ». Chaque individu peut s'opposer à la collecte de ce type de données, dont le traitement est soumis à autorisation de la CNIL.

Dans tous les autres domaines, il demeure tabou de parler en ces termes et penser demander l'origine ethnique d'un travailleur serait rapidement taxé de discrimination. Il n'existe donc pas de

<sup>63</sup> INED

<sup>64</sup> Home Office, Parlement

<sup>65</sup> Direction de l'information légale et administrative (Premier Ministre)

<sup>66</sup> Home Office

<sup>67</sup> Rapport Dustman et Frabri, *Immigrants in the British Labour Market*.

<sup>68</sup> British Council: <http://www.britishcouncil.org/latvia-about-us-diversity-uk.htm>

statistiques officielles qui permettraient de mesurer l'état de l'emploi chez les populations immigrées. Difficile alors pour les entreprises et a fortiori impossible pour le gouvernement de connaître et donc de gérer leur ouverture à la diversité ethnique et l'intégration des minorités dans le marché de l'emploi. Si un pays ne comptait pas le nombre d'actifs de moins de 25 ans au chômage, comment alors savoir qu'ils sont 25% sans emploi et comment imaginer améliorer une situation qu'on ignore ? Sans décompte, il n'est pas d'amélioration possible.

Dans ces conditions, il est difficile d'évaluer objectivement l'intégration professionnelle des minorités ethniques en France. La plupart des indicateurs sont subjectifs, comme le Label Diversité, lancé en septembre 2008, afin de permettre à une organisation (entreprise, service public, association, etc.) de démontrer son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la prévention des discriminations dans le cadre de sa gestion des ressources humaines.

Le point sans doute le plus fort du contraste entre les dispositifs publics en charge de l'immigration et de l'intégration en France et au Royaume-Uni concerne l'outil statistique. C'est ce qui demeure une « frontière dure » entre les deux pays. Les catégories ethniques, raciales ou religieuses sont outre-Manche des catégories publiques officielles, légitimes, un instrument indispensable à la mesure des inégalités matérielles rencontrées par les minorités et nécessaire à l'orientation des politiques publiques d'intégration. En France, en revanche, la statistique officielle n'introduit aucun critère minoritaire et ne fait la différence qu'entre les « Français », les « immigrés » (ceux qui sont nés étrangers à l'étranger et qui ont ou non acquis la nationalité française) et les « étrangers » (ceux qui ne sont pas français).

Par conséquent, la « diversité » en France est donc encore attachée au parcours migratoire et à la nationalité.

Il existe en France des actions ciblées et spécifiques pour améliorer par exemple la représentativité des femmes, des seniors et des handicapés dans l'entreprise et de manière plus large dans la société. A l'origine des mesures en faveur de la parité hommes/femmes, des instruments de mesure ont permis d'identifier les obstacles rencontrés spécifiquement par les femmes et d'évaluer les marges de progression.

Alors que des outils statistiques ont permis de faire avancer la parité, pourquoi ne pas les mettre au service de la diversité ? Aujourd'hui encore, un blocage culturel demeure sur la diversité ethnique.

Il serait utile de développer les outils d'évaluation de la diversité par les institutions publiques, les autorités locales et les entreprises afin d'accompagner les politiques d'égalité des chances notamment dans les recrutements.

#### *b) Les statistiques ethniques dans les pays de l'Union européenne*

Sur cette question, il existe deux catégories de pays au sein de l'Union européenne :

- les pays où la législation autorise la collecte et l'utilisation des statistiques ethniques : le Royaume-Uni, les Pays-Bas, la Grèce, la Suède et la plupart des nouveaux pays membres de l'ex-Europe de l'Est qui ont poursuivi la tradition de collecte des données ethnonationales après leur adhésion à l'Union européenne.
- Les pays où la législation interdit l'utilisation de telles statistiques : la France, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, le Portugal. Toutefois, il existe dans ces pays des dérogations au cas par cas en fonction de la finalité, notamment scientifique, des études.

### 3) Les bénéfices de l'immigration et de la diversité pour les entreprises

#### a) *Le recrutement diversifié : évitement de risques ou logique de performance ?*

Plusieurs observateurs des questions migratoires européennes, et notamment Hamid Senni, fondateur de *Vision Enabler*, cabinet de conseil en diversité à Paris et à Londres, remarquent avec justesse les différences d'approche de la France et du Royaume-Uni en matière d'intégration : en mettant l'accent sur la maîtrise de langue et sur l'acceptation des codes culturels français (principe de laïcité, respect des institutions, scolarisation obligatoire, etc.), notre pays favorise une meilleure intégration des minorités au sein de la société. A l'inverse, le Royaume-Uni privilégie les critères économiques pour l'entrée sur son territoire (valorisation des qualifications professionnelles, priorité aux visas de travail) et salue davantage les initiatives privées (création d'entreprises, service civique volontaire, travail associatif communautaire, etc.). Il connaît de ce fait une meilleure intégration des minorités au sein du secteur privé.

Cette différence culturelle s'explique peut-être avant tout par les règles juridiques qui encadrent le marché du travail. En France, le manque de souplesse du droit du travail n'incite pas particulièrement à la prise de risque en matière d'embauche, ce qui peut conduire à une multiplication des recrutements similaires. Mais la consanguinité qui résulte de profils très uniformisés fait courir un risque réel aux entreprises françaises en matière d'innovation. Alors que la France est dans une logique de contrôle du risque, le Royaume-Uni est davantage dans une quête de performance : la prise de risque est au contraire valorisée comme levier de rentabilité. Dans ce cadre, la diversité est abordée d'abord comme une source d'enrichissement potentiel.

#### **Proposition**

En prolongeant le débat actuel sur l'évolution du CDI, assouplir le droit du travail en France permettrait de réduire la prise de risque d'une nouvelle embauche et de favoriser ainsi les recrutements dits « atypiques ». Les processus de recrutement au sein des entreprises françaises n'encouragent pas la diversité. Le manque de souplesse du droit du travail incite en effet les recruteurs à limiter la prise de risque en choisissant des profils qui leur ressemblent. Or le manque de diversité au sein du personnel mais aussi des instances dirigeantes des entreprises est un frein à l'innovation et à la créativité.

Aussi, il existe un consensus au Royaume-Uni sur les bénéfices que les entreprises peuvent tirer de la diversité dans leur développement tant interne qu'externe.

En interne, une bonne gestion de la diversité permet de :

- Limiter le phénomène de consanguinité managériale, qui reste fortement ancré dans les mentalités françaises en raison des rigidités du marché du travail. Parce qu'il est trop souvent difficile de se séparer d'un salarié en CDI, bon nombre de DRH préfèrent encore limiter le risque d'une embauche supplémentaire en recrutant des profils qui leur ressemblent, ou qui répondent à des critères de sélection stéréotypés.
- Favoriser la créativité et l'innovation au sein de l'entreprise : parce qu'un problème professionnel n'est pas abordé de la même manière dans toutes les cultures, le multiculturalisme en entreprise permet de brasser de nouvelles idées. Une entreprise qui envisage ses produits ou ses services à travers différentes perspectives a davantage de chances de favoriser l'innovation.

- Mieux comprendre les attentes des clients, par la mise à disposition de ressources qui leur ressemblent: « nos salariés doivent ressembler à nos clients ». C'est l'effet de miroir (*mirroring*) bien connu des pays Anglo-saxons, qui permet aux partenaires (fournisseurs, prestataires, financiers, etc.) mais également aux clients, de se reconnaître dans les différents visages de l'entreprise et donc d'adhérer plus aisément à ses valeurs.
- Contribuer à la lutte contre les discriminations: côtoyer la diversité au travail, c'est nécessairement faire tomber un certain nombre de stéréotypes et encourager une véritable égalité de traitement dans l'entreprise. Pour les salariés issus de minorités visibles, c'est la possibilité de dépasser le fameux plafond de verre auxquels ils sont fréquemment confrontés pour que le nom, la couleur de la peau ou l'origine géographique ne soient pas des éléments discriminants.

### **Proposition**

Promouvoir la diversité dans le cadre de la commande publique.

L'article 14 du Code des Marchés Publics prévoit déjà en théorie l'insertion de clauses en faveur de la diversité. Néanmoins, cet article est en pratique peu appliqué car imprécis (« des éléments à caractère social et environnemental ») et souvent méconnu des acheteurs publics. Il s'agit donc de préciser le contenu de cet article, en ajoutant explicitement la promotion de la diversité parmi les objectifs des clauses d'insertion sociale. En pratique, il s'agirait, pour une entreprise qui souhaiterait être retenue dans le cadre d'une commande publique dans un bassin d'emplois défavorisé, de s'engager à recruter localement un certain nombre de personnes sans emploi.

En externe, les bénéfices pour l'entreprise sont de :

- communiquer sur l'image positive de l'entreprise en tant qu'acteur socialement responsable. A l'heure où les entreprises s'engagent de plus en plus en faveur de la parité, de la lutte contre le handicap ou de la défense de l'environnement, il est indispensable qu'elles mettent en place en interne des politiques de recrutement adaptées aux enjeux de leur bassin d'emploi pour renforcer leur statut d'entreprise socialement responsable.
- établir des ponts vers des marchés en forte croissance. La diversité peut être un moyen privilégié pour nouer des liens avec les pays émergents. Les compétences linguistiques mais plus généralement les connaissances culturelles des employés issus de la diversité sont des atouts encore trop peu exploités pour le développement international d'une entreprise, qui peuvent lui permettre de gagner des parts de marché sur d'autres continents et de gagner en compétitivité.

### **IBM UK: « L'entreprise doit refléter la société »**

En 1995, IBM a mis en place huit groupes de travail dédiés à la question des minorités en entreprise, qu'il s'agisse des femmes, des personnes handicapées ou des minorités dites "visibles". De ce point de vue, la culture managériale fondamentalement américaine d'IBM ne pouvait qu'intégrer les acquis culturels de l'histoire politique des Etats-Unis. C'est pourquoi les premiers groupes de réflexion se sont d'abord développés dans le monde anglo-saxon, autour de quatre objectifs principaux :

- créer un "effet groupe" afin que les membres puissent prendre conscience de leur importance numérique et de leur poids en tant que communauté ;
- faciliter le développement de carrière, avec des ateliers dédiés à la progression interne, à la valorisation des acquis et à la formation continue ;
- encourager les liens avec les écoles et les universités, des viviers de recrutement potentiel auprès desquels chacun est encouragé à devenir ambassadeur de l'entreprise ;
- accompagner la croissance de l'entreprise IBM, tant en développant la demande auprès de publics nouveaux qu'en préparant la conquête de nouveaux marchés étrangers grâce aux compétences linguistiques et culturelles des membres du groupe.

La politique d'IBM en faveur des minorités visibles relève donc à la fois d'une volonté de cohésion interne en matière de ressources humaines, et d'un intérêt commercial et stratégique bien compris : davantage de diversité au sein d'une entreprise, c'est davantage d'idées nouvelles, c'est-à-dire davantage d'innovation et de créativité. Mais au-delà, IBM souligne la force du pouvoir d'attraction d'une entreprise miroir de la société : ressembler à ses clients, c'est s'assurer de l'adéquation entre les besoins potentiels et les réponses économiques. C'est aussi encourager la fidélisation par le partage des comportements et la diffusion des mêmes pratiques. Plus largement, c'est un gage de reconnaissance à long terme pour l'entreprise.

Au Royaume-Uni, où le recueil volontaire d'informations à caractère racial est autorisé par la loi, il est tout à fait possible pour les entreprises de disposer d'éléments chiffrés sur l'origine ethnique de leur personnel. Pour IBM comme pour beaucoup d'autres entreprises implantées au Royaume-Uni, ces statistiques sont intéressantes, mais pourraient être des outils de recrutement et de *management* de la diversité beaucoup plus fiables si elles étaient rendues obligatoires.

On est très loin de l'approche française où l'interdiction des statistiques ethniques rend par définition impossible de savoir de quoi l'on parle. Difficile dans ces conditions de proposer une véritable politique de ressources humaines adaptée à un phénomène qu'on ne mesure pas. Pour IBM, c'est ce qui explique en grande partie l'échec de la transposition européennes de ses initiatives américaines : en France, mais également en Allemagne, en Espagne ou en Italie, les groupes de travail dédiés à la question de la diversité en entreprise ne rencontrent que peu d'écho, faute de relais interne mais également d'outils pour se positionner.

### **Proposition**

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, encourager les DRH à mettre en place un « Responsable diversité ».

Proposer (sur la base du volontariat) aux employés issus de minorités d'être des ambassadeurs de la diversité au sein de leur entreprise afin de favoriser une politique de recrutement et de promotion interne qui reflète la multiplicité des talents. Le Medef et les organismes patronaux pourraient diffuser cette « bonne pratique » auprès des pouvoirs publics.

#### *b) En France, le poids des initiatives publiques : l'exemple du CV anonyme*

En matière de lutte contre les discriminations, l'approche prédominante en France est celle de l'uniformisation. On se situe à l'opposé des pratiques britanniques où la diversité est considérée comme un atout professionnel, comme en témoignent les Responsables de la Diversité (« *Diversity Champions* ») au sein des entreprises, par exemple.

Ainsi, le bilan mitigé de l'expérimentation du CV anonyme a montré rapidement les écueils potentiels de l'approche française de l'immigration : vouloir gommer le nom, la couleur de peau ou le lieu de résidence ne permet pas toujours aux candidats issus de la diversité de décrocher davantage d'entretiens auprès des recruteurs. En septembre 2010, un bilan d'étape a été remis par Pôle Emploi à Eric Besson, alors ministre de l'immigration. Ce rapport conclut non seulement que le CV anonyme n'avantage pas les demandeurs d'emploi issus de l'immigration, mais qu'il les pénalise : avec un CV nominatif, un candidat d'origine étrangère a une chance sur 10 d'obtenir un premier entretien, contre une chance sur 8 pour les autres. Quand le CV est anonyme, l'écart s'accroît à 22 contre 6. Aujourd'hui, la question demeure ouverte : SOS Racisme est en faveur de la généralisation du CV anonyme. De grandes entreprises, comme PSA Peugeot Citroën, ont mis en place le CV anonyme et s'en déclarent satisfaites. Pour autant, les entreprises ne se sont pas emparées de la question comme c'est souvent le cas au Royaume-Uni.

### **Le groupe Casino prend les devants**

Dans le cadre du projet européen « Lucidité » (Lutte Contre l'Ignorance et les Discriminations dans le Travail et l'Entreprise), une analyse de la répartition des ressources humaines selon le sexe et l'origine a été menée en 2004 sur 4 sites du groupe. Parallèlement à l'analyse de la catégorie socioprofessionnelle, du type de contrats, de l'accès à la formation, du niveau de salaire brut, une analyse patronymique a été réalisée pour approcher la diversité des origines de manière plus précise que ne le permet le critère de la nationalité. La conduite de cette étude, la première du genre en France, a fait l'objet d'une autorisation spécifique de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés)<sup>69</sup>.

Cette étude a ainsi permis de constater que les personnes d'origine européenne étaient embauchées en majorité en CDD ou CDI alors que les personnes d'origine « extra-européenne » étaient recrutées principalement par intérim. Aujourd'hui, le groupe a mis en place un programme de lutte contre les discriminations, et a lancé une campagne nationale de recrutement de jeunes diplômés issus des « minorités visibles » et a publié 500 offres de stages destinés aux étudiants venant de zones urbaines sensibles.

<sup>69</sup> Sur le site Internet du Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement – [www.social.gouv.fr](http://www.social.gouv.fr)

### **Des quartiers à Sciences-Po : le succès des Conventions d'éducation prioritaires**

Mises en place en 2001, les conventions d'éducation prioritaires (CEP) sont des contrats passés entre l'Institut d'Etudes politiques de Paris et certains lycées (85 aujourd'hui) remplissant des critères établis par l'IEP. L'objectif est d'ouvrir les portes de la rue Saint-Guillaume aux élèves issus de catégories défavorisées.

Les lycées éligibles à ce partenariat doivent remplir les critères suivants :

- être classés en Zone d'Education Prioritaire (ZEP), en Réseau d'Éducation Prioritaire (REP), en zone sensible ou en zone de prévention de la violence.
- comprendre une part d'élèves de catégories socio-professionnelles « défavorisées » supérieure de 70 % au moins à la moyenne nationale. Sont compris dans cette catégorie les enfants d'ouvriers qualifiés ou non, ouvriers agricoles, retraités employés ou ouvriers, chômeurs, sans emploi.

En 2010, 42 % des élèves issus de ZEP ont été embauchés avant même l'obtention de leur diplôme de Master, contre 39 % de l'ensemble des étudiants de la promotion 2009. D'une manière générale, ils ne mettent pas plus ni moins de temps que les autres à trouver un emploi à la fin de leur cursus. Leur niveau de rémunération est également similaire sinon supérieur à celui de l'ensemble des diplômés. Ainsi, 50 % de ces diplômés gagnent plus de 2 500 € net par mois, soit 300 € de plus que le salaire médian de la promotion 2009.

Il est intéressant de relever que ces jeunes se tournent davantage vers le privé : 10 % d'entre eux exercent dans la fonction publique contre près de 25% des diplômés de 2009.<sup>70</sup>

### *c) Au Royaume-Uni, le primat des initiatives privées : quelques bonnes pratiques*

Au Royaume-Uni, il n'existe pas de dispositif discriminant, pas d'« *affirmative action* », mais des méthodes visant à soutenir les initiatives prises pour diminuer les discriminations et inciter les minorités à s'intégrer davantage. L'Etat britannique n'oblige pas les institutions ou les entreprises mais incite. L'employeur reste le juge principal des méthodes à adopter.

- Initiatives du Gouvernement britannique et mode d'actions dans la fonction publique

En plus d'encourager le travail indépendant chez les actifs d'origine immigrée, le gouvernement britannique encourage la « discrimination zéro » sur le lieu de travail : il suggère par exemple aux employeurs de proposer des formations à leurs employés issus d'une minorité pour qu'ils accèdent plus facilement à des postes de cadre, ou bien imprimer des offres d'emploi internes de statut cadre dans les langues maternelles des minorités.

- Dans le secteur de la justice par exemple, de nouvelles mesures sont mises en place pour encourager les candidatures dans la magistrature d'un plus grand nombre de personnes issues de l'immigration. Les nominations se font toujours au mérite mais le pool à partir

<sup>70</sup> Enquête réalisée à partir des données recueillies sur les 172 diplômés de Sciences-Po en master, entre 2006 et 2011, qui avaient été recrutés via les CEP, et l'ensemble de la promotion 2009.

duquel elles se font s'est s'élargi. Pas de quotas ou de discrimination positive, mais plus d'ouverture et de flexibilité.

- Dans l'éducation, chaque année est élu le meilleur professeur issu d'une minorité : c'est le *Windrush Award*. Il est décerné par le *Teacher Training Agency* à partir des témoignages d'enseignants, élèves et parents d'élèves, et récompense un professeur qui inspire le succès à ses élèves. Ce dispositif a pour but non seulement de reconnaître la valeur de très bons enseignants, mais aussi d'encourager les élèves issus des minorités à poursuivre une carrière dans l'enseignement.
- Le *Highly Skilled Migrant Program*, destiné aux migrants hautement qualifiés, a été lancé en 2002 et a évolué vers un système à points. Pour pouvoir bénéficier de ce programme, l'intéressé doit désormais accumuler 65 points dans quatre catégories différentes (formation, expérience acquise dans des emplois antérieurs, expérience dans le pays et connaissance de la langue et résultats obtenus dans le domaine envisagé) pour pouvoir bénéficier d'un tel régime. Ces points sont pris en compte sur la base de pièces justificatives telles que les lettres de référence des employeurs précédents. Certaines catégories d'emploi particulièrement recherchées, comme les professions médicales, peuvent obtenir des points supplémentaires. Les personnes pouvant arguer d'un nombre suffisant de points peuvent alors entrer au Royaume-Uni sans offre d'emploi préalable.

- Quelques bonnes pratiques issues du secteur privé

- L'initiative "Bangladeshi migrant workers : responsible recruitment, responsible return" (2011) est un programme de l'*Institute for Human Rights and Business*, dont la mission est d'encourager l'application des droits de l'homme au sein du secteur privé en promouvant de bonnes pratiques dans les entreprises qui emploient des salariés étrangers ou immigrés. Le groupe Arcadia, qui possède entre autres les marques Burton, Dorothy Perkins, Evans, Outfit et Topshop, mais aussi Gap, Levi's, Marks & Spencer, Primark ou encore Tesco ont participé à ce programme.
- A Belfast, l'entreprise de sous-traitance en services informatiques Gem (600 employés) a développé un "Relocation Pack", qui permet à tous ses nouveaux employés de bénéficier d'une assistance individualisée et de conseils pour réussir leur installation en Irlande du Nord. Ce pack contient des informations sur le logement, les crèches, le coût de la vie, le système de santé, les activités de loisirs, etc. L'entreprise aide également les travailleurs immigrés qu'elle emploie à trouver un logement, à signer un bail ou à fournir des garanties pour l'administration afin de s'assurer que chaque salarié parvient à s'intégrer dans son nouveau pays. Le principe directeur de cette politique est le suivant : un employé heureux est un employé efficace.
- Créée à Londres en 2005, Anglo-Polish Contracting Ltd est l'une des entreprises qui a le plus recruté au Royaume-Uni ces dernières années. Un coordinateur spécialisé s'occupe des demandes de permis de travail, des formulaires de sécurité sociale et des dossiers bancaires des travailleurs immigrés polonais. Il agit en tant que référent auprès du *Home Office Workers Registration Scheme* et des services des impôts (*HM Revenue and Customs*).

- Basée dans le Norfolk, la société Bernard Matthews Ltd est devenue le plus gros producteur de dinde en Europe grâce à une politique salariale ouverte sur le monde. Face au manque de main d'oeuvre locale, l'entreprise a décidé de recruter des salariés immigrés avec une stratégie d'intégration innovante : des dossiers d'information et des entretiens menés dans la langue du candidat, des stages d'introduction au futur poste du salarié avec des cours de langue en partenariat avec Learndirect, et des référents dédiés au sein de l'entreprise. Aujourd'hui, près d'un tiers des employés de l'antenne britannique de Bernard Matthews est d'origine étrangère, avec 30 nationalités différentes et une majorité de Portugais. Bernard Matthews Ltd a été désigné employeur modèle en matière de diversité par le *Department for Business, Innovations and Skills*. L'entreprise a également décroché le *Business in the Community Award*, une récompense prestigieuse au Royaume-Uni.

### **Proposition**

Inscrire les actions en faveur de la diversité dans le bilan social des entreprises. Obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés et présenté chaque année au comité d'entreprise, le bilan social pourrait intégrer les actions en faveur de la diversité et des outils intégrant des éléments chiffrés. Cela encouragerait les entreprises à fixer des objectifs concrets en matière de promotion de la diversité et à suivre les progrès accomplis d'une année sur l'autre. Aujourd'hui, les bilans sociaux des entreprises françaises ne permettent pas de mesurer la diversité contrairement à leurs concurrentes britanniques.

## CONCLUSION

En France, la perception du multiculturalisme de la société britannique est celle d'un modèle communautariste aux antipodes du modèle républicain français : l'idéal reste celui d'une intégration politique, sociale et culturelle dans une République « une et indivisible ». Cette opposition paraît bien artificielle et doit être remise en question en analysant les succès français et britanniques en matière d'intégration notamment au sein des entreprises.

Le Royaume-Uni accueille chaque année près de 60% de nouveaux immigrés en plus par rapport à la France. Les nouveaux entrants sur le territoire britannique disposent d'un taux de qualification deux fois supérieur aux immigrés français et connaissent un taux de chômage 40% plus faible.

Au cours de ces dernières années, le Royaume-Uni a fait le choix d'une immigration professionnelle qualifiée et ciblée dont l'objectif premier est l'intégration économique au sein de la société britannique. Il s'agit d'une politique universelle qui ne repose pas sur des conventions bilatérales ou des accords privilégiés avec certains pays, comme cela peut-être le cas en France. L'idée est d'attirer les talents d'où qu'ils viennent, qu'il s'agisse d'étudiants prometteurs, de spécialistes dans leur domaine ou de créateurs d'entreprises innovantes.

Au-delà des modèles idéologiques, une réalité sociale et économique a vu le jour : l'entreprise à succès est multinationale et multiculturelle.

La diversité a été une préoccupation croissante de la politique économique et sociale au Royaume-Uni depuis plus de 50 ans. La notion de diversité a donc déjà fait son chemin dans de nombreuses entreprises avec des outils adéquats pour la développer et l'encourager grâce notamment aux bases de données ethniques et aux Responsables de la Diversité au sein des entreprises : les « *Diversity Champions* ». Sur ces questions, les syndicats britanniques jouent un rôle important. Depuis 2001, le Congrès des syndicats britanniques (TUC) mène tous les deux ans des audits internes au sein des différents syndicats afin de mesurer les progrès effectués en matière de diversité dans la représentation syndicale. Cette bonne pratique permet également aux syndicats de mettre plus facilement la diversité à l'ordre du jour des négociations avec les organisations patronales.

Le Royaume-Uni propose des pistes intéressantes pour la France.

Aujourd'hui, le plus important est de déverrouiller le débat sur l'immigration en faisant tomber un certain nombre de tabous qui empêchent une meilleure compréhension de nos phénomènes migratoires et un meilleur ciblage de nos politiques d'intégration.

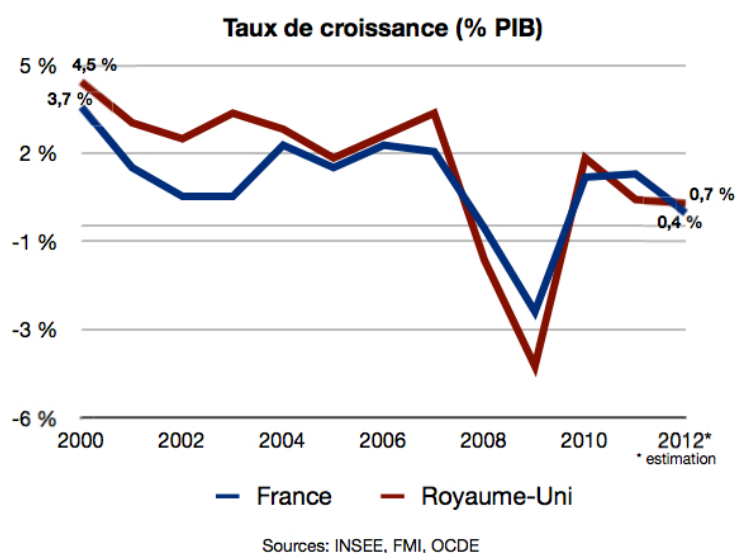
C'est ce débat apaisé et constructif que le Cercle d'outre-Manche appelle de ses vœux.

## ANNEXES

### Annexe 1 : France – Royaume-Uni : les grands indicateurs

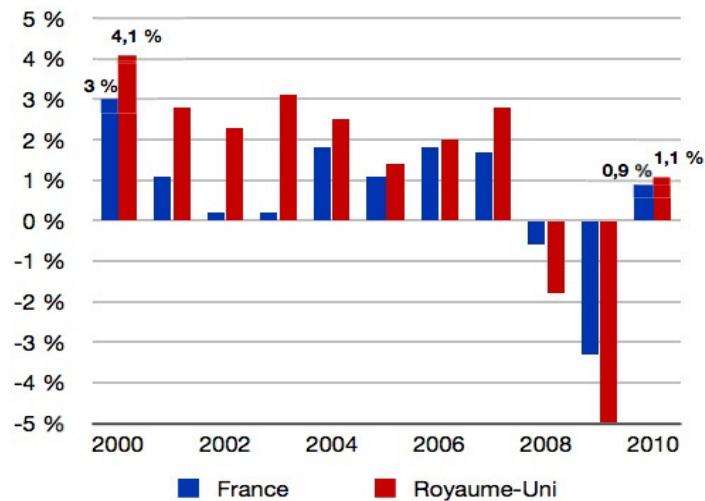
#### - Le taux de croissance

Si l'on regarde le taux de croissance moyen lissé sur dix ans au cours des années 1980, on constate que le PIB français augmente en moyenne de 1,37% par an, contre 2,26% pour le PIB britannique. Dans des proportions moindres, on retrouve ces dernières années un écart en faveur du Royaume-Uni, avec une croissance moyenne de 1,74% sur les années 2000 contre 1,44% pour la France.



Aujourd'hui, la situation économique semble relativement similaire des deux côtés de la Manche. La crise financière a marqué le coup d'arrêt du plein emploi au Royaume-Uni. Toutefois, à l'exception de deux années noires en 2008-2009, le taux de croissance du PIB/habitant continue à augmenter davantage au Royaume-Uni qu'en France, et ce en dépit de la hausse de la TVA de 17,5% à 20%, qui aurait dû freiner la reprise de la consommation britannique. Enfin, il est important de rappeler que le Royaume-Uni a instauré le report de l'âge légal de la retraite de 65 à 66 ans d'ici 2020.

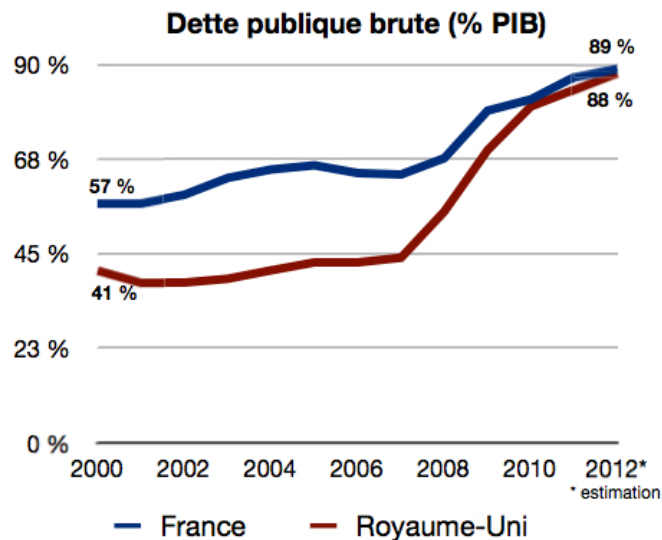
**Taux de croissance du PIB/habitant en volume (prix 2000)**



Sources: INSEE, Eurostat

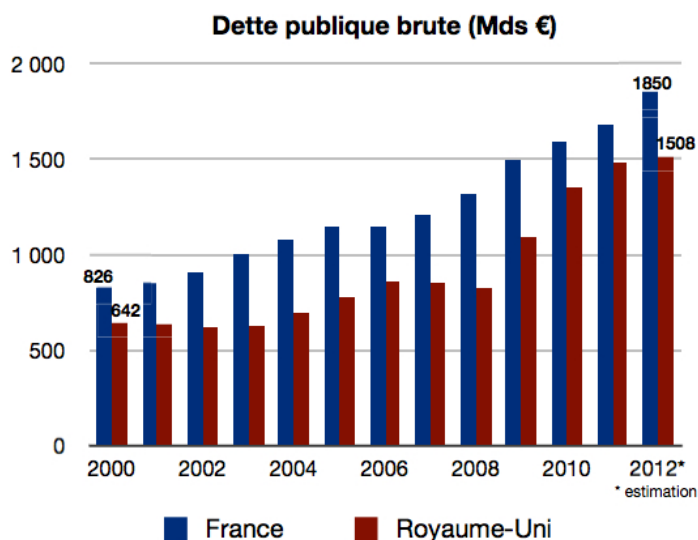
### - L'endettement

L'augmentation de la dette publique britannique est partie d'un niveau extrêmement bas par rapport à celle des autres pays européens. Au cours de ces quinze dernières années, la dette publique britannique fut en effet l'une des moins élevées d'Europe (à moins de 50% du PIB). Les chiffres de l'endettement ont explosé avec la crise économique et financière. Les courbes française et britannique sont aujourd'hui très proches, avec des prévisions autour de 88% du PIB pour 2012.



Sources: Eurostat, Ministère des Finances, OBR, OCDE

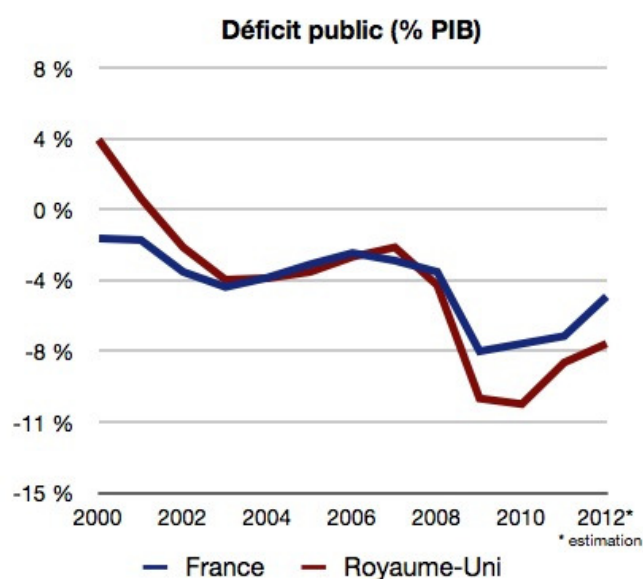
En valeur absolue toutefois, le montant de la dette est plus élevé en France qu'au Royaume-Uni (près de 300 milliards € de différence), avec une tendance à la stabilisation côté britannique en raison des mesures de rigueur exceptionnelles annoncées dès le budget 2009 et mises en place par le gouvernement de David Cameron.



Sources: Eurostat, Ministère des Finances, OBR, OCDE

### - Les déficits publics

Les mêmes tendances se retrouvent dans la lutte contre les déficits. Dans les deux pays, les mesures de relance, le coût de la dette et le manque à gagner fiscal ont contribué à creuser le déficit après 2008. C'est surtout le financement des mesures de relance qui a détérioré la situation des finances publiques. Ainsi, début 2011, le Trésor britannique a été contraint d'emprunter presque deux fois plus que prévu, soit £11,8 milliards (14,4 milliards €).



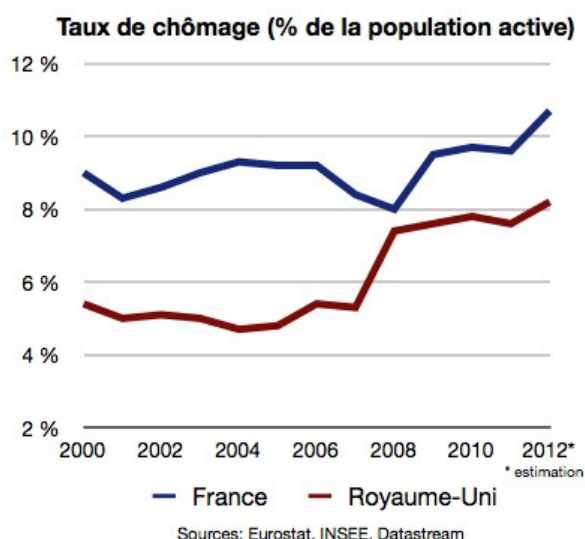
Sources: Eurostat, INSEE, OCDE

Les mesures d'austérité budgétaire au Royaume-Uni et la suppression de niches fiscales en France ont permis d'amorcer une baisse des déficits d'un à deux points de PIB, mais les prévisions pour 2012 demeurent largement en-deçà des objectifs européens, avec un déficit de près -4,6 % pour la France et de -7,1 % pour le Royaume-Uni. Le plan d'austérité de £81 milliards (93 milliards €) présenté en 2010 a été poursuivi en 2011 et renforcé en 2012, avec l'objectif d'obtenir un désendettement de l'Etat à partir de 2015. Il est marqué également par la suppression de 490 000 emplois dans la fonction publique d'ici à 2015, par le gel des salaires des fonctionnaires gagnant plus de £21 000 (27 600 €) par an et le recours massif à l'*outsourcing* notamment dans le domaine de l'*e-administration* afin de faire des économies<sup>71</sup>.

## **- Deux différences importantes : l'emploi et le recours à l'impôt**

### **- L'emploi**

La situation est nettement différente en matière de niveau d'emploi. C'est la première fois dans l'histoire des récessions britanniques que les taux d'emploi résistent aussi bien. Certes, le Royaume-Uni connaît actuellement un taux de chômage de 8,1% (contre plus de 10,3% en France) mais ce chiffre est à mettre en relation avec un taux d'emploi global de 73% en 2011, à un niveau très proche de celui de 2007 (75%). A titre de comparaison, le taux d'emploi global en France était de 64% en 2011, contre 65% en 2007.<sup>72</sup>



### **- Le recours à l'impôt**

#### **• La fiscalité des personnes**

Au cours de ces dernières années, le Royaume-Uni a allégé sa fiscalité sur les personnes, avec une réforme de l'impôt sur le revenu destinée à rendre son seuil d'imposition plus compétitif. Le taux d'imposition sur les revenus des personnes atteignait jusqu'à présent 50% sur les revenus annuels dépassant £150 000 (186 000 €). Le gouvernement britannique a décidé de réduire cette tranche maximale à 45% en 2013. En France, les projets en matière de réforme fiscale concernent d'abord les très hauts revenus, avec une taxation à 45% pour les revenus dépassant 150 000 € annuels, et 75% au-delà d'un million €.

<sup>71</sup> Source: Office for Budget Responsibility (OBR)

<sup>72</sup> INSEE et National Statistics

Au-delà des différences de chiffres, c'est avant tout l'approche théorique qui varie de part et d'autre de la Manche. Les niches fiscales, considérées en France comme une injustice remettant en cause le principe d'égalité devant l'impôt, sont utilisées au Royaume-Uni comme un outil de compétitivité destiné à favoriser l'investissement dans les entreprises, et donc indirectement la création de richesses.

En France, les dispositifs ISF-PME (Madelin, 1994) et (TEPA, 2008) limitent l'investissement annuel maximum à 50 000 € et 90 000 € respectivement avec une réduction d'impôt de 50% sur le montant investi. En revanche, le Royaume-Uni, à travers le dispositif EIS (*Enterprise Investment Scheme*), a augmenté en 2011 le montant d'investissement annuel de £500 000 (620 000 €) à £1 million (1,24 millions €), avec une réduction d'impôt sur le montant investi de 30%. Il est important de relever qu'au Royaume-Uni les moins values étant déductibles fiscalement, l'investissement est donc protégé à hauteur de 60%.

- **La fiscalité des entreprises**

Mais c'est surtout en matière de fiscalité des entreprises que le Royaume-Uni tire son épingle du jeu, avec un taux d'impôt sur les sociétés qui est passé de 25 à 24% en 2012, et qui continuera à baisser de 1% par an jusqu'à atteindre 22% en 2014 (contre 33,3% en France). Avec un taux d'imposition sur les sociétés de 9 points de moins que l'Allemagne, de 11 points de moins que la France, le Royaume-Uni disposera de la fiscalité en la matière la plus attractive du G7, un atout de poids dans la compétition internationale.

## **Annexe 2 : Les grandes lois des 30 dernières années en matière d'immigration**

### **• En France**

- **La loi du 9 septembre 1986, dite loi Pasqua**, restreint les conditions d'entrée et de séjour des étrangers afin de limiter les flux d'immigration à destination de la France.

- **La loi du 24 août 1993, dite seconde loi Pasqua**, met fin à l'obtention automatique de la nationalité à la majorité pour les mineurs nés en France de parents étrangers dotés d'une carte de séjour, en vigueur depuis 1889. Il faut désormais qu'une déclaration préalable, ou "manifestation de volonté", soit effectuée par le demandeur entre 16 et 21 ans. Elle pose également des restrictions au versement des prestations sociales (obligation pour l'assuré et ses ayant-droits d'être en séjour régulier) et au regroupement familial (en cas de polygamie notamment)

- **La loi du 24 avril 1997, dite loi Debré**, autorise la confiscation du passeport des étrangers en situation irrégulière.

- **La loi du 16 mars 1998, dite loi Guigou**, abroge les dispositions de la loi Pasqua en matière d'obtention de la nationalité. En vertu du droit du sol, un mineur né en France de parents étrangers peut obtenir la nationalité française à sa majorité à 3 conditions : naître en France depuis le 1er septembre 1980, résider en France au moment de sa majorité et avoir résidé en France pendant au moins 5 années, non nécessairement consécutives, depuis l'âge de 11 ans. La procédure explicite de déclaration de la loi Pasqua est supprimée.

- **La loi 11 mai 1998, dite loi Chevènement**, interdit aux étrangers en situation irrégulière de bénéficier d'une régularisation de leur situation après 10 années de présence continue sur le sol français.

- **La loi du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité, dite loi Sarkozy**, durcit les conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France (allongement des délais de rétention, création d'un fichier d'empreintes digitales et de photos à partir des demandes de visa afin de permettre l'identification des étrangers sur le sol français, renforcement des peines en cas d'aide à l'entrée et au séjour irréguliers, alourdissement des sanctions en cas d'emploi d'un étranger démuné d'autorisation de travail). La loi crée également un délit de "mariage de complaisance" dans le but d'obtenir un permis de séjour.

- **La loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration**, issue d'un projet de Nicolas Sarkozy, soumet la délivrance du titre de séjour à l'obtention d'un visa de plus de 3 mois. Le contrat d'accueil et d'intégration, destiné aux immigrants qui s'installent durablement en France, inclut désormais une formation civique et éventuellement linguistique. Il est rendu obligatoire. Les travailleurs reçoivent une carte de "travailleur temporaire" si leur contrat a une durée de moins d'un an et une carte de "salarié" pour un contrat de durée supérieure. Les étudiants peuvent bénéficier d'une carte de séjour temporaire avec la mention "étudiant" et mener une activité professionnelle à temps partiel. En vertu de la politique dite d'immigration choisie lancée par Nicolas Sarkozy, la carte "compétences et talents" permet d'exercer toute activité professionnelle pour 3 ans renouvelables.

- **La loi du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile, dite loi Hortefeux**, autorise le recours facultatif et expérimental (18 mois) aux tests génétiques pour prouver la filiation de candidats au regroupement familial. La loi permet de régulariser un immigrant sur demande de son employeur, à condition que le salarié travaille dans un secteur qui connaît des difficultés de recrutement et bénéficie d'un contrat ferme d'un an minimum. Les Algériens et les Tunisiens sont soumis toutefois à un régime dérogatoire. Enfin, la

loi durcit les conditions du regroupement familial et simplifie les mesures d'éloignement des étrangers.

- **La loi du 11 mai 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité, dite loi Besson** s'inscrit dans la volonté du gouvernement Fillon de maîtriser l'immigration en mettant en œuvre le concept d'immigration choisie. La loi augmente la durée maximale de rétention, qui passe de 35 à 42 jours, limite l'accès à l'aide juridictionnelle à la Cour nationale du droit d'asile (CNDA) et durcit les mesures d'éloignement.

#### • Au Royaume-Uni

- **Le *British Nationality Act* de 1981** établit une distinction entre les citoyens britanniques et les ressortissants des pays du Commonwealth. Mais surtout, il modifie le droit du sol britannique. Jusqu'alors, toute personne née au Royaume-Uni (à l'exception, classique, des enfants nés sous passeport diplomatique) avait le droit d'acquérir la citoyenneté britannique. Désormais, le *British Nationality Act* de 1981 introduit un critère supplémentaire : la nationalité britannique n'est accordée que si au moins l'un des parents du demandeur est déjà citoyen britannique ou qu'il a le statut de résident permanent (*permanent resident*). Enfin, une part discrétionnaire est laissée à l'appréciation des fonctionnaires en charge de l'immigration : en particulier, ces derniers peuvent refuser l'accès au territoire britannique à toute personne sur laquelle ils exprimeraient des doutes fondés quant à la véritable identité ou nationalité d'origine.

- **La suppression de la règle du “*primary purpose*” (but premier) de 1997** marque un tournant majeur dans la politique migratoire du Royaume-Uni. Jusqu'alors, le regroupement familial était encadré par des limites très strictes : le conjoint ou le futur conjoint du demandeur devait prouver que le but premier de son mariage ou de sa venue au Royaume-Uni n'était pas l'immigration. L'abrogation de cette règle par le gouvernement travailliste facilite considérablement le regroupement familial.

- **Le *Nationality, Immigration and Asylum Act* de 2002** institue un test linguistique et culturel (*Life in the United Kingdom Test*) que doivent réussir tous les candidats qui aspirent à devenir résidents permanents au Royaume-Uni.

- **L'*Immigration, Asylum and Nationality Act* de 2006** restreint le droit d'appel pour les personnes ciblées par un refus d'entrée sur le territoire britannique, à l'exception des motifs humanitaires ou de crime racial. Le texte met en place de lourdes amendes financières pour les employeurs qui ont recours aux services d'immigrés clandestins. Il établit également une procédure de déchéance de la nationalité britannique lorsque son titulaire a commis de telles infractions juridiques que sa privation de nationalité contribue au bien commun (*deprivation is conducive to the public good*).

- **La politique dite de “*managed migration*” (immigration contrôlée) instaure un système à points et de plusieurs niveaux d'accès (2006)** : le niveau 1 est destiné aux immigrés qui disposent d'une qualification élevée dans un domaine spécifique. Les candidats à l'immigration au Royaume-Uni peuvent cumuler des points en fonction de leur âge, de leur niveau d'études et de revenus. Le niveau 2 correspond aux travailleurs qualifiés qui disposent déjà d'une offre d'emploi sur le territoire britannique. Le niveau 3, limité par quota, est destiné aux travailleurs faiblement qualifiés venus répondre à des besoins ponctuels de main d'œuvre dans des secteurs spécifiques. Le niveau 4 est réservé aux étudiants. Le niveau 5 concerne les travailleurs intérimaires et les jeunes qui bénéficient du *Youth Mobility Scheme* (un système qui leur permet de travailler au Royaume-Uni pour une durée limitée, avec des objectifs essentiellement non-économiques).

- Le ***Borders, Citizenship and Immigration Act de 2009*** encadre et limite l'accès au statut de résident permanent au Royaume-Uni. Jusqu'alors, les immigrés qui avaient passé cinq années consécutives sur le territoire britannique pouvaient demander à bénéficier du "droit indéfini à demeurer au Royaume-Uni (*indefinitive leave to remain*). Désormais, ces cinq années consécutives sont considérées comme une période de citoyenneté probatoire (*probationary citizenship*) durant laquelle le candidat à la résidence permanente doit cumuler un certain nombre de points, par exemple en faisant du volontariat civique ou en rendant des services à la communauté, sans en perdre, notamment à l'occasion d'infractions à la loi britannique.

## Annexe 3 : Le processus d'obtention de la nationalité en France et au Royaume-Uni

### • En France

La nationalité française peut s'acquérir de 5 manières :

- *par le droit du sang*, lorsqu'au moins un de ses parents est ou est devenu français ;
- *par le droit du sol*, lorsqu'on est né en France d'un parent lui-même né en France (double droit du sol) ou automatiquement à sa majorité lorsqu'on est né en France de parents nés à l'étranger (droit du sol simple différé) ;
- *par naturalisation*, lorsqu'on réside sur le sol français depuis au moins 5 ans, ou après 2 ans d'études dans un établissement d'enseignement supérieur français, ou après avoir rendu des "services importants à la France". La procédure de naturalisation consiste en une évaluation de la connaissance de la langue française, des droits et devoirs liés à la nationalité française et des bonnes moeurs lors d'un entretien individuel avec le candidat.
- *par le mariage*, lorsqu'on est uni à un conjoint français depuis 4 ans, ou depuis 5 ans si l'on n'a résidé en France que trois années à compter du mariage.
- *par adoption*, lorsque celle-ci a été prononcée par un jugement d'un tribunal français ou étranger et qu'au moins un des deux parents adoptifs est lui-même français.

### • Au Royaume-Uni

La nationalité britannique peut s'obtenir de 5 manières :

- *par le droit du sol*, lorsqu'on est né au Royaume-Uni et que l'un de ses parents disposait à l'époque de la citoyenneté britannique ou résidait au Royaume-Uni.
- *par le droit du sang*, c'est-à-dire *par filiation*, lorsqu'on est né à l'étranger d'un parent qui disposait de la citoyenneté britannique autrement que par filiation (par exemple par naissance, par adoption, par déclaration ou naturalisation). La nationalité britannique ne se transmet par filiation qu'à une génération à partir du parent qui a acquis la nationalité d'une autre manière que par filiation.
- *par naturalisation* : la procédure du *Home Office* est discrétionnaire, et se fonde sur les critères suivants : les bonnes moeurs (*good character*), la connaissance de la langue et des us et coutumes britanniques (*Test Life in the United Kingdom*). Elle est variable en fonction du statut marital du candidat. S'il est marié à un citoyen britannique, il doit bénéficier d'un droit illimité de séjour (*indefinite leave to remain*) ou d'un droit au séjour équivalent (*right to abode*) pour les Irlandais et les citoyens de l'Union européenne et avoir vécu légalement au Royaume-Uni depuis 5 ans.
- *par déclaration*, pour les candidats éligibles : certains "nationaux" (*British nationals*, originaires du Commonwealth et de Hong Kong) qui disposent d'un droit illimité de séjour ou d'un droit au séjour équivalent après 5 ans de résidence au Royaume-Uni ; les enfants nés au Royaume-Uni si l'un de leurs parents obtient la nationalité britannique après leur naissance ; les

enfants nés au Royaume-Uni qui résident au Royaume-Uni jusqu'à l'âge de 10 ans ; les enfants nés d'un père britannique qui n'est pas marié à leur mère ; les enfants nés hors du Royaume-Uni d'une mère britannique de naissance ou naturalisée ; certains enfants nés hors du Royaume-Uni d'un citoyen britannique par filiation ; certains enfants nés hors du Royaume-Uni et qui sont apatrides ; des citoyens britanniques qui ont renoncé à leur nationalité.

- *par adoption*, pour les mineurs de moins de 18 ans qui sont adoptés hors du Royaume-Uni par des citoyens britanniques.

## Bibliographie indicative

- BEBEAR, Claude (dir.), *Des entreprises aux couleurs de la France - Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise*, Institut Montaigne, Paris, 2005.
- BLANC-CHALEARD, Marie-Claude, *Histoire de l'immigration*, La Découverte, coll. Repères, Paris, 2007.
- BLIVET, Laurent, *Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive*, Institut Montaigne, Paris, 2004.
- BUSINESS IN THE COMMUNITY (coll.), *Best practice case studies for employing migrant workers*, Belfast, 2011.
- CENTRE FOR RESEARCH AND ANALYSIS OF MIGRATION (coll.), *Ethnic identity and labor-market outcomes of immigrants in Europe*, London, 2011.
- CENTRE FOR RESEARCH AND ANALYSIS OF MIGRATION (coll.), *The economic situation of first- and second-generation immigrants in France, Germany and the UK*, London, 2009.
- CHOJNICKI, Xavier, RAGOT, Lionel, *L'immigration coûte cher à la France : qu'en pensent les économistes ?*, Eyrolles, coll. On entend dire que..., Paris, 2012.
- COUR DES COMPTES (coll.), *L'accueil des immigrants et l'intégration des populations issues de l'immigration : rapport au Président de la République suivi des réponses des administrations et des organismes concernés*, Direction des journaux officiels, 2004.
- DUPÂQUIER, Jacques, LAULAN, Yves-Marie, *Immigration, intégration, Un essai d'évaluation des coûts économiques et financiers*, L'Harmattan, coll. Questions contemporaines, Paris, 2006.
- HAUT CONSEIL À L'INTÉGRATION (coll.), *La France sait-elle encore intégrer ses immigrés*, La Documentation française, Paris, 2011.
- GILROY, Paul, *There ain't no Black in the Union Jack: The cultural politics of race and nation*, Routledge, London, 2001.
- HERAN, François, *Le Temps des immigrés – Essai sur le destin de la population française*, Seuil, coll. La République des idées, Paris, 2007.
- HERAN, François et al., *Economie politique des migrations*, Editions La Découverte, coll. Regards croisés sur l'économie, Paris, 2010.
- HERAN, François (dir.), *Inégalités et discriminations – Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique*, rapport du Comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD), Paris, 2010.
- HOME OFFICE (coll.), *Life in the United Kingdom – A journey to citizenship*, London, 2007.
- HOME OFFICE (coll.), *The economic and fiscal impact of immigration – A cross-departmental submission to the House of Lords Select Committee on Economic Affairs*, London, 2007.
- PISON, Gilles (et al.), *Le nombre et la part des immigrés dans la population : comparaisons internationales*, Institut national d'études démographiques (INED), Populations & Sociétés, 2010.
- KERSHAW, Roger (et al.), *Immigrants and aliens : A Guide to Sources on UK Immigration and Citizenship*, PRO Publications, London, 2000.
- LAGRANGE, Hugues, *Le Déni des cultures*, Seuil, Paris, 2010.

- LEQUIN, Yves, *Histoire des étrangers et de l'immigration en France*, Larousse, coll. Bibliothèque historique, Paris, 2006.
- MARIANI, Thierry, *Rapport relatif à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité*, Assemblée nationale, rapport n°2814, Paris, 2010.
- MIGRATION ADVISORY COMMITTEE (coll.), *Analysis of the impacts of migration*, London, 2012.
- MINISTERE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTEGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE (coll.), *Les orientations de la politique de l'immigration et de l'intégration*, rapport 2011, La Documentation française, Paris, 2012.
- MOXON, Steve, *The Great Immigration scandal*, Imprint Academic, London, 2006.
- NOIRIEL, Gérard, *Le Creuset français : histoire de l'immigration (XIXème-XXème siècle)*, Seuil, coll. Points Histoire, Paris, 2006.
- OBIN, Jean-Pierre, *Immigration et intégration*, Hachette, coll. Questions d'éducation, Paris, 1999.
- PHILLIPS, Trevor (et al.), *Windrush: The irresistible rise of multi-racial Britain*, HarperCollins, London, 2009.
- SAINT-PAUL, Gilles (dir.), *Immigration, qualifications et marché du travail*, Conseil d'Analyse Economique (CAE), La Documentation française, coll. Rapports du CAE, 2009.
- SCHNAPPER, Dominique, *Qu'est-ce que l'intégration ?*, Gallimard, coll. Folio actuel, Paris, 2007.
- SENNI, Hamid, *De la Cité à la City*, L'Archipel, Paris, 2007.
- SOREL-SUTTER, Malika, *Immigration, Intégration : le langage de vérité*, Fayard, coll. Mille et une nuits, Paris, 2011.
- SPENCER, Sarah, *The migration debate - Policy and politics in the twenty-first century series*, Policy Press, London, 2011.
- TRIBALAT, Michèle, *Les Yeux grands fermés – L'immigration en France*, Denoël, coll. Médiations, Paris, 2010.
- WEIL, Patrick, *La République et sa diversité : immigration, intégration, discrimination*, Seuil, coll. La République des idées, Paris, 2005.
- WEISSBRODT, David (et al.), *Immigration law and procedure in a nutshell*, West Publishing Company, London, 2010.
- WINDER, Robert, *Bloody foreigners – The story of immigration to Britain*, Abacus, London, 2005.

### **Ouvrages collectifs**

- Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC), *Les migrants, les minorités et l'emploi - Exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 Etats membres de l'Union européenne*, 2003.
- The British Academy, *Immigrants' children: how do they fare in western labour markets?*, 2007

