
***DISCRIMINATIONS DES ÉTRANGERS ET DES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE***

Recherche K.U.Leuven -ULB

Communiqué de presse

CONFÉRENCE DE PRESSE LE 16 mars 2005

Depuis l'étude du Bureau International du Travail en 1997 il est communément admis que le traitement inégal et la discrimination à l'embauche et dans l'emploi de personnes de différentes "catégories ethniques" (immigrés, personnes d'origine étrangère, étrangers), sont un phénomène observable, vécu et même mesurable. Cette étude a ainsi pu démontrer qu'à qualification égale, les candidats à l'emploi d'origine étrangère sont plus fréquemment refusés que leurs collègues d'origine belge. Le degré de discrimination (taux cumulé de discrimination) était de 34% pour la Région Bruxelloise, de 39% pour la Région Flamande, de 27% pour la Région Wallonne.

Toutefois, la définition et l'importance du phénomène restent difficiles à établir. Les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux bruxellois ont décidé dans le cadre du *Pacte social pour l'emploi des Bruxellois*, de mesurer le phénomène de discrimination pour mieux le combattre et ont soutenu le projet d'une nouvelle étude des discriminations à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale. Les résultats de cette étude sont repris ici brièvement.

1. La valeur ajoutée de l'étude KUL-ULB

Cette étude a multiplié les méthodes et les approches pour démontrer de manière objective l'existence de la discrimination. Il s'agit aussi bien de l'analyse de données statistiques administratives sur un large échantillon de personnes que l'analyse qualitative des parcours de chercheurs d'emploi sur le marché de l'emploi. La recherche se présente en 4 volets.

Le *volet 1* relate l'analyse des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS). Pour l'ensemble des personnes occupées et des chômeurs indemnisés, habitants dans la Région de Bruxelles-Capitale, nous avons analysé tant les caractéristiques démographiques (genre, âge, niveau d'études et de qualification) que celles de leur emploi (secteur d'occupation, statut, salaire, etc.). Ces données ont permis d'établir des 'taux de concentration' selon les différentes origines 'ethniques'. Le calcul de la probabilité d'occuper tel ou tel emploi pour les différents groupes ethniques permet de donner un contenu précis au concept de '*discrimination statistique*' : la répartition des emplois (et leurs caractéristiques particulières telles que le statut, le niveau de salaire, etc.) selon les catégories socioculturelles et ethniques n'est pas du tout aléatoire.

Dans le *volet 2* les *démarches de sollicitations de jeunes demandeurs d'emploi* ont été analysées minutieusement pendant une période de trois mois. Lorsqu'il était possible de trouver un profil équivalent, un candidat belge d'origine sollicitait pour un emploi pour lequel un candidat d'origine étrangère avait précédemment postulé. Plus de trois cents (321) sollicitations ont ainsi été analysées tant de manière qualitative que quantitative.

Dans le *volet 3* une démarche similaire a été faite sur des *trajectoires et des stratégies d'insertion* de personnes qui depuis plus de dix ans avaient quitté l'enseignement. L'introduction d'une variable temporelle dans l'analyse a permis d'observer des variations de situations et de comportements sur une longue durée. Ces deux volets débouchent sur une analyse approfondie des démarches des travailleurs et des chômeurs qui subissent ces inégalités.

Dans le *volet 4*, les principaux acteurs du marché du travail ont été interviewés : employeurs, syndicats, institutions de formation et d'encadrement des demandeurs d'emploi. Ces acteurs ont livré leur perception du phénomène de la discrimination à l'embauche et des mesures prises pour prévenir et combattre la discrimination dans l'emploi.

2. L'ampleur, l'intensité et la pérennité de la répartition inégale des emplois

a. Pour les personnes occupées

Le *volet 1* montre l'ampleur du phénomène de la répartition 'ethnique' des *emplois*, des statuts et des salaires. C'est ce que nous dénommons 'ethnostratification' du marché du travail. **En Région bruxelloise, les différentes catégories de travailleurs et de chômeurs n'ont manifestement pas les mêmes chances 'statistiques' d'accéder à l'emploi, ni aux emplois les meilleurs.** Les travailleurs d'origine marocaine et turque (naturalisé belge ou non) se retrouvent plus souvent que les autres (Italiens, Europe du Sud, pays limitrophes et Belges autochtones) dans des secteurs bien particuliers (services aux entreprises, intérim, nettoyage, bâtiment, horéca, soins de santé). En revanche, ils sont pratiquement absents d'autres secteurs, et certainement de ceux dont les salaires moyens sont les plus élevés (services financiers, informatique, eau-gaz-électricité, poste et télécommunication, chimie, bureaux d'étude et de consultation, services publics...). Dans les secteurs du nettoyage industriel et de l'intérim certaines catégories ethniques, comparée à l'ensemble de la population, ont des 'indices de concentration' de 10 à 20 (et plus), (l'indice 1 étant celui de la répartition proportionnelle). Par contre dans les services financiers, l'informatique, la production et distribution de l'eau, gaz et électricité, la chimie, la poste et télécommunication et les bureaux d'étude, les travailleurs d'origine marocaine et turque (y compris les naturalisés), ont des 'indices de concentration' toujours inférieurs à 1, allant de 0,5 jusqu'à 0.

La grande majorité de ces travailleurs d'origine marocaine et turque est 'gratifiée' d'un statut d'ouvrier et d'un emploi dans des secteurs à bas salaires. Moins défavorisés sont les ressortissants des 'autres' pays d'Afrique (Afrique subsaharienne), pour autant qu'ils puissent avoir un emploi. Ensuite viennent les travailleurs d'origine italienne et des pays de l'Europe du Sud. Quant aux Belges 'de souche' (autochtones) et les étrangers ressortissants des pays limitrophes (Pays-Bas, France, Luxembourg, Allemagne, Royaume-Uni), ils bénéficient largement de tous les avantages: statut d'employé de fonctionnaire ou de cadre, plus que celui d'ouvrier, secteur d'occupation tertiaire et quaternaire, catégories salariales les plus élevées, etc. Sur base des analyses statistiques de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) de juin 2001, trois remarques complémentaires doivent être formulées :

- la pérennité de cette distribution inégale dans le temps.
- l'impact dérisoire de l'acquisition de la nationalité belge sur la répartition des emplois.

- si la nationalité Belge n'affecte pas la position initiale des travailleurs d'origine marocaine ou turque, le statut d'étranger ne diminue en rien les positions plus avantageuses des ressortissants des pays limitrophes et de l'Europe du Sud.

Ces trois remarques permettent de réfuter, chiffres à l'appui, la croyance, voir l'argument que cette répartition inégale des emplois entre les catégories socioculturelles et 'ethniques' pourrait s'estomper avec le temps et disparaître lorsque le travailleur serait 'devenu Belge'.

b. Pour les chômeurs

En ce qui concerne le chômage, nous avons observé qu'il est plus fréquent en nombre et plus important en durée pour les jeunes hommes marocains et turcs (plus que pour les autres catégories). **Même les personnes avec un niveau de qualification élevé** (études supérieures) se trouvent plus fréquemment au chômage. Cette constatation vaut aussi pour les ressortissants de l'Afrique sub-saharienne. Par contre, nous observons un plus faible pourcentage de chômage des jeunes femmes marocaines et turques, inférieur à celui des hommes, de même que pour les ressortissants de l'Afrique subsaharienne. Il pourrait s'expliquer par le taux d'activité beaucoup plus faible de ces catégories. Il est en effet notoire qu'actuellement, le taux d'activité des femmes turques et marocaines et celui des travailleurs subsahariens sont particulièrement bas. Ici à nouveau nous devons constater que le niveau d'étude et de qualification n'altère guère la rigidité ni la permanence de l'ethnostratification du marché du travail.

3. Les mille visages du traitement inégal et des discriminations

L'étude relate les *formes* manifestes de la discrimination, connues même reconnues comme les discriminations légales. Il existe toutefois des *formes* de discrimination beaucoup *plus subtiles* et difficiles à démasquer. **L'analyse statistique permet de pointer les emplois 'bastions'** (fonctions, départements, entreprises et secteurs professionnels) **où l'absence de travailleurs de certaines origines est notoire. Ce sont, pour la plupart, des secteurs à salaires élevés et syndicalement bien organisés.** La situation des Belges d'origine insérés dans les " bons " emplois des " meilleurs " secteurs et l'absence des travailleurs étrangers et d'origine étrangère, illustre le constat statistique de *l'ethnostratification* des emplois. L'argument classique de l'absence de qualifications, et donc de la pénurie, est désormais irrecevable au regard notamment de l'accroissement du nombre de diplômés universitaires, tant parmi les anciennes que les nouvelles migrations, en particulier subsahariennes.

À partir du suivi des chercheurs d'emploi pendant 3 mois, les observations suivantes sont faites :

- 50 % des demandeurs d'emploi observés ont connu au moins une fois au cours de leurs sollicitations, un comportement discriminatoire
- sur un total de 115 procédures de sollicitations, 27% sont entachées d'une réaction discriminatoire. Ce chiffre monte à 45% lorsqu'il a été effectivement possible de vérifier que deux candidats, l'un d'origine étrangère et l'autre Belge, se présentaient pour le même emploi
- la discrimination frappe tant les femmes que les hommes, tant les travailleurs hautement que faiblement qualifiés d'origine étrangère, et particulièrement les femmes qui ont fait des études supérieures.

L'analyse des 37 trajectoires professionnelles sur une période de 11 ans confirme ces tendances. Plus de la moitié des personnes d'origine étrangère a été confrontée, au cours de sa carrière, à des comportements discriminatoires.

4. Les stratégies d'insertion pour vaincre les obstacles multiples

L'analyse minutieuse de parcours professionnels de travailleurs et de chômeurs étrangers, de Belges autochtones et de Belges d'origine étrangère (Belges naturalisés) révèle les points suivants :

- *L'accès à l'emploi*, l'obtention d'un emploi intéressant, durable et de qualité, les possibilités d'acquérir des formations valables et une promotion, etc. sont fortement conditionnés par quatre facteurs importants : (a) le diplôme et la qualification, (b) le genre, (c) l'âge et (d) la nationalité ou l'origine. L'impact de ces facteurs augmente encore sur une plus longue période, à mesure que se prolonge la carrière du travailleur.
- *Les stratégies d'insertion* s'articulent différemment selon que le travailleur est hautement ou faiblement qualifié ou diplômé. **Ceux qui bénéficient d'un diplôme et d'une qualification, lorsqu'ils sont d'origine marocaine, turque ou africaine (subsaharienne) sont plus souvent contraints d'accepter un emploi pas nécessairement en rapport avec leur niveau d'étude ou de qualification.** Les personnes d'origine étrangère peu qualifiées, quant à elles, n'ont de faibles chances de trouver un emploi, quel qu'il soit.
- Le nombre de *difficultés* auxquelles doivent faire face certains travailleurs et demandeurs d'emploi d'origine étrangère est impressionnant. En suivant au jour le jour et minutieusement durant trois mois, le parcours et les démarches de jeunes demandeurs d'emploi d'origine belge et étrangère et en reconstituant la trajectoire professionnelle de plus de dix ans de personnes d'origine belge et étrangère, nous avons pu recenser le cumul d'une multitude de difficultés : familiales, sociales, administratives etc...

5. Démotivation et fonctionnement sous optimal du marché du travail

Si les personnes les plus qualifiées peuvent mieux faire face à la discrimination en adoptant différentes stratégies, l'incidence de la discrimination sur les plus faiblement qualifiés produit des effets négatifs importants et insoupçonnés : découragement profond, pessimisme, instabilité, dépression, etc. Ceci peut engendrer une auto-dévalorisation, des comportements d'auto-discrimination, des maladies, voire de la violence tournée contre soi, contre la famille ou la société. En termes économiques, on peut supposer que ces effets entraînent des coûts sociaux, médicaux et financiers considérables supportés par l'ensemble de la société.

Nous devons aussi souligner d'autres conséquences pour la société:

- La discrimination engendre *un faible taux d'activité* et une sous-utilisation du capital humain. En effet, l'expérience des discriminations ne favorise certainement pas l'intérêt et l'attractivité du travail rémunéré. Les comportements d'auto-discrimination et de retrait du marché du travail peuvent en partie expliquer le faible taux d'activité de certaines catégories de personnes d'origine étrangère. Il existe en effet un nombre important de bonnes raisons de ne pas ou ne plus briguer un emploi rémunéré.
- La discrimination, qui sous-estime systématiquement ces travailleurs, génère aussi *une sous-utilisation de leurs capacités de production*.
- La discrimination entraîne, à la longue, une perte de crédibilité dangereuse de notre système démocratique en raison d'une perte de confiance progressive dans une société de bien-être, juste et égalitaire..

6. Le point de vue des partenaires sociaux et des acteurs des politiques d'insertion

Le point de vue des partenaires sociaux et des organismes d'insertion professionnelle et de lutte contre le racisme a été répertorié tant en ce qui concerne les obstacles à l'embauche qu'en ce qui concerne les politiques menées en Région de Bruxelles-Capitale

Tous reconnaissent la *complexité du problème et les grandes difficultés rencontrées pour y remédier*. Il existe, selon eux, tant du côté des chercheurs d'emploi que du côté des employeurs, de multiples obstacles tout aussi objectifs (structurels et conjoncturels) que subjectifs (dépendant de la subjectivité des acteurs concernés).

Les différences entre les interlocuteurs apparaissent toutefois dans l'appréciation de l'importance des obstacles (subjectifs et objectifs).

Du côté des *employeurs*, l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail constitue le problème majeur. Sur un marché 'libre' seuls comptent la valeur des candidats, ses compétences, ses qualités.

Du côté des *organisations syndicales*, le phénomène de la discrimination est non seulement connu mais aussi reconnu comme une problématique, inquiétante voire dangereuse. Tout en acceptant l'importance de la responsabilité non seulement de ceux qui pratiquent la discrimination, mais aussi de différents acteurs intervenants (système scolaire, quartier, employeurs, systèmes d'encadrement, de formation, etc.), ils refusent néanmoins d'imputer explicitement la responsabilité des faits, à des personnes ou des groupes déterminés. Les partenaires sociaux, à la différence des institutions d'insertion et de lutte contre le racisme et la discrimination, sont d'accord pour rejeter l'*approche plus radicale, plus contraignante de la discrimination*. Ces mesures engendreraient de nouvelles difficultés qui, à terme, pourraient encore accroître les tensions et les oppositions entre catégories les différentes sociales et ethniques.

Enfin, du côté des *institutions d'insertion et de lutte contre le racisme et la discrimination*, la discrimination est indéniable mais difficile à faire admettre, et plus encore à prouver.

Un consensus apparaît sur deux points : d'une part, sur la nécessité et la performance des *mesures prises* pour combattre la discrimination, pour renforcer les formations et les atouts des demandeurs d'emploi, pour mieux encadrer ceux-ci, pour convaincre les employeurs, etc.. D'autre part sur la nécessité de les développer, les renforcer et les généraliser. Des divergences apparaissent sur l'importance des moyens à y consacrer ou sur le rythme de ces mesures.

Renseignements :

Luc Schingtienne
Chargé de mission
Pacte territorial pour l'emploi
en Région de Bruxelles-Capitale
Tel : 02/505.14.39
Fax : 02/505.30.52
e-mail : lschingtienne@orbem.be