

Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale

ULB



Recherche
dans le cadre
du Pacte social
pour l'emploi
des bruxellois

Rapport de synthèse



OFFICE REGIONAL
BRUXELLES
DE L'EMPLOI



Pacte social
pour l'emploi
des bruxellois

ORIENTATION
BRUXELLES
DU MARCHE DU TRAVAIL
ET DES QUALIFICATIONS



Avec le soutien du
FONDS SOCIAL
EUROPEEN



UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

Institut de Sociologie
Centre de sociologie du Travail,
de l'emploi et de la formation



KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

Departement Sociologie
Afdeling Arbeids- en Organisationsociologie

ORBEM

**Discriminations des étrangers et des
personnes d'origine étrangère sur
le marché du travail de la Région de
Bruxelles-Capitale**

Recherche dans le cadre du Pacte social
pour l'emploi des Bruxellois

Rapport de synthèse

Albert Martens, Nouria Ouali,

Marjan Van de maele, Sara Vertommen, Philippe Dryon,
Hans Verhoeven

Janvier 2005

Cette recherche est le fruit de la collaboration de deux équipes de chercheurs et chercheuses de l'Université Libre de Bruxelles et de la Katholieke Universiteit Leuven:

La coordination scientifique des équipes de recherche a été assurée par Albert Martens et Nouria Ouali.

L'introduction, les conclusions et les propositions sont collectives

Volgende hoofdstukken werden gezamenlijk opgesteld:

1. Introduction et aspects méthodologiques
2. La population étrangère et d'origine étrangère à Bruxelles
3. Le marché de l'emploi bruxellois
8. Conclusions
9. Mesures à prendre

Les différents volets de l'étude ont été réalisés par :

Sara Vertommen, Marjan Van de maele, Albert Martens (K.U.Leuven-AAO)

Volet 1 : Analyse quantitative du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale

Sara Vertommen, Marjan Van de maele, Hans Verhoeven, Albert Martens (K.U.Leuven-AAO)

Volet 2 : Fréquence de la discrimination chez les jeunes demandeurs d'emploi et réactions

Nouria Ouali (ULB-TEF)

Volet 3 : L'enquête longitudinale qualitative

Philippe Dryon (ULB-TEF)

Volet 4 : L'évaluation des politiques publiques par les partenaires sociaux et les opérateurs de l'insertion

AVANT PROPOS

Dans le cadre du "Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois", le Gouvernement bruxellois et les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs se sont engagés à déployer conjointement des initiatives destinées à lutter contre le sous-emploi des Bruxellois. On a en effet constaté que :

"tous les Bruxellois profitent nettement moins bien que les travailleurs domiciliés dans les deux autres Régions des nouvelles créations d'emploi à Bruxelles et dans le reste du pays" (Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois, 11.06.2002).

Le premier engagement pris par les partenaires sociaux a été d'encourager les différents secteurs professionnels à recruter des demandeurs d'emploi bruxellois. Les partenaires sociaux ont en outre souligné qu'il est proscrit de pratiquer quelque forme de discrimination que ce soit, notamment vis-à-vis des personnes d'origine étrangère.

Dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche, le Gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux ont promis d'unir leurs efforts afin d'intensifier les campagnes de sensibilisation et les formations pour employeurs vers "Une diversité dans la politique de gestion des ressources humaines". Le lancement de campagnes de sensibilisation et de formations destinées aux travailleurs et à leurs représentants au sein des entreprises a donc été ciblé. Quant aux différents secteurs professionnels, ils sont censés prendre toutes les mesures nécessaires pour interdire toute discrimination dans leur domaine.

En vue de l'instauration des instruments appropriés pour la concrétisation de ces objectifs et l'évaluation des progrès réalisés sur ce terrain, il a été décidé d'effectuer une série d'études. Le premier objectif était d'*examiner dans quelle mesure et de quelle manière se produit la discrimination à l'embauche sur le marché de l'emploi bruxellois*. Un instrument a ensuite été proposé pour permettre, d'une part, de mesurer l'évolution de la discrimination à l'embauche et, d'autre part, pour évaluer l'efficacité des mesures mises en oeuvre dans la lutte contre la discrimination, et ce, à intervalles réguliers (Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois, 11.06.2002).

La réalisation de ces études a été confiée, par voie d'adjudication publique, à un partenariat entre les équipes de chercheurs et chercheuses du service Travail et Organisation du département de Sociologie de la Katholieke Universiteit Leuven, placé sous la conduite du professeur Albert Martens, et le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF) de l'Université Libre de Bruxelles, dirigé par le professeur Pierre Desmarez.

L'étude se compose de quatre volets qui seront présentés dans l'introduction. Les volets 1 et 2 ont été confiés à l'équipe de chercheurs et chercheuses de la K.U.Leuven,

tandis que les volets 3 et 4 ont été réalisés par l'équipe de l'U.L.B. Les deux équipes étaient en outre chargées d'élaborer conjointement un instrument visant à observer le phénomène de la discrimination sur le marché du travail.

Nous souhaitons témoigner ici notre reconnaissance aux membres du comité d'encadrement du Pacte Territorial pour le financement et le soutien pour cette étude : Eddy Courthéoux, Luc Schingtienne, Mourad De Villers, Stéphane Thys, Isabelle Rauis et Patricia Vroman. Nous remercions par ailleurs les services de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS) et en particulier Chris Brijs pour leur précieuse collaboration. Notre gratitude va également à Michel Vanderkam du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme qui fût chargé, par la Ministre fédérale de l'Emploi Madame Onkelinx, de la coordination de l'analyse des données de la BCSS. Pour cela aussi nous remercions Abbès Guenned qui a mené à bien les négociations nécessaires.

Que soient également ici remerciées toutes les personnes qui ont bien voulu donner de leur temps pour participer à l'enquête qualitative : nous pensons tant aux demandeurs(euses) d'emploi et aux travailleurs(euses) qu'aux membres du Pacte territorial et aux acteurs bruxellois de terrain en matière d'insertion professionnelle.

Merci aussi à Pina Meloni pour le soin qu'elle a apporté à la mise en page de ce présent rapport.

TABLE DES MATIÈRES

Avant propos	iii
Table des matières	v
Liste des tableaux et schémas	ix
1. Introduction et aspects méthodologiques	1
1.1. L'approche indirecte : modèles statistiques	2
1.2. L'approche directe : interviews ou questionnaires	3
1.3. Les tests de situation	4
1.4. La trame de la présente étude : une approche intégrée	5
2. La population étrangère et d'origine étrangère à Bruxelles	7
2.1. Répartition de la population par nationalité et par sexe	7
2.2. Répartition de la population par nationalité et par groupe d'âges	8
2.3. Les naturalisations à Bruxelles	9
3. Le marché de l'emploi bruxellois	11
3.1. L'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale	11
3.2. La population active bruxelloise	12
4. Volet 1 : analyse quantitative du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale	13
4.1. Introduction	13
4.2. Caractéristiques démographiques de l'échantillon	15
4.3. La situation en matière d'emploi selon la nationalité d'origine	17
4.4. Dans quels secteurs (ne) travaillent-ils (pas) ?	18
4.5. Statut et rémunération	20
4.6. Position des chômeurs	20
4.7. Conclusion	22
4.8. Annexes	23
5. Volet 2 : Fréquence de la discrimination chez les jeunes demandeurs d'emploi et réactions	27
5.1. Une nouvelle méthode pour les tests de situation	27
5.2. Discrimination à l'embauche	28
5.3. Contexte de la sollicitation et "coping stratégies" des répondants	31
5.4. Conclusion	33

6.	Volet 3 : l'enquête longitudinale qualitative	37
6.1.	L'échantillon de l'enquête	38
6.1.1.	Processus de sélection sur base de l'échantillon 1993	38
6.1.2.	Les caractéristiques de l'échantillon 2004	41
6.2.	Présentation des résultats	44
6.2.1.	Les constats généraux	45
6.2.1.1.	L'impact du diplôme	45
6.2.1.2.	L'influence de la nationalité	46
6.2.1.3.	L'influence du genre	49
6.2.2.	Les stratégies d'insertion	50
6.2.2.1.	Les études	51
6.2.2.2.	L'emploi	51
6.2.2.3.	Le chômage	53
6.2.3.	L'expérience de la discrimination	54
6.2.3.1.	Absence et déni de discrimination	56
6.2.3.2.	Le vécu de la discrimination	57
	- La discrimination à l'embauche	57
	- La discrimination dans l'emploi	60
6.2.4.	Les conséquences de la discrimination	61
6.2.4.1.	Le stress	62
6.2.4.2.	Perte de confiance en soi	62
6.2.4.3.	Le déclassement professionnel	62
6.2.4.4.	Déclassement social	63
6.2.4.5.	La stigmatisation	63
6.2.4.6.	Perte de repères dans la société	64
6.2.4.7.	Problèmes identitaires	64
6.2.4.8.	Découragement, impuissance, démotivation	64
6.2.5.	Le rôle des recruteurs	65
6.2.5.1.	Le rôle des employeurs	65
	- Le piège des aides à l'emploi	65
	- Le chantage à l'emploi	65
	- 'Vassalisation' des relations de travail	66
6.2.5.2.	La discrimination par délégation	66
6.2.5.3.	L'abus des contrats précaires	66
7.	Volet 4 : l'évaluation des politiques publiques par les partenaires sociaux et les opérateurs de l'insertion	69
7.1.	Constats relatifs aux obstacles à l'embauche	70
7.2.	Évaluation des actions menées en Région bruxelloise	71

8.	Conclusions	75
8.1.	La valeur ajoutée de l'étude et les différences avec la recherche BIT	75
8.2.	Le paradoxe de la Région de Bruxelles-Capitale	77
8.3.	L'ampleur, l'intensité et la pérennité de la répartition inégale des emplois ...	77
8.3.1.	Pour les personnes occupées	77
8.3.2.	Pour les chômeurs	79
8.4.	Les stratégies d'insertion pour vaincre les embûches et les obstacles multiples	80
8.5.	Les mille visages du traitement inégal et des discriminations	81
8.6.	Les conséquences : la démotivation et un fonctionnement inefficent (sous optimal) du marché du travail	83
8.7.	Évolution de la situation et bilan des mesures prises : le point de vue des partenaires sociaux et des acteurs des politiques d'insertion	85
9.	Mesures à prendre	87
9.1.	Une situation bloquée et un outil pour un diagnostic plus performant	87
9.2.	Mesures pour améliorer la situation à court terme (propositions et recommandations)	89
9.2.1.	Collectif	90
9.2.1.1.	Enseignement et formation	90
9.2.1.2.	Information et sensibilisation	90
9.2.1.3.	Contrôle	91
9.2.1.4.	Soutien aux chercheurs d'emploi	92
9.2.1.5.	Accès à la Fonction publique	92
9.2.2.	Familial	92
9.2.3.	Individuel	93
9.3.	Monitoring / Observatoire	93
10.	Bibliographie	95

LISTE DES TABLEAUX ET SCHÉMAS

Tableaux

Tableau 1: Population par nationalité et par sexe. Région de Bruxelles-Capitale au 1er janvier 2003	7
Tableau 2: Population par nationalité et par groupe d'âges – Région de Bruxelles-Capitale au 1er janvier 2003	8
Tableau 3: Changements de nationalité en Belgique et en Région bruxelloise entre 1990 et 2001	9
Tableau 4: Répartition de l'échantillon selon la nationalité d'origine, Région de Bruxelles-Capitale, juin 2001	16
Tableau 5: Situation du point de vue de l'emploi selon le groupe d'origine, Région de Bruxelles-Capitale, juin 2001	17
Tableau 6: Répartition des groupes d'origine étrangère dans les secteurs à salaires journaliers moyens les plus élevés	19
Tableau 7: Principaux secteurs d'emploi des salariés d'origine marocaine selon le sexe, Région Bruxelles-Capitale, juin 2001	23
Tableau 8: Principaux secteurs d'emploi des salariés d'origine turque selon le sexe, Région Bruxelles-Capitale, juin 2001	24
Tableau 9: Principaux secteurs d'emploi des salariés originaires des pays limitrophes selon le sexe, Région Bruxelles-Capitale, juin 2001	25
Tableau 10: Principaux secteurs d'emploi des salariés d'autres origines africaines selon le sexe, Région Bruxelles-Capitale, juin 2001	26
Tableau 11 : Nombre de répondants de la population A confrontés à une forme de traitement inégal sur base de l'origine ethnique, selon le sexe et le niveau de formation	31
Tableau 12 : Situation des répondants selon leur situation en mai 1993 et le sexe	39
Tableau 13 : Les caractéristiques par nationalité	40
Tableau 14 : Les caractéristiques par sexe	40
Tableau 15 : Comparaison des niveaux de qualification	41
Tableau 16 : Caractéristiques des 37 personnes interviewées entre mai et septembre 2004	42
Tableau 17 : Caractéristique de l'échantillon par niveau d'études, par sexe et nationalité	43

Tableau 18 : Répartition des jeunes sur le marché de l'emploi selon le niveau d'étude	45
Tableau 19 : La typologie des trajectoires selon la nationalité et le diplôme	47
Tableau 20 : Synthétique de la stratification ethnique des emplois dans la Région Bruxelloise	78

Schémas

Schéma 1 : L'emploi interne bruxellois en 2001	11
Schéma 2 : Répartition des dossiers des demandeurs d'emploi selon les différentes catégories	29

1. INTRODUCTION ET ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES

Les personnes d'origine étrangère peuvent être victimes de diverses formes de discrimination sur le marché de l'emploi : discrimination à l'embauche, discrimination salariale, en cas de promotion, dans la nature des tâches confiées, dans la valorisation du travail, au niveau du droit à la participation à des formations, lors du licenciement, etc. Cependant, étant donné que l'embauche constitue la première étape dans toute relation de travail, la discrimination à ce stade a souvent de lourdes conséquences étant donné que l'intéressé se retrouve privé de la possibilité de travailler. De surcroît, il existe un risque de voir cette forme de discrimination déclencher un cercle vicieux auquel les personnes d'origine étrangères peuvent difficilement se soustraire. Dans le cas des autres formes de discrimination, il est légitime de supposer que la pratique quotidienne fait régresser certains préjugés, ce qui n'est pas le cas lorsqu'une personne n'a même pas accès au travail (Piguet, 2001, p.2). La présente étude vise donc la discrimination à l'embauche des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail bruxellois.

Dans un premier temps, nous avons passé en revue ci-après les différentes approches jadis utilisées pour étudier la discrimination à l'embauche. Nous avons ensuite analysé la manière dont la présente étude a été élaborée.

La difficulté avec la discrimination à l'embauche est qu'il s'agit, même pour la victime elle-même, d'une forme de discrimination difficile à identifier et plus encore à démontrer. Les motifs d'un refus lors d'une procédure de sélection sont en effet rarement communiqués. C'est également ce qui ressort des constatations faites par le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme :

"En matière de racisme, ce qui se dégage pour 2003 est la persistance d'un nombre important de plaintes concernant des discriminations sur le marché du travail. Le Centre a constaté, depuis 2000, une augmentation annuelle de ces formes de discrimination. Les poursuites judiciaires ne mènent hélas à rien, souvent suite au problème de la charge de la preuve prévue à l'art. 2bis de la loi antiraciste" (CECLCR, 2004).

En 2003, seuls 139 dossiers de racisme ayant trait au marché du travail ont pu être ouverts. Dans 2 cas seulement, le Centre a décidé d'entreprendre des démarches judiciaires et de se constituer partie civile (CECLCR, 2004).

La loi contre la discrimination du 25 février 2003 prévoit la possibilité d'un retournement de la charge de la preuve : l'article 19, §3 stipule que la victime peut invoquer des faits tels que des données statistiques ou des tests de situation, qui permettent au juge de présumer l'existence d'une discrimination. La charge de la preuve incombe alors à l'auteur présumé des faits qui doit, dès lors, apporter la preuve

du fait qu'il n'a pas discriminé. Il subsiste malgré tout encore une discussion dans la jurisprudence quant aux faits qui peuvent ou non être considérés comme preuves suffisantes d'une discrimination supposée (Annexe C, CECLR, 2004).

Dans les études antérieures consacrées à la discrimination à l'embauche, on peut distinguer trois approches adoptées pour démontrer la discrimination :

- l'**approche indirecte** à l'aide de tests statistiques;
- l'**approche directe**, soit du point de vue des victimes, soit sur la base de l'opinion publique ou des convictions d'employeurs;
- l'approche basée sur la **pratique réelle**.

Les trois approches ont été brièvement présentées ci-après avec leurs principaux avantages et inconvénients.

1.1. L'approche indirecte : modèles statistiques

Dans le cas de l'approche indirecte, on tente d'évaluer la discrimination à l'aide de modèles statistiques. On part en outre du principe que la différence de taux de chômage ou de taux d'emploi qui ne peut être expliquée par des caractéristiques individuelles, comme notamment le niveau de formation, équivaut à de la discrimination.

L'avantage d'une telle méthode est que, si les fichiers de données nécessaires existent, de très grandes quantités de données peuvent être traitées dans un délai relativement court. Cela permet également de procéder à des comparaisons entre les secteurs et régions, les différents niveaux d'étude, etc. L'on peut également effectuer des mesures au fil du temps et dresser ainsi un bilan des évolutions.

Ce type de test présente toutefois un inconvénient : étant donné que la discrimination est mesurée comme une différence résiduelle (cette différence qui ne peut être expliquée par les variables reprises), la portée de la discrimination dépend fortement du nombre de variables explicatives reprises dans le modèle et de la qualité des données disponibles (Piguet, 2001, pp.2-3).

La principale étude menée en Belgique et entrant dans cette catégorie est celle de Karel Neels et Reinhard Stoop : "Social Mobility and Equal Opportunities: The Case of Turkish and Moroccan Minorities in Belgium" (mobilité sociale et égalité des chances : le cas des minorités turque et marocaine en Belgique). Les auteurs de cette étude, à partir des données du recensement de 1991, montrent que, pour les Turcs, le risque de se retrouver au chômage est supérieur (+ 21,4%) à celui des Belges de sexe masculin et ce, si l'on se base sur les variables âge, niveau d'étude et domicile. Ce risque est également plus important pour les Marocains (+ 23,4%) (Neels & Stoop, 1998, pp. 9-11).

Jaco Dagevos a effectué, pour le rapport sur les minorités aux Pays-Bas, des tests du même type pour l'année 1998. Ces tests, dont les variables étaient l'âge et le niveau de formation, ont également fait apparaître que les risques de se retrouver au chômage diffèrent fortement selon que l'on soit autochtone ou d'origine étrangère. Pour les Turcs, la différence atteignait 14% et pour les Turques, 13%. Pour les Marocains et Marocaines, ces pourcentages étaient plus élevés encore, et représentaient respectivement 16% et 18% (Dagevos, 2001, pp.22-23).

1.2. L'approche directe : interviews ou questionnaires

L'approche basée sur des enquêtes par interviews ou questionnaires auprès des victimes tente de mesurer la part de personnes effectivement victimes de discrimination. Cette méthode est donc basée sur les expériences subjectives des victimes. L'on peut ainsi voir clairement la manière dont les personnes vivent la discrimination et les mécanismes qu'elles ont développés pour y faire face.

Cette approche présente toutefois un inconvénient majeur : les réponses sont fortement influencées par la manière dont la victime vit le phénomène de la discrimination : dans certains cas, la personne sera victime d'une discrimination sans s'en rendre compte, tandis que dans d'autres, la personne invoquera probablement à tort la discrimination comme motif de refus (Piguet, 2001: 3-4).

L'approche basée sur les opinions et les représentations sociales du public, des employeurs et des responsables du personnel tente de mesurer les comportements discriminatoires à partir d'interviews ou de questionnaires.

Le principal inconvénient de cette approche réside dans le faible lien entre les opinions exprimées et les comportements finalement adoptés (Piguet, 2001: 4-5).

En dépit de la tendance des répondants à formuler des réponses "politiquement correctes", il ressort des études néerlandaises que la tendance au comportement discriminatoire est relativement forte. En 1995, Justus Veenman a notamment étudié, par le biais d'une enquête par voie postale, la propension des gestionnaires du personnel à accepter des personnes d'origine étrangère (Veenman, 1995). Cette étude a révélé que 10% des administrateurs du personnel interrogés n'engageraient plus de personnes d'origine étrangère à l'avenir. 25% des gestionnaires du personnel admettent ne plus engager des personnes d'origine étrangère, sauf s'ils appartiennent à certains groupes de nationalité. Dans ces cas, ce sont les Espagnols et les Surinamiens qui jouissent le plus souvent de la préférence des répondants (Veenman, 1995, p. 41).

1.3. Les tests de situation

Les approches de la discrimination décrites précédemment permettent d'attester l'existence de la discrimination, mais elles n'autorisent toutefois pas à se prononcer précisément ni sur son ampleur, ni sur les formes qu'elle revêt dans la pratique. Ce que permettent, en revanche, les tests de situation. Contrairement aux méthodes statistiques, les tests de situation permettent en théorie de maintenir de façon constante tous les paramètres qui influencent la procédure de sollicitation (Piguet, 2001, p.7). De surcroît, la discrimination peut être constatée de façon objective lorsqu'elle survient effectivement, ce qui n'est pas possible avec les méthodes qui s'appuient sur des interviews et des questionnaires, et sont basées sur des données plus subjectives.

Dans les tests de situation, on demande à deux acteurs (ou plus) de postuler respectivement à la même fonction. Ces acteurs se présentent de façon identique et offrent des profils comparables. Seule l'origine ethnique diffère. La discrimination est alors mesurée comme étant le nombre de fois où le candidat d'origine étrangère a été traité de façon moins favorable que le candidat autochtone.

Il existe trois sortes de tests de situation : on examine à partir de candidatures écrites le pourcentage de situation où le candidat autochtone reçoit une réponse positive dès le premier stade de la procédure de sélection, tandis que la personne d'origine étrangère reçoit une réponse négative. Les tests téléphoniques s'appuient sur une méthode comparable et grâce aux tests de situation, on peut finalement passer en revue tous les stades de la procédure de sollicitation.

L'inconvénient de ces deux premiers types de tests de situation est que la discrimination est mesurée à un stade initial, étant donné que, par exemple, les candidats peuvent être tous les deux conviés à un entretien, mais que la discrimination peut encore se produire à ce stade ultérieur (Piguet, 2001, pp. 5-7). Par contre, il est vrai que dans le cas des deux premières méthodes, et surtout dans le cas des candidatures écrites, la comparaison entre les candidats est plus objective et peut être mieux contrôlée (Riach, & Rich, 2002, p. 509).

Une étude menée en Belgique, en 1997, à la demande du Bureau international du Travail, a montré, grâce à des tests de situation, des niveaux importants de discrimination : la discrimination nette était de 39,2% en Région flamande, de 27% en Région wallonne et de 34,1% dans la Région de Bruxelles-Capitale (Arrijn, Feld, Nayer, 1997, p.115). Une étude française très récente, basée sur des tests écrits, a confirmé ces résultats : un candidat originaire du Maghreb s'est avéré n'avoir que 5% de réactions positives à son CV, contre 29% de réactions positives pour le candidat autochtone (Amadiou & ADIA, 2004).

1.4. La trame de la présente étude : une approche intégrée

Les méthodes analysées au paragraphe précédent ne permettent toutefois pas d'examiner le processus à proprement parler de la discrimination, ni les mécanismes qui renforcent et affaiblissent, par un jeu subtil de facteurs, la position des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail. C'est encore le test de situation qui se prête le mieux à ce type d'étude, mais en travaillant avec des acteurs, on part implicitement du principe qu'il ne pourra exister de différences objectives entre les demandeurs d'emploi d'origine étrangère et autochtones pour ce qui est, par exemple, du comportement durant la recherche et la formation. Étant donné qu'il s'agit toujours de fonctions présélectionnées et que les manières de postuler ont été apprises, on ne peut pas tenir compte du comportement effectivement adopté lors de la recherche d'emploi et des mécanismes développés par les demandeurs d'emploi d'origine étrangère pour faire face à la discrimination.

Un inconvénient supplémentaire inhérent au fait de travailler avec des acteurs est qu'il est difficile de démontrer de manière objective la comparabilité de deux acteurs. De plus, ces derniers peuvent être motivés pour démontrer la discrimination ou ne pas se montrer suffisamment motivés chez l'employeur, du fait qu'ils ne souhaitent pas véritablement occuper le poste visé.

Un deuxième inconvénient des méthodes analysées réside dans le fait que l'on n'accorde pas ou pas suffisamment d'attention aux différents protagonistes qui peuvent influencer le phénomène de la discrimination : les demandeurs d'emploi eux-mêmes, mais également les employeurs, les syndicats, les autorités, les organisations chargées de la formation et de la médiation, etc.

Afin de palier aux limites des méthodes citées, nous avons choisi pour la présente enquête un projet de recherche *composée de quatre volets*. Chaque volet envisage le phénomène de la discrimination ethnique à l'embauche d'un point de vue différent.

Dans le **volet 1**, nous avons établi, à l'aide d'une analyse statistique, la position des étrangers et des Belges d'origine étrangère sur le marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ceci permet d'établir un relevé des conséquences de la discrimination à l'embauche. Pour ce faire, nous avons utilisé le fichier de données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale¹.

Dans le **volet 2**, nous avons tenté de détecter dans quelle mesure et à quelle fréquence se produit la discrimination à l'embauche, ainsi que les réactions mises en place par les demandeurs d'emploi lorsqu'ils s'y trouvent confrontés. Des données ont été collectées à cette occasion par le biais d'un grand nombre de tests de situation. Toutefois, au lieu de travailler avec des acteurs, nous avons eu recours à des personnes qui cherchaient réellement un emploi et qui ont été sélectionnées dans les fichiers de l'ORBEM.

¹ Le contenu de cette base de données sera détaillé dans le volet 1.

Dans le **volet 3**, nous avons examiné les formes et les conséquences de la discrimination ethnique sur un très long terme (11 ans), ainsi que les stratégies élaborées par les personnes d'origine étrangère pour s'en accommoder ou y résister. À cette fin, des personnes ayant pris part, entre 1991 et 1993, à une étude longitudinale sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bruxellois belges et d'origine étrangère, ont été sélectionnées et de nouveau interrogées sur leur parcours professionnel. À partir d'interviews approfondies, les expériences et les carrières professionnelles ont ainsi pu être reconstituées.

Enfin, le **volet 4** est consacré à l'analyse des positions des partenaires sociaux bruxellois sur la question de la discrimination à l'embauche. Des interviews ont permis de dégager leur approche de la discrimination et les moyens qu'ils proposent pour la combattre.

2. LA POPULATION ÉTRANGÈRE ET D'ORIGINE ÉTRANGÈRE À BRUXELLES

2.1. Répartition de la population par nationalité et par sexe

La répartition par nationalité de la population bruxelloise n'est donnée ici qu'à titre indicatif dans la mesure où les nombreuses naturalisations intervenues ces 15 dernières années, en particulier des ressortissants d'origine marocaine et turque, ont modifié à la baisse le nombre d'étrangers à Bruxelles (voir infra).

Tableau 1: Population par nationalité et par sexe. Région de Bruxelles-Capitale au 1^{er} janvier 2003

Nationalite	Total	% pop. bruxelloise	H	%	F	%
Belgique	731.772	73,76	345.322	47,18%	386.450	52,82%
Étrangers UE	149.973	15,12	73.728	49,16%	76.245	50,84%
Étrangers non UE	110.296	11,12	57.642	53,27%	52.654	47,73%
Total	992.041	100,00	476.692	48,05	515.349	51,95
Turquie	12.126	1,22	6.091	50,23	6.035	49,77%
Maroc	43.253	4,36	24.430	56,48	19.823	45,84%
Algérie	2.039	0,21	1.195	58,61	844	41,40%
Tunesie	1.371	0,14	841	61,34	530	38,66%
Congo RD	7.178	0,72	3.584	49,93	3.594	50,17%
Afrique du Sud	142	0,01	65	45,77	77	54,23%
Angola	397	0,04	216	54,41	181	45,60%
Burundi	255	0,03	116	45,49	139	54,51%
Cameroun	1.146	0,12	613	53,49	533	46,51%
Côte d'Ivoire	317	0,03	179	56,47	138	43,54%
Ghana	572	0,06	315	55,07	257	54,94%
Ile Maurice	188	0,02	81	43,09	107	56,92%
Nigeria	481	0,05	308	64,03	173	35,97%
Rwanda	338	0,03	162	47,93	176	52,08%
Sénégal	398	0,04	252	63,32	146	36,69%
Reste du monde	40.095	4,04	20.194	50,37	19.901	49,63

Source : INS, 1-1-2003. Étrangers UE, Malte (données non disponibles) et la Belgique non comprise

En ce qui concerne la répartition des sexes, la population étrangère compte plus d'hommes que de femmes, surtout la population étrangère non UE, alors que dans la population belge et la population totale bruxelloise, les femmes sont plus nombreuses. Cela se marque de manière significative parmi les populations issues du Maghreb et d'Afrique noire (excepté Congo, Rwanda et Burundi), alors que pour les Turcs, la répartition est équilibrée.

2.2. Répartition de la population par nationalité et par groupe d'âges

La répartition de la population par groupe d'âges indique une sur-représentation des moins de 18 ans chez les ressortissants originaires du Congo, Rwanda, Burundi, Angola.

Tableau 2: Population par nationalité et par groupe d'âges – Région de Bruxelles Capitale au 1er janvier 2003

Nationalité	Total	< 18 ans	%	18-64 ans	%	65 ans et +	%
Belgique	731.772	169.183	23,12	425.126	58,10	137.463	18,78
Étrangers UE	149.973	22.353	14,90	114.083	76,07	13.537	9,03
Étrangers non UE	110.296	20.554	18,64	83.476	75,68	6.266	5,68
Total	992.041	212.090	21,38	622.685	62,77	157.266	15,85
Turquie	12.126	2.179	17,97	9.061	74,72	886	7,31
Maroc	43.253	7.520	17,39	32.432	74,98	3.301	7,63
Algérie	2.039	307	15,06	1.532	75,13	200	9,81
Tunisie	1.371	176	12,84	1.150	83,88	45	3,28
Congo RD	7.178	1.694	23,60	5.354	74,59	130	1,81
Afrique du Sud	142	17	11,97	125	88,03	0	0,00
Angola	397	139	35,01	252	63,48	6	1,51
Burundi	255	60	23,53	194	76,08	1	0,39
Cameroun	1.146	177	15,45	964	84,12	5	0,44
Côte d'Ivoire	317	46	14,51	269	84,86	2	0,63
Ghana	572	115	20,10	457	79,90	0	0,00
Ile Maurice	188	7	3,72	175	93,09	6	3,19
Nigeria	481	90	18,71	389	80,87	2	0,42
Rwanda	338	89	26,33	238	70,41	11	3,25
Sénégal	398	59	14,82	338	84,92	1	0,25
Reste du monde	40.095	7.879	19,65	30.546	76,18	1.670	4,17

Source : INS, 1-1-2003. Étrangers UE non compris Malte (données non disponibles) et la Belgique

La catégorie des 18-64 ans (population en âge de travailler) est proportionnellement plus élevée chez les étrangers (UE et NUE) que dans la population belge. C'est vrai en particulier pour les populations des pays de l'Afrique noire (un peu moins pour le Congo, Rwanda et Burundi, pour lesquels le pourcentage est quand même plus élevé que dans la population belge). Quant aux plus de 65 ans, la part des étrangers UE et NUE est très inférieure par rapport à celle des Belges.

2.3. Les naturalisations à Bruxelles

Depuis l'instauration du code de la nationalité en 1984, plus de 500.000 étrangers ont été naturalisés en Belgique. Les modifications successives du code vers un accès plus facile à la nationalité belge ont permis à de nombreux ressortissants Marocains et Turcs de se naturaliser. Une des motivations fondamentales de la naturalisation est précisément, un meilleur accès à l'emploi et éviter la discrimination à l'embauche fondée sur la nationalité même si, dans les faits, les personnes naturalisées témoignent qu'elle n'y change pas grand chose.

Tableau 3: Total des changements de nationalité en Belgique et en Région bruxelloise entre 1990 et 2001

Groupe de nationalités	Belgique	%	Bruxelles	%
UE	69.220	18,76	7.022	5,61
Autres pays européens	16.753	4,54	4.798	3,83
Turquie	75.067	20,35	16.422	13,11
Europe	161.040	43,65	28.242	22,55
Afrique du Nord	135.815	36,81	68.810	54,94
Afrique Subsaharienne	18.680	5,06	7.723	6,17
Afrique	154.495	41,87	76.533	61,11
Asie	17.106	4,64	5.129	4,10
Amérique	5.191	1,41	1.631	1,30
Australie	58	0,02	21	0,02
Réfugié	28.967	7,85	13.251	10,58
Apatride	295	0,08	61	0,05
Indéterminé	1.805	0,49	371	0,30
Total	53.422	14,48	20.464	16,34
Total général	368.957	100,00	125.239	100,00

Source : INS, Calcul : Observatoire bruxellois du marché du travail

À l'échelle du pays, entre 1984 et 2001, pas moins de 131.700 Marocains et 79.440 Turcs sont devenus Belges, ce qui représente 54% des naturalisations totales sur toute la période. Pour la population d'origine marocaine, la part des naturalisés (60%) est aujourd'hui supérieure à celle de ceux qui ont gardé leur nationalité marocaine. Pour les ressortissants originaires du Congo RCD, 11.703 personnes ont été naturalisées, soit 3,2% du total des naturalisations en 15 ans.

À Bruxelles, les naturalisations représentent le tiers (33,9%) du total des naturalisations accordées en Belgique et concernent en majorité (94,4%) les ressortissants des pays non UE. Celles des ressortissants des pays d'Afrique représentent 61,1% (Mourad De Villers, 2003).

3. LE MARCHÉ DE L'EMPLOI BRUXELLOIS

Nous présentons ici un bref aperçu du marché de l'emploi bruxellois disponible et de ses caractéristiques spécifiques. Ces éléments de contexte éclaireront les constats et les résultats tirés de notre recherche.

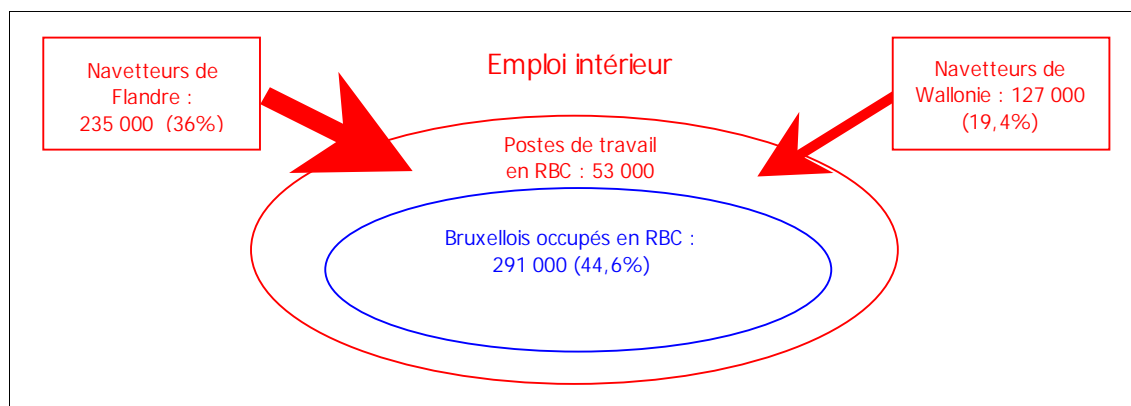
Dans un premier temps, nous avons procédé à la description de l'emploi interne. Ensuite, l'analyse de la population active dans la Région de Bruxelles-Capitale, en particulier de la population active non occupée est proposée.

3.1. L'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale

L'emploi intérieur dans la Région de Bruxelles-Capitale est l'ensemble des emplois dans la Région, indépendamment du fait qu'ils soient ou non occupés par des habitants de cette Région. Il apparaît que la majorité des emplois dans la Région de Bruxelles-Capitale sont occupés par des navetteurs wallons et flamands (55,4%) (OBMTQ, 2003, p. 5).

Le schéma ci-dessous donne un aperçu synthétique de la situation.

Schéma 1: L'emploi intérieur bruxellois en 2001



Source : Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, 2003, p.5

Dans ce qui suit, nous n'avons pas tenu compte du travail indépendant. La description de l'emploi intérieur a donc été limitée aux emplois salariés (599 193 emplois au total).

Entre 1997 et 2001, le nombre d'emplois dans le secteur privé a fortement augmenté, tandis qu'il a légèrement régressé dans le secteur public. En 2001, les emplois salariés représentaient à Bruxelles 63% des postes du secteur privé. Ce pourcentage est légèrement supérieur à celui de la Wallonie (62%), mais nettement inférieur à celui de la Flandre (75,5%) (OBMTQ, 2003, pp.6-7).

Le secteur secondaire ne représente à Bruxelles que 11% des emplois salariés, contre respectivement 29% et 24% en Flandre et en Wallonie. Le secteur tertiaire représente quant à lui près de 88,9% des emplois. Le secteur public, les services aux entreprises, le commerce et les institutions financières représentent ensemble 54% des emplois dans la Région bruxelloise. En Flandre et en Wallonie, ce chiffre n'est que de 35%.

Entre 1997 et 2001, ce sont surtout les secteurs "services aux entreprises", "soins de santé et services sociaux", "transport et communication", "équipements collectifs" et "hôtels et restaurants" qui étaient des secteurs en croissance (OBMTQ, 2003, pp.7-9).

3.2. La population active bruxelloise

La Région bruxelloise se caractérise par un **taux d'emploi** particulièrement faible. En 2002, seuls 54,5% des Bruxellois en âge de travailler étaient effectivement occupés. Ce pourcentage est inférieur à celui du taux d'emploi belge (59,9%), qui est à son tour inférieur au taux d'emploi moyen des États membres de l'Union européenne (OBMTQ, 2003, pp.45-46).

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le taux d'emploi des personnes hautement qualifiées est deux fois plus élevé que celui des personnes sans formation. Il s'avère toutefois que, quel que soit le niveau d'étude, le taux d'emploi est inférieur dans la Région de Bruxelles-Capitale à celui des deux autres Régions (OBMTQ, 2003, pp.46-47).

En 2002, le **taux de chômage** était de 14,7%². Ce pourcentage est quasi deux fois plus élevé que le taux de chômage européen (7,7%) et ce, tandis que le taux de chômage belge (7,3%) se situe juste en dessous du taux européen (OBMTQ, 2003, pp.48-49 en p.67).

Le marché de l'emploi bruxellois se caractérise par un très grand nombre de demandeurs d'emploi sans formation. Environ 65% des demandeurs d'emploi non occupés ont un diplôme d'un niveau inférieur à celui de l'enseignement secondaire supérieur. La part des chômeurs de longue durée (plus d'un an sans emploi) est très importante (60%). Par ailleurs, les jeunes ont un risque élevé de se retrouver sans emploi : leur taux de chômage est de 33%. Enfin, une part importante des demandeurs d'emploi est de nationalité étrangère (30% sont des ressortissants non Union européenne (NUE) et 11% sont des Européens (UE)) (OBMTQ, 2003, p.70 et pp.150-151).

² Ce pourcentage a été calculé selon la définition du Bureau international du Travail. Selon cette définition, une personne est sans emploi si elle répond simultanément à trois conditions : être sans travail, rechercher activement du travail et être disponible pour le marché de l'emploi dans les deux semaines.

4. VOLET 1 : ANALYSE QUANTITATIVE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

4.1. Introduction

Dans ce premier volet de l'enquête, nous proposons un résumé des résultats de l'analyse des données de la Banque Carrefour datée de juin 2001 pour la Région de Bruxelles-Capitale. Pour les résultats détaillés de cette partie, nous renvoyons au rapport final qui sera disponible sur CD-ROM.

Nous avons utilisé les statistiques administratives de l'Office national de Sécurité sociale (ONSS), de l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL) et de l'Office national de l'Emploi (ONEM) qui sont centralisées dans la base de données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS). Celles-ci ont été par ailleurs couplées au Registre national afin de pouvoir établir l'historique de la nationalité, nécessaire pour retrouver les étrangers naturalisés Belges. Les données nous ont ensuite été transmises sous forme anonymisée, conformément à la loi sur la protection de la vie privée.

Les données obtenues concernent :

- (1) Tous les étrangers entre 18 et 55 ans qui, à la date du 30 juin 2001, ont un code de nomenclature 11, 20, 30 ou 40³. Un *étranger* est une personne qui n'a pas la nationalité belge.
- (2) Un échantillon de 50% de tous les Belges d'origine étrangère entre 18 et 55 ans qui, à la date du 30 juin 2001, ont un code de nomenclature 11, 20, 30 ou 40, stratifiés selon la région, le sexe et l'âge. Un *Belge naturalisé* est une personne qui avait auparavant une autre nationalité.
- (3) Un échantillon de 2000 Belges autochtones entre 18 et 55 ans qui, à la date du 30 juin 2001, ont un code de nomenclature 11, 20, 30 ou 40, stratifiés par arrondissement selon le sexe, l'âge et la nomenclature. Un *Belge autochtone* est une personne qui a la nationalité belge et n'a eu que cette nationalité.

Les variables suivantes étaient disponibles :

- Variables personnelles (âge, sexe, nationalité actuelle et nationalité d'origine)
- La position sur le marché du travail (code de nomenclature : travailleur – sans emploi)
- Salaire, secteur et statut du travail, taille de l'entreprise et statut de l'entreprise

³ Code de nomenclature 11 = salarié, 20 = demandeur d'emploi avec intervention de l'ONEM, 30 = non occupé et 40 = inconnu.

- Formation, durée du chômage, première inscription des chômeurs à l'ONEM.

Dans ce volet de l'étude, nous avons donc brossé un tableau sommaire de la répartition statistique des différentes catégories de la population : la position concrète des étrangers et des Belges d'origine étrangère sur le marché de l'emploi bruxellois en 2001. Ces données indiquent clairement les sur-représentations ou sous-représentations de ces catégories de personnes dans certains secteurs, statuts, groupes de salaires, etc.

Lors d'une recherche précédente (Verhoeven, 2000), une analyse statistique du même type a été réalisée sur base de données de la Banque Carrefour, de juin 1997, relatives aux salariés et chômeurs de Bruxelles et des principaux arrondissements flamands. Verhoeven soutient l'hypothèse de l'ethnostratification du marché du travail selon laquelle (1) le marché de l'emploi est subdivisé en différents segments hiérarchiques ou strates, et (2) les personnes d'origine étrangère et étrangers sont concentrés dans le segment inférieur. Différentes strates pouvaient clairement être distinguées selon les populations de l'étude :

- La première strate : autochtones et personnes originaires des pays limitrophes.
- La deuxième strate : Belges naturalisés (pas de subdivisions), personnes provenant de la catégorie restante, Italiens et Sud-Européens.
- La troisième strate : Marocains et Turcs.

Nous en avons conclu que certains groupes d'étrangers occupaient une position inférieure spécifique sur le marché de l'emploi : sur-représentation dans le chômage et sous-représentation dans les emplois de salariés, concentration plus importante dans certains secteurs (marché du travail secondaire) et statuts, et salaires moyens plus faibles. Le groupe des Belges naturalisés a été examiné dans son ensemble, en raison de la non-disponibilité de l'origine nationale des personnes constituant ce groupe, et se situait dans la strate médiane.

Dans le cadre de cette recherche, l'origine nationale des Belges naturalisés a pu, pour la première fois, être identifiée de sorte que l'on peut aussi examiner si ces personnes connaissent des trajectoires professionnelles singulières et occupent des positions spécifiques sur le marché de l'emploi.

Plus concrètement, nous souhaitons répondre aux questions suivantes :

- (1) Quelles sont les principales caractéristiques (sexe, âge, origine) en matière d'emploi des personnes d'origine étrangère et des étrangers ?
- (2) Quelle est la proportion des salariés par rapport aux chômeurs ?
- (3) Dans quels secteurs (code NACE) les personnes d'origine étrangère et les étrangers sont-ils employés ?
- (4) Quelles sont les caractéristiques de leurs emplois (statut et rémunération) ?
- (5) Quelles sont les caractéristiques des chômeurs ? Les principaux indicateurs retenus ici sont le niveau d'étude et la durée du chômage.

La question centrale posée dans le cadre de l'étude est la suivante : dans quelle mesure les caractéristiques entre d'une part, des personnes d'origine étrangère, des étrangers et des Belges autochtones, et d'autre part, les différents groupes de Belges naturalisés et les étrangers (hommes/femmes, jeunes/vieux, membres UE/non-membres UE,...) diffèrent-elles ? Existe-t-il au sein d'un groupe d'origine étrangère des différences significatives entre Belges naturalisés et étrangers ? Les Belges naturalisés occupent-ils une meilleure position que les personnes de nationalité étrangère ?

Dans une première partie, les données démographiques (répartition selon l'origine ethnique, le sexe et l'âge) de la population de l'étude sont présentées. Dans une deuxième partie, la situation d'emploi est traitée en fonction de l'origine ethnique (salariés par rapport aux chômeurs). Une troisième partie décrit la position sur le marché des salariés et examine dans quels secteurs les différents groupes d'origine étrangère sont employés. La quatrième partie examine la répartition des salariés selon le statut d'emploi (ouvrier, employé ou fonctionnaire) et la rémunération. Enfin, une dernière partie est consacrée à la position des chômeurs. Sur la base du niveau de formation et de la durée du chômage, nous avons examiné les différences entre les groupes d'origine étrangère et les Belges autochtones.

4.2. Caractéristiques démographiques de l'échantillon

Au total, 84.180 personnes ont été reprises dans l'étude. Elles ont été intégrées dans trois catégories : (a) les Belges, (b) les Belges naturalisés, et (c) les étrangers. Le Tableau 1 donne un aperçu de l'origine nationale de ces personnes. Signalons que dans les pages qui suivent les sous-populations "Autres Asiatiques", "Autres Européens", "Autres Européens des pays de l'Est", "Autres" et "Indéfinis", ont été rassemblées en une catégorie restante, et n'ont donc pas été traitées de façon séparée. (Pour plus d'information à ce sujet, nous renvoyons au rapport final complet sur CD-ROM)

Si, dans la population des Belges naturalisés, les personnes d'origine marocaine dominent, suivies des Belges d'origine turque et d'autres origines africaines, les Européens des pays du Sud et les ressortissants des pays limitrophes sont les plus nombreux parmi les étrangers.

Les Marocains et les Turcs sont en moyenne plus jeunes que les autres groupes d'origine étrangère et la part des hommes est en moyenne plus importante. Cette dernière caractéristique est toutefois plus prononcée chez les Marocains et les Turcs non naturalisés que chez les Marocains et les Turcs naturalisés.

Tableau 4: Répartition de l'échantillon selon la nationalité d'origine, Région de Bruxelles-Capitale, juin 2001

Origine		Population de échantillon	Population active totale	% Population active totale
Totaal			272.025	100
Belgique	-	2.230	166.113	61,07
Maroc	Belges naturalisés	10.399	20.798	7,65
	Étrangers	11.495	11.495	4,23
Turquie	Belges naturalisés	3.177	6.354	2,34
	Étrangers	4.206	4.206	1,55
Italie	Belges naturalisés	1.003	2.006	0,74
	Étrangers	9.504	9.504	3,49
Pays limitrophes	Belges naturalisés	1.355	2.710	1,00
	Étrangers	11.862	11.862	4,36
Europe du Sud	Belges naturalisés	869	1.738	0,64
	Étrangers	13.504	13.504	4,96
Autres africains	Belges naturalisés	2.680	5.360	1,97
	Étrangers	2.682	2.682	0,99
Autres asiatiques	Belges naturalisés	1.541	3.082	1,13
	Étrangers	1.227	1.227	0,45
Autres européens	Belges naturalisés	167	334	0,12
	Étrangers	955	955	0,35
Autres pays de l'Europe de l'Est	Belges naturalisés	1.344	2.688	0,99
	Étrangers	1.389	1.389	0,51
Autres	Belges naturalisés	514	1.028	0,37
	Étrangers	1.035	1.035	0,38
Indéfinis	Belges naturalisés	913	1.826	0,67
	Étrangers	129	129	0,05
Total	Belges naturalisés	23.962	47.924	17,61
	Étrangers	57.988	57.988	21,32

Source: Banque Carrefour de la Sécurité sociale Marché de l'Emploi (Datawarehouse, traitements propres
Département de Sociologie K.U.Leuven)

4.3. La situation en matière d'emploi selon la nationalité d'origine

Nous constatons que la situation en matière d'emploi des sous-populations d'origine marocaine, turque et d'autres origines africaines, diffère quelque peu de celle des autres groupes d'origine étrangère.⁴ La part des salariés dans ces groupes est visiblement plus faible et est surtout concentrée dans les classes d'âges jeunes.

Tableau 5: Situation du point de vue de l'emploi selon le groupe d'origine, Région de Bruxelles-Capitale, juin 200

Origine		N	% salariés	% chômeurs	% les deux	% autres	% indéf.
Belgique	-	2.230	68	15	2	8	6
Maroc	A*	10.399	52	29	3	11	4
	E**	11.495	43	29	2	12	14
Turquie	A	3.177	44	35	3	14	4
	E	4.206	39	35	2	13	11
Italie	A	1.003	75	11	3	6	5
	E	9.504	63	21	3	7	6
Pays limitrophes	A	1.355	75	13	2	4	6
	E	11.862	64	15	2	6	13
Europe du Sud	A	869	77	11	2	5	4
	E	13.504	67	7	2	7	8
Autres africains	A	2.680	52	18	3	13	11
	E	2.682	42	13	1	17	27
Catégorie restante	A	4.479	64	18	2	7	9
	E	4.735	39	10	1	9	21

Source: Banque Carrefour de la Sécurité sociale Marché de l'Emploi (Datawarehouse, traitements propres Département de Sociologie KU Leuven) * A = Belge naturalisé ** E = Étranger

Le rapport travailleurs/chômeurs est aussi remarquablement plus faible et il est fréquemment inférieur à 1 chez les femmes et les personnes âgées. Les salariés marocains et turcs sont en moyenne plus jeunes et les femmes sont nettement sous-représentées sur le marché du travail. Les étrangers sont davantage sous-représentés sur le marché des emplois salariés que les Belges naturalisés.

La situation en matière d'emploi des personnes originaires des pays de l'Europe du Sud, des pays limitrophes et de l'Italie, correspond relativement à celle des Belges

⁴ Les constatations faites pour la sous-population autres Africains sont faussées du fait qu'une grande part des Africains n'ont pas droit aux allocations de chômage et ne sont, dès lors, pas inscrits à l'ONEM. Ces personnes n'ont pas été reprises dans la population de l'étude, de sorte que les résultats concernant ce groupe doivent être interprétés avec une certaine prudence.

autochtones. Ces groupes sont caractérisés par une grande concentration de salariés dans les groupes d'âges moyens et par une part plus faible de chômeurs.

4.4. Dans quels secteurs (ne) travaillent-ils (pas) ?

Globalement, les secteurs tertiaire et quaternaire (administration publique, soins de santé et enseignement) sont les principaux secteurs d'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Si l'on considère les variables démographiques âge et sexe, l'on voit que dans le secteur quaternaire un nombre relativement plus important de femmes et de personnes âgées sont salariées et que le secteur tertiaire attire davantage les jeunes. Le secteur secondaire est plus masculin et concerne des personnes plus âgées. Dans le secteur primaire enfin, on trouve plus d'hommes et de jeunes salariés.

Certains secteurs se caractérisent par une forte concentration de certains groupes nationaux et les principaux secteurs d'emploi diffèrent selon la nationalité et/ou l'origine nationale. La théorie de l'ethnostratification du marché de l'emploi selon laquelle dans une société, les minorités ethniques ont plus de chances de se retrouver dans un segment spécifique du marché de l'emploi en raison de leur origine nationale ou ethnique n'est donc pas démentie. Dans les secteurs primaire et secondaire, ce sont surtout les Marocains, les Turcs et les Italiens qui sont actifs. Pour ces différentes catégories nationales, le nombre d'étrangers dans ces secteurs dépasse celui des Belges naturalisés.

Les Belges naturalisés et les étrangers d'origine marocaine et turque sont, dans une grande mesure, concentrés dans un nombre plus limité de secteurs et sont *sur-représentés* de manière frappante dans le *nettoyage industriel, le secteur de la construction et l'horeca, les secteurs où le salaire journalier moyen est relativement bas*.⁵ Le Tableau 3, qui présente la répartition des salariés dans les secteurs à salaires élevés, indique que les salariés d'origine marocaine et turque sont fortement *sous-représentés* dans ces secteurs.

Les étrangers d'origine turque et les Belges naturalisés ne sont quasi pas présents dans le secteur quaternaire. Chez les étrangers, ce phénomène peut s'expliquer par l'exigence de nationalité imposée par la loi pour certaines fonctions. Mais on note également chez les Belges naturalisés que leur part dans le secteur quaternaire est nettement inférieure à la part globale. Les Marocains sont également sous-représentés, dans une moindre mesure il est vrai, dans les secteurs quaternaires.

La répartition dans les principaux secteurs des salariés Belges naturalisés originaires d'Italie, de l'Europe du Sud, des pays limitrophes et des autres pays africains correspond, à quelques exceptions près, à la répartition sur le marché global de l'emploi.

⁵ Voir tableaux 7 à 10.

Tableau 6: Répartition des groupes d'origine étrangère dans les secteurs à salaires journaliers moyens les plus élevés

		Industrie chimique	Organisations / organes extraterritoriaux	Services financiers *	Informatique et services connexes	Associations diverses	Conseils et assistance aux personnes et entreprise*	Poste et télécommunication
Salaire moyen ***		23,70	23,67	23,37	22,62	21,89	20,81	20,05
Global	%	1,18	1,78	3,75	2,08	2,06	5,47	3,12
Maroc	%B.N.	0,85	0,09	0,85	0,91	1,03	0,51	1,52
	% Etr.	0,72	0,06	0,27	0,27	1,03	0,25	1,03
Turquie	%A.B.	0,79	0,33	0,92	0,39	1,18	0,50	1,11
	% Vr.	0,57	/	0,17	0,29	0,57	0,36	0,69
Italie	%A.B.	1,00	0,88	4,52	1,38	2,89	1,17	2,63
	%Vr.	1,19	0,90	2,09	1,30	1,87	1,30	0,92
Pays limitrophes	%A.B.	0,56	0,46	3,15	1,39	2,69	1,48	2,23
	%Vr.	2,00	1,75	2,80	3,09	5,36	3,88	2,24
Europe du Sud	%A.B.	0,99	0,99	3,95	1,27	2,26	0,89	1,55
	% Vr.	1,12	1,67	1,61	1,20	2,25	1,22	0,79
Autres Africains	%A.B.	0,76	1,02	1,40	1,40	1,46	1,08	2,17
	% Vr.	0,26	1,71	0,43	0,86	1,46	1,71	1,37

Source: pourcentage global : ONSS-LATG, ONSSAPL (Traitement Steunpunt WAV),
pourcentages restants et salaire moyen : Datawarehouse, traitements propres KU Leuven
B.N. = Belges naturalisés, Etr. = Étrangers

* services financiers = assurances + institutions financières

** conseils et assistance aux personnes et aux entreprises = secteurs conseils et assistance aux entreprises + conseils techniques, architectes et ingénieurs + tests et analyses techniques

*** Salaire moyen : le « salaire journalier » variable compte 35 classes de salaires, avec chacune une "tranche" de 5 €. Un salaire journalier moyen de 20 veut donc dire qu'une personne est payée 100 € par jour.

Pour les femmes belges naturalisées originaires d'Italie, des pays limitrophes, des pays de l'Europe du Sud et des autres pays africains, les secteurs quaternaires sont des secteurs d'emploi importants. Les hommes belges naturalisés de ces mêmes groupes d'origine s'avèrent, eux aussi, plus actifs dans les secteurs quaternaires que les hommes d'origine turque et marocaine.

Comparés aux Belges naturalisés, les hommes étrangers sont plus nombreux dans le secteur secondaire. Les femmes étrangères sont davantage présentes dans le secteur tertiaire.

4.5. Statut et rémunération

Après examen de la répartition de la population de notre échantillon selon le statut, nous observons que les étrangers et les Belges naturalisés sont sous-représentés dans le statut de fonctionnaire et sur-représentés dans le statut d'ouvrier, et ce, pour les deux sexes et les trois groupes d'âges (18-25, 26-40, 41-55). Pour les personnes d'origine marocaine et turque, les tendances sont plus marquées que pour les personnes originaires de l'Italie et des pays de l'Europe du Sud, et les salariés des pays limitrophes. Les autres Africains se trouvent entre ces deux groupes de sous-populations. Si la part des Marocains et Turcs ayant un statut de fonctionnaire atteint au maximum 6%, chez les personnes des pays limitrophes et des pays de l'Europe du Sud, elle est de 15%.

Les salariés d'une autre origine nationale gagnent en moyenne moins et ces différences vont croissant à mesure que l'âge augmente. Les groupes susmentionnés apparaissent également ici. Ce sont donc les Marocains et les Turcs qui gagnent en moyenne le moins. Toutefois, si l'on considère à part le salaire journalier moyen des ouvriers et employés, les différences de salaire journalier moyen semblent, pour une grande part, pouvoir être attribuées à la différence de statut des groupes d'origine étrangère. Les Belges naturalisés et les étrangers ayant un statut d'ouvrier gagnent en moyenne plus que les ouvriers autochtones, mais ceux qui ont un statut d'employé ont un salaire journalier moyen *inférieur*. Le salaire journalier des employés est en outre nettement supérieur à celui des ouvriers. Les employés d'origine turque et marocaine perçoivent le salaire journalier moyen le plus bas. Chez les personnes originaires des pays de l'Europe du Sud, de l'Italie et des pays limitrophes, les différences avec les employés autochtones sont moins grandes, tandis que les autres Africains constituent à nouveau une catégorie intermédiaire.

Ces résultats démontrent donc à nouveau clairement que les salariés d'origine marocaine et turque occupent une position "distincte" sur le marché de l'emploi.

4.6. Position des chômeurs

L'analyse porte ici sur toute personne entre 18 et 55 ans, qui était inscrite à l'ONEM en juin 2001, indépendamment de son statut. Il s'agit plus précisément (1) des personnes salariées qui bénéficiaient d'une intervention de l'ONEM, (2) des demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi, qui recevaient une intervention de l'ONEM et (3)

des demandeurs d'emploi ne cherchant pas d'emploi, qui percevaient une allocation de l'ONEM.

Nous avons vérifié si les chômeurs présentaient des différences entre eux sur le plan du niveau de formation et de la durée du chômage.

L'analyse des données relatives à la formation montre que les chômeurs d'origine marocaine, et surtout turque, ont, en moyenne, un niveau de formation inférieur à celui des chômeurs autochtones. Contrairement à ce que l'on observe chez ces autochtones, les femmes d'origine marocaine et turque ont, en moyenne, une formation d'un niveau inférieur à celle des hommes. Les étrangers ont, en moyenne, un niveau de formation inférieur à celui des Belges naturalisés.

Le nombre de Belges chômeurs originaires d'Italie, des pays de l'Europe du Sud et des pays limitrophes est relativement faible, de sorte que les résultats peuvent être faussés. Dans les tableaux de ces groupes d'origine étrangère, on ne distingue pas de tendances cohérentes, c'est-à-dire que ces chômeurs ont un niveau de formation tantôt supérieur, tantôt inférieur. Les étrangers ont, à quelques exceptions près, un niveau de formation inférieur. Les Belges naturalisés et les étrangers originaires d'autres pays Africains et ceux de la catégorie restante ont, en moyenne, pour les deux sexes et pour les trois groupes d'âges, un niveau d'études supérieur aux chômeurs autochtones.

Lorsqu'on examine la durée moyenne de chômage, on voit que pour les chômeurs autochtones la durée moyenne augmente et que les différences entre hommes et femmes s'amenuisent à mesure que l'âge augmente. Chez les Marocains et les Turcs, on remarque que le groupe le plus jeune est en moyenne plus longtemps au chômage que les groupes plus âgés, et que cette durée est en moyenne nettement supérieure à celle des hommes autochtones. La durée moyenne du chômage chez les femmes de même origine est plus proche de celle des chômeuses autochtones, et est donc inférieure à celle des hommes. Contrairement aux hommes chez qui seul le groupe le plus jeune d'étrangers chôme plus longtemps, les femmes de nationalité marocaine et turque dans les trois groupes d'âges restent en moyenne plus longtemps au chômage que les femmes belges.

Chez les personnes originaires d'Italie, des pays limitrophes et de l'Europe du Sud, ce sont aussi les hommes jeunes qui occupent en général la plus mauvaise position. La durée moyenne de chômage des femmes originaires d'Italie et des pays limitrophes est environ la même que celle des femmes autochtones; chez les femmes originaires des pays de l'Europe du Sud, la répartition n'est pas claire. Le petit nombre de personnes dans ces groupes doit encore être pris en considération.

Les autres Africains et la catégorie restante s'alignent sur ces tendances. En dépit du fait qu'ils ont en moyenne un niveau d'études supérieur, ce sont ici aussi les hommes qui sont en moyenne beaucoup plus longtemps au chômage. Toutefois, dans les deux groupes d'âges plus élevés, la moyenne de la durée du chômage est égale à celle des chômeurs autochtones. Enfin, les femmes, surtout dans la catégorie des autres

Africains, restent en moyenne moins longtemps au chômage que les chômeuses autochtones.

4.7. Conclusion

Les données statistiques que nous avons analysées confirment l'ethnostratification du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale déjà observée dans d'autres études. Certains groupes d'origine étrangère occupent systématiquement une position inférieure au regard des différentes variables analysées (secteurs, statut, rémunération, niveau d'étude, durée du chômage).

Grâce à l'origine nationale des Belges naturalisés, nous pouvons les classer selon les strates dégagées dans l'étude de Verhoeven (2000).

Les positions sur le marché du travail s'ordonnent dans un ordre croissant qui va de la plus forte à la plus faible position :

- Strate 1 : les Belges autochtones, les étrangers et les Belges naturalisés originaires des pays limitrophes
- Strate 2 : les Belges naturalisés originaires d'Italie et de l'Europe du Sud
- Strate 3 : les Étrangers originaires d'Italie et de l'Europe du Sud
- Strate 4 : les autres Africains naturalisés
- Strate 5 : les autres Africains
- Strate 6 : les Marocains et les Turcs naturalisés
- Strate 7 : les Marocains et les Turcs

Il ressort de cette hiérarchie que les Belges naturalisés se situent, pour tous les groupes d'origine étrangère, dans une strate plus élevée que celle des étrangers et qu'ils occupent une position à peine meilleure sur le marché de l'emploi. La naturalisation ne s'avère donc pas constituer une solution aux problèmes que rencontrent certaines sous-populations. Les Marocains et les Turcs naturalisés demeurent concentrés dans les mêmes secteurs que leurs compatriotes non naturalisés. Il s'agit le plus souvent de secteurs qui précarisent la position de ces groupes : importance du travail intérimaire, sous-traitance, conditions de travail malsaines, horaires irréguliers, travail en noir fréquent et peu d'investissement dans le capital humain.

En résumé, il semble que l'on soit encore loin d'un marché de l'emploi caractérisé par la diversité et par l'absence de stratification sur base de l'origine nationale.

4.8. Annexes

Tableau 7: Principaux secteurs d'emploi des salariés d'origine **marocaine** selon le sexe, Région Bruxelles-Capitale, juin 2001

	Belges naturalisés			Étrangers				
	I.C.	Secteur	%	I.C.	Secteur	%		
Hommes	T	1.62	Transport par terre	11.96	T	6.24	Nettoyage industriel	18.43
	T	4.00	Nettoyage industriel	11.78	T	2.12	Hôtels et restaurants	14.09
	T	1.57	Hôtels et restaurants	10.41	S	1.99	Construction	11.56
	S	1.63	Construction	9.44	T	2.43	Agence d'intérim et travail temporaire	8.66
	T	1.11	Commerce de gros et négoce, excepté**	5.25	T	0.70	Transport par terre	5.17
Vrouwen	Q*	1.67	Soins de santé et services sociaux	23.16	T	9.14	Nettoyage industriel	31.34
	T	5.32	Nettoyage industriel	18.24	Q	1.39	Soins de santé et services sociaux	19.27
	T	1.21	Commerce de détail, excepté** Réparation d'articles de consommation	9.90	T	0.99	Hôtels et restaurants	11.41
	T	1.75	Hôtels et restaurants	8.65	T	0.96	Commerce de détail, excepté** Réparation d'articles de consommation	7.86
	T	1.84	Agence d'intérim et travail temporaire	6.32	T	1.33	Agence d'intérim et travail temporaire	4.58

Source: Banque Carrefour de la Sécurité sociale, Marché de l'Emploi (Datawarehouse, traitements propres Département de Sociologie KU Leuven)

I.C.= indice de concentration : cet indice montre dans quelle mesure une sous-population est représentée dans ce secteur; c'est donc le rapport entre le pourcentage de travailleurs d'un groupe d'origine étrangère défini dans un secteur et le pourcentage de travailleurs sur le marché global dans ce secteur.

* T =secteur tertiaire, S = secteur secondaire et Q = secteur quaternaire

**Excepté = voitures et motocyclette

Tabel 8: Principaux secteurs d'emploi des salariés d'origine **turque** selon le sexe, Région Bruxelles-Capitale, juin 2001

	Belges naturalisés			Étrangers				
	I.C.	Secteur	%	I.C.	Secteur	%		
Hommes	T*	6.70	Nettoyage industriel	19.74	T	9.39	Nettoyage industriel	27.69
	S	2.79	Construction	16.16	S	4.50	Construction	26.08
	T	1.11	Hôtels et restaurants	7.38	T	0.78	Hôtels et restaurants	5.17
	T	1.17	Commerce de gros et négoce, excepté**	5.53	T	0.78	Commerce de détail, excepté**	3.73
	T	0.67	Transport par terre	4.99	S	2.37	Réparation d'articles de consommation Fabrication de produits métalliques.	3.13
Femmes	T	13.03	Nettoyage industriel	44.70	T	20.30	Nettoyage industriel	69.63
	Q	0.65	Soins de santé et services sociaux	9.11	T	1.14	Hôtels et restaurants	5.68
	T	0.84	Commerce de détail, excepté** Réparation d'articles de consommation	6.95	T	0.84	Commerce de détail, excepté** Réparation d'articles de consommation	4.44
	T	1.30	Hôtels et restaurants	6.46	Q	0.30	Soins de santé et services sociaux	4.26
	Q	0.40	Administrations publiques et défense; Assurances soc. obligatoires	4.47	Q	0.14	Administrations publiques et défense; Assurances soc. obligatoires	1.60

Source: Banque Carrefour de la Sécurité sociale, Marché de l'Emploi (Datawarehouse, traitements propres Département de Sociologie KU Leuven).

I.C.= indice de concentration

* T =secteur tertiaire, S = secteur secondaire et Q = secteur quaternaire

**Excepté = voitures et motocyclette

Tabel 9: Principaux secteurs d'emploi des salariés originaires des **pays limitrophes** selon le sexe, Région Bruxelles-Capitale, juin 2001

	Belges naturalisés			Étrangers		
	I.C.	Secteur	%	I.C.	Secteur	%
Hommes	Q	0.96 Administrations publiques et défense; Assurances soc. obligatoires	9.11	T	1.61 Hôtels et restaurants	10.70
	T	1.22 Hôtels et restaurants	8.07	T	1.46 Commerce de gros et négoce, excepté**	10.24
	T	1.03 Commerce de gros et négoce, excepté**	7.25	T	1.16 Conseils et assistance au monde des entreprises	8.18
	Q	1.06 Enseignement	7.04	T	1.51 Informatique et activités connexes	4.32
	T	0.87 Transport par terre	6.42	S	0.68 Construction	3.96
Femmes	Q	0.94 Soins de santé et services sociaux	13.11	Q	0.80 Soins de santé et services sociaux	11.10
	Q	0.85 Entreprise	12.27	T	1.41 Conseils et assistance aux entreprises et aux personnes	11.00
	T	1.11 Commerce de détail, excepté** Réparation d'articles de consommation	9.08	T	1.51 Hôtels et restaurants	7.47
	Q	0.87 Administrations publiques et défense	9.08	Q	2.63 Associations diverses	7.02
	T	1.43 Hôtels et restaurants	7.06	T	0.85 Commerce de détail, excepté** Réparation d'articles de consommation	6.97

Source: Banque Carrefour de la Sécurité sociale, Marché de l'Emploi (Datawarehouse, traitements propres Département de Sociologie KU Leuven).

I.C. = indice de concentration

* T =secteur tertiaire, S = secteur secondaire et Q = secteur quaternaire

**Excepté = voitures et motocyclette

Tabel 10: Principaux secteurs d'emploi des salariés d'autres origines africaines selon le sexe, Région Bruxelles-Capitale, juin 2001

	Belges naturalisés			Étrangers				
	I.C.	Secteur	%	I.C.	Secteur	%		
Hommes	T	2.42	Hôtels et restaurants	16.05	T	3.26	Hôtels et restaurants	21.66
	Q	2.05	Soins de santé et services sociaux	8.82	Q	2.54	Soins de santé et services sociaux	10.96
	Q	0.94	Administrations publiques et défense; Assurances soc. obligatoires	8.21	T	2.71	Agence d'intérim et travail temporaire	9.63
	T	1.25	Transport par terre	7.23	T	1.04	Commerce de détail, excepté** Réparation d'articles de consommation	4.95
	T	1.65	Agence d'intérim et travail temporaire	5.88	Q	0.55	Administrations publiques et défense; Assurances soc. obligatoires	4.68
Femmes	Q	2.49	Soins de santé et services sociaux	34.62	Q	2.61	Soins de santé et services sociaux	36.19
	Q	0.96	Administrations publiques et défense; Assurances soc. obligatoires	10.61	T	2.84	Hôtels et restaurants	14.05
	T	1.77	Hôtels et restaurants	8.75	T	2.98	Nettoyage industriel	10.24
	T	1.84	Agence d'intérim et travail temporaire	7.29	Q	0.62	Administrations publiques et défense; Assurances soc. obligatoires	6.67
	T	1.58	Nettoyage industriel	5.44	T	1.56	Agence d'intérim et travail temporaire	6.19

Source: Banque Carrefour de la Sécurité sociale, Marché de l'Emploi (Datawarehouse, traitements propres Département de Sociologie KU Leuven).

I.C. = indice de concentration

* T =secteur tertiaire, S = secteur secondaire et Q = secteur quaternaire

**Excepté = voitures et motocyclette

5. VOLET 2 : FRÉQUENCE DE LA DISCRIMINATION CHEZ LES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI ET RÉACTIONS

5.1. Une nouvelle méthode pour les tests de situation

Dans ce volet de l'étude, nous avons tenté de travailler sur base de la méthode élaborée dans le cadre de l'étude réalisée par le Bureau international du Travail (Arrijn, Feld, Nayer, 1997). L'on peut supposer que la méthode du BIT permet d'évaluer la discrimination de la façon la plus objective. Toutefois, le fait de créer une situation artificielle et expérimentale comporte quelques inconvénients.

Il est, par exemple, possible que les candidats *ne se montrent pas suffisamment motivés ou crédibles* auprès de l'employeur. En effet, ils ne visent pas réellement la fonction pour laquelle ils postulent et n'ont pas non plus le profil demandé. Par ailleurs, il est possible que les candidats *soient trop motivés à détecter des formes de discrimination*. Ils reçoivent en effet au préalable une formation destinée à les rendre attentifs à toute forme de traitement discriminatoire. Ils peuvent de ce fait fausser inconsciemment les résultats (Riach & Rich, 2002, pp. 482-485).

En outre, cette méthode ne permet pas de se prononcer quant aux *différences réelles, inhérentes au contexte de la recherche d'emploi*, entre personnes d'origine étrangère et autochtones au niveau, par exemple, du comportement du candidat et des facteurs liés à sa situation personnelle, qui compliquent la recherche d'emploi. Des phénomènes comme l'auto-discrimination et la démotivation qui, dans la réalité, précèdent le moment de la comparaison lors de la sollicitation, ne sont pas répertoriés, mais déterminent pourtant fortement le contexte dans lequel d'éventuelles constatations doivent être placées.

Par ailleurs, ces variables contextuelles sont également influencées par d'éventuelles expériences vécues en matière de discrimination. Il est dès lors nécessaire d'étudier ces variables, afin de mieux connaître les mécanismes qui ont été mis en place suite à de telles expériences.

Afin de palier les inconvénients énumérés, la méthode du BIT a été appliquée dans un **cadre non-expérimental**. À cette fin, de véritables demandeurs d'emploi ont été sélectionnés au départ de la banque de données de l'ORBEM. Ces personnes ont été divisées en deux populations, sur la base de leur nationalité : la **population A** composée de Marocains, de Turcs, de personnes originaires des pays d'Europe de l'Est et de l'Afrique sub-saharienne, et une **population de contrôle Z** de nationalité belge.

La procédure de sélection a donné *38 répondants* parmi la population A, qui ont prêté leur collaboration durant toute la période de l'étude. Parmi ces répondants, 24 pouvaient en principe être couplé avec un répondant de la population Z.

Trente-sept répondants de la population A ont postulé au moins une fois durant toute la période d'observation (3 mois) et en ont informé l'équipe de recherche. Sept répondants ont collaboré durant toute la période d'observation, mais n'ont pas postulé une seule fois.

Au final, *321 candidatures* ont été recensées par les chercheurs et chacune d'elle a donné lieu à l'ouverture d'un dossier de leur part.

5.2. Discrimination à l'embauche

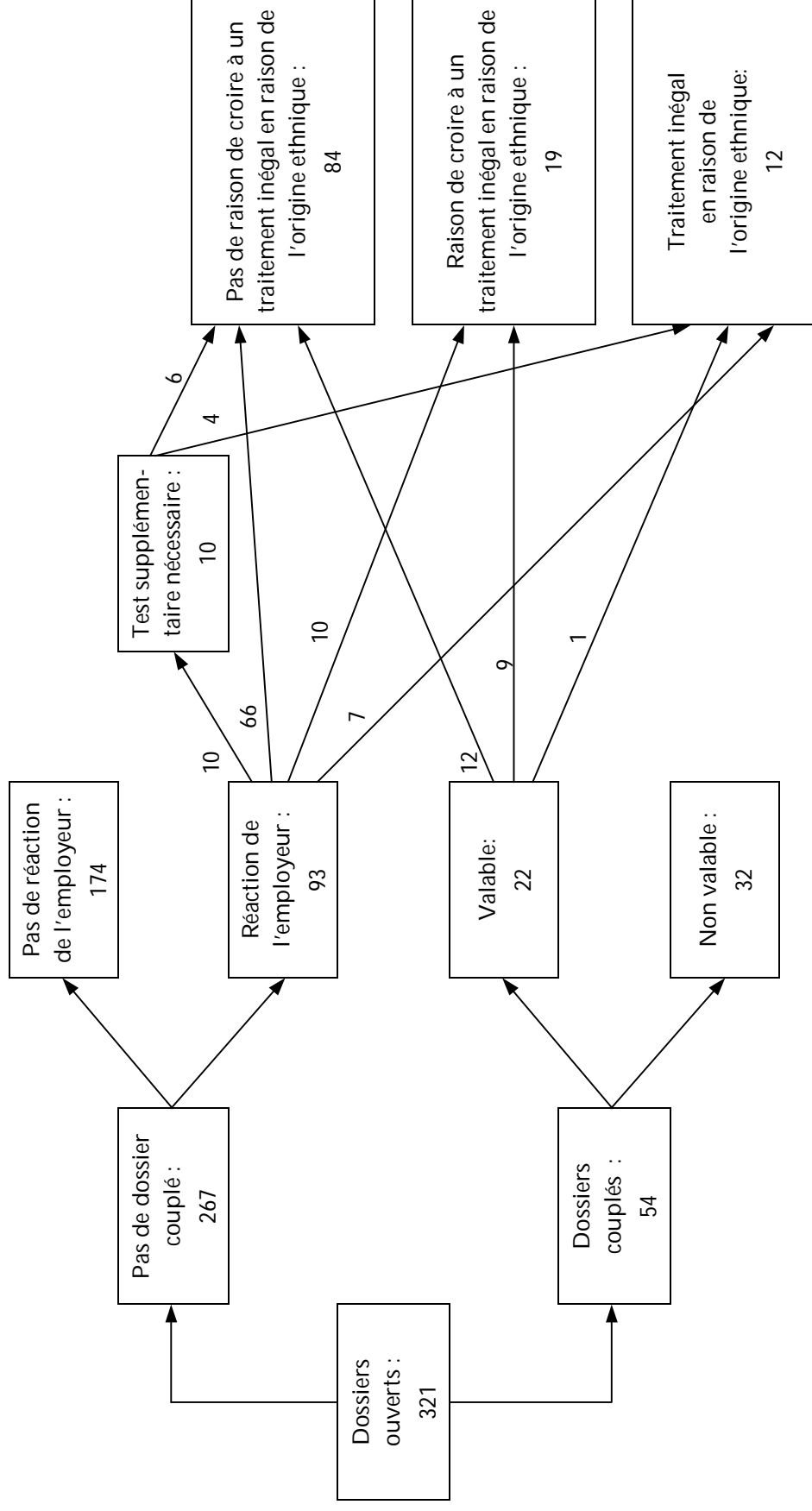
Trente-huit pour-cent des 321 dossiers ouverts (soit 122) n'ont toutefois pu être couplés en raison du fait qu'une série de profils d'études chez les répondants de la population A n'existait pas chez les répondants de la population Z. L'appariement au niveau individuel s'est également révélé très difficile : même si la formation et l'expérience de travail correspondaient, des différences apparaissaient souvent au niveau de la connaissance du néerlandais, de la possession ou non d'un permis de conduire, etc. Étant donné que les dossiers non-couplés fournissaient fréquemment, eux aussi, des informations très intéressantes, il a été décidé de les intégrer quand même dans l'étude.

Le nombre important de candidatures spontanées et l'utilisation majeure de sources non spécialisées (bottin de téléphone et autres listes d'adresses, Vlan, Parkmail, réseau propre) expliquent aussi le nombre de dossiers auxquels les employeurs n'ont pas réagi. Seuls 93 des 267 dossiers non-couplés ont abouti à une réaction de l'employeur. Sur les 54 dossiers couplés, 32 ont finalement été classés comme non valables car aucun des deux répondants n'avait reçu une réponse, ou les deux répondants avaient été avertis du fait que le poste était déjà pourvu.

L'ensemble du processus a livré *115 dossiers utilisables* (22 dossiers valables couplés et 93 dossiers non-couplés ayant reçu une réaction de l'employeur). Parmi ces dossiers, 84 n'ont pas donné à penser qu'il y avait eu un traitement inégal en raison de l'origine ethnique. Dix-neuf dossiers ont permis de supposer qu'il y avait eu traitement inégal sur la base de l'origine ethnique et 12 dossiers ont révélé un traitement inégal incontestable.

Tout ce qui précède est décrit de façon schématique dans la figure de la page suivante.

Schéma 2 : Répartition des dossiers des demandeurs d'emploi selon les différentes catégories



Dans les dossiers classés "**Raison de croire à un traitement inégal en raison de l'origine ethnique**", nous avons constaté la réalité de ce traitement inégal. Celui-ci ne pouvait toutefois pas être démontré de manière certaine. Il s'agit surtout ici de dossiers dans lesquels le répondant rapporte avoir été traité de façon désagréable dès le moment où l'employeur a été confronté au nom étranger ou à la couleur de peau du répondant. Vu que dans ces dossiers l'employeur ne formule aucune remarque explicite concernant l'origine des répondants, le traitement inégal en raison de l'origine étrangère ne peut être démontré. Dans un grand nombre de dossiers, l'employeur réagit différemment face aux répondants des populations A et Z, ou la procédure de candidature se déroule différemment. Il existe en outre une série de dossiers dans lesquels les candidats répondent parfaitement aux exigences stipulées dans l'offre d'emploi et dans lesquels l'employeur fixe des exigences supplémentaires lorsqu'il se rend compte qu'il a affaire à un candidat d'origine étrangère. Enfin, nous avons relevé un dossier dans lequel un candidat d'origine étrangère a été engagé dans des conditions de travail non-conformes à la législation du travail.

Les dossiers dans lesquels le **traitement inégal en raison de l'origine ethnique** a pu être démontré de façon incontestable sont principalement des dossiers dans lesquels l'employeur a fait des déclarations mensongères. L'employeur a dit au répondant de la population A, par exemple, que la fonction avait déjà été attribuée, tandis qu'il a déclaré au répondant de la population Z que l'emploi était encore vacant. Il existe par ailleurs une série de dossiers dans lesquels les répondants ont carrément été refusés, en raison du "foulard islamique", de la couleur de la peau ou de l'origine nationale ou ethnique. Enfin, nous avons relevé, dans un dossier, un cas de traitement inégal relevant de la réglementation sur l'accès à l'emploi (discrimination institutionnelle) : pour occuper un poste dans certaines administrations publiques, une personne doit avoir la nationalité de l'un des États membres de l'UE.

En résumé, dans **27%** des dossiers, on a relevé **soit des motifs de croire à un traitement inégal, soit un traitement inégal réel** en raison de l'origine ethnique. Si seuls les *dossiers couplés* sont pris en considération, ce pourcentage passe à **45%**.

Si l'on regarde au niveau des répondants, ce sont au total 18 répondants qui, durant leur recherche d'emploi, ont été confrontés à une ou plusieurs reprises à une forme de traitement inégal basé sur l'origine ethnique. Durant les trois mois de la collecte d'information de la présente étude, près d'**un répondant sur deux ayant posé leur candidature à donc été discriminé**.

Dans le tableau ci-dessous, ces répondants ont été répartis selon leur sexe et leur niveau d'étude.

Tableau 11 : Nombre de répondants de la population A confrontés à une forme de traitement inégal sur base de l'origine ethnique, selon le sexe et le niveau de formation

	Répondants confrontés à un traitement inégal		Répondants ayant posé leur candidature au moins 1 fois	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Inférieur	6	6	14	14
Supérieur	1	5	3	6
Total	7	11	17	20

Source: Departement Sociologie K.U. Leuven

Tant chez les hommes que chez les femmes, près de la moitié des répondants diplômés de l'enseignement primaire et secondaire subit une forme de traitement inégal. Tandis qu'un homme sur trois diplômé de l'enseignement supérieur connaît un traitement inégal en raison de son origine ethnique, seule une personne parmi les femmes diplômées de l'enseignement supérieur a été épargnée. Bien que le nombre restreint de cas ne permette pas de conclure affirmativement, nous ne pouvons confirmer l'allégation selon laquelle les personnes d'origine étrangère diplômées de l'enseignement supérieur et les femmes d'origine étrangère sont moins confrontées à la discrimination.

5.3. Contexte de la sollicitation et "coping stratégies"⁶ des répondants

Au point 5.2, nous avons signalé les expériences de discrimination des répondants de la population A. L'avantage de l'utilisation des tests de situation dans un cadre non expérimental est que l'on peut non seulement étudier le phénomène de la discrimination, mais également le contexte de cette discrimination : comportements des candidats lors de la recherche d'emploi, facteurs liés à la situation personnelle qui compliquent la recherche d'emploi, et stratégies développées pour faire face à ces facteurs. De plus, on peut examiner l'influence différenciée de ces variables selon que les répondants appartiennent à la population A ou Z.

Dans l'ensemble, les répondants ont été confrontés aux facteurs suivants, qui ont compliqué leur recherche d'emploi : désespoir et découragement, un réseau social limité, situations familiales difficiles, grossesses et enfants, problèmes financiers, de logement et administratifs, manque d'informations, travail en noir et auto-discrimination (anticipation d'une éventuelle réaction négative de l'employeur en évitant une situation de testing ou de sollicitation).

⁶ Stratégies de "débrouille".

Afin d'améliorer leur situation, ils ont développé les stratégies suivantes : suivre une formation, adopter une autre approche de sollicitation (postuler à un emploi inférieur, postuler chez des employeurs d'origine étrangère, etc.) et travailler en-dessous de leur niveau de qualification, se naturaliser, travailler en noir ou déménager vers une région plus favorable à l'emploi. Enfin, une série de répondants ont utilisé des stratégies d'esquive et de fuite telles que le projet de retour au pays d'origine, l'installation comme indépendant, l'engagement dans des activités sportives, ou l'isolement à la maison, etc..

L'ampleur des problèmes vécus et certaines stratégies développées semblent fortement dépendre du niveau de formation des répondants. C'est la raison pour laquelle une distinction a été établie ci-après entre le groupe des personnes diplômées de l'enseignement supérieur et les personnes diplômées du primaire et du secondaire.

Il apparaît que les **personnes diplômées de l'enseignement supérieur de la population A** connaissent relativement peu de problèmes familiaux et de problèmes connexes. Elles disposent toutefois d'un *réseau social limité*. Plus de la moitié est en outre confrontée à des attitudes de découragement, en dépit du fait que la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur ne chôment proportionnellement pas aussi longtemps que les autres. Ce découragement vient du fait que ces personnes postulent à de multiples emplois, très souvent de façon spontanée et en se basant sur des sources non-spécialisées. Ces efforts ne sont toutefois pas récompensés, étant donné qu'ils obtiennent peu de réponses positives.

Neuf des douze répondants ont tenté de sortir de leur situation en *adaptant leur manière de solliciter un emploi* : ils postulent à des emplois en dessous de leur niveau de qualification. Cinq des répondants trouvent effectivement un travail en dessous de leur qualification et considèrent cet emploi comme un tremplin vers un meilleur emploi. Seule une personne a trouvé un emploi correspondant ses qualifications. Les individus qui ont trouvé un emploi l'ont obtenu seuls ou grâce à l'aide d'amis ou de connaissances.

Chez les **répondants diplômés de l'enseignement primaire et secondaire de la population A**, on note des **différences considérables** au niveau du comportement lors de la recherche d'emploi. Quatorze répondants peu qualifiés *postulent fréquemment*, même après avoir connu une période de chômage très longue et en étant dans une situation précaire. Ils postulent souvent par des candidatures spontanées et ont majoritairement recours à des sources non spécialisées pour leur recherche. Dans ce groupe, aucun n'a travaillé régulièrement en noir.

Six de ces répondants ont réussi à trouver du travail grâce à l'aide d'amis et de connaissances. Toutefois, trois d'entre eux font un travail qu'ils n'aiment pas et continuent à chercher quelque chose de mieux.

En revanche, 26 répondants peu qualifiés constituent un groupe qui *ne cherche guère d'emplois*. Au moins six répondants de ce groupe sont des personnes qui *travaillent*

régulièrement *en noir*. Bien qu'ils disent chercher un emploi sur le marché régulier, ils entreprennent peu de démarches pour trouver cet emploi. Dans un autre groupe de douze répondants, les personnes sont disponibles, mais semblent *déroutées* : trois personnes décident de reprendre leurs études, mais neuf autres ignorent comment chercher ou cessent de prendre des initiatives en la matière. Plusieurs d'entre eux (sept personnes) sont fortement *découragés*; en témoigne le nombre de répondants qui ne développent pas de stratégies de survie ou recourent à des stratégies d'évitement ou de fuite (5 personnes). Cinq répondants ont des problèmes familiaux, financiers ou autres, et l'on peut considérer que leur disponibilité pour l'emploi reste limitée. Seuls trois répondants ont trouvé du travail par l'intermédiaire d'amis ou disposaient déjà d'un emploi mais en cherchaient un meilleur.

Le comportement adopté par les répondants de la **population Z** lors de leur recherche d'emploi était, dans les grandes lignes, semblable à celui des répondants de la population A. Ils étaient, eux aussi, confrontés aux mêmes facteurs qui compliquent la recherche d'emploi mais dans une moindre mesure : ils disposent en général de réseaux sociaux suffisamment développés et solides pour leur permettre d'affronter les difficultés vécues. Ceci se manifeste à travers le fait que les répondants de la population Z ne développent aucune stratégie de débrouille.

Parmi les **personnes diplômées de l'enseignement supérieur** de la population Z, aucun répondant n'a trouvé un emploi. Notons qu'il s'agit d'un nombre très restreint de personnes. Une tendance semblait toutefois se dessiner : contrairement aux personnes diplômées du supérieur de la population A, ces répondants étaient nettement moins disposés à chercher des emplois en dessous de leur niveau de qualification.

Dix des **personnes diplômées de l'enseignement primaire et secondaire** ont trouvé un emploi. Six de ces répondants en sont satisfaits et quatre continuent à chercher autre chose. Ces répondants ont principalement trouvé leur travail par le biais d'amis ou de connaissances, ou de manière autonome. Contrairement à la population A la proposition d'une offre d'emploi transmise par l'ORBEM a permis à deux répondants de la population Z de trouver un emploi.

5.4. Conclusion

Dans le cadre de la présente étude, nous avons tenté d'approfondir la méthode élaborée par le Bureau international du Travail, en l'appliquant à un contexte non expérimental.

A cette fin, deux groupes de demandeurs d'emploi ont été sélectionnés dans la base de données de l'ORBEM : une population A composée de jeunes de nationalité marocaine, turque, sub-saharienne et Est-européenne, et une population de contrôle Z, composée de jeunes présentant un profil aussi semblable que possible, mais de nationalité belge.

Les recherches d'emploi des répondants de la population A ont été suivies. Nous avons en outre couplé chaque répondant de la population A avec un répondant de la population Z, qui prenait part à la même procédure de sollicitation.

De cette manière, nous avons pu constater dans quelle mesure et sous quelle forme se produisait la discrimination. Au cours des trois mois durant lesquels les répondants ont été suivis, la **moitié d'entre eux** ont été discriminés. Dans **27%** des procédures de sollicitation, nous avons eu des raisons de penser qu'il y avait eu traitement inégal ou nous avons constaté un traitement inégal flagrant. Si l'on ne prend en considération que les dossiers couplés, ce pourcentage passe même à **45%**. Ce traitement inégal s'est principalement manifesté à travers des comportements désagréables, des réactions différentes de l'employeur face aux différents candidats, des déclarations mensongères et des refus net d'un emploi pour des motifs ayant trait à la religion, à l'origine et/ou à la couleur de peau.

L'usage des tests de situation dans un cadre non expérimental offre l'avantage de pouvoir intégrer aussi dans l'analyse des variables contextuelles comme le comportement des candidats lors de la recherche d'emploi, les facteurs liés à leur situation personnelle et des stratégies de survie. Ces variables ne précèdent pas seulement le moment de la sollicitation : elles sont aussi la conséquence d'expériences vécues antérieurement, par le sujet ou par sa famille et ses amis, lors de recherches d'emploi. Les mécanismes mis en œuvre suite à des expériences de discrimination doivent par conséquent être compris comme une corrélation entre les variables contextuelles et le vécu de la discrimination.

Il s'est avéré que la variable "**sexe**" influe peu sur les "coping stratégies". Par contre, le **niveau de formation** génère une différence importante.

Le groupe de **répondants diplômés de l'enseignement supérieur** de la population A est relativement peu confronté à des problèmes familiaux, financiers, enfants et grossesses, etc. Ils disposent toutefois d'un réseau social limité sur lequel ils peuvent compter. Les principaux problèmes auxquels les répondants diplômés du supérieur doivent faire face sont la démotivation, le désespoir et le découragement. Cette démotivation et ce découragement découlent vraisemblablement du degré important de discrimination.

Par ailleurs, il s'est avéré que la candidature spontanée est une méthode abondamment utilisée par les répondants diplômés du supérieur et qu'ils ont souvent recours à des sources non spécialisées pour trouver des offres d'emploi. Bien que les candidatures spontanées s'avèrent être un moyen important de recrutement dans les entreprises, nous devons constater qu'au regard du nombre de candidatures introduites, les réponses des employeurs restent faibles. Les répondants de la population A interprètent parfois l'absence de réponse d'un employeur comme un signe de discrimination, ce qui les décourage encore davantage.

Les répondants diplômés de l'enseignement supérieur de la population A essaient principalement d'améliorer leur situation en postulant à des emplois inférieurs à leur niveau de qualification et en occupant des emplois sous-qualifiés. Ils espèrent alors évoluer au sein de l'entreprise vers un emploi correspondant mieux à leurs qualifications.

La population Z ne compte que très peu de répondants diplômés du supérieur, de sorte qu'il est difficile de formuler des conclusions suffisamment validées. Nous avons toutefois relevé la tendance de ces répondants à être moins disposés à rechercher un emploi en dessous de leur qualification et à accepter un emploi sous-qualifié. Ils peuvent également se permettre de rester plus longtemps au chômage du fait qu'ils disposent d'un réseau amical et familial plus vaste sur lequel ils peuvent compter. De surcroît, ils semblent aussi moins découragés, parce que leur chômage est plutôt dû à des facteurs économiques et non pas partiellement, comme dans le cas des répondants de la population A, à la discrimination.

Le groupe des **répondants diplômés de l'enseignement primaire et secondaire** de la population A est nettement plus touché par les problèmes familiaux et financiers, administratifs et de logement. Un réseau social limité mais aussi moins solide renforcent ces problèmes. Découragement, démotivation et désespoir jouent également un grand rôle dans ce groupe. Le nombre extrêmement limité de réponses aux candidatures spontanées est dans certains cas source d'auto-discrimination. Par ailleurs, les répondants de la population A interprètent souvent les problèmes auxquels ils sont confrontés en termes de discrimination, ce qui renforce encore le sentiment de démotivation.

L'on peut toutefois distinguer deux attitudes : un premier groupe continue à envoyer des candidatures en dépit de circonstances difficiles et d'une longue période de chômage, ou essaie d'améliorer leur situation en investissant dans des formations complémentaires. Un deuxième groupe semble se détourner du marché de l'emploi et ne postule que peu ou plus. Une partie de ce groupe trouve une solution au problème dans le travail en noir. Une autre fraction semble relativement perdue et ne prend que peu d'initiatives, parfois pour des raisons d'auto-discrimination ("*cela n'a pas de sens de poser sa candidature, ils ne me veulent de toute façon pas...*"). Ce groupe a souvent recours à des stratégies d'évitement et de fuite.

Une comparaison avec les diplômés de l'enseignement primaire et secondaire de la population Z révèle que ces répondants adoptent pour la plupart le même comportement lors de la recherche d'emploi. Le découragement joue ici un moins grand rôle parce que, d'une part, ces personnes peuvent davantage compter sur leur réseau en cas de problèmes et que, d'autre part, les difficultés rencontrées sont d'ordre économique et pas liées à la discrimination.

Le fait que la grande majorité des membres de ce groupe ne développe pas de stratégies de débrouille montre bien que les problèmes sont moins profonds pour ces personnes.

L'on peut dire en conclusion que les répondants de la population A sont très fréquemment confrontés à un degré de discrimination important. Le fait d'être personnellement confronté à la discrimination ou que des membres de la famille ou des amis y ont été confrontés pousse une partie de la population A à se détourner du marché de l'emploi ou à tomber dans l'inactivité ou le travail en noir. Un deuxième groupe se fraie littéralement un chemin jusqu'aux portes des entreprises. Les personnes diplômées de l'enseignement supérieur sont mieux armées pour décrocher un emploi, étant donné qu'elles ont la possibilité éventuellement de solliciter des emplois en dessous de leur qualification (secondaire supérieur, autres qualifications supérieures). Les personnes diplômées de l'enseignement primaire et secondaire se recyclent parfois, mais les circonstances personnelles et la situation financière ne rendent pas toujours la chose possible.

6. VOLET 3 : L'ENQUÊTE LONGITUDINALE QUALITATIVE

L'objectif de ce volet de la recherche vise à comparer, à dix années d'intervalle, les processus d'insertion professionnelle et les mécanismes de discrimination, éventuellement mis en œuvre à l'égard des personnes d'origine étrangère entrant sur le marché du travail. L'objectif de cette comparaison est de parvenir à identifier les mécanismes de discrimination ou d'exclusion du marché du travail des primo-arrivants (d'hier, soit 1991, et d'aujourd'hui, soit 2004) et de les distinguer des mêmes processus touchant les étrangers ou les personnes d'origine étrangère ayant une présence plus ancienne sur le marché du travail. Il s'agit donc de vérifier l'hypothèse de l'existence de processus de discrimination différenciés sur le marché du travail des primo-arrivants et des personnes d'origine étrangère, les deux processus pouvant par ailleurs se combiner⁷.

Notre investigation est donc répartie de l'enquête longitudinale, sur 24 mois, menée dans la Région bruxelloise entre 1991 et 1993 auprès de 689 jeunes bruxellois (Belges, étrangers et Belges d'origine étrangère) âgé de 18 à 22 ans⁸. Cette enquête longitudinale unique en son genre a permis de reconstituer les trajectoires de jeunes sur une durée de 10 années (y compris les trajectoires scolaires). Nous avons établi une typologie d'insertion interprétée à partir de critères précis : la nationalité, le sexe et le type de diplôme, susceptibles de discriminer ces demandeurs d'emploi quant à leur accès à l'emploi. Les résultats de ces enquêtes ont ainsi apporté des éclairages décisifs sur la situation sociale et professionnelle des jeunes bruxellois, et ont montré la complexité des situations, notamment, les différenciations scolaire, sociale ou de sexe qui se sont avérées aussi déterminantes que la seule origine ethnique ou nationale.

Avec plus de 10 années de distance, nous disposons d'un recul suffisant dans le temps pour observer les effets de la politique bruxelloise sur les trajectoires d'insertion de 37 Bruxellois interrogés en 1991. En effet nous avons pu les retrouver, après une longue procédure de recherche de leur adresse⁹. Au cours d'interviews d'une durée d'une à deux heures, nous nous sommes intéressés à divers aspects de leur parcours d'insertion professionnelle depuis 11 ans, afin d'apporter des réponses aux

⁷ Nous partons également du postulat général selon lequel le marché du travail est par définition discriminant puisqu'il s'agit en permanence de sélectionner des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

⁸ Voir à ce sujet la synthèse des résultats de l'enquête. Ouali, & Réa (1995).

⁹ L'enquête a été réalisée sur trois années 1991, 1992, 1993. L'échantillon de départ était constitué de 945 personnes et l'échantillon final de 689 individus. Pour diverses raisons, 150 personnes environ ont été perdues à chaque actualisation de l'échantillon pour la nouvelle enquête. Les principales caractéristiques de l'échantillon sont les suivantes : sur 945 jeunes, 38,6% sont belges, 52,6% sont des hommes, 54,4% sont issus de l'enseignement professionnel (dont environ 23,5% de l'enseignement technique et 21,6% de l'enseignement général).

interrogations suivantes : les parcours de fragilisation se sont-ils stabilisés et au bout de quelle durée ? quels réseaux ont servi à la recherche d'emploi ? de quels dispositifs et moyens les personnes ont-elles bénéficié pour s'insérer ? quelle(s) formation(s) ou stage(s) ont-elles suivi ? quelles études ont-elles repris en cours du jour ou du soir ? quelles nouvelles qualifications ou savoir-faire ont-elles acquis ? à quelles nouvelles exigences ont-elles été confrontées lors des procédures d'embauche ? combien de jeunes étrangers sont-ils naturalisés depuis 1993 ?, etc.

Les 37 personnes ont été interrogées entre le mois de mai et de septembre 2004 sur les aspects plus qualitatifs de leur trajectoire d'insertion professionnelle (mode d'embauche, parcours d'insertion, statut d'emploi, formation professionnelle, horaire, conditions de travail, type de contrat, expérience de la discrimination ou du racisme, les éventuels effets stigmatisant des mesures d'insertion, le type de fonctions exercées...).

6.1. L'échantillon de l'enquête

6.1.1. Processus de sélection sur base de l'échantillon 1993

L'information récoltée lors des enquêtes longitudinales organisées entre 1991 et 1993 nous donnaient des renseignements sur les trajectoires professionnelles (24 mois) et scolaires (7 ans au moins) et les trajectoires migratoires et familiales de quelque 689 personnes. Parmi ce large échantillon de personnes, nous avons sélectionné, au départ, un sous-échantillon à partir de trois critères : le sexe, la nationalité d'origine, le niveau de qualification (secondaire inférieur, secondaire supérieur, supérieur court ou long)¹⁰.

La sélection des 37 personnes interrogées a été réalisée sur base du fichier des chômeurs de l'ORBEM et de l'annuaire téléphonique 2004. À l'issue de cette procédure laborieuse, 37 personnes ont été interviewées de manière approfondie sur base volontaire, moyennant leur engagement écrit, comme le prévoit la législation sur la protection de la vie privée.

Comme nous l'annonçons dans le projet de recherche, les personnes ont été au départ prioritairement choisies parmi les personnes classées dans la typologie n° 4, à savoir, la "fixation dans le chômage" c'est-à-dire des personnes qui n'ont jamais occupé un emploi durant toute la durée d'observation (23 mois) ou qui ont occupé un emploi pendant

¹⁰ C'est en effet parmi les personnes d'origine étrangère avec des niveaux de qualification supérieurs que la discrimination semble la plus forte comme les différents travaux en Europe l'ont montré. On évoque alors "le rendement différencié du diplôme" chez les descendants d'immigrés. Voir notamment (Ouali & Veinstein, 2002) et (Alaluf & al., 2004).

une période inférieure à 6 mois¹¹. En réalité, nous avons recherché les adresses des 162 personnes qui étaient au chômage au mois de mai 1993. Ensuite pour compléter l'échantillon, et au regard du poids important, avéré, du niveau de qualification dans l'insertion, nous avons contacté toutes les personnes qui en 1993 avaient entamé des études supérieures de type court ou universitaire, soit 255 personnes.

Tableau 12 : Situation des répondants selon leur situation en mai 1993 et le sexe

Situation mai 1993	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Études secondaires	17	4,7	31	9,4	48	7,0
Études supérieures non universitaires	81	22,5	117	35,6	198	28,7
Études supérieures universitaires	27	7,5	30	9,1	57	8,3
Travail précaire	91	25,3	44	13,4	135	19,6
Recherche d'emploi	43	11,9	26	7,9	69	10,0
Autres	84	23,3	78	23,7	162	23,5
Anderen	17	4,7	3	0,9	20	2,9
Total	360	100,0	329	100,0	689	100,0

Source : Ouali & Rea, 1995

Au total, nous avons procédé à la recherche d'adresses de 424 personnes (ORBEM et surtout bottin) et nous avons contacté par téléphone 253 personnes (entre 1 et 5 tentatives) pour obtenir au final, 37 interviews effectives. Dans le souci de cibler les personnes d'origine Subsaharienne, nous avons recherché les 17 personnes d'origine zaïroise de l'échantillon initial de 1991, et nous en avons retrouvé 4, mais une seule a accepté de participer à l'enquête.

Sur les 14 personnes contactées par courrier par l'ORBEM, seules 9 ont marqué leur accord pour participer à l'enquête.

Les caractéristiques de l'échantillon des 37 personnes interrogées résultent à la fois du hasard et de la volonté des personnes à participer à l'enquête, personnes toutefois sélectionnées à partir des deux critères importants : avoir été au chômage ou aux études supérieures pendant au moins 6 mois entre juin 1992 et mai 1993.

À titre indicatif¹², nous allons comparer les caractéristiques de l'échantillon de 2004 avec celles de 1993 du point de vue de la nationalité, du sexe et du niveau de qualification.

¹¹ Les catégories identifiées à l'époque étaient : la stabilisation dans l'emploi, de l'insertion stable, de l'insertion incertaine, de la fixation dans le chômage et le retour aux études.

¹² L'échantillon de 2004 ne comporte que 37 personnes. Ce nombre restreint d'individus ne peut nous permettre de tirer des pourcentages, c'est pourquoi nous proposons les proportions relatives à titre indicatif, pour voir en quoi le présent échantillon s'écarte ou pas de l'échantillon de 1993.

Tableau 13 : Les caractéristiques par nationalité

Nationalité d'origine	Échantillons			
	1993	%	2004	%
Belge	346	36,6	9	24,3
France	21	2,2	0	0,0
Italie	63	6,7	3	8,1
Espagne	41	4,3	2	5,4
Autre CEE	27	2,9	3	8,1
Maroc	302	32,0	14	37,8
Turquie	67	7,1	4	10,8
Zaire	16	1,7	1	2,7
Autres	62	6,6	1	2,7
Total	945	100,0	37	100,0

Source: Ouali & Rea, 1995 et TEF-ULB 2004

En 2004, nous obtenons globalement une sur-représentation des étrangers d'origine en particulier des Marocains, des Turcs et des ressortissants UE, et une sous-représentation des Belges par rapport à l'échantillon de 1993.

Tableau 14 : Les caractéristiques par sexe

Sexe	Échantillons			
	1993	%	2004	%
Hommes	360	52,2	17	45,9
Femmes	329	47,8	20	54,1
Total	689	100,0	37	100,0

Source: Ouali & Rea, 1995 et TEF-ULB 2004

Nous obtenons une sur-représentation des femmes dans l'échantillon 2004 par rapport à 1993.

Tableau 15 : Comparaison des niveaux de qualification

Niveau de qualification	Échantillons			
	1993	%	2004	%
Infra-qualifiés	54	33,3	6	16,2
Secondaire supérieur	92	56,8	13	35,1
Supérieur	16	9,9	18	48,6
Total	162	100,0	37	100,0

Source: Ouali & Rea, 1995 et TEF-ULB 2004

Pour 1993, il s'agit essentiellement du niveau d'étude des 162 personnes qui étaient au chômage. Le supérieur n'était pas un niveau accompli mais entamé puis abandonné. En mai 1993, 255 personnes sur les 689 poursuivaient des études supérieures (198 non-universitaires et 57 universitaires, dont une majorité de femmes : 57,7%).

6.1.2. Les caractéristiques de l'échantillon 2004

À l'issue de ce long processus de recherche des personnes de l'échantillon de 1993, voici, dans le tableau suivant, les principales caractéristiques des 37 personnes retrouvées, du point de vue du sexe, de l'âge, de la nationalité d'origine, de la nationalité actuelle, du niveau de formation en 1993 et en 2004.

Sur les 37 personnes interrogées, 34 résident en région Bruxelloise, 2 en région flamande (Tervuren, Anvers) et 1 en région wallonne (Binche). Deux de ces trois personnes travaillent en région wallonne même si, pour l'une d'elles, la société qui l'occupe est installée à Bruxelles. Sur les 37 personnes, 20 sont des femmes et 17 des hommes; 28 sont d'origine étrangère et 9 d'origine belge.

En ce qui concerne les diplômes, 6 personnes sont des infra-qualifiés, c'est-à-dire en possession d'un diplôme secondaire inférieur, 13 ont un niveau d'études secondaires supérieures et 18 de niveau supérieur : 7 de l'enseignement supérieur non-universitaire et 11 diplômés de l'enseignement universitaires.

Parmi les 6 personnes infra-qualifiées, nous avons 2 Belges et 4 personnes d'origine marocaine. Parmi les 13 diplômés du secondaire supérieur, 5 personnes sont d'origine marocaine, 3 d'origine italienne, 2 d'origine turque, 1 d'origine espagnole, 1 d'origine albanaise et 1 d'origine malienne. Enfin, parmi les 18 diplômés de l'enseignement supérieur, nous avons 5 personnes d'origine marocaine, 6 d'origine belge, 2 d'origine turque, 1 d'origine grecque, 1 d'origine yougoslave, 1 d'origine espagnole et 1 d'origine zairoise.

Tableau 16 : Caractéristiques des 37 personnes interviewées entre mai et septembre 2004

N°.	Prénom ¹³	Sexe	Age	Nationalité d'origine	Nationalité actuelle	Niveau de F° en 1993	Niveau de F° en 2004
1	Farid	H	34	M	B	3P	3P
2	Naïma	F	32	M	B	SNU	7P
3	Zineb	F	31	M	B	SNU	SNU
4	Pierre	H	32	B	B	CEHR	CEHR
5	Najia	F	33	M	B	4P	4P
6	Estelle	F	32	B	B	CEHR	CEHR
7	Angelo	H	33	I	B	6T	6T
8	Mehmet	H	33	T	B	6T	6T
9	Nadia	F	34	M	B	6P	Sans diplôme
10	Tahsin	H	33	T	B	UNI	UNI
11	Nora	F	35	M	B	3P	3P
12	Jamal	H	32	M	B	4T	4T
13	Touré	H	38	Mal	B	6G	Sans diplôme
14	Souad	F	31	M	B	UNI	UNI
15	Lorenzo	H	34	E	E	SNU	SNU
16	Hadijé	F	31	T	B	UNI	UNI
17	Daniel	H	33	B	B	SNU	SNU
18	Guy	H	31	B	B	UNI	UNI
19	Manuelle	F	32	B	B	SNU	SNU
20	Dominique	H	35	Z	B	SNU	SNU
21	Heléni	F	30	G	B	UNI	UNI
22	Rachid	H	34	M	B	6P	6P
23	Sylvie	F	33	B	B	SNU	SNU
24	Matéo	H	32	I	I	7P	7P
25	Esteban	H	31	E	E	SNU	6T
26	Khalid	H	34	M	B	7P	7P
27	Zahia	F	37	M	B	6P	6P
28	Nuri	F	32	Alb	B	7P	7P
29	Albert	H	31	B	B	SNU	SNU
30	Jeanne	F	31	B	B	SNU	SNU
31	Ali	H	33	T	B	7P	7P
32	Anne	F	33	B	B	SNU	SNU
33	Myriam	F	32	Y	B	SNU	SNU
34	Fadila	F	31	M	B	UNI	UNI
35	Rizlaine	F	32	M	B	UNI	SNU
36	Nouzha	F	33	M	B	SNU	SNU
37	Giovanni	H	34	I	I	6P	6P

B=Belge, M=Marocaine, I=Italienne, T=Turque, E= Espagnol, G=Grec, Z=Ex-Zairois, Y=Yougoslave, Alb=Albanaise, Mal=Maliennne. 4P= 4^e professionnelle, 4T= 4^e technique, 6G= 6^e générale, CEHR=CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance), SNU=enseignement supérieur non-universitaire, UNI= universitaire.

Source : TEF-ULB 2004

¹³ Tous les prénoms utilisés dans ce rapport sont des prénoms d'emprunt.

Parmi les 10 personnes au chômage, 4 sont infra-qualifiées (2 Belges et 2 personnes d'origine marocaine), 4 ont un diplôme du secondaire supérieur (2 d'origine marocaine, 1 d'origine turque et 1 d'origine albanaise) et 2 sont diplômées de l'enseignement supérieur non universitaire (1 Belge et 1 personne d'origine marocaine). Aucun universitaire n'est au chômage.

Tableau 17 : Caractéristique de l'échantillon par niveau d'études, par sexe et nationalité

Niveau de qualification	Niveau d'études	Hommes	Femmes	Total
6 Infra-qualifiés	3P	1 (M)	1 (M)	2
	4P		1 (M)	1
	4T		1 (M)	1
	CEFA	1 (B)	1 (B)	2
13 secondaire supérieur	6P	1 (M)	3 (M)	5
		1 (I)		
	6T	1 (I)		2
		1 (T)		
	6G	1 (Mal)		2
7P	1 (E)		1 (Alb)	5
	1 (M)			
	1 (I)			
	1 (T)			
18 supérieur	Universitaire	1 (T)	2 (M)	6
		1 (B)	1 (T)	
			1 (G)	
	Non-universitaire	2 (B)	3 (M)	11
		1 (Z)	1 (Y)	
		1 (E)	4 (B)	
Total		17	20	37

B=Belge, M=Marocaine, I=Italienne, T=Turque, E=Espagnol, G=Grec, Z=Ex-Zairois, Y=Yougoslave, Alb=Albanaise, Mal=Maliennne. 4P= 4^e professionnelle, 4T= 4^e technique, 6G= 6^e générale, CEHR=CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance), SNU=enseignement supérieur non-universitaire, UNI= universitaire.

Source : TEF-ULB 2004

Parmi les 25 personnes salariées, 6 ont un contrat à durée déterminée (6 personnes d'origine marocaine), 19 ont un contrat à durée indéterminée (dont 3 fonctionnaires : 2 Belges et 1 Espagnol). Parmi celles-ci, 12 travaillent dans le secteur privé (banque, assurance, industrie, service domestique), 3 dans le secteur associatif (éducation, social), 10 personnes dans le secteur public (santé, transport, éducation, police, administration). Parmi les 2 indépendants : 1 d'origine maliennne et 1 d'origine italienne dans le secteur de la sécurité privée et de la coiffure.

Quant à l'origine sociale des parents, elle est très homogène parmi les personnes d'origine étrangère : sur les 28 personnes d'origine étrangers, 25 sont d'origine

ouvrière, 2 ont des parents indépendants et 1 a un père cadre supérieur. Seule la personne d'origine zaïroise a un père qui fait des études universitaires.

Parmi les 9 Belges, 4 sont d'origine ouvrière (par le père), 4 ont des parents "cadres moyens ou supérieurs" et 1 a des parents indépendants.

6.2. Présentation des résultats

L'hypothèse principale que nous cherchions à vérifier dans ce volet de l'enquête est celle d'une insertion professionnelle plus difficile des personnes d'origine étrangère du fait de leur arrivée récente sur le marché de l'emploi. Nous supposons en effet que l'absence d'insertion ou l'insertion difficile des jeunes d'origine étrangère n'était qu'une phase transitoire du processus d'insertion sur le marché de l'emploi, et qu'au fil du temps, les parcours d'insertion devaient évoluer vers une meilleure insertion (notamment en termes de secteur d'activité et de conditions de travail) et une plus grande stabilité.

L'objectif du présent volet vise à apporter des éléments de comparaison sur l'évolution de la carrière des personnes primo-arrivantes, en 1991, et classées dans la trajectoire "fixation dans le chômage"¹⁴, avec celles des primo-arrivants demandeurs d'emploi qui ont été suivis à l'ORBEM dans le volet 2 de l'enquête. Il s'agit ainsi d'identifier les mécanismes de discrimination ou d'exclusion du marché du travail des personnes d'origine étrangère éventuellement spécifiques aux primo-arrivants.

Par ailleurs, connaissant l'effet déterminant du diplôme sur l'insertion sur le marché du travail, largement démontré dans la littérature scientifique sur l'insertion professionnelle des jeunes, nous avons également interviewé 18 jeunes Belges et d'origine étrangère qui en 1993 effectuaient des études supérieures. Ce qui nous a permis d'analyser leurs trajectoires de réussite ou d'échec des études et leurs premiers pas sur le marché du travail, munis ou pas de leur diplôme de l'enseignement universitaire ou non-universitaire.

Nous présentons ici les résultats de l'analyse transversale des différentes trajectoires des 37 personnes d'origine belge et étrangère. Comme nous le signalions plus haut, nous avons inclus dans l'échantillon des personnes d'origine belge, seule manière objective d'observer l'impact de l'origine ethnique ou étrangère dans les processus de sélection et de discrimination. Tous les prénoms utilisés sont des prénoms d'emprunt.

¹⁴ La "fixation dans le chômage" regroupe les trajectoires individuelles des jeunes qui n'ont jamais occupé un emploi durant toute la période ou qui ont occupé un emploi pendant une période inférieure à 6 mois au cours des 23 mois d'observation.

6.2.1. Les constats généraux

6.2.1.1. L'impact du diplôme

S'il y a un trait particulièrement saillant qui ressort de l'analyse des 37 trajectoires récoltées, c'est précisément la position moins favorable des individus sur le marché du travail selon les niveaux d'étude et de qualification. Pour rappel, dans l'enquête quantitative de 1993, nous avons déjà constaté, sur la période de 24 mois, que les faibles niveaux de qualification étaient ceux qui connaissaient l'insertion professionnelle la plus difficile.

Tableau 18 : Répartition des jeunes sur le marché de l'emploi selon le niveau d'étude

Niveau d'études	Ayant occupé un emploi	N'ayant jamais occupé un emploi	Total
4P	57,1%	42,9%	100,0%
6T	73,1%	26,9%	100,0%
6P	75,9%	24,1%	100,0%
7P	75,7%	24,3%	100,0%
CEFA*	55,6%	44,4%	100,0%
CA**	88,6%	11,4%	100,0%
Totaal	70,0%	30,0%	100,0%

*CEFA : centre d'éducation et de formation en alternance.

**CA : contrat d'apprentissage

Source : Ouali & Réa (1995)

En 2004, les parcours des 6 personnes infra-qualifiées nous indique une trajectoire professionnelle majoritairement dans le chômage. Les itinéraires des deux hommes (Farid et Pierre) et des trois femmes (Najia, Nora et Estelle) sont caractérisés à la fois par de longues phases de chômage, des périodes fréquentes de travail au noir, la difficulté à se situer sur le marché du travail, les phases de découragement et de démotivation, voire les phases de pertes de confiance en soi. Ces personnes ont poursuivi leur itinéraire de "fixation dans le chômage" au cours des 11 années qui ont suivi la dernière enquête en 1993. Jamal constitue une exception à la règle : dans le secondaire, il était un jeune étudiant-travailleur qui a quitté l'école à cause de la priorité accordée au travail et au revenu qu'il procurait à la famille. Au cours des 11 ans de son parcours, il va davantage travailler que chômer, et trouver une voie qui lui permettra de se former, et de sortir ainsi du travail au noir et de l'emploi instable et infra-qualifié. Par ailleurs, Jamal dispose d'un avantage appréciable sur le marché du travail bruxellois : il est parfaitement bilingue contrairement aux 5 autres infra-qualifiés.

Les parcours des 13 diplômés de l'enseignement secondaire supérieur se caractérisent par des parcours "chaotiques"¹⁵ avec une succession de contrats à durée déterminée, presque essentiellement obtenus par les sociétés d'intérim ou l'ORBEM, et de courtes périodes de chômage. Pour les un(e)s, ces contrats à durée déterminée s'avéraient utiles pour leur permettre de faire un choix plus assuré de l'emploi et/ou des entreprises dans lesquels ils ou elles souhaitaient se stabiliser. (Naïma, Khalid, Giovanni, Nadia, Zahia, Nuri). Après plusieurs années, toutefois, ils et elles aspirent à une certaine stabilité qui se fait attendre. Pour les autres, il s'agit d'un véritable parcours du combattant qui témoignerait d'une des facettes du processus de discrimination, résumé dans cette phrase : "*Les meilleurs emplois (les plus stables) sont proposés aux Belges, et nous (les étrangers) ne recevons que le sale boulot ou les contrats que les Belges ne désirent pas*".

Les 18 diplômés de l'enseignement supérieur ont, pour la plupart (16/18), un parcours principalement ancré dans l'emploi : les périodes de chômage sont plus rares et nettement plus courtes (quelques semaines) et sont fortement liées au type d'orientation du diplôme (sciences humaines ou sciences dures) et au secteur d'activité pour lequel on postule, ainsi que la période durant laquelle on a postulé. Ainsi, par exemple, Fadila qui est licenciée en philologie romane et travaille dans le secteur associatif a davantage chômé que Souad qui est licenciée en philologie orientale et travaille dans le secteur bancaire. Jeanne a postulé, vers la fin des années 90, dans le secteur pharmaceutique qui recrutait énormément de laborantin(e)s. Guy a été engagé début 2000 au moment où le secteur des assurances recherchait les actuaires qui se faisaient rares. Les deux secteurs ne sont plus aujourd'hui en phase de recrutement d'après le témoignage de ces deux personnes.

Les diplômés du supérieur sont également les personnes qui détiennent actuellement le plus grand nombre de contrat à durée indéterminée (14/18) alors que leur présence sur le marché du travail est plus récente que les infra-qualifiés et les diplômés du secondaire supérieur. Deux exceptions à la règle sont celles de Rizlaine et de Ann qui, pour des raisons différentes, n'ont jamais exercé dans leur domaine de formation (graduées en logopédie et en tourisme) et qui ont davantage connu les périodes de chômage que les autres gradués.

D'une manière générale, les postes occupés correspondent le plus souvent au type de formation effectuée, sauf pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur où l'écart entre les deux est le plus important, en particulier pour les hommes.

6.2.1.2. L'influence de la nationalité

En 1993, nous constatons une différenciation manifeste dans le processus de stabilisation des jeunes dans l'emploi sur base de la nationalité : la stabilisation était

¹⁵ Nous avons classé dans la typologie élaborée en 1993, dans la catégorie "l'insertion perturbée" qui regroupait les trajectoires individuelles comprenant les périodes de chômage et d'emploi mais où les durées cumulées d'emploi l'emportaient sur les durées cumulées de chômage.

plus fréquente chez les Belges (32,8%) que chez les étrangers CEE (26,7%) et les étrangers non-CEE (17%). Cette hiérarchisation se profilait déjà après les 11 premiers mois d'insertion. Au fil du temps, il apparaissait que la fixation dans l'emploi progressait pour les Belges et les étrangers non-CEE, et régressait légèrement pour les étrangers CEE. Les étrangers non-CEE qui obtenaient un premier emploi plus tardivement que les autres jeunes ne parvenaient pas, après 23 mois, à atteindre la même proportion de personnes stabilisées sur le marché de l'emploi.

Tableau 19 : La typologie des trajectoires selon la nationalité et le diplôme

		Stabilisation dans l'emploi	Insertion instable	Insertion incertaine	Fixation dans le chômage	Retour aux études	Total
4P	Belge	18,2%	18,2%	27,3%	36,4%	-	100,0%
	CEE	-	12,5%	37,5%	50,0%	-	100,0%
	Non-CEE	7,0%	18,6%	20,9%	48,8%	4,7%	100,0%
6T	Belge	42,1%	28,9%	18,4%	5,3%	5,3%	100,0%
	CEE	6,7%	20,0%	40,0%	33,3%	-	100,0%
	Non-CEE	17,9%	17,9%	25,0%	35,7%	3,6%	100,0%
6P-7P	Belge	29,5%	38,6%	18,2%	13,6%	-	100,0%
	CEE	44,0%	24,0%	16,0%	16,0%	-	100,0%
	Non-CEE	22,5%	18,8%	23,8%	31,3%	3,8%	100,0%
CEFA	Belge	15,4%	23,1%	23,1%	38,5%	-	100,0%
	CEE	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	Non-CEE	22,2%	25,9%	7,4%	44,4%	-	100,0%
CA	Belge	52,9%	23,5%	17,6%	5,9%	-	100,0%
	CEE	38,5%	38,5%	15,4%	7,7%	-	100,0%
	Non-CEE	-	55,6%	33,3%	11,1%	-	100,0%

Source: Ouali & Rea, 1995

En 2004, pour les **infra-qualifiés**, nous n'avons pas observé de différences évidentes entre Belges et personnes d'origine étrangère : il apparaît qu'à ce niveau de qualification, les arguments des employeurs qui refusent de les recruter sont identiques : manque de qualification, absence d'expérience professionnelle et absence de connaissances linguistiques. L'étonnement dans ce cas vient du fait que les exigences linguistiques sont aussi réclamées pour des emplois d'exécution où l'usage des langues n'est pas indispensable : "*je ne vais tout de même pas parler en flamand à mon balai ou à mon clark*". Quasi tous ont indiqué que s'ils-elles voulaient vraiment du travail, ils-elles en trouveraient sans difficultés, mais le frein à l'emploi réside ici dans les salaires dissuasifs proposés pour les bas niveaux de qualification et qui sont à peine plus élevé que le montant des allocations de chômage qu'ils reçoivent. Dans ces circonstances, le chômage et l'éventuel travail au noir sont parfois préférables à un emploi qui appauvrit le travailleur (le plus souvent la travailleuse) en particulier lorsque la personne vit seule avec des enfants à charge.

Pour les **diplômés du secondaire supérieur**, nous ne pouvons comparer les situations entre Belge et personnes d'origine étrangère car le hasard de la sélection et de l'accord des personnes contactées a entraîné l'absence de Belges parmi les 13 personnes interviewées. Il est toutefois apparu une instabilité plus grande des personnes d'origine non européenne qui sont actuellement soit au chômage (Nadia, Zahia, Nuri, Mehmet), soit toujours dans des emplois précaires avec contrats à durée déterminée (Naïma, Khalid).

Pour les **diplômés du supérieur**, nous remarquons que dans le groupe des 11 personnes d'origine étrangère, 8 d'entre elles ont un contrat à durée indéterminée alors que dans le groupe des 7 personnes d'origine belge, 6 d'entre elles ont le même type de contrat. La part relative des Belges ayant un CDI est plus importante que celle des personnes d'origine étrangère. Il s'agit d'un constat qui ne peut être généralisé dans la mesure où nous ne disposons pas de cas suffisants, et, sur cette base nous ne pouvons pas clairement tirer de conclusions sur l'existence d'une éventuelle discrimination. En revanche, nous avons observé une insertion professionnelle rapide vers les emplois les plus stables avec les meilleures conditions de travail des diplômés d'origine belge : sur les 7 personnes diplômées du supérieur, 6 ont eu un contrat à durée indéterminée dès leur premier ou leur second emploi, soit directement, soit après une période d'essai de six mois, soit encore après un contrat de stage jeune de 6 mois éventuellement renouvelé une fois. Parmi les diplômés d'origine étrangère du supérieur, deux femmes (yougoslave et grecque) sur 12 personnes se trouvent dans ce cas de figure. Deux hommes (marocain et italien) sur 13 connaissent la même situation parmi les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur.

Nous observons par ailleurs une **différence dans les secteurs d'activité** occupés : les Belges sont employés dans le secteur public et les entreprises privées "cotées", c'est-à-dire où les conditions de travail sont les plus avantageuses (entreprises pharmaceutiques, assurances et réviseurs d'entreprises). Les personnes d'origine étrangère sont insérées dans le secteur social, de la santé et les services aux entreprises. Il y a lieu ici d'analyser cette répartition également du point de vue du genre afin de vérifier s'il n'y a pas un effet plus important qui se cumulerait à la nationalité d'origine. (Voir point suivant). Selon les témoignages des Belges d'origine insérés dans les "bons" secteurs, la présence des personnes d'origine étrangère est relativement faible voire inexistante. Cela montre "en creux" l'ethnostratification des emplois et une suspicion de discrimination qu'il y aurait lieu de vérifier. L'argument du niveau de qualification ne peut systématiquement expliquer cette absence. Pour le secteur pharmaceutique, par exemple, le nombre important d'étrangers formés dans les branches scientifiques (chimie, biologie, pharmacie etc.) rend l'argument de la pénurie de main-d'œuvre étrangère caduque¹⁶. Les travaux en France ont montré que les

¹⁶ Les chiffres du recensement sur la répartition de la population par niveau d'instruction et par régions, présentés dans les deux graphiques ci-dessous (nous n'avons retenu que les diplômes obtenus en Belgique), indiquent que le pourcentage des personnes étrangères sans diplôme est nettement plus

compétences existent bien mais qu'elles sont utilisées dans des sous-emplois tant par le secteur privé que public (voir supra).

6.2.1.3. L'influence du genre

Quels que soient la nationalité et le niveau de qualification, des effets de genre se manifestent sur les trajectoires d'insertion. La place prise par la famille dans l'histoire individuelle (problèmes familiaux) dans l'organisation du travail ou dans les perspectives de carrière pèsent davantage sur le parcours des femmes. La famille constitue une préoccupation majeure des femmes qui ont toutes évoqué leur souci de combiner vie familiale et vie privée et déterminé leur perspective professionnelle en tenant compte de l'aspect familial présent ou à venir. Dans le cas des personnes infra-qualifiées, le poids des tracasseries familiaux (divorce, séparation, maladie, garde des enfants etc.) prend une place démesurée, voire envahit la vie quotidienne des personnes au point même de devenir un obstacle majeur à la recherche d'emploi ou à toute possibilité de formation. Cinq personnes sur les 6 infra-qualifiées connaissent des difficultés familiales très lourdes qui les rendent objectivement indisponibles sur le marché du travail, les culpabilisent, et diffèrent leur insertion qui, dès lors, devient plus problématique encore. Sur cet aspect, les hommes comme les femmes connaissent les mêmes difficultés.

L'effet de segmentation sur base du genre apparaît chez les 27 personnes qui occupent actuellement un emploi. En effet, nous observons la présence des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité réputés "masculins ou féminins". Les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois dans les secteurs comme la santé, l'associatif, la banque, les services domestiques et l'industrie pharmaceutique. Les hommes sont

important que dans la population totale. Par ailleurs les diplômés universitaires sont proportionnellement moins nombreux dans la population étrangère que dans la population totale, et ce quelle que soit la Région. Toutefois, depuis le recensement, la part des diplômés du supérieur dans la population étrangère d'origine est également en augmentation. Dans l'étude sur la population étudiante en Communauté française (Droesbeke et al., 2001), les chercheurs constataient un accès plus grand à l'université des étudiants étrangers issus de l'immigration qu'ils sont parvenus à distinguer des "expatriés" en identifiant la provenance de leur diplôme d'enseignement secondaire. Il est impossible par ailleurs de distinguer les diplômés universitaires naturalisés issus de l'immigration du Maghreb et de Turquie, qui, par la naturalisation, cherchent précisément à se donner plus de chances d'insertion sur le marché de l'emploi. En ce qui concerne le nombre total de diplômés universitaires en Belgique francophone, entre 1995 et 2000, le nombre de diplômés de l'ULB a légèrement diminué (-4,7 %). Cette diminution a plus affecté les hommes (-7,6 %) que les femmes (-2 %); le nombre de femmes diplômées reste globalement supérieur au nombre d'hommes entre 1995 et 2000. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à obtenir un diplôme de second cycle que les hommes et leurs parts relatives dans les 3^e cycles et les doctorats (30,6 %) demeurent inférieures à celles des hommes (39,8 %). S'agissant des catégories de diplômes délivrés, on constate une augmentation du nombre de 2^e cycle (+2,6 %), de DES (+112 %), de DEA (+29 %) et de Doctorats (+11,4 %), ce qui semble confirmer la tendance à la prolongation des études observées dans d'autres recherches. En ce qui concerne des étrangers ressortissants de l'UE, la part des 2^{es} cycles s'est significativement accrue : +12,5 % pour les hommes et +7,4 % pour les femmes alors que pour les étrangers hors UE c'est la part des 3^{es} cycles (DES et DEA) qui augmente, surtout chez les hommes (+9,1 %). (Ouali, Veinstein, 2002).

plus présents dans les secteurs de la sécurité privée, du transport public, de l'industrie, des assurances et des télécommunications. La segmentation des emplois est aussi le résultat de la segmentation des formations en particulier dans l'enseignement secondaire et les graduats : travaux de bureau, habillement, aide familiale et sanitaire, étalage, secrétariat, infirmière, logopédie, Marketing, biologie, tourisme sont le fait des femmes. Mécanique, carrosserie, électricité, électronique, bâtiment, chimie, automation industrielle sont les formations d'hommes. Les études d'enseignants (régendat littéraire, instituteur primaire et maternel) sont poursuivies par des hommes.

6.2.2. Les stratégies d'insertion

Si le poids déterminant des effets de structure, comme l'origine sociale, sur le parcours scolaire et les trajectoires d'insertion a été largement démontré dans les travaux scientifiques (voir supra), les interviews montrent que les individus et les groupes (famille) sont aussi capables de définir des objectifs économiques et sociaux et de mettre en place, de manière plus ou moins consciente, des moyens leur permettant d'atteindre ces buts. Ainsi, de la même façon que l'origine sociale des familles peut peser négativement sur les itinéraires, l'ambition et l'espoir de mobilité sociale peut peser positivement et infléchir les destinées individuelles de tous ou de certains membres de la famille. Il s'agit évidemment d'un phénomène très complexe, dont nous avons pu observer quelques manifestations dans les 37 entretiens que nous livrons ici. Si bien que pour comprendre la différenciation des trajectoires professionnelles, il est important à la fois de prendre en compte les effets de systèmes (familial, scolaire et du marché du travail), et les dynamiques de groupes et individuelles transposées dans des stratégies visant à orienter sa destinée et à en contrarier ses effets.

6.2.2.1. Les études

Un des éléments de différenciation des itinéraires entre les personnes interviewées est la définition de projet d'études qui doivent mener à terme à une bonne insertion professionnelle. Ces stratégies mises en place se manifestent tant chez les personnes d'origine étrangère que chez les Belges, tant chez les femmes que les hommes. Toutefois dans notre échantillon, elles sont plus souvent présentes chez les Belges que chez les personnes d'origine étrangère, chez les diplômés que chez les infra ou les moyennement qualifiés.

Ces stratégies d'études sont mises en place généralement dans la famille, sans qu'elles soient nécessairement explicites. Ainsi, elles apparaissent à travers le choix des écoles, le choix de la filière d'études et le soutien voire l'encadrement apporté aux enfants pour leur réussite scolaire, mais aussi dans le choix du quartier de résidence. L'inscription d'emblée de la famille et des enfants dans un projet d'études à moyen ou long terme ou dans la continuité familiale (parents universitaires) constitue un élément essentiel des stratégies familiales et individuelles. Toutes les familles, pour la plupart ouvrières, des 18 personnes ayant atteint un niveau d'études supérieures et des 13

personnes ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur considéraient les études comme une étape évidente et nécessaire du parcours de leurs enfants.

6.2.2.2. L'emploi

D'une manière générale, on observe une différence de stratégie d'insertion selon le niveau de diplôme. La stratégie d'insertion des **infra et des moyennement qualifiés** se limite à un très court terme et se caractérise par une adaptation permanente des objectifs professionnels en fonction des opportunités d'emplois qui se présentent. Farid, Najia, Nora, Estelle et Pierre notamment rencontrent des difficultés à se situer tant du point de vue professionnel qu'individuel, et ils ont du mal à se projeter dans l'avenir. Ils ne formulent aucune stratégie d'insertion, et fonctionnent par à-coup et par circonstance, en réponse à des sollicitations externes d'institutions (ORBEM, ALE) ou des propositions de leur proche entourage. Ainsi, par exemple, Najia ne peut définir une stratégie d'insertion notamment en raison de son histoire personnelle tragique. Elle prend l'emploi qui se présente si elle est disponible psychologiquement. C'est principalement dans l'urgence et la détresse qu'elle assure les situations de travail. Après dix ans de chômage et de travail, elle aspire à une stabilité professionnelle et personnelle. Toutefois, elle ne parvient pas à "rentabiliser" les réseaux sociaux qu'elle côtoie dans ses emplois (Magistrats, Sénateur, responsables politiques etc.) pour l'aider obtenir un travail stable et de qualité, comme celui qu'elle a occupé au Conseil supérieur de la magistrature. Ces personnes se limitent à lui faire des promesses qui ne se concrétisent jamais.

En revanche, la stratégie des **diplômés du supérieur** est beaucoup plus construite et déjà installée par les parents dans la phase des études : la stratégie de Tahsin, Hadijé, Eléni, Myriam, Rizlaine, par exemple, s'inscrit dans une perspective de promotion sociale et professionnelle. Elle consiste dans la mise en place à la fois d'éléments potentiellement "facilitateurs" de l'insertion (la naturalisation par exemple¹⁷) et dans l'analyse et la meilleure conscience du fonctionnement de la société et du marché du travail, et par voie de conséquences des "risques" de la discrimination auxquels ils essaieront de faire face. Ainsi, par exemple, les exigences en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi seront davantage mises de côté par les personnes d'origine étrangère pour pouvoir d'abord mettre un pied dans l'emploi et tenter ensuite de l'intérieur de valoriser les compétences et la formation pour améliorer son emploi. De ce point de vue, les personnes d'origine belge maintiennent un niveau d'exigence plus élevé qui s'avère payant dans les 8 cas sur 9 rencontrés.

¹⁷ Signalons que mis à part trois étrangers d'origine européenne (1 Espagnol et 2 Italiens), tous les autres étrangers se sont naturalisés au cours de ces 11 dernières années. Elle s'inscrit aussi dans la stratégie d'insertion professionnelle car ce sont parfois les parents qui ont entrepris les démarches pour la naturalisation.

Connaissant également l'importance du critère de **l'expérience professionnelle**, l'objectif pour les personnes d'origine étrangère consiste à accumuler cette expérience de manière à la valoriser ensuite dans d'autres emplois, même si elle ne correspond pas nécessairement au niveau d'études de la personne. Ici, certains diplômés d'origine étrangère (Tahsin, Hadijé, Zineb, Souad) ont compris que la trajectoire de chômage est particulièrement défavorable à leur image et donc à l'insertion future sur le marché du travail. Par ailleurs, la diversité des expériences est interprétée de manière positive à la fois pour la valoriser dans les emplois futurs mais aussi en regard de l'accumulation de connaissances qu'elle apporte et qui peut être exploitée pour un projet, professionnel ou pas, plus personnel.

Un autre élément de la stratégie des personnes d'origine étrangère consiste, précisément, à éviter les obstacles du **stigmate**. Alors que les sous et les moyennement qualifiés sont davantage écrasés par la référence éventuelle de l'employeur à leur origine, les diplômés du supérieur préviennent, voire jouent de cette origine. Ainsi, la conscience d'une difficulté potentielle du fait de leur origine sociale et ethnique, les prépare à faire face à ce type d'obstacles. Tahsin par exemple a pu faire valoir son origine pour décrocher un emploi dans le secteur des télécommunications. Tahsin et Hadijé abordent eux-mêmes la question de leur origine ethnique dès qu'ils prononcent leur nom, et parfois même sur le ton de l'humour. Ceci leur donne un sentiment de "contrôle" de la situation plus "confortable" que la position d'être enjoint à répondre à l'interrogation ou l'insinuation de l'employeur sur leur origine ethnique.

Par ailleurs, les personnes d'origine étrangère, quel que soit le diplôme, partagent largement la conviction qu'ils doivent **en faire davantage** que leurs homologues Belges pour être appréciés et être crédibles auprès de l'employeur, du chef hiérarchique et de certains collègues. Dès lors, leur implication dans le travail est souvent décrite comme étant très engagée car ils sont plus susceptibles de remarques et de contrôles que les Belges. Plusieurs d'entre eux ont mentionné des exemples témoignant de cette réalité (Souad, Farid, Angelo, Najia, Rizlaine) et notamment du favoritisme qu'ils percevaient vis-à-vis de certains collègues Belges (voir infra).

Les stratégies d'insertion se caractérisent par l'usage plus ou moins important des **réseaux de relations familiales et sociales**. Pour les diplômés d'origine belge, nous avons pu constater le rôle essentiel de soutien de mobilisation des réseaux sociaux des parents majoritairement insérés professionnellement et qui ont "naturellement" eu recours à leurs relations qui se sont généralement avérées très profitables, parfois même sans qu'elles soient réellement sollicitées. Le cas d'Albert pour son emploi dans l'enseignement est emblématique puisque le responsable du pouvoir organisateur a traité son dossier et l'a engagé en priorité parce qu'il connaissait son père, sans que ce dernier le contacte.

De ce point de vue, la situation des personnes d'origine étrangère est plus défavorable dans la mesure où la plupart des parents sont hors du marché du travail (invalides, pré-pensionnés, retraités, chômeurs). Dès lors, ils sont plus isolés et livrés à eux-mêmes, pour trouver les relais nécessaires. C'est pourquoi, nombreux sont ceux qui évoquent l'usage de "pistons", qu'ils n'ont pas, pour pouvoir obtenir un emploi. Ils sont, dès lors, davantage dépendants du rôle des institutions publiques de placement et des organisations d'insertion professionnelle. Une recherche en France a montré le poids déterminant du réseau familial dans l'accès notamment à la fonction publique : alors qu'un tiers des pères et la moitié des mères des étudiants des Centres de préparation exercent une profession dans la fonction publique, aucun enfant d'immigrés n'a un père qui se trouve dans la fonction publique. Il existe quelques cas parmi ces jeunes dont les mères ne sont pas des immigrées (Peres, 2004)¹⁸.

L'attitude à l'égard de la **formation continue ou professionnelle** fait également partie des différentes stratégies. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, l'investissement dans la formation est considéré comme normal. Ils sont dès lors plus disposés à les entreprendre, voire à les financer sur leurs propres deniers que les infra et les peu qualifiés, pour qui la formation est synonyme de lourdeur de temps et est souvent jugée inopérante car elle n'aboutit pas à un emploi. L'attitude à travers l'apprentissage du néerlandais est de ce point de vue révélatrice : les infra et les moyennement qualifiés qui considèrent la langue comme un critère important de sélection et un obstacle insurmontable, n'entreprennent toutefois pas les formations nécessaires pour y remédier. On observe néanmoins, surtout chez les mères de famille d'origine marocaine de l'échantillon, la tendance de plus en plus fréquente à placer les enfants dans les écoles néerlandophones afin de prévenir cet obstacle dans l'avenir. Les infra ou les moyennement qualifiées profitent d'ailleurs de la scolarité de leurs enfants pour suivre des cours de néerlandais organisés par ces écoles qui conditionnent d'ailleurs les inscriptions au suivi d'un cours de langue par les parents. Les mères en sont d'ailleurs assez satisfaites car, probablement motivées par le suivi scolaire de leurs enfants, elles constatent des progrès importants dans la langue en quelques mois alors que la plupart d'entre elles ont suivi des années de cours de néerlandais à l'école.

En ce qui concerne les diplômés de l'enseignement supérieur, ils ont généralement prévu cet obstacle et ont donc investi dans des formations du jour, du soir, en entreprise ou à titre privé. Soulignons que dans le chef des employeurs face à la pléthore de candidats (surtout les infra qualifiés) à l'emploi, le critère de langue est un critère de sélection essentiel alors que dans la pénurie, il est considéré comme un élément favorable du curriculum mais pas nécessairement indispensable.

Enfin, concernant la stratégie de retour aux études pour éviter le chômage, on a observé qu'aucune des 37 personnes interviewées n'a connu ce type de parcours (en particulier des infra ou moyennement qualifiés) alors qu'en 1993, nous avons constaté

¹⁸ Ce constat est également valable pour la Belgique. Voir à ce sujet Ceulemans & al. (2004).

que le retour aux études¹⁹ des peu qualifiés (secondaire supérieur) constituait une stratégie différée d'insertion après une expérience prolongée du chômage.

6.2.2.3. Le chômage

Aucune des personnes d'origine belge interrogée n'a connu le chômage dans sa famille et même dans son entourage proche (cousins, amis). Cette expérience est même considérée comme inacceptable, "plutôt se déqualifier que de chômer", nous a rétorqué à plusieurs reprises, en particulier les diplômés de l'enseignement supérieur (Albert, Jeanne, Sylvie, Manuel, Guy, Daniel). Ici le chômage n'est pas une fatalité et il exige donc une réaction pour l'éviter.

Les infra-qualifiés adoptent une attitude plus attentiste, en particulier vis-à-vis des institutions publiques de placement, mais aussi de l'intérim ou de l'entourage. Ils vivent leur chômage comme une fatalité, car ils n'en voient pas l'issue, et ils attendent qu'on leur propose un emploi ou une formation. Ils ne comprennent plus à la fois les règles du marché du travail et le fonctionnement même de la société dans laquelle ils vivent car ils sont trop en marge de celle-ci. Leur monde est un monde de précarité, de maladie, de problèmes sociaux et d'insécurité.

Le chômage constitue pour nombre de femmes un certain mode de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée surtout lorsqu'elles sont seules ou que, mariées, elle souhaitent prendre une pause pour élargir la famille. Ainsi, plusieurs femmes, en particulier les moins qualifiées (Nora, Ann, Rizlaine, Najia, Estelle, Zahia, Nadia, Nuri), ont "profité" de leur temps de chômage pour avoir un enfant ou pour élever un enfant en bas âge afin d'éviter les rythmes effrénés de la vie professionnelle et les coûts financiers ou de santé importants que le gardiennage privé ou public entraîne sur le budget familial. Les femmes diplômées insérées dans l'emploi bénéficient du temps partiel ou pauses carrières pour se consacrer à leur famille. Il s'agit-là, en quelque sorte, d'une discrimination entre les femmes, consécutive à la qualité des emplois occupés sur le marché du travail. Mais aussi une discrimination par rapport aux hommes, du fait qu'elles assument encore pour la plupart les charges familiales, ce qui devrait avoir des répercussions probables sur leur carrière.

6.2.3. L'expérience de la discrimination

Au cours de l'enquête menée auprès des 37 personnes interviewées, il leur a été demandé indistinctement de relater leur expérience éventuelle de la discrimination. Nous postulons, en effet, que la discrimination n'est pas nécessairement "l'apanage" des étrangers ou des personnes d'origine étrangère, mais qu'en raison du sens donné à

¹⁹ Le retour aux études concernait 3,3% des garçons et 3,8% des filles. Il était plus fréquent chez les Belges et les ressortissants d'origine non européenne, en particulier les filles mais totalement inexistant chez les ressortissants d'origine turque.

celle-ci, des critères multiples qui la fondent (sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, origine sociale etc.) et de sa dimension subjective, elle est une expérience plus commune et plus répandue qu'on le croit. Il s'agit d'un phénomène sociologique probablement lié à l'avènement de la société de droit et de l'individu.

L'essai de caractérisation des formes et des conséquences de la discrimination que nous proposons ici repose essentiellement sur les récits et les perceptions des un-es et des autres. Il s'agit ici non pas d'une discrimination objective, établie sur base des pratiques observées de la part des employeurs ou des sociétés de recrutement, mais bien d'une représentation de la discrimination que les personnes élaborent au cours de leur vie quotidienne. Il s'agit dès lors d'un processus qui, à toutes les étapes de la vie, se nourrit des différentes expériences tant individuelles que collectives rencontrées par les membres soit de la famille (l'expérience des parents, frères et sœurs), soit du ou des groupes auxquels les personnes s'identifient (Italien, Turc, Noir, Africain, Arabe, Marocain, Musulman, Femme, Ouvrier, Francophone, etc.). Il ne s'agit donc pas de dire le vrai ou de juger du bien-fondé des expériences qui nous ont été livrées, mais de tirer, à partir de la similitude des récits et des faits relatés, mais aussi de l'impact physique, mental et émotionnel sur les personnes, la présomption de pratiques discriminatoires à leur égard, en particulier.

On connaît la difficulté de constater et de prouver la discrimination. Le développement de l'arsenal juridique et des dispositifs de vigilance (création de groupe, centre ou observatoire du racisme et de la discrimination) comme le récit dans les médias d'actes ou d'attitudes racistes, xénophobes ou discriminatoires ont rappelé leur caractère répréhensible et alerté en particulier les employeurs et les responsables de recrutement d'un risque d'ennuis judiciaires en cas de discrimination flagrante. La loi, on le sait, ne supprime pas le phénomène qu'elle tente de réguler car, à elle seule, elle ne peut modifier les mentalités. C'est pourquoi, malgré la loi, des employeurs continuent à discriminer les demandeurs d'emploi notamment sur base de la couleur ou d'origine étrangère. Le racisme et la discrimination persistent, mais ils deviennent plus insidieux et sournois car susceptibles de représailles et de condamnation.

En 1991 et en 1993, nous avons demandé aux jeunes étrangers et d'origine étrangère qui allaient ou s'étaient déjà présentés sur le marché du travail, s'ils seraient ou avaient été victimes de la discrimination à l'embauche. La majorité estimait que l'accès à l'emploi était une expérience difficile commune à tous les jeunes, mais des nuances apparaissait selon les groupes de nationalité et le sexe : *"Majoritairement, les jeunes pensent qu'il s'agit d'une même expérience pour tous. Cependant les jeunes étrangers non-CEE considèrent, plus que les autres jeunes, que la nationalité d'origine rend plus difficile l'accès à l'emploi. Ce sentiment est beaucoup plus prononcé parmi les jeunes de nationalité étrangère que parmi ceux qui ont acquis la nationalité belge. 30% des jeunes étrangers non-CEE pensent qu'un emploi leur a été refusé parce qu'ils sont étrangers. Ce sentiment est plus fréquent chez les garçons que chez les filles. Pour les jeunes Belges, c'est l'âge qui est considéré comme un critère important de discrimination. Les jeunes garçons belges, comme les étrangers naturalisés,*

considèrent également le service militaire comme discriminant, qui depuis lors n'est plus une obligation. Par contre, la discrimination que subiraient les filles lors de l'embauche n'est pratiquement pas relevée, même par les intéressées. Elles citent cependant plus souvent que les garçons le fait d'être jeunes comme facteur de discrimination."

6.2.3.1. Absence et déni de discrimination

En 2004, dans notre échantillon de 37 personnes, 19 affirment n'avoir jamais rencontré la discrimination sur le marché de l'emploi : il s'agit de 13 personnes étrangères ou d'origine étrangère, et de 6 personnes d'origine belge qui ont un niveau de qualification inférieur (1), moyen (4) et supérieur (14). Ainsi, par exemple, Dominique, métis d'origine congolaise, est parmi ceux qui affirment n'avoir jamais été discriminé, mais il constate qu'aujourd'hui la cible principale de la discrimination sont les Marocains, qui la subissent dans tous les aspects de la vie quotidienne : école, travail, sorties en boîte, logement, relations de voisinage, transports publics etc. Dominique assure même que son origine congolaise a joué favorablement dans la société de télécommunication car il est le premier homme de couleur à y travailler.

Du point de vue des conditions de travail (salaire, avantage, horaire), les diplômés ont plus souvent le sentiment d'être traité de manière égale, même s'ils constatent parfois des situations de "favoritisme" dans les relations de travail qui peuvent se traduire par une charge de travail moindre. En réalité, il est difficile de comparer les situations entre les personnes, mis à part le secteur public où les barèmes sont en principe fixés. Dans le secteur privé les conditions de salaire, voire les horaires font partie de la négociation du contrat. De ce point de vue, on observe que les personnes d'origine étrangère se positionnent moins en négociateur de leurs conditions de travail que les Belges.

Le défaut de situations avérées de discrimination ne signifie pas nécessairement l'absence de discriminations. Les réponses données à nos questions témoignent d'une représentation du phénomène qui varie selon les individus et la manière dont les personnes ont analysé et intégré, de manière consciente ou inconsciente, cette expérience. Il est en effet possible que des personnes aient parfaitement intégré la discrimination à leur condition d'enfant d'immigré et qu'elle puisse dès lors apparaître comme consubstantielle de leur expérience sociale et professionnelle. Hadijé, Tahsin, Dominique ou Fadila, par exemple, ont parfaitement conscience de sa matérialité, mais ils ne la mentionnent pas pour eux-mêmes, si ce n'est de manière indirecte.

Enfin, on peut également supposer l'existence d'un déni de la discrimination comme mécanisme de défense individuel. Parmi les personnes ayant déclaré ne pas avoir été victime de discrimination, quelques-unes (Tahsin, Hadijé, Giovanni, Fadila, Zineb) ont été déstabilisées par la question et ont finalement admis ne pas en être certaines. En revanche toutes les autres présentaient un témoignage assuré et catégorique sur l'absence de discrimination.

6.2.3.2. Le vécu de la discrimination

En revanche, 18 personnes sur les 37 témoignent d'une expérience ou d'un sentiment de discrimination à l'embauche ou dans l'emploi : il s'agit de 14 personnes étrangères ou d'origine étrangère et 4 Belges. Selon les cas, elle se fonde sur divers critères distincts ou cumulés : la couleur (Touré), l'origine ethnique (Nora, Farid, Mehmet, Rachid, Khalid, Ali, Souad, Rizlaine, Zahia, Angelo), le diplôme (Jamal, Rizlaine), l'origine sociale (Najia, Angelo), le sexe (Jeanne, Farid, Lorenzo), l'âge (Sylvie, Ann, Nora), l'apparence physique (Esteban), la langue et l'expérience (Pierre, Estelle, Farid, Mehmet, Khalid, Ali, Rizlaine). Ils sont 5 infra-qualifiés, 8 moyennement qualifiés et 5 diplômés du supérieur. Parmi ces 18 situations de discrimination, 13 concernent une discrimination à l'embauche et 3 une discrimination dans l'emploi associées à des attitudes de harcèlement moral de la part du chef hiérarchique (2) ou des collègues (1), attitudes d'ailleurs qualifiées de raciste.

Il apparaît dans les témoignages que l'expérience de la discrimination est plus fortement ressentie lorsque la personne ne dispose pas des meilleurs atouts pour trouver un emploi (diplôme, savoir, compétences...) : pour les infra-qualifiés les attentes en termes d'insertion et de reconnaissance sociale et professionnelle sont d'autant plus importantes que leur niveau de qualification est faible, et leur capacité de rationalisation de l'échec de l'insertion est moins grande. Elle se traduit souvent, au contraire, par une perte de repères et une incompréhension plus grande des règles du marché du travail.

- *La discrimination à l'embauche*

Touré a connu la discrimination à l'école de la part de certains enseignants. Mais dès le début de sa carrière professionnelle, il est victime de la discrimination à l'embauche du fait de sa couleur de peau. En effet, elle s'est régulièrement manifestée, par exemple, par des contacts téléphoniques positifs d'abord, mais une fois devant le recruteur, le poste n'est plus vacant. C'est arrivé dans une société de fabrication de conteneurs où il était le premier candidat envoyé par le VDAB. Au moment où il se présente, on lui rétorque que la place vient d'être attribuée à une autre personne et qu'on le tiendrait au courant pour un autre poste éventuel. Pour la société de *fast food* également, il participe à une journée d'information organisée au VDAB pour l'ouverture d'un nouveau magasin à Anvers. Après l'entretien, sa candidature est retenue, mais la veille de l'ouverture, on lui téléphone pour lui dire que l'équipe est complète mais qu'il reste sur la liste de réserve.

Rachid a été confronté à un refus d'emploi d'électricien par une société d'intérim, sous prétexte qu'il venait d'être attribué juste avant son arrivée. Mais le lendemain la même annonce était à nouveau affichée. Il estime qu'il faut ignorer ce type d'attitudes et il rationalise en tirant un bénéfice de la situation : il préfère en effet ne pas travailler chez un patron qui d'emblée ne veut pas de lui car c'est un stress important en moins.

Rizlaine est un cas unique de discrimination à l'embauche en raison de son foulard et de son nom. Si ses compétences sont appréciées lors des contacts téléphoniques avec les écoles, crèches, hôpitaux et société d'intérim, elle observe à plusieurs reprises un changement net d'attitude dès la première rencontre où elle porte son voile, qui se traduit par un "on vous recontactera plus tard" mais reste sans suite.

Au début de sa carrière professionnelle, une société d'intérim recrute des personnes pour vendre des contrats d'assurance par téléphone. Elle parle bien le Français et semble avoir les compétences requises. La responsable de la société d'intérim lui signale que son engagement est non seulement conditionné au retrait du foulard mais aussi au changement de son prénom : elle ne doit pas s'appeler Rizlaine mais Valérie. Ce que refuse catégoriquement Rizlaine qui était prête à retirer son voile mais certainement pas à changer son identité.

Mehmet ne comprenant pas pourquoi malgré tous les efforts consentis pour s'intégrer dans la société (études, naturalisation, accepter un travail très dur et peu valorisant) il n'a toujours pas d'emploi. Sans donner d'éléments probants attestant la discrimination mais à partir de sa situation prolongée dans le chômage (9 ans sur 11), il en déduit que les employeurs ne veulent pas de lui : les multiples candidatures spontanées sans réponses et ses échecs successifs aux examens lui renvoient une image de lui peu satisfaisante. Il se demande en outre pourquoi à la société de transport urbain, il était un bon élément pour être steward dans un contrat précaire et à durée déterminée "Rosetta" et à la fin de celui-ci, il n'était tout à coup plus "valable" pour un emploi "normal" de chauffeur de bus ou de tram. Pour Mehmet enfin, la discrimination tient aussi au manque de réseaux sociaux et de "pistons" indispensables aujourd'hui pour avoir un emploi.

Angelo a connu l'expérience de la discrimination à l'embauche sur base de sa nationalité : à plusieurs reprises en début de carrière, on lui a signifié que pour obtenir un emploi il devait être Belge, c'est pourquoi d'ailleurs, il s'est fait naturaliser, mais cela n'a en rien modifié sa situation. Technicien en électronique, Angelo n'a jamais pratiqué son métier et les patrons qui engageaient les diplômés dès l'école (Arts et Métiers) ne lui ont jamais proposé un seul emploi. Les emplois des diplômés de cette formation prestigieuse à l'époque étaient réservés "aux fils de Belges et de bourgeois".

Le parcours professionnel d'Angelo est parsemé d'épisodes où la discrimination est patente : il explique ainsi que l'argument linguistique ou le fait d'être Flamand a souvent été un critère de sélection, y compris pour les Belges francophones, et qu'au cours de sa trajectoire de ces cinq dernières années, il perçoit une stratégie manifeste de "flamandisation" des emplois à Bruxelles. Car il ne suffit pas de parler le Néerlandais, dit-il, mais il faut le parler comme un Flamand, "autrement dit, il faut être Flamand, et ça c'est impossible de le devenir".

La connaissance des langues et en particulier du Néerlandais est un critère de sélection ou de discrimination, plus souvent mentionné par les personnes infra-qualifiées ou moyennement qualifiées. Elle joue surtout dans le cas de pléthore que de pénurie de main-d'œuvre lorsqu'elle ne constitue pas une condition objective de l'exercice de l'emploi.

Farid affirme avoir connu la discrimination ces 13 dernières années, mais il s'agit davantage d'un sentiment de racisme et de discrimination diffus qui envahit toutes les sphères de la vie privée. Il est choqué et inquiet par le racisme quotidien que sa famille et lui rencontrent depuis les attentats du 11 septembre 2001. Par ailleurs, Farid a le sentiment que la discrimination est une expérience essentiellement masculine. Il est persuadé que les employeurs privilégient l'insertion des filles d'origine marocaine car elles paraissent et elles sont (reconnait-il) plus adaptables, jolies et polies alors les garçons plus indisciplinés et plus influençables. Nora et Ali n'évoquent pas une situation de discrimination en particulier, mais parlent également d'un racisme diffus très insécurisant dont la discrimination à l'embauche n'est qu'une des formes. Ali en a souffert et n'a ainsi jamais pu exercer son métier de carrossier alors qu'il avait de grandes ambitions professionnelles, comme celle d'ouvrir son propre garage.

Jamal et Rizlaine estiment, de façon opposée, que le facteur discriminant à l'accès à l'embauche se fonde sur le diplôme. Alors que Jamal considère l'absence de qualifications comme le frein essentiel d'accès à l'emploi, Rizlaine affirme, au contraire, que plus les diplômes sont élevés plus la discrimination est manifeste. Elle se base sur sa propre expérience de graduée en logopédie et celle de ses sœurs universitaires à la situation de ses frères techniciens de niveau secondaire supérieur qui n'ont pas rencontré d'obstacles à l'insertion. Le message sous-jacent qu'elle perçoit est l'injonction faite aux immigrés et à leurs enfants de rester dans une position inférieure sur le marché du travail où "chacun doit rester à sa place", c'est-à-dire rester ouvrier.

Sylvie, Ann et Nora évoquent la discrimination du fait de l'âge. Sylvie l'a expérimentée dans le cadre de son droit au chômage à la fin de ses études : étant âgée de plus de 26 ans, son stage d'attente était, selon la réglementation, prolongé de plusieurs mois. Quant à Ann, elle est persuadée que ses 33 ans constituent un véritable handicap en particulier dans le secteur du tourisme où le fait d'être jeune est un critère important. Son âge limite dès lors fortement ses chances d'insertion dans l'emploi. Nora a été refusée comme assistante maternelle dans les écoles où elle postulait en raison de ses 35 ans et de son manque d'expérience.

Esteban s'est plaint de la discrimination qu'il a rencontrée à l'école en raison de son physique, en particulier de son nez imposant qui lui a valu de nombreuses réactions de moquerie, y compris dans l'emploi. Mais il ne s'agit pas ici d'une véritable discrimination à l'embauche mais une stigmatisation sur base de son physique.

L'absence d'expérience professionnelle à faire valoir sur le marché du travail auprès d'un employeur et donc la durée du chômage constitue un critère de sélection voire de discrimination, que nombre de personnes interviewées ont mentionné. Ali a été le témoin, dans une société de transport urbain, d'un refus d'embauche d'une personne d'origine marocaine sur base de la durée du chômage de deux ans estimée beaucoup trop longue.

Sur base du sexe, Lorenzo a connu la discrimination : en tant qu'instituteur dans le maternel, il a été confronté au refus d'embauche de la part de certaines communes au moment de l'affaire Dutroux. On lui faisait comprendre que les hommes étaient source de problèmes avec les petits-enfants, ce qu'il a trouvé cela particulièrement blessant. Il souhaitait remplacer un instituteur en partance pour la pension dans une classe où il avait accompli son stage, mais cela lui a été refusé par la crainte que les hommes suscitaient à l'époque. Lorenzo n'a aucune trace écrite ou preuve tangible de ces attitudes, elles se fondent sur des confidences, suspicions et bruits de couloir qui lui sont revenus.

- *La discrimination dans l'emploi*

Le confinement des personnes d'origine étrangère dans certains segments du marché de l'emploi, ce qu'on appelle "l'ethnostratification" peut être ressenti comme une forme de discrimination : en effet, ici paradoxalement, l'origine ethnique est considérée comme un critère favorable à l'embauche car elle préjuge d'une connaissance de la langue et les référents identitaires de ces populations, qui sont précisément les qualités recherchées pour les emplois proposés. Il se fait que ces emplois sont essentiellement des contrats à durée déterminée, dans des postes et des fonctions floues peu valorisées, par exemple, développés dans le cadre du développement des politiques urbaines²⁰ qui visent notamment le contrôle des populations d'origine étrangère dans les quartiers "chauds où les Belges ne veulent pas aller". C'est le cas de Jamal, Rizlaine et Mehmet qui ont été engagés dans le cadre des contrats de sécurité. Nadia, Fadila et Nora ont été recrutées dans l'enseignement ou dans une crèche pour pouvoir communiquer avec le public majoritairement d'origine marocaine et berbère.

Zahia ne se sentait pas la bien venue dans l'équipe de soins à domicile où elle assurait l'accueil dans le cadre du premier contrat de longue durée qu'elle obtient après 8 ans de galère et d'alternance entre des périodes d'intérim et de chômage. Elle subit le harcèlement de certaines de ses collègues qui critiquent en permanence son travail, la disqualifient et finalement se lamentent auprès de la chef. Cette dernière la convoque pour lui signaler les nombreuses plaintes contre elle de collègues. Les plus anciennes qui sont en bons termes avec elle lui signalent qu'elle n'est pas la première Marocaine à

²⁰ Les années 1990 ont vu la création de nombreux emplois dans ce secteur notamment à Bruxelles, soit dans le cadre de la médiation sociale ou scolaire, soit dans le cadre du travail et d'animation de rue. C'est souvent dans ces contrats que nombre de jeunes ont pu accéder à leur première expérience professionnelle. Ce phénomène a également été observé en France.

avoir subi ce traitement de la part des aides familiales et ménagères puisque 4 Marocaines avant elle ont connu le même sort. Zahia, en plus d'être d'origine marocaine, a le défaut d'être jeune, parmi les plus qualifiées (6P travaux de bureau) dans la maison et populaire auprès des clients, ce qui semblait particulièrement insupportable aux yeux de ses collègues qui la perçoivent comme un risque majeur de leur déclassement professionnel. Après quelques mois de ce régime de dénigrement de son travail, elle finira par douter d'elle-même et partir d'un emploi qu'elle appréciait tout particulièrement, notamment du point de vue du contact avec le public.

Dans le secteur privé, Souad a été confrontée au problème du traitement inégal en termes de contrat de travail en particulier à une stabilisation qui se faisait attendre et à l'exigence de passer les épreuves à chaque renouvellement de son contrat à durée déterminée (à 4 reprises). Puis, elle est confrontée à la rédaction d'un rapport d'évaluation négatif de son chef à la surveillance et au contrôle zélé de son travail. Si des remarques directes sur ses origines n'ont jamais été formulées, en revanche sur sa pratique religieuse elle a été confrontée à des remarques anodines et répétitives. Le dénigrement du travail d'une collègue de même origine qu'elle, est interprété comme le dénigrement de sa propre personne.

Khalid est diplômé en automation industrielle et il a d'abord été confronté à la discrimination à l'embauche durant deux années après ses études. Puis il a trouvé un poste dans une entreprise de gestion du froid, il est confronté à un chef qui ne supportait pas travailler avec les étrangers. Cela va se traduire par un contrôle et une surveillance accrue de son travail et de ses mouvements, la rétention de l'information ou pire encore la diffusion d'information fausse qui peut le mener à une erreur grave qui le conduira au licenciement pour faute grave. Le stress important résultant de la peur permanente de commettre une erreur a conduit Khalid à quitter cet emploi après 10 ans de service et à postuler comme enseignant dans l'enseignement professionnel où l'emploi est plus précaire et moins bien payé. Par ailleurs, dans le cadre de sa mission dans l'entreprise, Khalid a aussi été l'objet de discriminations de la part de clients qui refusaient que des Marocains soient envoyés sur le chantier.

Jeanne évoque les processus de discrimination dans l'emploi des femmes qui sont bloquées dans les promotions notamment en raison des responsabilités familiales qu'elles prennent encore majoritairement en charge. Dès lors, le travail à temps partiel (4/5 temps par exemple pour avoir le mercredi avec les enfants) et l'absence de disponibilité le soir voir le week-end apparaissent comme des freins à leur promotion dans la carrière.

6.2.4. Les conséquences de la discrimination

Les expériences de la discrimination et du chômage produisent toujours des effets dévastateurs sur les individus et leur famille, en particulier si elles se prolongent dans le temps et si les personnes ne disposent pas de structures de soutien financier ou

moral suffisants pour les aider à surmonter ces épreuves. Ces effets se manifestent aussi bien à travers le stress très important, les tensions familiales, la perte de confiance en soi, l'altération des repères sociaux, le découragement, la démotivation, la dépression, la violence contre soi et un sentiment diffus d'insécurité. Ces états entraînent des conséquences individuelles et collectives élevées pour notre société, dont le montant économique devrait pouvoir être évalué afin de prendre toute la mesure des coûts cachés du chômage et de la discrimination.

6.2.4.1. Le stress

Toutes les personnes victimes de discrimination évoquent le stress important que cela occasionne soit à travers l'expérience du chômage, soit dans les relations même de travail. Les problèmes de santé physique ou mentale résultants de ce stress mentionnés sont : nervosité, insomnie, eczéma, problèmes digestifs, migraines importantes etc.

6.2.4.2. Perte de confiance en soi

L'impossibilité d'insertion dans l'emploi et d'exercer son savoir et ses compétences entraîne non seulement une frustration mais aussi une perte de confiance en soi, un sentiment d'inutilité et de gâchis au regard de l'investissement effectué dans les études. Les refus d'emploi et les échecs successifs aux examens sont vécus de façon beaucoup plus douloureuse lorsque les personnes sont moins qualifiées; en effet, ils le ressentent comme un rejet total de leur personne et non comme une mauvaise expérience "ordinaire". Cela entraîne une dévalorisation non seulement du passé, des formations, mais aussi de l'être même.

6.2.4.3. Le déclassement professionnel

Mehmet, par exemple, ne se sent plus utile à la société. Il développe un sentiment d'insécurité, de rejet, voire de racisme à l'égard des étrangers clandestins qui viennent le concurrencer sur le marché du travail. Ceux-ci pratiquent une concurrence déloyale qui contribue à son déclassement professionnel et social. Il cultive dès lors une rancœur tenace à l'encontre des étrangers de l'Est et il réclame dès lors du gouvernement qu'il accorde une priorité dans l'emploi aux enfants d'immigrés nés en Belgique. Najia aussi peste contre les étrangers clandestins ou fraîchement débarqués dans le cadre du regroupement familial, qui la concurrencent sur le marché du travail. Najia et Mehmet se sentent ainsi abandonnés des pouvoirs publics. On retrouve aussi cette même peur du déclassement social, chez les Belges les moins qualifiés qui se sentent fragilisés par les jeunes d'origine étrangère plus qualifiés.

Le déclassement professionnel se mesure aussi par l'obsolescence des qualifications, illustré par les cas de Mehmet, Rizlaine et Ann qui n'ont jamais exercé un emploi en rapport avec leur qualification : diplômés de 6^e technique chimie, en graduat en logopédie ou en tourisme, ils se sentent totalement dépassés par l'évolution de leur

profession et ne parviennent plus à se situer sur le marché du travail. Leur qualification est désuète, ce qui les contraint à se réorienter vers d'autres horizons qui ne sont pas évidents. Le déclassement professionnel se manifeste aussi chez Rizlaine à travers la hiérarchisation des statuts et des fonctions des éducateurs exerçant dans l'école où elle a pu travailler 24 mois. Les statuts "fourre-tout" supposent désormais la polyvalence et la flexibilité permanentes.

6.2.4.4. Déclassement social

On a constaté que réussir dans les études constitue un critère important du sentiment de réussite sociale et de valorisation dans le groupe d'origine. On l'a vu pour Tahsin et Hadijé, cette réussite se répercute sur toute la famille qui devient un modèle de référence pour les autres familles du quartier. Mais si cet investissement scolaire ne se traduit pas par une insertion professionnelle positive, elle entraîne une frustration, voire une perte de crédibilité à l'égard des pairs, qui finissent par voir les études comme un investissement inutile. Il apparaît ainsi que la situation sociale des familles et des jeunes est en perpétuel équilibre instable et précaire. Les avancées positives en termes de réussites scolaires, en particulier vis-à-vis de son groupe social d'origine, peuvent s'annuler face à l'expérience du chômage ou de la déqualification professionnelle. L'hiatus entre la réussite scolaire et l'échec de l'insertion professionnelle est vécue de manière très douloureuse dans le cas notamment de Mehmet, d'autant que le groupe d'origine associe cet échec à une virilité amoindrie.

Par ailleurs, ce vécu s'avèrera incommode au sein même de la famille d'origine; les trajectoires individuelles différentes des frères et sœurs, et la réussite des uns occasionnant parfois des tensions en raison de l'existence ou de la stimulation parentale d'une concurrence entre les enfants. En outre, le niveau de vie parfois très dissemblable accentue le sentiment d'échec de ceux qui sont les moins bien insérés sur le marché du travail.

6.2.4.5. La stigmatisation

La stigmatisation se caractérise par un double processus de différenciation et de dévalorisation. Elle porte sur des qualités de la personne, en l'occurrence sur la nationalité ou l'origine ethnique et/ou l'appartenance religieuse. Tous les propos qui consistent à faire mention de la nationalité, du nom ou la pratique religieuse pour les Turcs et les Marocains (pas nécessairement de manière directe, mais, par exemple, en faisant référence aux événements de l'actualité pour les Musulmans : la pratique du ramadan, la guerre en Irak, le terrorisme etc.), placent de manière systématique ces personnes dans une position où ils doivent se justifier. Il s'agit de rassurer l'employeur ou les collègues qu'ils ne sont pas des terroristes dangereux auxquels ils sont rapidement assimilés.

Ces exigences peuvent entraîner une dévalorisation de soi et un fort sentiment d'impuissance variable selon le niveau de formation et la capacité de chacun de se défendre.

6.2.4.6. Perte de repères dans la société

Alors que les jeunes d'origine étrangère estiment avoir accomplis des efforts pour "s'intégrer" dans la société, l'absence d'insertion professionnelle entraîne une perte de repère et une difficulté à se situer. Elle s'exprime notamment par les doutes formulés à l'égard de la société soupçonnée de visées assimilationnistes plutôt que de chercher à les intégrer. L'assimilation est inacceptable car il apparaît que leur conformation aux exigences du marché et de la société (formations, naturalisation etc.) s'avère inefficace. Ceci les conduit au doute généralisé tant de l'efficacité des institutions (comme l'école ou les offices de placement et de formation) que de la probité des acteurs (partis politiques, syndicats, associations etc.) agissant selon une logique inégalitaire (piston, favoritisme, racisme, discrimination). Cette expérience et cette vision du monde semblent être partagées par les Belges et les personnes d'origine étrangère les plus exclues (infra-qualifiés au chômage), et peuvent entraîner une radicalisation des identités et des positions de repli sur soi. Toutefois, le repli identitaire ou le recentrage sur la famille ou le groupe d'origine ne devraient pas être assimilés à un repli communautaire (en particulier pour les personnes d'origine étrangère de confession musulmane) car, dans ces cas, la famille ou le groupe constituent les seuls lieux stables et sécurisants face à une société d'exclusion et de rejet.

6.2.4.7. Problèmes identitaires

La demande des employeurs de changer de nationalité et/ou de nom, l'expérience de ne jamais correspondre, ni jamais satisfaire aux critères exigés du marché, produisent non seulement une forte frustration, mais, à terme, des perturbations identitaires, voire un processus grave de dépersonnalisation.

6.2.4.8. Découragement, impuissance, démotivation

Tous ceux qui connaissent l'expérience du chômage de longue durée sont confrontés à ce sentiment de découragement et d'impuissance. Il fait naître le doute de soi et, dans les cas aigus, le repli sur soi. La plupart des jeunes en difficulté d'insertion ont signalé ces états qui peuvent évoluer vers des situations plus sérieuses de dépression, de détresse ou de violence retournée contre soi, contre les membres de la famille ou contre la société (Farid). La conscience de reporter la colère et la frustration sur la famille place souvent ces individus dans une souffrance et une situation inextricable en raison du sentiment de culpabilité qui s'ajoute au stress réel enduré.

6.2.5. Le rôle des recruteurs

Les attitudes des employeurs et des sociétés d'intérim ont été à plusieurs reprises mentionnées dans les interviews comme producteur de discrimination. Elles nous amène à nous interroger sur le rôle de l'ORBEM et des partenaires sociaux sur le contrôle du respect des normes en matières de politiques publiques d'insertion et de lutte contre la discrimination.

6.2.5.1. Le rôle des employeurs

Au-delà des pratiques déjà évoquées au point 6, les témoignages des personnes qui ont occupé divers emplois depuis 11 ans, nous ont révélé certains usages des employeurs ou des chefs hiérarchiques à l'égard des chercheurs d'emploi d'origine étrangère.

- *Le piège des aides à l'emploi*

Le recours systématique aux contrats précaires est souvent mentionné, alors que les situations où l'employeur prévoyait le recrutement d'une personne, parfois pour un contrat stable. Plusieurs chercheurs d'emplois régulièrement ont été confrontés à la demande des employeurs de correspondre aux critères permettant le bénéfice des aides à l'emploi. Ces chômeurs ont finalement pris l'habitude d'intégrer dans leur CV l'information leur donnant accès à des primes ou contrats aidés par la Région (Rosetta, stage des jeunes, PEP, PTP etc.). Dans les conclusions du rapport de la recherche en 1993, nous formulions pourtant la plus grande réserve quant, notamment, aux mesures d'aide à l'embauche en raison des effets d'aubaine et de concurrence entre les travailleurs qu'elle produisent : *"Pour lutter contre cette discrimination spécifique, les campagnes de primes à l'embauche (mesure fédérale) ne s'avèrent pas des plus efficaces. Elles réduisent l'embauche au seul avantage financier et, en période de récession aiguë, elle exacerbe les concurrences et les ressentiments entre jeunes belges et étrangers."*

Par ailleurs, le plan Rosetta piège les jeunes dans un statut qui les empêche parfois de saisir d'autres opportunités d'emplois, comme dans le cas de Mehmet qui n'a pas pu postuler à d'autres emplois de chauffeur : la société de transport exigeait qu'il termine son contrat pour pouvoir empocher la prime qui revenait à l'employeur.

- *Le chantage à l'emploi*

Les contrats à durée déterminée conduisent nombre d'employeurs à exercer une pression sur les travailleurs en faisant miroiter leur engagement possible dans un contrat de longue durée. Les jeunes s'investissent à fond et donnent le meilleur d'eux-mêmes dans l'espoir d'obtenir ce contrat. Ils acceptent, par exemple, des heures supplémentaires non payées et/ou assument des fonctions, voire des responsabilités au-dessous de celles qu'ils sont censés assumer, et qui ne leur donnent pas droit à une contrepartie financière (Angelo, Nora, Rizlaine, Mehmet, Naïma, Zineb). Ils perçoivent

dès lors leur condition précaire et instable comme une fatalité, et, dans un contexte de carence d'emplois, ils utilisent l'expression : "je ne dois pas trop me plaindre".

- *'Vassalisation' des relations de travail*

Nous avons été frappées par l'attitude de certains patrons, chefs hiérarchiques ou collègues à l'égard des femmes d'origine étrangère. Nora, Rizlaine et Souad ont décrit les relations de travail autoritaires voire de mépris à travers lesquelles ces personnes exigent dévouement et gratitude, ou réclament l'accomplissement de tâches qui ne leur sont pas officiellement attribuées sans en avoir, par ailleurs, une quelconque forme de reconnaissance morale ou financière. De manière implicite, ces femmes perçoivent ces attitudes comme étant une exigence spécifique à leur égard, comme si elles devaient être redevables de leur emploi fort probablement en raison de leur origine étrangère voire aussi de leur sexe.

6.2.5.2. La discrimination par délégation

Une des manières dont la discrimination s'exerce aujourd'hui sur le marché du travail est la réalisation du "sale" boulot par les sociétés d'intérim. Ce n'est donc plus le fait direct de l'employeur, mais de la société qui accepte, pour obtenir le marché, de répondre aux desiderata de l'employeur, dont certains critères de sélection illégaux (bleu, blanc, belge). La société d'intérim se fait le porte-parole et agit en totale violation de la loi puisque la discrimination est interdite, y compris pour elle. Ainsi, malgré la convention collective du secteur de l'intérim contre la discrimination, la pratique montre que la discrimination se poursuit sous la pression des employeurs. Nous nous interrogeons ici sur la manière dont cette convention collective est mise en pratique, sur son efficacité et sur le rôle des partenaires sociaux pour l'évaluer, la faire respecter et agir pour combattre fermement ces pratiques dans le secteur de l'intérim.

6.2.5.3. L'abus des contrats précaires

On l'a vu dans de nombreux cas, l'insertion s'opère essentiellement par des contrats à durée déterminée, souvent obtenus par les sociétés d'intérim ou l'ORBEM. Les sociétés usent et abusent des contrats d'intérim et promettent un contrat à durée indéterminée qui en général ne vient pas. La loi sur les contrats de travail est clairement violée et une pression maximale est exercée sur les jeunes pour qu'ils fournissent le meilleur d'eux-mêmes jusqu'au bout du contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, plusieurs personnes ont été confrontées à l'usage abusif de ces contrats précaires ou d'intérim, la règle voulant, par exemple, qu'un contrat d'intérim ne puisse pas être renouvelé plus de deux fois. Or Naïma et Zineb ont eu jusqu'à 4 contrats d'intérim successifs dans plusieurs des institutions de la Commission européenne, l'instabilité devenant la règle et les contrats stables, l'exception. Pour tenter de

"contrôler" cette instabilité Zineb pose certaines conditions en établissant les lieux géographiques ou les entreprises où elle refuse de travailler.

Aucun des jeunes n'a mentionné une quelconque action auprès des organisations syndicales ni de réactions de leur part. Dès lors, nous nous interrogeons sur ce que les organisations syndicales et l'inspection du travail connaissent de ces situations et quelles stratégies d'action elles développent pour les combattre.

7. VOLET 4 : L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX ET LES OPÉRATEURS DE L'INSERTION

En 1990, les premiers dispositifs d'insertion ont été créés à Bruxelles, sous l'égide de la Délégation interministérielle à l'insertion socioprofessionnelle (remplacée ensuite par la Délégation interministérielle aux solidarités urbaines). Les Missions locales, les divers acteurs d'insertion et les premiers programmes d'insertion voyaient le jour et avaient à cette époque un caractère provisoire. Ils ont été décrits et analysés dans un rapport de recherche (Ouali & Réa, 1992) qui comprenait également l'examen détaillé de l'évolution de l'emploi de la région entre 1984 et 1990. Une des limites de l'étude, qui avait été relevée en 1992, était la difficulté de procéder à une évaluation d'une politique beaucoup trop récente; une évaluation objective nécessitant un recul d'au moins 5 années de mise en pratique. Aujourd'hui, les conditions sont réunies pour faire cette évaluation dans la mesure où, d'une part, ces dispositifs ont été, soit consolidés, soit redéfinis depuis plusieurs années, et d'autre part, les opérateurs d'insertion ont fourni les premières évaluations de cette politique. Par ailleurs, la politique de l'emploi bruxelloise s'est fortement préoccupée ces dernières années de la discrimination à l'embauche des personnes d'origine étrangère et a pris différentes mesures pour la combattre. C'est pourquoi nous avons rencontré les partenaires sociaux, les institutions de placement et de formation et les organismes d'emplois intérimaires en les invitant à exposer leur vision des choses en matière de discrimination à l'embauche et en ce qui concerne les moyens à mettre en œuvre pour la combattre.

Les entretiens avec une quinzaine de responsables des organisations concernées ont eu lieu en avril, mai, juin et octobre 2004. Les personnes suivantes, que nous remercions pour leur collaboration, ont été consultées²¹ :

- * Eddy Courthéoux, Directeur général de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi (ORBEM)
- * Daniel Piersoel, Secrétaire régional bruxellois de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), Benoît Lambotte, Secrétaire permanent de la Centrale Chrétienne des Services Publics (CCSP-CSC)
- * Philippe Van Muylder, Secrétaire interrégional bruxellois de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)
- * Jean Jacqmain, Service juridique de la Centrale Générale des Services Publics (CGSP-FGTB)

²¹ Les thèmes suivants ont été abordés :

- Obstacles rencontrés par les personnes d'origine étrangère dans leur recherche d'emploi
- Problèmes spécifiques du marché de l'emploi bruxellois du point de vue des discriminations à l'embauche
- Bilan des actions menées en région bruxelloise depuis une dizaine d'années (Réussites, insuffisances, échecs; Impact des actions sur l'embauche, sur l'état d'esprit des personnes concernées,...; Raisons des difficultés rencontrées par les actions)
- Perspectives : quelles actions développer ?
- Actions menées par votre organisation
- Questions spécifiques sur l'accès à l'emploi public

- * Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois de la Confédération Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) et Irène Dekelper, responsable des communications externes de la CGSLB
- * Philippe Calewaert, Directeur Wallonie – Bruxelles de la Fédération des Partenaires de l'Emploi (FEDERGON)
- * Frans De Keyser, Union des Entreprises de Bruxelles (UEB)
- * Suzanne Beer, Secrétaire générale de la Fédération bruxelloise des Opérateurs de l'Insertion socioprofessionnelle (FEBISP)
- * Niels De Block, Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel (OOTB)
- * Kristel Pellens, Brussel Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO)
- * Francine Devriese, responsable du Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche - ORBEM
- * François Sant'Angelo et Laurent Jadoul (Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme)
- * Anne-Françoise Theunissen, Commission Consultative "Formation-Emploi-Enseignement" – Bruxelles-Formation
- * Véronique Piret, CPAS de Schaerbeek

Nous nous sommes livrés en outre à une brève comparaison entre les points de vue exprimés lors de l'enquête de 1992 (Ouali & Réa, 1992) et les points de vue actuels. Nous proposons ici les principales conclusions tirées des interviews des différents acteurs.

7.1. Constats relatifs aux obstacles à l'embauche

Si l'on veut décrire les obstacles à l'embauche, rencontrés par les personnes d'origine étrangère, on peut, sur base des informations recueillies auprès des différents interlocuteurs rencontrés, dresser une liste de difficultés.

Il est d'abord fait état de la discordance entre la situation administrative de la Région de Bruxelles-Capitale limitée aux 19 communes et son hinterland socio-économique qui s'étend sur le Brabant (flamand et wallon). On souligne aussi l'existence de zones géographiques fortement paupérisées, "ghettoisées", à l'intérieur de la Région bruxelloise.

Le rôle de stratification sociale joué par le système éducatif ainsi que le sous-financement et la dévalorisation de l'enseignement technique et professionnel sont mis en évidence. La question des qualifications et en particulier de la connaissance des langues est régulièrement soulignée, bien que les avis divergents quant à son rôle réel.

À cet égard, on évoque les pratiques de sélection des entreprises. Ces dernières peuvent être mues par un souci de minimaliser les risques de recrutement inadéquat en plaçant leur niveau d'exigences de compétences à un niveau supérieur aux nécessités du poste. Les critères de sélection ou de pré-sélection peuvent par ailleurs

être sans rapport avec la fonction. Un autre mode de sélection consiste en une diffusion confidentielle de l'information sur les offres d'emploi. S'appuyant sur la conviction que le marché ne peut pas être contourné, des entreprises refusent la démarche des actions positives et du management de la diversité. L'argument régulièrement utilisé est celui des réactions négatives – réelles ou supposées – que susciterait l'engagement de personnes d'origine étrangère, auprès des autres salariés ou de la clientèle. On peut cependant noter que dans certains secteurs, une évolution se fait sentir, en lien avec des motifs éthiques ou commerciaux, dans la mesure où une importante clientèle d'origine étrangère existe à Bruxelles.

A été également décrit un processus de déqualification : les chercheurs d'emploi acceptent des postes de travail de niveau inférieur à leur formation. Par ailleurs, on a mis en évidence les problèmes de reconnaissance de l'équivalence des diplômes pour les étrangers non européens, ainsi que ceux de la validation des formations post-scolaires et des expériences professionnelles pour tous les chercheurs d'emploi.

D'autre part, des difficultés liées à la situation ou au vécu des chercheurs d'emploi d'origine étrangère sont mentionnées, qu'il s'agisse de la faible efficacité des réseaux sociaux dans lesquels ces personnes sont insérées, de la méconnaissance du marché de l'emploi et des canaux d'information ou de la présentation des personnes. Il est aussi question de comportements d'auto-discrimination ou de déficit de motivation, éventuellement liés à des expériences négatives de recherche d'emploi ou à l'absence d'image positive du travail ou même de la scolarité dans le milieu familial et social.

Enfin, même si depuis peu, l'accès à la fonction publique est ouvert aux étrangers non-européens dans la plupart des institutions de la Région bruxelloise, la grande liberté d'interprétation de la notion de "l'exercice de la puissance publique" et de la sauvegarde des intérêts généraux de l'État permet toujours la mise en œuvre de mécanismes de discrimination. On a aussi émis l'hypothèse que l'image – négative ou lointaine - que certaines populations d'origine étrangère se font de la fonction publique rend l'accès à des emplois publics problématiques pour elles.

7.2. Évaluation des actions menées en Région bruxelloise

Quand on examine le rapport de 1992 sur l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles (Ouali & Réa, 1992) et en particulier le chapitre consacré aux positions des acteurs, on remarque que les partenaires sociaux de l'époque ne disaient mot des problèmes de discriminations dans l'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes d'origine immigrée. Certes, d'autres mettaient le doigt sur les mécanismes qui mettaient les jeunes d'origine étrangère en situation de non qualification²² et les confrontaient à des

²² A. Leduc, Délégué à l'insertion socio-professionnelle : "Quasiment toute une génération n'a pas trouvé un enseignement adapté qui lui permette d'acquérir une qualification et un emploi sur base de cette

phénomènes de discrimination²³, mais il s'agissait plutôt d'opérateurs de terrain ou de personnes travaillant dans la sphère de la décision politique. Le contraste est fort avec la situation d'aujourd'hui, où beaucoup de protagonistes, parmi lesquels la majorité des partenaires sociaux, disent l'importance qu'ils accordent aux discriminations à l'embauche.

Certes, pour le porte-parole des entreprises bruxelloises (UEB), la discrimination n'est pas démontrée. Les actions anti-discriminatoires sont en conséquence peu productives. Considérant que la discrimination n'est pas avérée et défendant ses membres contre les soupçons de discrimination, l'organisation des employeurs met l'accent sur d'autres démarches : élévation des niveaux de compétences, flexibilité, nécessité pour les non qualifiés d'accepter des conditions de travail moins favorables. Cependant, l'argumentation de l'organisation patronale met en évidence le souci des entreprises de se prémunir des risques de non-adéquation de leurs salariés à la fonction exercée, et cela en plaçant haut la barre des exigences à l'embauche, dans le contexte d'un marché de l'emploi où les chercheurs d'emploi sont nombreux. Cela étant dit, l'Union des Entreprises de Bruxelles considère comme important d'être présente dans le débat et de participer aux actions de sensibilisation des employeurs de différents secteurs.

qualification. Elle s'est retrouvée en rupture. De mon point de vue, principalement parce que l'école pendant vingt ans n'a pas été capable de s'adapter à une population qui avait des richesses particulières, des difficultés particulières, une histoire particulière et aujourd'hui encore, vingt ans après, c'est un apartheid en Communauté française, le taux d'encadrement est le même aujourd'hui dans une classe 95% d'immigrés et dans une école à Wavre ou Waterloo, Auderghem ou dans des milieux tout à fait aisés. Rien de différent est prévu pour ces deux types de situations. Dans un certain nombre de quartiers, des masses de jeunes issus de l'immigration n'ont pas pu s'adapter à ce type d'univers scolaire; bon nombre n'ont pas le diplôme d'enseignement primaire, ou l'ont eu dans le cadre du rattrapage CEB des premières années du professionnel, et qui n'ont pas terminé une qualification professionnelle. Ces jeunes ont constitué le public que visaient principalement les actions de la Mission locale de Saint-Gilles lors de sa création, mais aussi des autres initiatives dans d'autres communes : à Anderlecht, Bruxelles-Ville, Molenbeek, Saint-Josse ou Schaerbeek. Il faut trouver là un espace pour gérer les problèmes des jeunes issus de l'immigration et qui n'ont pas une première qualification". (Ouali & Réa, 1992, p.89).

²³ Pour B. Vinikas, Commissaire Royal adjoint à la Politique des Immigrés, " Les causes de la crise de l'emploi sont simples : il manque des emplois et la grande crise économique des années 70-80 a eu des résultats irréversibles sur la destruction massive d'emploi de faible qualification. " *La différence entre les jeunes Marocains et les jeunes Italiens, est que les jeunes Italiens de la deuxième génération sont arrivés sur le marché du travail en période d'expansion économique. Ils ont été amenés à occuper des postes de travail libérés par des prédécesseurs, leurs pères notamment. Quand les jeunes Marocains sont arrivés sur le marché du travail en pleine période de crise de l'emploi, il n'y avait plus de postes à occuper, les postes n'ont pas été libérés, ils ont été détruits. C'est à ce moment-là seulement que le problème a commencé à être posé en termes de qualification*". A force de vouloir démontrer que les jeunes immigrés ne vivent pas des problèmes fondamentalement différents de ceux de tous les jeunes défavorisés, on a été entraîné à organiser des actions plus globales dans lesquelles on cible les jeunes immigrés. Mais, selon M. Vinikas, on constate aussi que statistiquement "ils sont fort peu concernés parce qu'on perd de vue les problèmes plus spécifiques qui relèvent d'une manière générale des discriminations, y compris les discriminations non-structurées c'est-à-dire toute une série de mécanismes qui font du statut socio-culturel une spécificité qui ajoute un handicap à la situation de défavorisé". (Ouali & Réa, 1992, p.90).

L'organisation professionnelle des intermédiaires de placement (Federgon) rappelle qu'elle a signé en 1996 avec les organisations syndicales une Convention collective bannissant les pratiques discriminatoires en tant qu'intermédiaires privés de l'emploi. Federgon considère que les sociétés d'intérim jouent leur rôle en proscrivant toute discrimination. On peut cependant émettre des doutes sur l'opérationnalité de la CCT, au vu des témoignages sur les pratiques discriminatoires de clients des agences d'intérim, tels qu'ils apparaissent dans les autres volets de la présente étude.

S'appuyant sur les chiffres d'emploi des étrangers non-européens, le représentant des agences d'intérim souligne que celles-ci font même plus que leur part. Cependant, la place plus importante occupée par les étrangers non-européens dans l'accès à l'emploi par le biais de l'intérim peut aussi être interprété comme un indice de la précarité de leur situation sur le marché de l'emploi

Enfin, pour Federgon, une plus grande mobilité des travailleurs hors de la zone de la Région de Bruxelles-Capitale serait bénéfique à l'emploi. Par ailleurs, elle prône, pour combattre les handicaps de qualifications, des formations courtes et fonctionnelles adaptées aux emplois vacants ou aux fonctions critiques²⁴.

Pour les syndicalistes rencontrés, les discriminations sont aujourd'hui évidentes. Il y a unanimité aussi pour évaluer positivement le travail accompli par les pouvoirs publics, notamment avec l'aide des syndicats. Pour les organisations syndicales, ce n'est cependant qu'un premier pas. Le travail à mener est de longue haleine, afin de changer les mentalités, celles des employeurs et celles des salariés. Il est aussi suggéré de s'appuyer sur les communautés d'origine étrangère pour développer cette sensibilisation. Une politique de quotas par nationalités en entreprise n'est pas souhaitée. Elle est considérée comme contre-productive et stigmatisante. Par contre, la FGTB insiste sur la nécessité de sanctions des actes discriminatoires des entreprises, ainsi que sur le rôle que doit jouer l'Inspection du Travail dans le contrôle des pratiques de discrimination. Encore faut-il que cette dernière soit dotée des moyens nécessaires à l'accomplissement de cette nouvelle mission.

Si la conscience des mécanismes de discrimination est aujourd'hui présente chez les responsables syndicaux, les actions des appareils syndicaux semblent se réaliser selon les sensibilités propres de chaque organisation. Le syndicat chrétien porte une grande attention à l'acceptation et la banalisation de l'interculturalité dans ses instances et le recrutement interne ainsi que dans la formation à la non-discrimination. Le syndicat libéral a mené une action de conviction, notamment lors de la constitution des listes de candidats aux élections sociales. Tout en organisant des formations pour ses délégués, la FGTB semble privilégier les grandes campagnes, ainsi que l'insistance sur la prise en compte du principe de non-discrimination dans toutes les actions de politique régionale de l'emploi dans lesquelles elle est partie prenante.

²⁴ Ceci correspond à des postes de travail difficiles à pourvoir par manque de personnel pour la fonction.

On peut observer que si les organisations syndicales sont, à Bruxelles, conscientes du problème, il n'est pas certain que le thème constitue un axe central de leur agenda revendicatif, ni qu'il suscite beaucoup de mobilisation collective. Enfin, il a été souligné que les syndicats sont en situation d'agir eux-mêmes auprès du Tribunal du Travail lorsqu'il y a contournement de la loi, en particulier en utilisant la Convention Collective de Travail n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs²⁵ qui stipule que l'employeur ne peut traiter les candidats à un emploi de manière discriminatoire.

Le service public de placement est confronté à de réels cas de discriminations vis-à-vis des personnes d'origine étrangère. Elle voit s'accroître son rôle de médiateur entre employeurs et chercheurs d'emploi, ainsi que qu'un rôle de contrôle de la conformité aux normes sociales des offres d'emploi et des procédures d'embauche. L'ORBEM s'attache aussi à intervenir auprès les entreprises afin que les exigences des employeurs correspondent plus exactement aux nécessités des fonctions vacantes.

Les Organismes d'insertion socioprofessionnelle, qui font état des multiples difficultés de leurs publics, surtout de celui des nouveaux immigrants, fondent justement leur pratique sur l'insertion de personnes souvent soumises potentiellement à discrimination. Ils sont plus mitigés quant à l'efficacité des politiques bruxelloises menées contre les discriminations à l'embauche. Celles-ci ont un effet lorsque la conjoncture est favorable à l'augmentation de l'emploi, mais pas lorsque la situation du marché du travail se dégrade.

²⁵ Convention Collective de Travail n° 38 du 6 décembre 1983.

8. CONCLUSIONS

Depuis l'étude du BIT (Arryn, Feld, Nayer, 1997) il est communément admis que le traitement inégal, voire la discrimination à l'embauche et dans l'emploi de personnes de différentes "catégories ethniques" (immigrés, personnes d'origine étrangère, étrangers), est un phénomène observable, vécu et même mesurable. Si ces faits sont donc indéniables, les raisons invoquées, pour les expliquer ou pour les condamner, les justifier ou les excuser, sont variables.

La grande variété des observations et des prises de positions contribue incontestablement à rendre le phénomène confus. Il est admis que depuis l'étude du BIT, le traitement inégal et la discrimination existent. La définition et l'importance du phénomène restent toutefois difficiles à établir. Pour certains, cette inégalité de traitement est pratiquement inexistante. Pour d'autres, elle existe réellement, mais son importance est négligeable. Pour d'autres, enfin, elle est bien réelle et doit être combattue par des mesures spécifiques.

Aussi les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux ont-ils décidé dans le cadre du *Pacte social pour l'emploi des Bruxellois*, de mettre en œuvre une série de mesures concrètes parmi lesquelles : *"une nouvelle étude des discriminations à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale : "cette étude fera le point quant à l'évolution récente du phénomène discriminatoire et devra mettre en évidence la problématique pour les populations d'origine différente récemment arrivées sur le marché du travail"* (Cahier Spécial des Charges n°1/2003-ORBEM).

Ce sont les résultats de cette étude que nous présentons ici.

8.1. La valeur ajoutée de l'étude et les différences avec la recherche BIT

Dans la recherche BIT, les données furent recueillies à l'occasion de sollicitations effectuées par des candidats (acteurs) belges (tant des Belges d'origine que des Belges d'origine étrangère) pour des emplois identiques. L'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 39% pour la Région Flamande, de 27% pour la Région Wallonne et de 34% pour la Région Bruxelloise.

Dans cette recherche-ci, la collecte des données s'est faite de manière différente. Celles-ci sont plus variées et plus complètes. Ces données sont en effet recueillies à quatre niveaux et de quatre manières différentes.

Dans un *premier volet* (volet 1) nous avons analysé les 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' pour les différentes catégories 'ethniques'. Le calcul des chances d'occuper tel ou tel emploi pour les différents groupes ethniques permet de donner un contenu précis au concept de '*discrimination statistique*'.

Lors d'une *deuxième étape* (volet 2) les *démarches de sollicitations de demandeurs d'emploi* ont été observées, répertoriées et analysées minutieusement pendant une période de trois mois. Là où il était possible de trouver un candidat belge d'origine, celui-ci sollicitait pour un emploi où précédemment un candidat d'origine étrangère avait été refusé. Plus de trois cents (321) sollicitations ont ainsi été analysées tant de manière qualitative que quantitative.

Au *volet trois* (volet 3) une démarche similaire a été faite sur des *trajectoires et des stratégies d'insertion* de personnes qui depuis dix ans avaient quitté l'enseignement. Cette analyse permettait d'introduire une variable temporelle dans l'analyse et observer ainsi des variations de situations et de comportements dans le temps.

Enfin une *quatrième démarche* (volet 4) avait pour but d'interroger les représentants principaux des acteurs du marché du travail : employeurs, syndicats, institutions de formation et d'encadrement des demandeurs d'emploi. L'objectif de ce volet était d'obtenir une information précise de ces acteurs quant à la perception du phénomène de la discrimination à l'embauche et quant aux mesures prises pour prévenir et combattre la discrimination dans l'emploi (*évaluation des mesures prises*).

Les résultats de cette recherche et ceux de l'étude du BIT ne sont donc *pas comparables*. Ceux-ci ont été recueillis de manière différente et en fonction d'objectifs différents. Les résultats de cette recherche-ci avaient pour objectif de mesurer l'ampleur, la profondeur et la pérennité de la discrimination à l'embauche et recenser les opinions des acteurs institutionnels quant à l'appréciation du phénomène et à l'impact des mesures prises depuis plusieurs années.

Sa valeur ajoutée par rapport à l'étude précédente est donc tant qualitative que quantitative.

8.2. Le paradoxe de la Région de Bruxelles-Capitale.

Remarquables sont les prises de positions quasi unanimes de toutes les parties impliquées (employeurs, syndicats, organisations de formation et d'insertion, office de placement , etc.) pour refuser des mesures plus contraignantes qui pourraient contrecarrer les différences et les traitements inégaux. Sur ce point existe incontestablement une grande unanimité. Celle-ci est largement soulignée dans le quatrième volet de l'étude.

Pour dépasser le paradoxe entre la (re)connaissance des faits (traitement inégal et discriminatoire sur base de l'appartenance et de l'origine de communautés socioculturelles spécifiques) et la nécessité, voire l'urgence de prendre des mesures (générales ou particulières, spécifiques, etc.), nous allons tenter d'éclairer cette 'problématique' sous quelques aspects neufs et inédits.

Tout d'abord nous allons observer où se situe non seulement la pratique du traitement inégal et discriminatoire mais aussi les conséquences de cette pratique.

Dans un premier volet (*volet 1*) nous pouvons observer que 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 deuxième et le troisième volet (*volet 2 et 3*), les démarches des travailleurs et des chômeurs qui subissent ces inégalités sont observées et analysées en profondeur.

Et enfin dans un dernier volet (*volet 4*) les acteurs institutionnels qui interviennent directement ou indirectement et qui encadrent le marché du travail ont été appelés à donner leur avis sur cette question.

Le lecteur attentif sera ainsi à même non seulement de comprendre où, pourquoi et comment le traitement inégal se manifeste, mais aussi son ampleur et son intensité.

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

A l'aide de trois démarches nous avons essayé de circonscrire le phénomène. La première (*volet 1*) était essentiellement quantitative, les deux suivantes (*volet 2 et 3*) partiellement quantitatives et qualitatives.

8.3.1. 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 'l'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 (qu'ils soient devenus Belges ou non) se retrouvent plus que les autres (Italiens, Europe du Sud, pays limitrophes et Belges autochtones) dans quelques secteurs d'emploi bien particuliers (services aux entreprises, intérim, nettoyage, bâtiment, horéca, soins de santé), alors qu'ils sont pratiquement absents (exclus ?) d'autres emplois, 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 consultance, 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 (même de nationalité belge), 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. Le tableau suivant reprend ces données de manière synthétique.

Tableau 20 : Tableau synthétique de la stratification ethnique des emplois dans la Région bruxelloise

Origine nationale ou ethnique	Emploi
Belges (autochtones)	Secteur tertiaire et quaternaire
Étrangers et Belges originaires des pays limitrophes (France, GD du Luxembourg, Royaume-Uni, Allemagne, Pays-Bas)	Fonction publique et enseignement Statut : cadre, fonctionnaire, employé Secteur à haut salaire
Étrangers et Belges originaires d'Italie et d'Europe du Sud (Espagne, Portugal, Grèce)	Secteur secondaire et tertiaire Statut : ouvrier et employé
Étrangers et Belges originaires de Turquie, du Maroc et de l'Afrique subsaharienne	Secteur secondaire et services aux entreprises Statut : ouvrier et employé subalterne Secteurs à bas salaires et emplois précaires

Source : Département Sociologie KU Leuven

Sur base des analyses statistiques de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) de juin 2001, trois remarques importantes doivent être faites :

- La première concerne la *pérennité de cette distribution inégale dans le temps*. Depuis l'étude menée sur base des données de juin 1997, nous ne constatons pas de modifications ni de glissements significatifs dans la répartition ethnique des emplois et des avantages salariaux (Verhoeven, 2000). La durée n'entame pas la stabilité du phénomène ni sa 'reproduction' parmi les catégories d'âge plus jeune. Malgré une plus haute qualification, les catégories qui se situent dans les secteurs 'faibles' s'y maintiennent et la fréquence et la durée du chômage ne semblent pas être moindre.
- La deuxième concerne l'impact dérisoire de l'acquisition de la *nationalité belge* sur la répartition des emplois. L'acquisition de la nationalité belge ne modifie pas non plus (fondamentalement) la stratification ethnique. Ceux qui sont devenus Belges se trouvent 'un peu mieux' au sein de la strate qu'ils occupaient précédemment et n'obtiennent pas un niveau supérieur à celui de la catégorie antérieure où ils se situaient précédemment (lorsqu'ils n'avaient pas encore acquis la nationalité belge).
- Si le statut 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. Ceux-ci n'envisagent même plus que ce statut d'étranger puisse avoir une influence négative sur leurs possibilités d'occupation.

Ces trois remarques sont importantes, parce qu'elles permettent de réfuter, chiffres à l'appui, la croyance, voir l'argument que cette répartition inégale des emplois entre les catégories socioculturelles et 'ethniques' pourraient s'estomper avec le temps et disparaître lorsque le travailleur serait 'devenu Belge'. Malheureusement, nous devons constater, au contraire, que ce n'est pas le cas.

8.3.2. Pour les chômeurs

Enfin en ce qui concerne le *chômage*, nous pouvons observer qu'il est plus important tant en nombre qu'en durée pour les jeunes hommes Marocains et Turcs (plus que pour les autres catégories). Même ceux qui bénéficient d'un niveau de qualification plus élevé se trouvent plus fréquemment au chômage. Cette constatation vaut aussi pour les ressortissants de l'Afrique sub-saharienne.

Par contre le 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 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, et ceci peut se refléter aussi dans un faible taux de chômage.

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.

8.4. Les stratégies d'insertion pour vaincre les embûches et les obstacles multiples

Les *volets 2 et 3* relatent l'analyse minutieuse de parcours professionnels de travailleurs et de chômeurs étrangers ainsi que de Belges autochtones de Belges d'origine étrangère (Belges naturalisés). Le vécu, les démarches, l'opinion et les réflexions de ceux et de celles-ci sont répertoriés et analysés avec rigueur, tant de façon qualitative que quantitative.

Sans reprendre en détail tous les éléments et leurs imbrications complexes, nous pouvons constater les éléments suivants :

- *L'accès à l'emploi*, l'obtention d'un emploi intéressant et de qualité, les possibilités d'acquérir des formations valables et une promotion, les chances d'acquérir un emploi durable, 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 (ethnique). L'impact de ces facteurs (et leur détermination) 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.

Le choix des études résulte bien sûr des choix du milieu familial et scolaire.

Mais nous avons pu constater que ceux qui bénéficient d'un diplôme et d'une qualification certaine, lorsqu'ils sont d'origine marocaine, turque ou africaine (sub-saharienne) doivent, pour pouvoir trouver un emploi, accepter de ne pas revendiquer un emploi conforme à leur niveau d'étude ou de qualification. Se satisfaire d'un emploi en dessous de son niveau de qualification, et accepter ensuite de changer (fréquemment) de travail peuvent les amener à obtenir avec un peu ou beaucoup de chances, l'emploi pour lequel ils ont été formés. Par contre, les Belges autochtones et les ressortissants des pays limitrophes n'acceptent un emploi que si celui-ci répond à leurs exigences. Ils n'acceptent que le 'bon' emploi, pas n'importe lequel.

Les personnes d'origine étrangère peu qualifiées par contre, n'ont guère de chances de trouver un emploi, quel qu'il soit.

- Le nombre de *difficultés* auxquelles peuvent être confrontés 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 au *volet 2*, et, en reconstituant la trajectoire professionnelle de plus de dix ans de personnes d'origine belge et étrangère au *volet 3*, nous avons pu recenser les difficultés suivantes:
 - o le manque d'information et l'ignorance des démarches à suivre
 - o la faiblesse du réseau de relations qui permet de bien connaître les emplois vacants et d'être introduit efficacement chez l'employeur
 - o les difficultés liées à la famille (soins, maladie et garde d'enfants et de parents, logement exigu et précaire, etc.)
 - o les problèmes administratifs liés à l'origine étrangère
 - o les expériences négatives (dont la discrimination) durant un emploi précédent.

Pour y faire face certains ont développé des *stratégies* dont la panoplie est la suivante :

- o changer de nationalité et demander la nationalité belge
- o changer de nom et de prénom cherchant une connotation plus 'occidentale' ou 'belge'
- o modifier ses prétentions et accepter un emploi en-dessous de ses capacités (déclassement social et professionnel) et continuer à chercher un emploi meilleur
- o accepter une insertion instable, une succession de contrats pour des travaux d'intérim, précaires, etc., le tout entrecoupé de périodes de chômage
- o poursuivre la formation, suivre des cours (langues), retourner aux études
- o déménager en Belgique ou à l'étranger, s'expatrier
- o retourner au pays d'origine
- o accepter une occupation non conforme à la législation sur le travail (heures supplémentaires non déclarées, travail au noir, etc.).

8.5. Les mille visages du traitement inégal et des discriminations

A première vue il est un peu ahurissant de constater que chez beaucoup de personnes interrogées, la répartition inégale des emplois et le traitement inégal selon l'origine ne sont pas perçus comme un problème collectif, (ou de 'classe' pour le formuler dans un langage plus traditionnel). Tout au plus attribuent-ils ces désagréments à une question individuelle ou un problème d'appartenance à la communauté d'origine.

Nous devons cependant constater que la discrimination existe bel et bien, mais qu'elle prend des formes subtiles et surnoises qu'il est parfois difficile de démasquer.

Les *formes* les plus brutales sont bien connues:

- o prétendre que l'emploi est déjà occupé alors qu'après vérification, il ne l'est manifestement pas
- o augmenter subitement les exigences (de qualification, de connaissance des langues, etc.) pour être certain d'éliminer le candidat
- o abaisser les avantages et la rémunération de telle façon que l'emploi devient inacceptable
- o invoquer des prescriptions soi-disant légales pour des emplois publics qui ne sont pas soumis à l'exigence de la nationalité belge
- o exiger des comportements vestimentaires particuliers dont on sait que le demandeur d'emploi ne peut l'accepter
- o invoquer des interdits religieux et rituels accentuant l'incompatibilité du demandeur pour l'emploi demandé, alors que le problème ne se pose pas
- o invoquer le refus de la clientèle, des usagers, des patients, etc. d'être traité par des personnes d'origine étrangère
- o faire usage de la 'discrimination par délégation' en imposant aux bureaux de recrutement (interim) la sélection de personnes belges et autochtones (BBB; Bleu Blanc Belge)
- o imposer des contrats précaires successifs (voir volet 3).
- o etc.

Il existe toutefois des *formes* de discrimination beaucoup *plus subtiles* et difficiles à démasquer. Seule l'analyse statistique permet de les découvrir. Ce sont les 'bastions' de fonctions, de départements, d'entreprises et de secteurs professionnels où existe une absence notoire de travailleurs de certaines origines. Nous renvoyons à cet effet au *volet 1* de cette étude. Ce sont pour la plupart des secteurs à salaires élevés et syndicalement bien organisés. Dans le *volet 3*, 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 établi dans le *volet 1*. L'argument classique de l'absence de qualifications, et donc de la pénurie, est irrecevable au regard notamment de l'accroissement du nombre de diplômés universitaires, tant parmi les anciennes que les nouvelles migrations, en particulier subsahariennes. À titre d'exemple, dans le secteur pharmaceutique ou médical, le nombre d'étrangers formés dans nos universités ou à l'étranger dans les branches scientifiques des sciences de la vie (biologie, pharmacie, médecine etc.) est en croissance. La lenteur et la lourdeur de la procédure administrative mais surtout la non-reconnaissance des qualifications (équivalence des diplômes) des Africains primo

arrivants constitue, en l'occurrence, un véritable obstacle à leur insertion dans ces secteurs ou alors au prix d'une déqualification certaine.

Ces phénomènes sont bien connus des différents acteurs qui interviennent sur le marché de l'emploi. Il est toutefois fort difficile d'amener, à ce sujet, une discussion ouverte et sérieuse.

La discrimination est-elle un phénomène répandu? Peut-on en mesurer l'ampleur?

Des recherches opérées au volet 2 et 3 permettent de se faire une idée plus précise à ce sujet.

Au volet 2 nous avons pu constater

- o que 50 % des demandeurs d'emploi observés pendant 3 mois, ont subi au moins une fois au cours de leurs sollicitations, un comportement discriminatoire
- o que sur un total de 115 procédures de sollicitations, 27% est entaché 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 "non", se présentaient pour le même emploi
- o enfin nous pouvons constater que la discrimination frappe tant les femmes que les hommes, tant les travailleurs hautement que faiblement qualifiés. Les femmes qualifiées sont néanmoins particulièrement visées.

Au volet 3 l'analyse transversale des 37 cas de trajectoires professionnelles confirme ces tendances. Plus de la moitié des personnes d'origine étrangère est confrontée au cours de sa carrière aux attitudes et aux comportements discriminatoires.

8.6. Les conséquences : la démotivation et un fonctionnement inefficent (sous optimal) du marché du travail

Il serait utile dans l'avenir de pouvoir mesurer, chiffres à l'appui, les conséquences des pratiques discriminatoires dans l'emploi.

Si les personnes les plus qualifiées peuvent y faire face en adoptant une ou plusieurs stratégies énumérées ci-dessus, l'incidence de la discrimination sur les personnes faiblement qualifiées engendre des conséquences déplorables : découragement profond, pessimisme, instabilité, apathie, etc. Ce type d'agression répétée plusieurs fois, entame chaque fois plus profondément le seuil d'acceptation et de tolérance de la victime. Ceci engendre soit le retrait général et l'apathie, soit la révolte.

La résistance des travailleurs et des demandeurs d'emploi à ces difficultés n'est pas illimitée. Un nombre significatif de ces demandeurs d'emploi (*volet 2*) et des personnes dont la trajectoire professionnelle a été analysée (*volet 3*) sont profondément découragés et dépressifs. Si bien que l'auto-dévalorisation, l'autodiscrimination, la maladie, voire la violence retournée contre soi, contre la famille ou la société, peuvent devenir un refuge. Les individus tentent de se construire une image de soi conforme à la situation de rejet perçue et douloureusement vécue. La perception et le souvenir même du vécu de la discrimination s'en trouvent oblitérés, gommés, ignorés.

Les coûts sociaux, médicaux, économiques et financiers que doivent porter les personnes victimes de ces comportements, ont été abordés dans les chapitres précédents. Il est particulièrement difficile d'estimer le gâchis et les ravages que ces situations provoquent auprès des demandeurs d'emploi. A la vue des résultats de la recherche du volet 2 et 3 nous supposons toutefois qu'ils sont considérables.

Nous devons cependant en souligner une série d'*autres conséquences*:

- L'existence de la discrimination à l'embauche et dans l'emploi ne favorise certainement pas l'intérêt et l'attractivité du travail rémunéré. Loin de se lamenter sur le faible taux d'activité de certains groupes et catégories d'origine étrangère, il faudrait peut-être se demander pourquoi il en est ainsi. Il existe en effet un nombre important de bonnes raisons de ne pas ou de ne plus briguer un emploi rémunéré. Avancer que *la discrimination engendre un faible taux d'activité* et une sous-utilisation du capital humain est une hypothèse à vérifier.
- Pour les travailleurs en activité, nous pouvons constater que la discrimination qui sous-estime systématiquement ces travailleurs, engendre aussi *la sous utilisation de leurs capacités de production*.
- Enfin la discrimination est cause d'un *déficit démocratique* non négligeable:
 - o perte de la croyance et de la confiance dans une société de bien-être juste et égale
 - o conviction des victimes de la discrimination qu'ils sont 'abandonnés' par les pouvoirs publics alors qu'ils devraient pouvoir bénéficier d'un soutien accru de ces mêmes pouvoirs
 - o démotivation croissante des générations suivantes : l'effort est inutile parce que jamais récompensé.

Vu cette situation et la réserve réelle et potentielle de main d'œuvre, nous pouvons nous demander quel est le sens des appels à une 'nouvelle immigration' pour satisfaire des demandes d'emploi non satisfaites. La mise au travail et l'insertion des travailleurs qui vivent ces comportements discriminatoires, est du point de vue économique, social et politique, une opération à long terme beaucoup plus 'rentable'.

8.7. Évolution de la situation et bilan des mesures prises : le point de vue des partenaires sociaux et des acteurs des politiques d'insertion

Les *volets 1, 2 et 3* ont fait le diagnostic de la discrimination à l'embauche soit en comparant des données statistiques, soit en analysant les comportements des demandeurs d'emploi ou encore la trajectoire professionnelle de travailleurs étrangers et Belges autochtones et naturalisés.

Les mesures qui ont été prises ces dernières années pour prévenir ou combattre la discrimination à l'embauche n'ont, quant à elles, pas fait l'objet d'une analyse particulière.

Par contre, au *volet 4*, le point de vue des partenaires sociaux (patronat et secteurs professionnels, syndicats régionaux et professionnels) et celui des organismes d'insertion professionnelle et de lutte contre le racisme a été systématiquement répertorié tant en ce qui concerne les obstacles à l'embauche qu'en ce qui concerne les politiques menées en Région de Bruxelles-Capitale en matière de lutte contre la discrimination et les politiques publiques.

Nous renvoyons explicitement au *volet 4* pour l'ensemble de cette analyse.

Il est difficile de résumer en quelques lignes l'ensemble de toutes ces interviews, néanmoins nous pouvons tracer quelques lignes de force qui s'en dégagent.

- Tous reconnaissent l'importance de l'étude du BIT (Arriijn, Feld, Nayer, 1997) comme point de départ tant d'une réflexion sur la discrimination à l'embauche que de la mise en œuvre de tout un programme d'action pour y faire face.
- Tous reconnaissent aussi 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 à l'embauche. Ces obstacles sont tout aussi objectifs (structurels et conjoncturels) que subjectifs (dépendant de la subjectivité des acteurs concernés).
- Les différences entre les interlocuteurs apparaissent toutefois dans le 'dosage' et l'appréciation de l'importance des obstacles (subjectifs et objectifs).

Du côté des *employeurs*, c'est l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail qui constitue le problème majeur. Sur un marché 'libre' seuls comptent la valeur des candidats, ses compétences, ses qualités. S'il est permis de faire une caricature, la réponse est donc bien: 'ni responsable, ni coupable'.

Du côté des *organisations syndicales*, les points de vue et les analyses sont beaucoup plus nuancés. Le phénomène de la discrimination est non seulement connu mais aussi reconnu comme problématique, inquiétant voire dangereux et certainement menaçant. 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 culpabilité des faits, à des personnes ou des groupes déterminés. La réponse est donc: 'responsable oui, coupable non'.

Quant aux *institutions d'insertion et de lutte contre le racisme et la discrimination*, la réponse est: 'responsable oui, coupable oui, mais fort difficile à faire admettre, et encore plus à prouver'.

La gamme des appréciations est donc fort large. Elle varie selon le niveau de responsabilité imputée (et il est fort variable), ainsi que du niveau de conscience de la culpabilité (et il est plutôt minime).

- Tous s'accordent à dire que les *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., *sont nécessaires, utiles et, en général, performantes*. Tous s'accordent à dire qu'il faut les développer, les renforcer et les généraliser. A ce sujet le consensus est fort élevé. Le chemin pris doit être poursuivi. Des divergences peuvent surgir sur l'importance des moyens à y consacrer ou le rythme de la poursuite, mais ces points de vue ne sont pas radicalement différents ni contradictoires.
- Par contre tous (à quelques très rares exceptions) s'accordent à dire que l'introduction d'une *approche plus radicale, plus contraignante ne résoudra pas le problème*. Tout au contraire, pensent-ils, ces mesures ne feront qu'empirer une situation qui n'est déjà pas trop réjouissante.

De plus ces mesures engendreront toute une série de nouvelles difficultés qui, à terme, pourraient encore accroître les tensions et les oppositions entre catégories sociales et d'origine culturelle différentes. Si la situation actuelle n'est certes pas optimale, elle est toutefois améliorable et il faut y contribuer (sans relâche). La croyance dans les possibilités d'amélioration et dans la performance des mesures actuelles est indubitable. Il n'y aurait donc pas, selon ces acteurs, ni nécessité, ni urgence ni volonté collective de changer 'radicalement' d'orientation ou de perspective. Ils constatent que la lutte contre la discrimination à l'embauche ne se trouve pas actuellement au sommet de l'agenda des priorités politiques, même si, dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, un certain nombre de mesures ont été prises. De plus, la mobilisation et l'organisation collective d'actions pour combattre la discrimination restent en souffrance.

9. MESURES À PRENDRE

Elles sont de deux ordres : les unes pour dépasser le blocage sociopolitique actuel, les autres pour améliorer la situation à court terme.

9.1. Une situation bloquée et un outil pour un diagnostic plus performant

Ce ne sera pas la première fois qu'un problème qui relève de la justice sociale ne trouve pas de solution quand les acteurs en place ne disposent pas d'un climat favorable ni de mesures suffisamment fortes pour rétablir l'équité.

Ce fut le cas pour l'instauration du suffrage universel (masculin) en 1918 et pour la mise en œuvre de la sécurité sociale obligatoire en 1945. Avant ces deux dates, le problème fut débattu durant des années mais les acteurs qui devaient trancher le débat étaient incapables d'aboutir à une solution. Après la commotion d'une guerre, la question fut rapidement réglée.

Une situation analogue surgit lorsqu'il a fallu traiter la question du harcèlement sexuel au travail. Le législateur a dû intervenir pour mettre fin à un débat interminable entre les partenaires sociaux. Depuis la question semble être aussi réglée.

Nous pouvons constater que la question de la discrimination dans l'emploi subit un même type de blocage social et politique. Cette question est à l'ordre du jour depuis une décennie. (Loi de 1993 instaurant le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme), mais elle continue à être débattue, et les résultats tels que ceux de notre étude, ne montrent pas une évolution favorable. Un traitement structurel et à un autre niveau devient impérieux pour enrayer les dysfonctionnements décrits plus haut. En ce moment le législateur semble plutôt frileux pour imposer des règles qui assureraient plus de justice et rétablir du même coup, plus de paix sociale. L'ethnostratification du marché du travail n'engendre plus des structures de classes mais bien des 'castes' sociales bloquant radicalement des possibilités de mobilité sociale telles qu'un 'marché libre' le présuppose.

En attendant cette réforme plus profonde il est hautement souhaitable de prévoir et de maintenir les capacités d'observation de l'évolution des phénomènes de discriminations dans l'emploi. Cette étude a incontestablement contribué à mettre au point des instruments de mesure du phénomène de la discrimination dans l'emploi, beaucoup plus pertinents qu'antérieurement. Nous sommes actuellement capables de donner des informations précises et percutantes pour assurer un diagnostic précis.

Cette recherche a permis de proposer des pistes concrètes pour l'observation de ce phénomène. Cette recherche est parvenue à établir des mesures précises de la répartition inégale des emplois à une date déterminée (juin 2001). Elle a permis en outre de comparer et d'actualiser en 2004, des données recueillies dix années plus tôt (Ouali & Réa, 1995). Ces investissements sont d'une importance capitale pour l'observation de l'évolution (en bien ou en mal) du phénomène. Ils permettent de planter des points de repère pour apprécier les politiques et les mesures prises c'est-à-dire parvenir à un 'monitoring' opérationnel de ces politiques.

Pour l'avenir, nous ne pouvons cependant pas nous contenter de mesurer à dates fixes (annuellement ou tous les deux ou trois ans,) l'état des 'stocks' (emplois par secteurs, par catégories de genre, d'âge ou selon l'origine nationale, données de la Banque Carrefour,...). Des analyses longitudinales (de catégories, panel, etc.) doivent être effectuées tant quantitatives que qualitatives particulièrement pour les catégories de jeunes et de ceux qui quittent l'enseignement. L'observation systématique de la variable 'niveau de formation et de qualification' tant des emplois que des travailleurs potentiels, est trop absente dans la plupart des données disponibles (sauf ONEM, ORBEM). L'ignorance en cette matière est telle, que les déclarations les plus fantaisistes sont permises.

Actuellement nous pouvons proposer les pistes suivantes pour renforcer l'observation et le monitoring des mesures éventuelles:

- Une analyse périodique (annuelle) de la situation de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale selon le pays d'origine. Les données disponibles de la Banque Carrefour restent valables durant quelques années encore. Mais à l'avenir, l'origine nationale de la 'troisième génération' disparaîtra de ces statistiques. Seule la mise en relation des données de la Banque Carrefour avec les données recueillies au niveau communal, permettra de poursuivre l'observation sur une période plus longue. Sans l'intervention de la Région, l'accord des 19 communes à ce sujet reste une question dont on peut craindre des réponses variées et très variables.
- Des analyses longitudinales des trajectoires (panel) de personnes qui ont suivi des formations, individuelles, collectives, etc. Ceci doit permettre l'évaluation précise de ces mesures et de ces investissements.
- L'étude approfondie des secteurs d'emploi.

Cet outil d'analyse et d'observation aurait donc comme mission :

- L'observation annuelle de la discrimination sur base des données statistiques disponibles (BCSS, INS, ONEM, ORBEM, etc.) et leurs mises en relation avec celles du Registre National ou les données de population des communes (voir plus haut).
- Analyses longitudinales des trajectoires professionnelles (tous les 2 ans), sur base d'un panel. Échantillon de personnes qui viennent de quitter l'enseignement et de

demandeurs d'emploi. Évaluation de leur emploi à 12 mois d'intervalles. Ceci nécessite une mise à jour des fichiers ORBEM et une information plus précise sur le niveau de formation et de qualification.

- Screening plus approfondi de certains secteurs (intérim e.a.) et évaluation des mesures sectorielles prises pour éradiquer les discriminations devra compléter les données précédentes.
- Analyse qualitative et en profondeur d'un échantillon de 50 personnes tous les 3 ans pour observer les stratégies d'insertion et de mobilité selon leur niveau de qualification et l'encadrement dont ils peuvent bénéficier.

9.2. Mesures pour améliorer la situation à court terme (propositions et recommandations)

La recherche a permis d'observer à la fois en temps réel (volet 1) mais aussi sur une longue durée (volet 3), la complexité du processus d'insertion par la multiplicité des facteurs qui interviennent pour en faciliter ou en contrarier le déroulement.

Au plan individuel, si l'on observe un effet manifeste de l'origine ethnique sur la différenciation des trajectoires d'insertion, on constate qu'elle ne constitue pas le seul facteur agissant sur l'insertion professionnelle. Si bien que pour rendre compte des phénomènes de discrimination à l'œuvre sur le marché de l'emploi, nous avons analysé la variable origine ethnique au carrefour de l'influence de trois autres facteurs majeurs : le diplôme, le sexe et l'origine sociale.

Au regard des constats établis par l'étude, nous suggérons ici une série de mesures qui prennent en compte l'ensemble de ces facteurs en vue de l'élaboration d'une stratégie d'action politique efficace. Nous savons que la Région bruxelloise ne dispose pas des compétences politiques pour agir sur toutes les dimensions du problème. Il n'empêche qu'en raison de l'ampleur du phénomène du chômage et des enjeux, voire des risques sociaux qu'il soulève, l'Exécutif bruxellois et les partenaires sociaux se doivent d'exercer une pression politique sur les autres niveaux de pouvoir afin d'enclencher une dynamique plus globale. Les enjeux collectifs futurs - en termes de paix sociale et de coût économique - et individuels - en termes de coût humain - sont suffisamment sérieux pour justifier une mobilisation de grande ampleur d'une société riche et démocratique qu'est la nôtre.

Concrètement, l'action politique et sociale doit articuler les niveaux collectifs, familial et individuel et impliquer les multiples acteurs (politiques, administratifs, partenaires sociaux) et les différents niveaux de pouvoir (régionaux, communautaires et fédéral) concernés par la lutte contre la discrimination dans la formation et l'emploi.

9.2.1. Collectif

9.2.1.1. Enseignement et formation

- Développer des cours de langues (néerlandais et anglais) de qualité dans l'enseignement obligatoire (Communautés française et flamande)
- Développer les stages professionnels en entreprises pour permettre les formations sur le matériel adéquat et, dans ce cadre, conclure des conventions entre les écoles, les employeurs et Bruxelles-Formation ou Regionale Dienst voor Beroepsopleiding Brussel (RDBB)
- Intégrer dans la formation initiale des jeunes un cours sur l'histoire de l'immigration, et les droits humains en collaboration avec Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, et la Ligue des Droits de l'Homme (Communautés française et flamande)
- Informer et sensibiliser les directions, les enseignants et les élèves sur l'illégalité des pratiques de discrimination de certains employeurs qui refusent les stages aux jeunes étrangers ou d'origine étrangère (Centre pour l'Égalité des Chances)
- Informer et sensibiliser les jeunes sur leurs droits au travail au cours de la dernière année d'études ou par des stages organisés par Bruxelles-Formation peu après leur inscription au chômage (Organisations syndicales)
- Informer les jeunes sur les sources d'offres d'emplois possibles (École, l'ORBEM, intérim, journaux) et les outils de recherche à mettre à la disposition des chercheurs d'emploi les plus démunis (Internet) (Bruxelles-Formation, RDBB)
- Améliorer les procédures de reconnaissance de l'équivalence des diplômes étrangers (Communautés française et flamande)
- Entretenir les qualifications dès l'inscription au chômage et éviter leur obsolescence et la dévalorisation des diplômes (Bruxelles-Formation, RDBB)
- Valider les formations dispensées par les organismes publics (VDAB, FOREM, Bruxelles-Formation, RDBB) et privés
- Ouvrir les administrations publiques et les entreprises publiques aux stages pour les jeunes aux études

9.2.1.2. Information et sensibilisation

- Poursuivre les campagnes d'information et de sensibilisation de lutte contre la discrimination auprès des employeurs et les sociétés d'intérim

- Poursuivre la sensibilisation et la formation sur la discrimination à l'embauche des conseillers-emploi de l'ORBEM
- Informer davantage le public de l'ORBEM sur le rôle et la fonction du Guichet discrimination, ce qui pourrait notamment se réaliser par la distribution après chaque inscription d'un demandeur d'emploi d'un document de présentation dudit guichet
- Développer auprès des cadres et militants syndicaux et auprès des salariés les actions d'information et de formation sur les outils existant pour lutter contre la discrimination
- Élaborer avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec les employeurs et syndicats d'entreprises-pilotes une campagne 'Entreprises sans racisme', avec un label pour les entreprises non-discriminantes
- Impliquer les médias régionaux pour des campagnes d'information et de sensibilisation à l'adresse de toute la population bruxelloise (Vlan, TV Bruxelles, TV Brussel, Radios...)

9.2.1.3. Contrôle

- Développer le contrôle de la législation du travail : rôle de l'Inspection sociale qui a reçu des attributions en matière de contrôle des discriminations (fédéral et région)
- Donner à l'Inspection sociale davantage de moyens de lutter contre le travail au noir (fédéral et région)
- Contrôler, par des tests, les offres d'emplois "bidons" qui font office d'encarts publicitaires (ORBEM et les organisations syndicales) et prévoir une réaction de la part de l'Office de placement (dénonciation dans la presse, contact avec le service des Ressources humaines, etc.)
- Exiger des employeurs qu'ils accusent au moins réception des demandes d'emplois reçues
- Contrôler systématiquement le respect des conditions des emplois subsidiés (ORBEM et inspection)
- Renforcer l'action du Guichet d'information sur la discrimination
- Promulguer des Arrêtés d'exécution de la Loi du 25 février 2003 relatifs à la mise en œuvre des tests de situation (Fédéral).
- Mener des actions juridiques en vue de sanctionner les employeurs ou les intermédiaires de placement privés qui discriminent les étrangers et les personnes d'origine étrangère (Centre pour l'égalité et organisation syndicale)

- Actions par les organisations syndicales en vue de l'application de la CCT n° 38 sur le recrutement et la sélection des travailleurs
- Développer une stratégie d'action et la collaboration entre les organisations syndicales et le Centre pour l'Égalité des Chances pour agir contre les employeurs discriminants

9.2.1.4. Soutien aux chercheurs d'emploi

- Informer les chercheurs d'emploi les moins qualifiés dès le début de leur inscription, en particulier, sur le fonctionnement concret du marché du travail (par exemple : seulement s'inscrire à l'ORBEM et aux bureaux d'intérim ne suffit pas, les employeurs ne répondent pas toujours aux candidatures spontanées, les démarches administratives qu'il faut entreprendre, le rôle des Missions Locales, etc.) (ORBEM)
- Accompagner les chômeurs, en particulier les moins qualifiés et les moins pourvus en réseaux sociaux (ORBEM); examiner avec eux les difficultés rencontrées, leurs besoins, ...; évaluer avec eux les démarches effectuées lors des réponses aux offres d'emploi
- Prévoir dans les tâches des conseillers-emploi de signaler toute discrimination que les chercheurs d'emploi communiqueraient et de les consigner dans le dossier pour juger, à terme, de la répétitivité de la discrimination
- Prendre en charge certaines formations comme le permis de conduire ou les cours de langue pour les personnes les plus démunies financièrement
- Donner un sens concret aux formations proposées pour éviter de les discréditer

9.2.1.5. Accès à la Fonction publique

- Délimiter clairement la définition de la notion de "l'exercice de la puissance publique", et donc les postes et les fonctions auxquels les étrangers n'ont pas accès afin d'éviter une interprétation qui exclut les personnes étrangères de l'accès aux emplois publics
- Réflexion sur les critères explicites et implicites de recrutement du SELOR

9.2.2. Familial

- Consigner dans le dossier des chercheurs d'emploi la situation socioprofessionnelle des parents comme élément d'analyse de leur situation
- Développer des structures de soutien aux parents seuls avec des enfants (crèches à prix abordables, aménagements pour récupérer les enfants)

- Proposer des dispositifs mieux adaptés permettant aux femmes ou aux hommes qui le souhaitent d'élever leurs enfants en bas âge (mieux informer sur la possibilité d'une indisponibilité temporaire sur le marché)

9.2.3. Individuel

- Proposer des formations qui débouchent sur un emploi
- Proposer des emplois qui offrent des revenus supérieurs aux allocations de chômage ou prévoir des compensations (crèches gratuites, transports gratuits, etc.)
- Encadrement plus soutenu (dans une logique de soutien et pas de contrôle) des chercheurs d'emploi de longue durée qui ne savent plus quoi faire ou à qui s'adresser pour la recherche d'emploi ou la formation
- Diversifier l'attitude des conseillers-emploi de contrôle, de sanction et de soutien constructif surtout pour les chercheurs d'emploi les plus démunis
- Renforcer l'information et le soutien juridique lors d'une situation manifeste de discrimination (Guichet et Centre pour l'Égalité des Chances)

9.3. Monitoring / Observatoire

- Évaluer la composition du personnel dans les secteurs d'activité et les entreprises à Bruxelles en rapport avec les différents critères de la législation européenne relative aux discriminations (Outil statistique pour le Centre pour l'égalité des chances)
- Évaluer régulièrement et systématiquement les mesures d'insertion professionnelle et la mise en pratique des programmes
- Évaluer les sessions de formation qui ont été données aux Inspecteurs sociaux ainsi que les actions de sensibilisation des employeurs dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale et de la Cellule entreprise multiculturelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (Évolution des opinions et des pratiques)
- Évaluer l'application des conventions collectives relatives à la discrimination (CCT n°38, CCT relative au Code de bonnes pratiques dans le secteur intérimaire,...) Qualité de l'outil syndical.
- Évaluer l'action conjointe des organisations syndicales et du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme dans la lutte contre le racisme et la discrimination

10. BIBLIOGRAPHIE

- Alaluf, M., e.a., (2004). *Les femmes et les professions scientifiques. Diplômés universitaires et accès à l'emploi*. Bruxelles: PUB.
- Amadiou, J.-F., & ADIA. (05.2004). *Enquête 'Testing' sur CV - Adia/Paris I - Observatoire des discriminations* [www]. CERGORS - Observatoire des discriminations: URL <http://cergors.univ-paris1.fr/observatoiredesdiscriminationsfd.htm#presentation> [04.11.2004].
- Arriijn, P., Feld, S., & Nayer, A. (1997). *La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère. Contribution belge à la recherche comparative internationale du BIT*. Bruxelles: SSTC, septembre.
- Arriijn, P., Feld, S., Nayer, A., & Smeesters, B. (1997). *Etnische discriminatie bij de aanwerving. Belgische deelname aan het internationaal vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau*. Brussel: Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden.
- Bovenkerk, F. (1992). *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of 'race' and ethnic origin*. Genève: International Labour Organisation.
- Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (CECLCR). (2004). *Rapport 2003. Vers un élargissement*. CECLCR: URL http://www.antiracisme.be/fr/cadre_fr.htm [27.07.2004].
- Ceulemans, E., Verhoeven, H., Ouali, N., Valkeneers, A., & Cambré, B. (2004). *Etude sur l'emploi des étrangers et des personnes d'origine étrangère au sein de la fonction publique fédérale*. Rapport de recherche (Onderzoeksrapport), septembre 2004.
- Dagevos, J. (2001). *Rapportage minderheden 2001. Meer werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Villers, M. (2003). *Marché du travail bruxellois et discrimination ethnique: approche des populations d'Afrique subsaharienne (ou d'origine)*. Bruxelles: Observatoire bruxellois du marché du travail, 14 mars.
- Droesbeke J.-J., Hecquet I., Wattelar C. (Ed.) (2001). *La population étudiante. Description, évolution, perspectives*, Ed. de l'Université de Bruxelles & Ellipses, Bruxelles-Paris.
- Neels, K., & Stoop, R. (1998). *Social mobility and equal opportunities: The case of Turkish and Moroccan minorities in Belgium*. IPD-Working Paper. Brussel: VUB.
- Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. (2003). *Evolution du marché du travail bruxellois : entre dynamisme et dualité*. Bruxelles : OBMTQ.
- Ouali, N., & Rea, A. (1992). *Les jeunes d'origine immigrée. Contribution à l'étude de l'insertion socio-professionnelle de la population bruxelloise*. Bruxelles: ULB - Centre

de Sociologie et d'Economie Régionales. Rapport intermédiaire (Tussentijds rapport), octobre 1992.

- Ouali, N., & Rea, A. (1995). *Insertion, discrimination et exclusion. Cursus scolaires et trajectoires d'insertion professionnelle de jeunes bruxellois*. Bruxelles: ULB-TEF (Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation), dossier 11, septembre 1995, 158p.
- Ouali, N., & Veinstein, M. (2002). *Le devenir des diplômés de l'enseignement universitaire*. Bruxelles: ULB-TEF (Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation), janvier 2002.
- Peres, H. (2004). L'accès aux fonctions publiques des jeunes Français d'origine immigrée. *Migration Études*, 122, avril.
- Piguet, E. (2001). *Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché du travail*. Discussion paper 6 janvier 2001. Genève: Forum suisse pour l'étude des migrations.
- Riach, P. A., & Rich, J. (2002). *Field experiments of discrimination in the marketplace*. *Economic Journal*, 112(483), 480-518.
- Pacte social pour l'emploi des Bruxellois* [www]. (11.06.2002). Conseil économique et social de la Région de Bruxelles Capitale:
URL <http://www.esr.irisnet.be/fr/neuf/Pacte%20Social.htm> [11.06.2002].
- Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum.
- Verhoeven, H. (2000). *De vreemde eend in de bijt – WAV dossier*. Leuven: K.U.Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling. (06.2004). Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnische EU- en allochtone schoolverlaters. *Arbeidsmarkttopic 2*.



OBSERVATOIRE
BRUXELLOIS
DU MARCHÉ DU TRAVAIL
ET DES QUALIFICATIONS

Boulevard Anspach 65
1000 Bruxelles
<http://www.orbem.be>
etudes@orbem.be