

Mettre le travail au centre de notre politique d'immigration et d'intégration

1^{er} mars 2018

La crise migratoire amorcée en Europe en 2015 a cristallisé encore davantage des discours souvent dogmatiques au sein des pays de l'Union européenne. 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 diabolisation sécuritaire, qui associent immigration et criminalité 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.

L'immigration est un sujet trop important pour ne retenir qu'une vision manichéenne.

L'entreprise qui tire son épingle du jeu au cœur de la mondialisation est nécessairement ouverte à l'innovation, diverse et multiculturelle, et ce quelle que soit sa taille. 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.

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.

Nos propositions :

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 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 : Passer d'une logique de « promotion de la diversité » à l'« action ciblée » avec une culture du résultat

- **Proposition 4 : Ce qui ne se mesure pas ne se gère pas : les statistiques ethniques permettent une photographie précise de la population**

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 ! 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.

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".

Par conséquent, 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 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.

- **Proposition 5** : Dans le prolongement des mesures Pénicaud, 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 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.

III - 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.

Contact:

Philippe Chalon

Secrétaire général du Cercle d'outre-Manche

Tel : 0044 (0) 20 8762 8486

philippe.chalon@cercoledoutremanche.com