

L'impact de la migration sur l'économie et l'emploi : **les études moins alarmistes que les perceptions**

Tout et son contraire ont déjà été dits, écrits et débattus à propos de l'impact économique de la migration. C'est pour tenter d'objectiver les réalités et de mettre fin aux contre-vérités que l'UCL (Université Catholique de Louvain) a intégré, dans son cycle de conférences « *Migrations : regards croisés* », une séance consacrée à « *Migration, emploi et économie* ». Avec, cette fois, les points de vue complémentaires de quatre analystes sur les conséquences économiques de l'immigration.

Chargé de brosser le tableau introductif de la question, Frédéric Docquier de l'UCL a posé les termes du débat sur deux piliers : la croissance des inégalités (matérialisée par une augmentation de la part de richesse détenue par les 10% les plus riches qui est passée de 30 à 33% en 30 ans) et la hausse concomitante de l'immigration (passée de 5,8 à 11% depuis 1980). Au-delà de ce constat général, l'immigration induit des effets négatifs et positifs en matière économique.

En simplifiant, on peut dire que les effets négatifs comprennent l'augmentation de l'offre de travail, la concurrence au sein de la main-d'œuvre qui devient plus flexible et moins onéreuse, et les transferts sociaux des dépenses publiques, sans oublier les conséquences en matière de capital social, d'identité et de gouvernance. À l'opposé, les effets positifs de l'immigration sont l'augmentation de la demande de biens, de la demande de travail, les complémentarités professionnelles, les taxes supplémentaires tant au niveau des revenus que de la consommation, auxquelles s'ajoute la diversité des biens et des approches.

Un impact relativement neutre

C'est à Lionel Ragot de l'Université de Paris Nanterre qu'est revenu le rôle de cerner l'impact économique de l'immigration. L'intervenant tient à souligner la position pivot de l'année 2016 qui marque, selon lui, le retour aux frontières et la fin de la mondialisation, deux tendances concrétisées par le vote du Brexit au Royaume-Uni et l'élection de Donald Trump aux États-Unis, deux scrutins au cœur desquels la

question des impacts économiques négatifs de l'immigration a pris une place centrale. Une émergence qu'il attribue à une crainte forte des opinions publiques face à la crise mondiale des réfugiés.

Pour appuyer ses dires, Lionel Ragot reprend les données d'un sondage IPSOS réalisé en novembre 2016. Selon ce dernier, 50% des Belges estiment que les immigrés prennent les services sociaux importants des citoyens du pays. C'est un des pourcentages les plus élevés, devant les Français (49%), les Italiens (41%), et très loin devant les Allemands (37%) et les Suédois (21%) dont les pays sont pourtant ceux qui ont accueilli le plus de réfugiés. Et ces constantes se retrouvent sur d'autres questions comme « Les immigrés prennent-ils les emplois des citoyens du pays ? » (37% des Belges sont d'accord). Une autre enquête, réalisée à cinq ans d'intervalle, observe la même tendance générale. En 2008, 50% des Français jugeaient que l'immigration était une opportunité pour leur pays, contre 39% qui considéraient l'immigration comme un problème. En 2013, les deux pourcentages sont exactement inversés.

Les chiffres économiques nuancent ces impressions. Les immigrés sont moins qualifiés que les natifs (53% de moins de 35 ans sous-qualifiés, pour 39% chez les natifs), sont plus souvent au chômage (16% contre 8,5%) et ont plus d'enfants (2,6/femme contre 1,8/femme chez les natifs). Mais, alors que les perceptions ont tendance à guider aujourd'hui les politiques économiques, une étude de 2017 évaluant l'impact de l'immigration sur les finances publiques françaises au cours de trente dernières années conclut à un impact relativement neutre.

Pour se faire une opinion nuancée, il convient de comparer les bénéfices des immigrés (en matière de prestations sociales, d'éducation, de santé, etc.) et leur contribution aux finances publiques. Les immigrés contribuent moins que les natifs, mais coûtent moins qu'un natif et touchent une pension plus faible. À cela s'ajoute la donnée que les populations natives et immigrées ont une structure par âge différente. Les populations immigrées sont plus concentrées sur une tranche d'âge où la contribution au système est importante.

Au niveau de l'impact sur l'emploi, sur le plan du principe, l'immigration a un effet négatif sur le marché du travail, puisqu'elle provoque un choc d'offre, en ajoutant une offre de main-d'œuvre à l'offre des populations natives. Donc, en théorie, si le marché du travail est flexible, le phénomène entraîne une baisse des salaires et, s'il est rigide, il provoque une hausse du chômage. Mais la réalité de terrain dément cette théorie. Il y a, en effet, un effet de substitution entre travailleurs qui se fait essentiellement entre immigrés, entraînant un impact de faible ampleur sur les autres travailleurs. Et, si une hausse du chômage peut apparaître à court terme, elle est très vite aplanie, en deux ou trois ans maximum. L'immigration a, dès lors, peu d'effets sur les finances publiques et le marché du travail.

Une discrimination pénalisante

William Parienté, chercheur à l'IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales) de l'UCL, a, quant à lui, abordé la question de l'impact de la discrimination des minorités. Son exposé s'appuie sur une étude de cas menée au sein d'une entreprise du secteur de la distribution. Cible de son étude : les personnes d'origine étrangère avec un contrat à durée déterminée.

Son constat général est que cette frange de la population est victime d'un traitement différentiel. Cette discrimination a déjà été analysée, au niveau de l'embauche, à travers une étude qui a démontré que des c.-v. identiques sont moins retenus quand ils présentent un nom étranger que quand ils sont dotés d'un nom à consonance locale. Cette discrimination se retrouverait en matière de salaire et affecterait également la perception, par l'employeur, du travailleur d'origine étrangère perçu comme moins productif. Dans le cas de l'entreprise analysée, cette dernière observation serait ancrée dans l'idée que ces travailleurs s'investiraient moins dans leur travail parce qu'il auraient moins de chance d'être réembauchés et connaîtraient des conditions de travail plus défavorables (tâches plus pénibles, plus désagréables...).

William Parienté nuance ces stéréotypes en introduisant une hypothèse : les travailleurs qui sentent qu'ils vont être jugés auraient tendance à se comporter pour confirmer l'hypothèse. Autrement dit, dans le cas étudié, la discrimination des

managers vis-à-vis des travailleurs d'origine étrangère influerait négativement sur le rendement au travail de ces derniers. Pour le vérifier, le chercheur a analysé la productivité et le taux de présence au travail d'employés de caisse dans une firme de la grande distribution, supervisés par des managers plus ou moins discriminants. Chaque jour, les compositions d'équipe changeaient et l'exposition à la discrimination variait donc. La stratégie supposait, dans ce cas, de mesurer le niveau de discrimination des managers, de catégoriser les employés par origine et d'établir des mesures de performances pour, en bout de course, déterminer si les performances des travailleurs observés étaient meilleures avec des managers non discriminants.

Qu'est-ce qui a pu être observé ? D'abord que la grande majorité des managers sont discriminants. Au niveau des jours d'absence du travail, la moyenne générale de 2% passe à 3,7% chez les travailleurs d'origine étrangère soumis à un manager discriminant. La discrimination augmente donc de 70% la possibilité d'être absent. Et elle a également un impact sur les minutes non travaillées qui sont plus nombreuses (arrivée plus tardive au travail, départ plus tôt, pauses plus nombreuses et/ou plus longues). Enfin, au niveau de la rentabilité, le nombre d'articles scannés diminue chez les personnes sous la tutelle d'un manager discriminant.

La discrimination affecte, par conséquent, réellement les performances des minorités employées, mais n'a pas d'effet sur celles des travailleurs de la majorité. L'interprétation qui en est faite par William Parienté est que l'attitude négative des managers rend les tâches plus « dures » et entraîne une perte de confiance. L'impact mesuré sur le court terme par l'étude est probablement également présent sur le long terme, renforçant la discrimination. Comme moyen pour remédier à cet état de fait, le chercheur pense qu'il est nécessaire de jumeler deux actions : une politique de sensibilisation et un meilleur contrôle.

La trajectoire économique des réfugiés

Dernier volet à être évoqué, la question de l'intégration économique des réfugiés a été brossée par Andrea Rea, professeur de sociologie à l'ULB (Université Libre de Bruxelles). L'étude dont il a détaillé la démarche et les résultats s'est portée sur les

demandeurs d'asile ayant obtenu le statut de réfugié entre 2001 et 2010, sur base des données de la BCSS (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale) et du Registre national. Son étude a suivi ces personnes durant 16 trimestres (4 ans), à partir de leur acquisition du statut de réfugié reconnu, en excluant les moins de 18 ans et les plus de 65 ans. Les caractéristiques de cet échantillon étaient une légère sur-représentation des hommes, une majorité de 18-30 ans, une origine majoritairement de Russie, d'ex-Yougoslavie et d'Afrique subsaharienne, et une situation familiale essentiellement d'homme célibataire sans enfant et de femme célibataire avec enfants.

Dans cette étude, le nombre de personnes actives passe de 19% au départ à 55% après quatre ans. Si l'on approfondit cette donnée, quatre types de carrière sont répertoriés : la carrière active (34% des personnes), la carrière progressivement active (29%), la dépendance sociale (25%) et autre (12%). Les taux de femmes dans ces pourcentages sont totalement déséquilibrés par rapport à ceux des hommes : elles sont 55% dans la catégorie « dépendance sociale » et 73% dans la catégorie « autre » (dans leur cas, femme sans statut professionnel).

Au niveau des lignes directrices de l'analyse, plusieurs constats apparaissent. La probabilité est plus grande pour une femme d'avoir une carrière inactive, et particulièrement pour les femmes célibataires avec enfants. Il y a un taux d'activité plus élevé des chefs de ménage par rapport aux célibataires et les réfugiés actifs l'étaient souvent déjà comme demandeur d'asile. Le travail pendant la procédure d'asile augmente les chances d'avoir une carrière active, tout comme la naturalisation qui détruit les barrières d'accès au monde du travail. Enfin, plus la durée de la procédure d'asile est longue, plus la personne a des chances d'avoir une carrière active.

Sur le plan des secteurs d'activité, si la majorité des demandeurs d'asile démarrent dans l'horticulture (environ 80%), ils changent de secteur après l'obtention du statut, bifurquant vers (par ordre d'importance) l'Horeca, l'administration et l'industrie. Dernière information : les réfugiés ont 100% de chances en plus de réaliser une carrière en Flandre qu'en Wallonie. Andrea Rea explique ce chiffre par la situation économique plus florissante de la Flandre qui offre davantage de travail et par la

politique flamande d'imburgering qui impose l'apprentissage des institutions du pays à ces personnes, augmentant leurs capacités d'intégration économique.

Dominique Watrin