



BAROMÈTRE DE LA DIVERSITÉ Emploi

CENTRE POUR L'
ÉGALITÉ
DES CHANCES
ET LA LUTTE CONTRE
LE RACISME







BAROMÈTRE DE LA **DIVERSITÉ** **Emploi**



Table des matières

1 | Le Centre: un centre de connaissance et d'expertise 6

1. Contexte et objectifs 9

1.1. Eléments du cadre légal en matière de discrimination	9
1.1.1. <i>Le cadre légal belge</i>	9
1.1.2. <i>Les obligations supranationales</i>	9
1.2. Objectifs du plan stratégique triennal 2011-2013	10
1.2.1. <i>Centre de connaissance</i>	10
1.2.2. <i>Réduire « l'effet iceberg »</i>	11
1.3. Autres objectifs	11
1.3.1. <i>La fonction des statistiques dans la jurisprudence</i>	11
1.3.2. <i>La promotion de l'égalité des chances</i>	11
1.3.3. <i>Benchmarks</i>	11

2. Initiatives concrètes 12

2.1. Le baromètre de la diversité	12
2.2. Le monitoring socio-économique	12
2.3. Recherches thématiques	13
2.4. Participation à des comités d'accompagnement	13

3. Critiques quant à la collecte de données personnelles 15

2 | Le Baromètre de la Diversité 16

1. La fonction d'un baromètre 18

1.1. Qu'est-ce qui se cache derrière le terme de "baromètre" ?	18
1.2. Mesurer pour savoir	19
1.3. Mesurer, savoir, prédire et ... intervenir ou infléchir	19

2. Historique 21

2.1. Un plan en dix points	21
2.2. Étude de faisabilité	21
2.3. L'enquête de la tolérance	21
2.4. Extension de la portée du baromètre	22

3. Le baromètre de la diversité 23

3.1. Quels groupes cibles?	23
3.1.1. <i>Cadre légal et indications fournies par les signalements</i>	23
3.1.2. <i>Définitions d'instances politiques</i>	24
3.1.3. <i>Définitions des sciences sociales</i>	24
3.2. Le champ d'application	25
3.3. Méthodologie	27
3.3.1. <i>Mesurer le comportement</i>	27
3.3.2. <i>Mesurer les attitudes</i>	29
3.3.3. <i>Mesurer la participation réelle</i>	31

3 | Le Baromètre de la Diversité > Emploi 34

1. Partenaires 36

2 . Portée du Baromètre > Emploi 37

3. Objectif de la recherche 38

3.1. Les tests de comportement agrégés 38

3.1.1. La question de la recherche 38

3.1.2. L'objectif 38

3.1.3. La base de données 39

3.1.4. Deux modèles d'analyse pour quantifier la discrimination 42

3.1.5. Synthèse 44

3.2. Les Gatekeepers du marché de l'emploi 45

3.3. Répartition inégale sur le marché de l'emploi 46

4. Les résultats 48

4.1. Résultats par motif de discrimination 48

4.1.1. Âge 48

4.1.2. Origine 72

4.1.3. Handicap 89

4.1.4. Orientation sexuelle 100

4.2. Résultats à propos du recrutement, de la sélection et de l'emploi pérenne 105

4.2.1. Recrutement et sélection 106

4.2.2. Emploi pérenne 112

4.2.3. Politique de diversité 115

4.2.4. Rôle, profil et attitudes des gatekeepers 118

5. L'impact de la crise 121

5.1. Age 121

5.2. Origine nationale 122

5.3. Handicap 124

6. Conclusions et recommandations 125

6.1. Conclusions 125

6.1.1. Participation 125

6.1.2. Tolérance 125

6.1.3. Discrimination 126

6.1.4. Diversité 126

6.2. Recommandations 127

Annexes 128

1. La recherche sur les discriminations en perspective historique 130

2. Indicateurs 142

Bibliographie 170

1 | Le Centre : un centre de connaissance et d'expertise



INTRODUCTION

Les instruments juridiques sont des éléments essentiels dans la lutte contre les discriminations et la réalisation de l'égalité des chances. Malgré un éventail très développé d'instruments juridiques, dont le premier jalon a été posé en 1981 avec l'adoption de la loi Antiracisme, les discriminations restent un problème de société, tant en Belgique que dans les pays environnants. Elles constituent même l'une des formes les plus fréquentes de violation des droits humains en Europe. Chaque année, un (trop) grand nombre de personnes sont victimes de discriminations. Sans compter tous ceux qui, par crainte d'être discriminés, s'imposent eux-mêmes des limites dans leur comportement et leur participation à la vie sociale.

Aussi indispensables soient-ils, les instruments juridiques ne suffisent donc pas. Un engagement et des choix politiques clairs sont tout aussi nécessaires pour lutter efficacement contre les discriminations et garantir des chances égales à tous les citoyens. Des efforts supplémentaires doivent être entrepris, comme le monitoring et l'évaluation des dispositifs existants ; l'identification et l'analyse des mécanismes sous-jacents de discrimination dans les différents domaines de la vie en société ; le suivi ciblé des infractions à la législation antidiscrimination ; la réalisation de campagnes d'information et de sensibilisation ; des mesures d'action positive garantissant l'égalité des chances pour tel ou tel groupe défavorisé ; etc.

Toutes ces actions et ces mesures ont un dénominateur commun : elles supposent une connaissance scientifique et solidement étayée de la mesure dans laquelle la société peut garantir des chances égales à tout citoyen. Des données fournies par des statistiques démographiques et des recherches scientifiques sont un premier moyen pour révéler des processus de discrimination sous-jacents et souvent invisibles. Elles permettent de s'attaquer à ce problème de société de manière plus efficace, plus ciblée et surtout plus informée.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (le Centre) entend jouer un rôle de pionnier dans ce domaine. Convaincu que les décideurs politiques ont besoin de données fiables, il table sur une approche multidisciplinaire qui réunit des éléments de connaissance provenant de différentes disciplines des sciences sociales.

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS

1.1. Éléments du cadre légal en matière de discrimination

1.1.1. Le cadre légal belge

La loi du 15 février 1993, créant le Centre, définit ses missions, parmi lesquelles promouvoir l'égalité des chances et combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur: la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

L'article 3 de cette loi indique de quelle manière et avec quels instruments le Centre doit remplir sa mission légale. Le Centre exerce ses missions en toute indépendance. Le Centre est habilité :

1. à effectuer toutes les études et recherches nécessaires à l'accomplissement de sa mission ;

2. à adresser des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration de la réglementation en application de l'article 2 de la présente loi ;

3. à adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées sous le 1° ; (...)

Ces dispositions légales constituent le socle pour le rôle que le Centre veut jouer dans le développement

et la diffusion de connaissances et d'une expertise en matière de discrimination et d'égalité des chances. Elles soulignent par ailleurs la nécessité de disposer de données objectives, éléments d'une politique basée sur des faits.

1.1.2. Les obligations supranationales

↳ Union Européenne

En 2000, le Conseil de l'UE a adopté à l'unanimité deux directives¹ relatives au racisme et à la discrimination que tous les États membres de l'Union ont dû transposer dans leur législation nationale. L'une de ces deux directives oblige tout État membre à désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement.² Ces organismes sont compétents pour conduire des études indépendantes concernant les discriminations.

↳ Conventions internationales

De même que tous les autres États membres de l'UE, la Belgique a ratifié plusieurs conventions internationales, dont la convention des Nations Unies sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, celle sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale et celle relative aux droits des personnes handicapées. Il en résulte l'obligation, pour la Belgique, de suivre de près la mise en œuvre de ces conventions et de faire rapport à ce sujet.

↳ Organisations internationales

Bien que la Belgique dispose de statistiques détaillées, elle s'est vu reprocher à plusieurs reprises la qualité médiocre des données relatives à certaines minorités. Dans un rapport de 2009,

¹ Directive 2000/78/CE et Directive 2000/43/CE

² Directive 2000/43/CE, Chapitre III Organismes de promotion de l'égalité de traitement, Art. 13

la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) a ainsi affirmé qu'on ne pouvait avoir qu'une image fragmentaire de l'état des discriminations et de l'égalité des chances en Belgique.³

1.2. Objectifs du plan stratégique triennal 2011-2013

1.2.1. Centre de connaissance

Quatre objectifs stratégiques sont mis en avant dans le plan stratégique triennal 2011-2013 du Centre. L'un d'entre eux concerne le développement du Centre comme centre de connaissance et d'expertise. Il est formulé en ces termes :

Pour mener une politique à moyen et à long terme et pour en évaluer les résultats, il faut définir exactement ce dont on parle. Le Centre veut, dans le cadre de ses missions légales, produire (commanditer) et diffuser des informations, données, statistiques et analyses pour informer les pouvoirs publics et le monde académique sur la réalité et la complexité de la discrimination, de la diversité (...).⁴

Cet objectif se traduit par la mise en œuvre de divers projets de recherche, tels que :

- le baromètre de la diversité (en collaboration avec le pouvoir fédéral, les Communautés et les Régions) ;
-
- la coordination et la réalisation du projet de monitoring socio-économique du marché de l'emploi ;
-
- des publications de recherches complémentaires sur des thèmes tels que les discriminations multiples, les conséquences psychologiques

et sociales de la discrimination, les pratiques d'aménagements raisonnables ou encore des thèmes plus spécifiques et méconnus comme la situation des lesbiennes peu qualifiées sur le lieu de travail.

Tous ces projets s'inscrivent dans un objectif global: obtenir des connaissances essentielles sur les discriminations et l'égalité des chances dans tous les secteurs de la société et mesurer des évolutions à moyen et long terme dans ce domaine pour, en fin de compte, donner l'occasion aux décideurs, en fonction de ces connaissances, d'évaluer et de corriger la politique menée.

Idéalement, dans une société de la connaissance, il convient de recourir, à chaque étape du processus décisionnel, à des informations et à des analyses provenant de statistiques et de travaux de recherches.

Par ailleurs, l'objectif stratégique mentionné plus haut vise aussi à consolider des partenariats existants ou à en nouer de nouveaux de manière à mettre l'expertise du Centre en commun avec celle d'organisations sœurs. En Belgique, plusieurs institutions et organisations gouvernementales et non gouvernementales mènent des recherches sur les discriminations, l'égalité des chances, la tolérance, la diversité, etc. On ne peut que se réjouir de voir plusieurs acteurs agir dans le même sens, mais dans le contexte actuel, cela contribue aussi à produire l'image fragmentée à laquelle l'ECRI fait allusion. C'est pourquoi le Centre veut encore investir davantage dans la collaboration avec des associations de terrain, des universités et des instituts de recherche afin de rassembler les informations existantes, de les structurer et de les rendre accessibles. C'est dans cette optique que seront mis sur pied des recherches, des séminaires et des programmes d'échange d'informations et de pratiques. En outre, le Centre lancera, avec la publication du premier baromètre, un site

³ Rapport de l'ECRI sur la Belgique, 2009, p.48 : Un certain nombre d'études, d'enquêtes - notamment auprès des victimes potentielles de racisme - et d'éléments statistiques portent sur ces questions. Ces informations permettent de se faire une idée de la situation, mais elles restent parcellaires et insuffisantes pour avoir une vision globale de la situation dans le pays.

⁴ Plan stratégique triennal 2011-13, p.67 consultable sur le site internet du Centre www.diversite.be

internet où des informations, des recherches et des statistiques sur ces thèmes seront rassemblées et mises à la disposition du public.

1.2.2. Réduire « l'effet iceberg »

Il est très difficile de quantifier correctement le degré réel de discrimination dans la société. Les cas de discrimination qui sont rapportés au Centre ne constituent que la partie visible du phénomène – ce que l'on appelle la pointe de l'iceberg. Réduire cet « effet iceberg » est donc un objectif du plan stratégique triennal 2011-2013. Cela implique la nécessité d'améliorer l'enregistrement des signalements, mais aussi de mieux informer la population de ce qu'est une discrimination et des lieux où on peut s'adresser pour la signaler.

Le Centre a déjà investi dans un nouveau système électronique de gestion des dossiers pour le traitement des signalements. Ce système est aussi utilisé par les points de contact antidiscrimination locaux en Flandre. Il fournit une base de données considérable et intéressante pour mener d'autres recherches (qualitatives) sur les discriminations. Le Centre met cette base de données, à un niveau agrégé, à la disposition d'universités et de centres de recherche.

1.3. Autres objectifs

1.3.1. La fonction des statistiques dans la jurisprudence

Des statistiques fiables sur le taux de participation des minorités et le degré de discrimination revêtent aussi une importance croissante dans un contexte juridique. La possibilité de partager la charge de la preuve telle qu'elle a été prévue par le législateur en est un exemple. Si une victime de discrimination peut apporter des éléments qui laissent supposer l'existence d'une discrimination, le juge peut décider, dans des affaires civiles,

d'obliger l'auteur présumé, et non la victime présumée, à prouver que ce n'est pas le cas. Des données statistiques indiquant une nette sous-représentation d'une catégorie sociale peuvent constituer l'un de ces éléments de présomption.

1.3.2. La promotion de l'égalité des chances

Il est également indispensable de pouvoir s'appuyer sur des recherches quantitatives et qualitatives pour mener des campagnes de promotion de l'égalité des chances. Une bonne connaissance et une bonne compréhension de la discrimination, des préjugés, de la tolérance, etc., contribuent à alimenter un débat public nuancé sur ces sujets.

1.3.3. Benchmarks

Enfin, la possibilité de disposer de statistiques correctes sur certains publics spécifiques aide des organisations, des entreprises et des institutions publiques à mener une politique de diversité efficace et solidement étayée. Une entreprise ou une organisation peut se servir de ces statistiques comme d'un outil de comparaison pour évaluer sa diversité interne.



2. INITIATIVES CONCRÈTES

Le chapitre qui suit présente un bref aperçu des différents projets de recherche initiés sous l'impulsion du Centre. À côté de deux grands projets – le baromètre de la diversité et le monitoring socio-économique – qui sont en cours depuis plusieurs années et sur lesquels un travail considérable a déjà été entrepris, il y a aussi un grand nombre de recherches à plus petite échelle qui sont réalisées pour le compte du Centre. Ces études plus ciblées permettent de se pencher sur des questions spécifiques, des sujets de niche ou encore de nouvelles tendances. Enfin, le Centre siège également au sein de différents comités d'accompagnement de recherches et groupes d'experts.

2.1. Le baromètre de la diversité

Le projet de baromètre de la diversité vise à élaborer un instrument de mesure structurel et à long terme qui dresse de manière scientifique un état des lieux du comportement (=degré de discrimination), des attitudes (=degré de tolérance) et de la participation réelle (=degré de participation) dans la société belge. Les résultats et les rapports du baromètre sont destinés en premier lieu aux responsables politiques, mais aussi aux partenaires sociaux et à la société civile et enfin aux instances supranationales afin de respecter les obligations de monitoring et d'évaluation qui découlent des conventions relatives aux droits humains. Le chapitre suivant aborde en détail la structure concrète, l'élaboration et la planification à long terme du baromètre.

2.2. Le monitoring socio-économique

Le Centre collabore depuis 2006 avec différents partenaires institutionnels et politiques à un projet qui a vu le jour en juillet 2005 à l'occasion de la conférence interministérielle sur l'emploi. Ce projet a pour but de dresser un état des lieux de la situation des personnes d'origine étrangère sur notre marché de l'emploi. Il se sert pour cela de données objectives, anonymes et officiellement

reconnues qui proviennent de banques de données administratives. L'origine nationale des personnes et de leurs parents constitue la base du système de monitoring. Celui-ci produit des données relatives à la stratification du marché de l'emploi en croisant des données issues du registre national – nationalité et origine nationale – avec les variables socio-économiques classiques extraites de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

Les premiers tests préliminaires utilisant des données du registre national ont été réalisés en 2010. Les résultats publiés en mai 2010 ont montré qu'il était possible de fournir des informations sur la population active (20-59 ans) à partir de variables qui ont été recensées pour 90% de cette catégorie de personnes. Ce pourcentage augmentera encore au cours des prochaines années à mesure que le registre national sera enrichi d'autres données démographiques. Les premiers résultats sont encourageants et confirment que la méthode qui a été mise au point permet d'atteindre les objectifs fixés.

Plusieurs aspects doivent encore être affinés. Il s'agit aussi bien de la mise à disposition structurelle de données croisées et des nouvelles informations qui en découlent que du financement et de la consolidation du projet lui-même.

2.3. Recherches thématiques

Le baromètre de la diversité et le monitoring socio-économique permettent de détecter et d'analyser des tendances générales à l'œuvre dans la société belge. Mais il y a aussi un grand nombre de phénomènes spécifiques et de nouvelles tendances qui méritent qu'on s'y intéresse. Le Centre fait régulièrement procéder à des recherches plus ciblées dans le but d'étoffer ses connaissances et son expertise et d'alimenter le débat de société. Par exemple :

▸ Emploi

▸ Le Centre a commandité deux études sur la situation des lesbiens sur le marché de l'emploi. La première "Situation des lesbiens dans le monde du travail" date de 2008 et a été réalisée par feu le Pr. John Vincke. Malgré la surreprésentation de travailleurs qualifiés dans l'échantillon, elle a fourni un grand nombre de résultats intéressants. Il a été difficile de toucher des lesbiens peu qualifiés, probablement parce qu'ils militent beaucoup moins dans des associations de défense des minorités sexuelles et qu'il y a encore un tabou sur l'orientation sexuelle dans leur environnement de travail. Une deuxième étude exploratoire menée en 2010 s'est donc spécifiquement adressée aux lesbiens peu qualifiés exerçant des métiers techniques et des tâches manuelles. Face à la très grande difficulté de trouver un nombre suffisant de témoins, les chercheurs ont opté pour une approche qualitative avec des interviews approfondies.

▸ Une étude relative à la diversité culturelle sur le lieu de travail portait sur la portée du concept d'aménagements raisonnables pour des raisons religieuses ou culturelles. Ce concept provient des pays anglo-saxons et surtout du Canada. Il désigne diverses formes de mesures auxquelles les travailleurs peuvent faire appel pour qu'il soit tenu compte de leurs traditions culturelles ou religieuses. La demande d'aménager un espace de prière sur le

lieu de travail ou les jours de congé accordés lors de certaines fêtes religieuses en sont des exemples types. Les interviews d'employeurs ont montré comment ils gèraient ce genre de demande. L'étude a également recensé les mesures et les conventions existantes.

▸ Logement

Le Centre a commandité une étude exploratoire sur le concept de mixité sociale. Ce concept apparaît de plus en plus, dans le cadre du logement social, comme une réponse aux questions liées à la concentration (perçue ou réelle) de certaines populations dans certains quartiers. Cette étude avait pour but de délimiter clairement le concept de mixité sociale afin de permettre un débat politique serein et étayé sur ce sujet.

2.4. Participation à des comités d'accompagnement

Le Centre participe à plusieurs recherches réalisées par des tiers, en général en siégeant dans le comité d'accompagnement. Mais dans certains cas, il s'agit aussi d'une collaboration plus intensive et d'un échange d'expertise. Par exemple :

▸ Handilab

La Politique scientifique fédérale subventionne et accompagne ce projet, qui a pour but de dresser un tableau plus précis de la situation socio-économique des personnes handicapées. Le travail est basé sur un questionnaire et sur une analyse critique des données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale. Le Centre siège dans le groupe de pilotage qui accompagne le projet.

▸ Le programme-cadre Société et Avenir de la Politique scientifique fédérale

Ce programme est structuré autour du besoin de connaissances – dans le cadre des compétences de l'État fédéral – pour lesquelles les sciences sociales peuvent apporter des réponses. Il veut favoriser

des recherches qui répondent à trois critères: pertinence pour le processus décisionnel; niveau scientifique élevé; et implication des citoyens. Le Centre est membre du comité d'accompagnement pour les appels à projets.

→ États généraux 'Inburgering en Integratie Vlaanderen'

Le Centre a fait partie du groupe de travail pour les États généraux 'Inburgering en Integratie', mis sur pied par l'Agence flamande de l'Administration intérieure. Ces États généraux ont

rassemblé environ 200 représentants de la société civile, du secteur de l'intégration, du monde de l'enseignement, des organisations patronales et syndicales, des organisations de "nouveaux Flamands", des administrations locales ainsi que des décideurs et des universitaires autour du thème 'l'intégration est une responsabilité partagée'. Le gouvernement flamand veut utiliser les recommandations formulées à cette occasion pour tracer les lignes de sa politique future. Le rapport des États généraux en constitue l'un des éléments.



3. CRITIQUES QUANT À LA COLLECTE DE DONNÉES PERSONNELLES

Dresser un état des lieux de la situation des différentes minorités n'est pas une préoccupation innocente. La question du risque d'une utilisation abusive de ce type de données surgit régulièrement. Le *European Handbook on Equality Data* énumère les principales critiques.⁵ Elles sont traduites vers le contexte belge ci-dessous.

→ ***La collecte de données personnelles est en principe une atteinte à la vie privée telle que définie par la loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.***

En Belgique comme dans les autres États membres de l'UE, la protection de la vie privée et des données personnelles sensibles, telles que l'origine d'une personne, est garantie par la loi. En dépit de cette protection, le législateur a néanmoins laissé la possibilité de collecter ce type de données dans certains cas particuliers. La Commission de protection de la vie privée doit alors donner son aval.

→ ***L'information peut être détournée contre les minorités en question.***

Dans notre société de l'information et de la connaissance, un grand nombre de données sont traitées et disponibles. Cela ne va pas sans risques. En effet, ces données peuvent tout aussi bien être utilisées à des fins malveillantes. La question est de savoir si l'interdiction de collecter ces données est la meilleure option étant donné que des statistiques de ce type sur les différentes minorités sont indispensables dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances. Sinon, sur quelles bases pourrait-on prendre une mesure d'action positive et quelles sont les alternatives pour évaluer l'ethnostratification du marché de l'emploi? Au lieu d'interdire la collecte des données personnelles, l'accent devrait plutôt être mis sur la prévention des utilisations abusives.

→ ***La collecte des données et les recherches ne font que renforcer les différences et les stéréotypes.***

Pour cet argument, les adversaires à la collecte de données se basent sur une interprétation assez datée de l'égalité qui considère que tous les citoyens doivent

autant que possible être traités de la même façon. Or, les conceptions actuelles de l'égalité des chances et de la diversité partent de la reconnaissance, voire de la valorisation des différences individuelles. Des concepts tels que les accommodements raisonnables, les actions positives et même la discrimination indirecte impliquent qu'il faut tenir compte de la spécificité des minorités. La discrimination ce n'est pas que « traiter différemment des personnes qui sont dans une situation semblable », ça peut aussi être « traiter de façon identique des personnes dans une situation différente ».

Les stéréotypes sont souvent le produit d'une connaissance fragmentaire ou peu nuancée d'un groupe ou d'un phénomène. Des recherches de qualité permettent de nuancer les choses et de se faire une image plus juste de ces groupes. Les partisans de la collecte de données personnelles visent le même objectif : déconstruire les stéréotypes et les préjugés par des statistiques fiables afin de prévenir la discrimination et produire des chances égales pour tous.

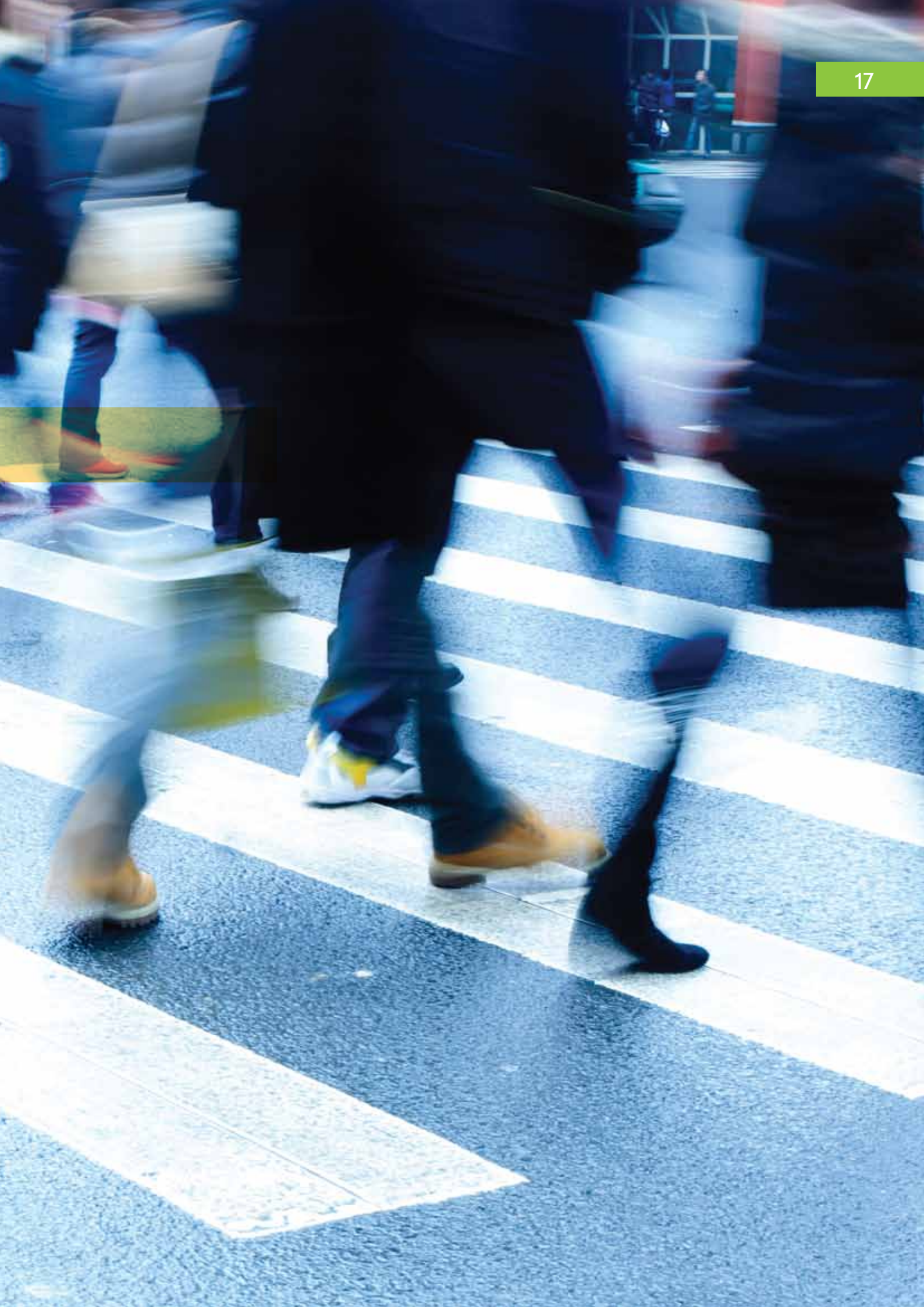
→ ***La collecte des données a un prix élevé.***

Certes, la collecte des données a un prix élevé, en particulier lorsqu'elle se fait de manière structurelle et non pas ponctuelle. Mais il faut aussi prendre en compte les coûts qu'entraîne le fait de ne pas collecter ces données, tant sur le plan matériel qu'immatériel. En effet, les discriminations coûtent aussi beaucoup d'argent à la société. Des statistiques fiables sur la situation socio-économique des différentes minorités, leur degré de participation ou le degré de discrimination dans la société sont des moyens importants dans la lutte contre les discriminations. Il convient donc d'effectuer une analyse coûts-bénéfices.

⁵ Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de l'UE, Timo Makkonen; *European Handbook on Equality Data*; 2006



2 | Le Baromètre de la Diversité



Cette partie précise en quoi consiste l'architecture du baromètre de la diversité. En guise d'introduction, le professeur émérite Albert Martens réfléchit à la fonction d'un baromètre. Nous retracerons ensuite l'historique et l'évolution du projet avant de conclure sur ses objectifs et sa mise en œuvre concrète.

1. LA FONCTION D'UN BAROMÈTRE

(Contribution de Pr. émérite Albert Martens)

1.1. Qu'est-ce qui se cache derrière le terme de "baromètre" ?

Si nous pouvions prédire parfaitement la météo au moyen d'instruments de mesure fiables, les agriculteurs sauraient en parfaite connaissance de cause à quel moment labourer, semer, fertiliser et récolter sans devoir prendre de risques inutiles. Le secteur touristique pourrait informer les voyageurs des vêtements qu'ils doivent emporter en voyage, en excursion ou en croisière...

Mais jusqu'ici, le temps reste très difficile à prévoir, si ce n'est quelques jours à l'avance. Pourtant, des efforts considérables sont consentis pour affiner les prévisions et on procède chaque jour à des milliers de mesures de la pression atmosphérique, de la force du vent, de la température, du taux d'humidité, du volume de précipitations... à l'aide d'un large éventail d'instruments performants: baromètres, thermomètres, anémomètres,

hygromètres. Malgré la grande fiabilité de tous ces instruments et leur extrême précision (jusqu'à un millième de millimètre ou de gramme), il n'est pas possible de se prononcer valablement sur le temps de demain, du surlendemain, du mois suivant ou de l'année prochaine. Pour prévoir le temps des prochaines années, on fait même appel à des statistiques: les climatologues se basent sur les données de mesures précédentes, qui ont été récoltées au fil des ans, pour réaliser des calculs de probabilité au moyen de modèles mathématiques.

Ce n'est pas un hasard si le terme de "baromètre" a été choisi pour mesurer et observer la diversité du (et au sein du) marché de l'emploi. L'image du baromètre évoque d'une part la recherche permanente d'un instrument de mesure fiable pour mieux connaître et comprendre un événement imprévisible et d'autre part la recherche d'une réponse valable à la question de savoir comment évoluera demain le marché de l'emploi.

On pourrait effectivement, comme pour le temps, se servir d'un "baromètre" pour mesurer les évolutions capricieuses et difficilement prévisibles du marché de l'emploi ainsi que les écarts et la mauvaise adéquation entre l'offre et la demande de travail, entre les qualifications demandées et proposées. Ne faudrait-il pas disposer d'un "baromètre" pour pouvoir observer ces évolutions, identifier des tendances et faire des prévisions afin de réduire autant que possible les risques tels que l'inadéquation et le chômage? En effet, le marché de l'emploi est aussi capricieux et imprévisible que le temps, malgré les multiples mesures qui sont effectuées: analyses des salaires, descriptions de fonctions et de postes, taux de chômage et taux d'activité pour un grand nombre de catégories de travailleurs classés selon leur âge, leur sexe, leur lieu de résidence, leur origine, leurs qualifications, etc.

1.2. Mesurer pour savoir

Les questions qui surgissent en premières sont « que pouvons-nous mesurer ? » et « Quelle est la validité de nos mesures et quelle est la fiabilité de nos instruments de mesure ? »

Sur le marché de l'emploi, les caractéristiques (ou les variables) les plus connues et les plus souvent utilisées pour identifier les travailleurs sont (a) le sexe et (b) l'âge.

1. Jusqu'à présent, la variable 'genre' s'est limité à deux possibilités: homme et femme. Mais à l'avenir, il faudra prévoir de nouvelles catégories ou subdivisions pour les transgenres et lorsque l'orientation sexuelle devra être considérée comme une caractéristique à prendre en compte dans les statistiques relatives au marché de l'emploi.

2. L'âge offre également des possibilités d'identification très précises aussi longtemps que le monde entier utilise un calendrier dans lequel une

année équivaut à 365 jours. C'est important pour déterminer l'âge auquel quelqu'un peut travailler, partir à la retraite, etc.

3. Il est déjà plus difficile de déterminer les niveaux de qualification. Le nombre d'années d'études ou de formation est la référence la plus fréquemment utilisée. Mais comment mesurer et reconnaître les connaissances acquises grâce à l'expérience?

4. Pour déterminer et identifier l'origine du travailleur, aussi bon nombre de difficultés se présentent lorsqu'il s'agit de délimiter des catégories claires.

1.3. Mesurer, savoir, prédire et ... intervenir ou infléchir

Ce que nous mesurons (comment et pourquoi nous le mesurons) renvoie indiscutablement à une ambition ou à une intention bien précise. Il s'agit de constater un écart entre les résultats obtenus pour certaines catégories – hommes ou femmes, jeunes, adultes, personnes âgées, etc. – en matière d'accès à l'emploi, de revenus et de fonctions (qualifiées ou non). S'il apparaît des différences claires et significatives pour ces catégories, on ne peut que se demander si elles ne sont pas porteuses d'inégalités de traitement, voulues ou non voulues, autrement dit de discriminations. Il s'agit donc d'un 'concept normatif': déterminer ce qu'est la 'norme', ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas ou plus.

Si les mesures fournissent des résultats qui sont manifestement différents pour certaines catégories bien définies, il reste à se demander (a) si c'est ou non l'effet du hasard, (b) au cas où le hasard n'est pas en cause, à quels facteurs cela peut être dû et (c) pendant combien de temps cette inégalité de traitement pourra continuer à être observée? S'il s'avère que ce traitement est 'inacceptable' et qu'on peut prédire qu'il se perpétuera à l'avenir, il faut renouveler ce type de mesures jusqu'au moment où on pourra constater que les différences ont disparu.

Cette mise en contexte n'est pas sans importance pour clarifier les différentes formes et expressions de l'inégalité de traitement qui ont été décrites entre autres par J. Wrench.

Tableau 1. Les possibilités de discrimination selon J. Wrench

Type	Définition	Exemples
<i>Discrimination raciste</i>	Discrimination 'directe' d'une personne sur base de certaines caractéristiques dites « ethniques ».	Traitement inégal, refus d'embauche, de l'accès à un logement parce que la personne est de couleur, de « race » différente.
<i>Discrimination statistique</i>	Traitement particulier ou inégal parce que la personne est considérée appartenir à un groupe social dont on présume qu'il aura un effet négatif sur la manière dont ces personnes pourraient fonctionner.	Refus de certains avantages ou traitement inégal de personnes « appartenant à » un certain quartier, genre, religion, ethnie...
<i>Discrimination « sociétale »</i>	Traitement particulier ou inégal d'une personne parce que l'on présume que d'autres n'apprécieront pas ou jugeront cette personne négativement.	Cas classique de l'employeur qui refuse un candidat sur base du refus (possible) de sa clientèle, de ses patients, etc.
<i>Discrimination indirecte</i>	Quoique à première vue le traitement ou la mesure prise apparaît comme « neutre », il est possible de constater (p.ex. par des statistiques) que certains groupes ou catégories sociales sont défavorisés (par rapport à d'autres ou par rapport à l'ensemble de la population) par ces mesures.	L'exemple classique est celui des licenciements lorsqu'on applique la règle « last in first out ». Si les dernières personnes recrutées sont des femmes ou des immigrés (parce qu'on a épuisé les autres réserves de main-d'œuvre) l'application de la règle apparemment « neutre » aura des effets néfastes sur ces catégories.
<i>Discrimination « du passé qui perdure » (past-in-present)</i>	Traitement inégal sur base du « passé historique ». Lorsqu'on a confiné systématiquement certaines catégories dans des emplois ou fonctions particulières, on ne pourrait imaginer attribuer à ces catégories, d'autres emplois dans d'autres secteurs.	Les cas classiques sont les femmes pour des emplois domestiques, de soins aux personnes, la confection... ou les immigrés dans des emplois non qualifiés dans le bâtiment, la manutention, etc.
<i>Discrimination qui déborde dans d'autres secteurs (side-effect)</i>	Le traitement inégal infligé dans un secteur déterminé (éducation, emploi, logement, santé) se transmet dans un ou plusieurs autres secteurs.	La discrimination dans le logement se répercute dans un autre secteur, tel celui de la santé ou de l'emploi...et vice-versa.
<i>Discrimination « opportuniste »</i>	La position plus faible d'une catégorie sociale est 'systématiquement' utilisée pour la traiter de manière inégale.	La personne est traitée avec moins d'égard parce qu'on la sait ou on la présume plus faible.
<i>Discrimination légale</i>	La loi prévoit que certaines catégories de personnes ne pourront avoir accès à certains biens, services, emplois, etc.	Le cas classique est celui de certains emplois publics « réservés » aux seuls « nationaux ». Autre cas : certains travaux de nuit interdits aux femmes.
<i>Discrimination institutionnelle</i>	Le traitement inégal est la conséquence d'un fonctionnement particulier et routinier de l'institution.	L'exemple classique est celui de la police, des établissements scolaires, médicaux,... qui « systématiquement » écartent ou traitent de façon inégale des personnes sur base de leur origine, genre, etc.

2. HISTORIQUE

2.1. Un plan en dix points

En juillet 2004, le ministre de l'Égalité des chances avait présenté un plan de lutte contre le racisme et la xénophobie en dix points. Le dixième point portait sur la réalisation d'un baromètre.

Une convention sera établie avec des centres de recherche universitaire pour développer un instrument de mesure de l'évolution sur le plan quantitatif et qualitatif des sentiments racistes, antisémites et xénophobes dans le pays.

Le Centre a été chargé de mettre en œuvre ce projet. Comme tout édifice a besoin d'un bon plan et de fondations solides, la première étape a été de commanditer une étude de faisabilité.

2.2. Étude de faisabilité

En 2006, une étude de faisabilité a été réalisée, à la demande du Centre, par la KULeuven et l'ULB (le consortium IPSO & GERME). Cette étude a élaboré une méthode en trois temps pour mettre au point un baromètre :

1. Enquête quantitative (menée auprès d'un échantillon représentatif de la population belge) sur les attitudes de tolérance vis-à-vis des minorités ethniques et par rapport à la diversité ethnoculturelle et religieuse en Belgique;

2. Mesure des discriminations, de l'exclusion et du racisme au moyen de tests de comportement agrégés;

3. Mesure de l'ampleur de l'exclusion sociale de catégories victimes de racisme et de discriminations dans certains domaines de la vie sociale, au moyen d'analyses statistiques de bases de données existantes.

Une telle approche polyvalente et multidisciplinaire est également mise en avant dans des publications de référence comme *Measuring Racial Discrimination, the European Handbook on Equality Data* ou *Common Measures for Discrimination*.⁶ L'actuel baromètre de la diversité repose aujourd'hui encore sur la méthodologie suggérée dans l'étude de faisabilité.

Dans un premier temps, le Centre a réalisé le volet quantitatif proposé dans l'étude de faisabilité. L'enquête a été menée par le bureau de recherche Ipsos et a été publiée le 21 mars 2009.

2.3. L'enquête de la tolérance

À la demande du Centre, Ipsos et Cap Sciences Humaines a réalisé une étude sur 'La tolérance des Belges envers les minorités ethniques' qui a été présentée lors de la Journée internationale contre le racisme, en 2009. Elle portait sur les minorités originaires du Maghreb, de Turquie, d'Afrique sub-saharienne et d'Europe de l'Est. Basée sur une enquête quantitative auprès de 1.393 personnes, l'étude a tout d'abord mesuré les attitudes des Belges vis-à-vis de la diversité ethnoculturelle. Elle a ensuite évalué des sentiments, des comportements et des conceptions négatives (racistes, xénophobes, ethnocentriques) ou positives (tolérance, confiance) envers les minorités ethniques. L'étude a confirmé que les sentiments négatifs et les préjugés ethnocentriques, xénophobes et racistes étaient solidement enracinés au sein de la population belge.

Les résultats d'une étude complémentaire ont été présentés le 21 mars 2010, dans le cadre des Tables rondes de l'interculturalité initiées par la Vice-première ministre et ministre de l'Égalité des

⁶ – Panel on Methods for Assessing Discrimination ; Rebecca M. Blank, Marilyn Dabady, and Constance F. Citro ; *Measuring racial discrimination*; Committee on National Statistics and the National Research Council 2004

– Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de l'UE, Timo Makkonen ; *European Handbook on Equality Data* ; 2006

– Eero Olli and Birgitte Kofod Olsen ; *Towards Common Measures for Discrimination - exploring possibilities for combining existing data for measuring discrimination* ; 2005

– Eero Olli and Birgitte Kofod Olsen ; *Common Measures for Discrimination II - Recommendations for Improving the Measurement of Discrimination* ; 2006

chances. Les rôles avaient cette fois été inversés : les minorités ethnoculturelles étaient interrogées quant à leurs attitudes, aussi bien entre elles que vis-à-vis de la majorité belge. Cette étude a été réalisée par le bureau de recherche IRB.

Cette première étape dans la réalisation du baromètre a donné lieu à une évaluation positive. L'enquête sur la tolérance, les préjugés et les stéréotypes de la population belge allait être répétée à l'avenir afin de pouvoir mesurer des évolutions. Ce résultat positif a favorisé une réflexion interne sur le développement du baromètre en vue d'élargir la portée de l'enquête. En effet, les attitudes de et envers les minorités ethniques ne constituent pas la seule préoccupation du Centre. La tolérance vis-à-vis des minorités sexuelles ou des personnes handicapées est importante aussi.

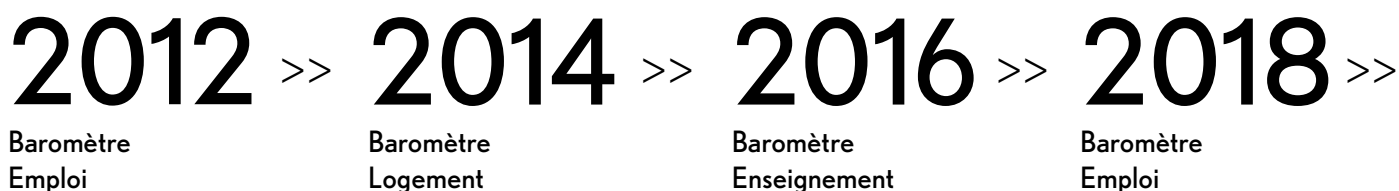
2.4. Extension de la portée du baromètre

À l'issue de cette première phase, le Centre a décidé d'élargir la portée du baromètre tel qu'il était décrit dans le plan en dix points. Cette décision reposait sur trois arguments majeurs. Tout d'abord, la loi antidiscrimination de 2003 avait considérablement élargi le champ d'action du Centre: ses compétences avaient été étendues à de nouveaux motifs de discrimination comme

l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle. Le Centre souhaitait aussi développer son expertise et ses connaissances dans ces domaines-là. En deuxième lieu, il y avait une demande croissante d'avis et de monitoring, qui émanait entre autres de l'Union européenne et d'autres institutions supranationales telles que l'ONU et l'OCDE, par rapport à d'autres phénomènes que le racisme, comme la discrimination relative à l'âge, au handicap ou à l'orientation sexuelle. Enfin, le Centre avait constaté que le suivi structurel de la discrimination, de l'égalité des chances et de la diversité présentait des lacunes au niveau national. Autrement dit, il y avait un besoin d'indicateurs capables de fournir à intervalles réguliers un état de la situation.

Cet élargissement considérable de l'objectif a aussi nécessité une délimitation claire. Le Centre a décidé de faire régulièrement rapport sur les secteurs les plus directement concernés par la diversité: l'emploi, le logement et l'enseignement. Il publiera ainsi tous les deux ans un baromètre sur l'un de ces trois domaines. Ce premier baromètre est consacré à l'emploi. Le suivant paraîtra en 2014 et abordera la problématique du logement. 2016 verra la publication d'un baromètre axé sur l'enseignement. Un nouveau cycle débutera en 2018 avec un deuxième baromètre sur le thème de l'emploi, qui permettra une comparaison des résultats à six années d'intervalle.

Le calendrier à long terme se présente donc comme suit:



3. LE BAROMÈTRE DE LA DIVERSITÉ

Le Centre veut que le baromètre de la diversité dresse un état des lieux de la situation des différentes minorités. Le but est de faire rapport dans les différents domaines de la vie publique. La complexité de cette thématique nécessite une approche multidisciplinaire capable de mesurer aussi bien les comportements que les attitudes et la participation. C'est pourquoi le baromètre fait appel à plusieurs méthodes des sciences sociales (sondages, tests de comportements agrégés et analyses de bases de données). Le baromètre se situe ainsi dans le prolongement du cadre méthodologique qui a déjà été développé dans diverses publications relatives aux discriminations et à l'égalité des chances et dont la légitimité a été confirmée dans l'étude de faisabilité que le Centre avait commanditée en 2006.

Trois axes sont donc identifiés :

1. Les groupes cibles: cet axe se réfère avant tout aux six critères protégés par les directives européennes, éventuellement complétés par d'autres motifs contenus dans la législation belge ;

2. Le champ d'application : emploi, logement et enseignement;

3. Une approche multidisciplinaire :

- Des tests de comportement agrégés pour mesurer le comportement (degré de discrimination).
- Des sondages pour mesurer les attitudes (degré de tolérance).
- Une analyse de banques de données pour mesurer la participation réelle (degré de participation).

3.1. Quels groupes cibles ?

Il y a plusieurs manières de définir les groupes cibles qui seront comparés :

- On peut tout d'abord se baser sur le cadre légal relatif à la discrimination : le nombre de signalements pour discrimination reçus par le Centre peut servir d'indicateur prioritaire.

→ Il est également possible de prendre en compte les définitions utilisées par les différentes instances politiques.

→ Enfin, on trouvera aussi un certain nombre de définitions dans des ouvrages spécialisés en sciences sociales.

3.1.1. Cadre légal et indications fournies par les signalements

Le législateur belge a procédé de manière très exhaustive en définissant un large éventail de critères protégés. Il convient donc de fixer un certain nombre de priorités. Pour cela, il faut d'abord en revenir aux motifs de discrimination qui sont énumérés dans les directives européennes, à savoir :

→ *Sexe* (en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)

→ *Critères raciaux :*

- Origine
- Nationalité

→ *Autres critères :*

- Handicap (et état de santé)
- Âge

- Orientation sexuelle
- Conviction philosophique ou religieuse

Les critères de conviction religieuse ou philosophique, d'orientation sexuelle et de handicap sont beaucoup plus difficiles à cerner que les autres. Il s'agit de caractéristiques personnelles souvent peu visibles ou pour lesquelles il y a peu d'informations. En outre ce sont des caractéristiques qui relèvent de la vie privée.

D'autre part, il faut aussi tenir compte du contexte propre à chaque domaine de la vie sociale. Ainsi, les discriminations liées à la fortune (autrement dit aux moyens d'existence) sont très souvent observées dans le secteur du logement. C'est pourquoi, l'état de fortune sera l'un des critères pris en compte dans la réalisation du baromètre relatif au logement.

Une autre observation importante est que ces différents critères protégés se combinent ou se recouvrent souvent. C'est ce qu'on appelle la discrimination multiple ou croisée. Quand une femme portant le foulard se voit refuser l'adhésion à un club de fitness, par exemple, la limite entre une discrimination liée à l'origine et à la conviction religieuse est assez floue.

3.1.2. Définitions d'instances politiques

Le Centre n'a pas l'ambition de fournir ici une liste exhaustive des définitions qui ont été données par des instances politiques. Cependant, il est un fait qu'il existe souvent plusieurs définitions pour décrire les mêmes catégories de personnes. Le contexte spécifique belge, avec sa répartition des compétences entre le fédéral, les Régions et les Communautés, joue aussi un rôle dans la mesure où chaque entité adopte ses propres définitions. De plus, il y a un décalage

entre les catégories qui sont définies, la manière de les mesurer et leur exhaustivité :

→ Mesurabilité

Selon la définition utilisée en Flandre par le VESOC,⁷ un 'allochtone' est une personne qui ne possède pas la nationalité de l'un des pays de l'Espace économique européen (EEE) ou dont au moins un des parents ou au moins deux grands-parents ont une nationalité hors EEE. Même si cette définition peut se défendre, elle est (jusqu'ici) très difficile à opérationnaliser parce qu'on ne dispose pas des données suffisantes.

→ Exhaustivité

Les personnes atteintes d'un handicap ont droit à une allocation de remplacement lorsqu'elles peuvent prouver, par une attestation médicale, que leurs capacités physiques ou mentales sont limitées au moins d'un tiers par rapport à celles d'une personne 'saine'. Cette définition du handicap est importante parce qu'elle sert aussi en Belgique à comptabiliser le nombre de personnes handicapées et donc d'allocations qui leur sont versées. Mais il convient de faire deux remarques à cet égard: d'une part, toutes les personnes qui ont droit à cette allocation ne la perçoivent pas effectivement; et d'autre part, la règle du tiers est une limite certes nécessaire mais arbitraire. Il y a donc un grand nombre de personnes qui ne répondent pas à ces conditions médicales strictes et qui ne figurent donc pas dans les statistiques basées sur la définition politique d'une personne handicapée, mais qui ont néanmoins un handicap au sens des directives européennes ou de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

3.1.3. Définitions des sciences sociales

Aucun critère protégé n'est clairement défini dans le cadre légal belge. Quand on s'intéresse à ces

⁷ VESOC: Vlaamse Economisch Sociaal Overleg Comité (Comité flamand de Concertation économique et sociale)

thèmes sous l'angle des recherches en sciences sociales, on constate le besoin d'une définition de travail et d'une opérationnalisation de ces concepts afin de délimiter clairement en quoi consiste (ou non) l'objet des recherches. Cependant, cela n'aurait pas beaucoup de sens de vouloir donner ici une définition rigide de ces critères dans la mesure où il s'agit toujours de concepts dont le contenu est de nature assez dynamique et évolutive et qui sont souvent décrits en fonction du contexte sociétal et de l'actualité. Qui plus est, les contenus et les opérationnalisations de ces concepts peuvent varier selon l'approche qui est adoptée par les chercheurs en sciences sociales.

3.2. Le champ d'application

Le baromètre de la diversité concerne trois domaines de la vie sociale: l'emploi, le logement et l'enseignement. Le choix de ces trois domaines va de soi dans une perspective d'égalité des chances. En effet, il s'agit de leviers cruciaux pour la réalisation de l'individu (et du groupe dont il fait partie) dans la société. Les autorités publiques doivent donner à chaque individu la garantie qu'il a les mêmes chances que d'autres de participer à ces domaines de la vie sociale et de s'y épanouir.

Ces trois domaines sont décrits comme suit :

↳ Emploi

Les mesures aborderont avant tout deux moments-clés, le recrutement et le licenciement, tant dans le secteur privé que public. La recherche portera également sur les relations professionnelles, les engagements en matière de diversité (plan,

politique, label etc) et enfin sur le harcèlement (à caractère discriminatoire) sur le lieu de travail.

↳ Logement

Le baromètre s'intéresse à l'accès au marché immobilier tant privé que public et aussi bien pour les locataires que pour les acheteurs potentiels. Le rôle joué à cet égard par les différents intermédiaires, à savoir les agences immobilières, les sociétés de logement social et les agences immobilières sociales sera aussi pris en compte.

↳ Enseignement

la recherche se focalisera sur l'accès à l'enseignement ainsi que sur le déroulement de la scolarité. Bien que l'enseignement soit un droit, un grand nombre de minorités se heurtent encore à des difficultés au moment de l'inscription dans une école. Plusieurs études, comme la recherche longitudinale *Wit krijgt schrijft beter*,⁸ ont déjà mis en évidence l'ethnostratification de notre système scolaire. Pour expliquer cette stratification, on souligne souvent la situation sociale précaire des parents et les difficultés spécifiques liées au processus d'intégration, mais ces inégalités structurelles permettent malgré tout de soupçonner l'existence de formes de discrimination structurelle et/ou institutionnelle.

Le choix pour ces trois domaines est soutenu par le schéma suivant, tiré de la publication *Measuring Racial Discrimination*. Ce schéma présente une vue claire des moments déterminants de la vie en société qui sont identifiés dans les sciences sociales comme des zones à risque pour la discrimination.

⁸ Nils Duquet ; Ignace Glorieux ; Ilse Laurijssen et Yolis Van Dorselaer *Wit krijgt schrijft beter. Schoolloopbanen van allochtone jongeren in beeld, Antwerpen, Garant, 2006*

Tableau 2. Measuring Racial Discrimination

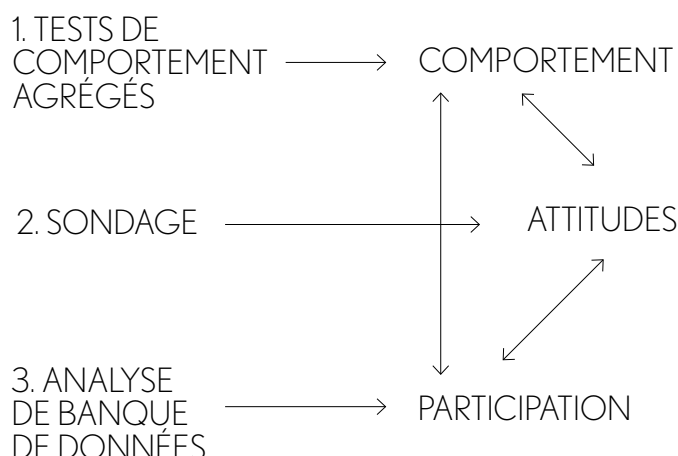
A Map of potential points of discrimination within five domains

<i>Source Points for Discrimination</i>	<i>Labor Markets</i>	<i>Education</i>	<i>Housing/Mortgage Lending</i>	<i>Criminal Justice</i>	<i>Health Care</i>
<i>Access to institutions or procedures</i>	Hiring	Acceptance	Steering	Policing behaviors	Access to care
	Interviewing	Into college	Mortgage redlining	Arrests	Insurance
	Unemployment	Into special education programs			
		Financial aid			
<i>While functioning within a domain</i>	Wages	Track placement	Loan pricing	Police treatment	Quality of care
	Evaluation	Ability regrouping		Quality of legal representation	Price
	Work environment	Grades & evaluations			
		Learning environment			
		Per-pupil expenditure			
		Special education placement			
<i>Movement through a domain</i>	Promotion	Promotion & graduation	Resale value	Parole	Referrals
	Layoffs	Retention	Wealth accumulation	Sentencing	
	Rehiring				
<i>Key actors</i>	Employers	Teachers	Landlords	Police	Health care workers
	Customers	Administrators	Sellers	Prosecutors	Administrators
	Coworkers	Fellow students	Lenders	Judges	Insurance companies
			Neighbors	Juries	
				Parole boards	

Source: Committee on National Statistics⁹⁹ R. Blank, M. Dabady et C. Citro, *Measuring Racial discrimination*, Committee on National Statistics, 2004

3.3. Méthodologie

Comme il a déjà été indiqué dans le bref historique, la KULeuven et l'ULB (en l'occurrence le consortium IPSO & GERME) avaient effectué en 2006 une étude de faisabilité, à la demande du Centre. Trois méthodes ont alors été élaborées pour la réalisation d'un baromètre. Le schéma ci-dessous montre l'objectif de chacune de ces méthodes et les liens entre elles.



→ Mesurer le comportement

Les tests de comportement agrégés mesurent d'une part le niveau de discrimination (p. ex. à l'embauche), ce qui peut constituer une indication de certaines attitudes de la personne qui discrimine (p. ex. de l'employeur), et d'autre part la position sociale (sur le marché de l'emploi) de la victime et, plus largement, de la minorité dont elle fait partie.

→ Mesurer les attitudes

L'objectif du sondage est de mesurer les attitudes de la majorité de la population vis-à-vis des différents groupes cibles et vice versa. Ce volet de la recherche doit donc donner une image du degré de tolérance dans la société belge.

→ Mesurer la participation

L'analyse statistique de données relatives aux minorités peut fournir des informations complémentaires sur la position sociale et la participation (réelle) de ces communautés. La position sociale d'une personne ou d'un groupe exerce aussi un impact sur la perception de cette personne ou de ce groupe. À l'inverse, on a déjà démontré à plusieurs reprises comment des attitudes peuvent, au travers de processus tels que la prophétie autoréalisatrice,¹⁰ exercer un impact sur l'identité et la position sociale que des personnes ou des groupes s'attribuent eux-mêmes et/ou considèrent comme étant 'naturelles'.

3.3.1. Mesurer le comportement

Le journaliste américain John Howard Griffin a publié en 1961 l'ouvrage *Black like me*, dans lequel il relate le voyage de six semaines qu'il a effectué dans les états du Sud des États-Unis où il régnait encore un large degré de ségrégation raciale.¹¹ La particularité de ce récit est que ce journaliste s'était entièrement déguisé en Noir, ce qui lui a permis de voir et de ressentir le comportement des Blancs à travers les yeux d'un homme de couleur. Griffin décrit beaucoup de situations humiliantes qui lui ont été infligées en raison de sa couleur de peau.

C'est le comportement effectif qui est au centre de cette démarche. Contrairement à Griffin, le Centre a opté pour une approche scientifique : les tests de comportement agrégés.

Les scientifiques font souvent appel à un concept de recherche expérimental pour mesurer le comportement. Normalement, une expérience se déroule dans un environnement contrôlé tel qu'un laboratoire, où les chercheurs maîtrisent tous les facteurs susceptibles d'exercer une influence sur le

¹⁰ Robert K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, Free Press, 1968
Tropp, Linda R. 'The Psychological Impact of Prejudice : Implications for Intergroup Contact' *Group Processes & Intergroup Relations*, 2003 Vol. 6 (2), pp. 131- 149.

¹¹ John Howard Griffin : *Black like me*, 1961 Houghton Mifflin.

résultat. Les expériences en laboratoire sont certes parfaitement adaptées pour réaliser des mesures précises de causalité, mais elles ne se prêtent guère à une généralisation dans la vie réelle. C'est pourquoi les chercheurs en sciences sociales se sont mis à réaliser des expériences dans la réalité sociale, ce qu'on appelle des 'expériences de terrain'. Les tests de comportement agrégés en sont un exemple.

La technique consistant à utiliser des expériences soigneusement contrôlées pour mesurer la discrimination dans différents secteurs, dont le marché de l'emploi, a aujourd'hui plus de 40 ans. La méthode a été mise au point par le sociologue britannique Daniel (1968), qui a eu recours à des couples d'acteurs pour évaluer la discrimination sur le marché du logement et de l'emploi. Jowell et Prescott-Clarke (1970) ont ensuite introduit les tests écrits. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a également exploré la piste des tests de comportement et a mené plusieurs études à ce sujet, dont une en Belgique.¹² Il existe donc une vaste littérature sur les recherches qui démontrent l'existence de discriminations sur le marché de l'emploi, dans le domaine du logement ou dans d'autres domaines, mais elles prennent essentiellement en compte les critères de genre et de prétendue race. Il y a eu beaucoup moins de tests de comportement agrégés pour mesurer les discriminations liées à l'âge ou au handicap. En ce sens, les recherches basées sur des tests de comportement agrégés qui ont été réalisées dans le cadre du baromètre de la diversité sont novatrices, en tout cas en ce qui concerne la Belgique.

La mesure d'un comportement, en particulier d'un comportement discriminatoire, est sûrement le défi le plus difficile à relever dans la conception du baromètre. Il convient d'ailleurs de faire un certain nombre d'observations quant à la méthode des tests de comportement agrégés:

→ Comme l'expérience en question n'a pas lieu en laboratoire, il n'est pas possible de contrôler tous les facteurs pouvant exercer une influence.

→ Un test de comportement se focalise sur une phase bien précise dans un processus plus large : une invitation à un entretien d'embauche n'est qu'une partie de la procédure de sélection. Même si on peut en tirer des conclusions sur cette phase spécifique, cela n'autorise pas à tirer des conclusions sur l'ensemble du processus, comme (dans notre exemple) le degré de discrimination à l'embauche.

→ C'est une méthode de recherche qui exige énormément de temps et d'argent.

→ Bien que cette méthode connaisse de nombreuses applications, elle ne peut pas être utilisée dans le contexte de l'enseignement, pour des raisons tant pratiques qu'éthiques.

Il y a deux types importants de tests de comportement : les tests d'audit et les tests de correspondance.

I. Tests d'audit¹³

Pour réaliser un test d'audit, les chercheurs sélectionnent des duos soigneusement assortis de personnes qui sont à la recherche d'un emploi ou d'un logement. Une autre possibilité consiste à faire appel à des acteurs qui sont formés pour jouer le rôle de demandeurs d'emploi, par exemple. Les duos sont constitués de deux personnes au profil le plus similaire possible sauf pour un aspect bien précis, comme l'origine.

Lorsque les deux personnes présentent leur candidature à une offre d'emploi (ou de logement), on peut ainsi avoir une idée des discriminations liées à ce critère. En ce qui concerne le marché de

¹² Nayer et al. *Discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère : Service fédéral des Affaires scientifiques, techniques et culturelles ; 1997. Cette étude est basée sur la méthodologie de Bovenkerk qui utilise des acteurs pour réaliser les tests.*

¹³ Texte retravaillé à partir de l'étude préliminaire pour les tests de discrimination réalisée par l'HIVA à la demande du Centre. Yves De Weerd, Bénédicte Fonteneau, Maxime Loose, Miet Lamberts, Steven Groenez, Bart Capéau, Albert Martens ; Voorstudie ter voorbereiding van een studie over discriminatie op de arbeidsmarkt ; 2009.

l'emploi, beaucoup d'études se sont déjà basées sur cette approche pour démontrer l'existence de discriminations (pour un aperçu, voir entre autres: Pager, 2007). Il n'empêche que ces tests d'audit ont aussi suscité de nombreuses critiques.

Les principales portent sur la validité interne du test, sur sa généralisation ainsi que sur des objections éthiques. Les critiques quant à la validité interne se basent sur le manque de contrôle de l'influence du test lui-même sur la situation. D'autre part, en raison de leur coût élevé et de la quantité de main-d'œuvre requise, il est difficile de reproduire ces tests à grande échelle. Leurs conclusions sont donc difficiles à généraliser: le faible nombre de résultats ne permet pas de tirer des conclusions statistiquement fiables.

En termes de contenu, la portée des tests d'audit est limitée. Ils ne peuvent être utilisés qu'à des phases décisives de la procédure de recrutement et pas à des moments ultérieurs de la carrière (possibilités de formation, promotion,...). Ils sont en outre réservés à des (premiers) emplois de base et peu qualifiés: il est pratiquement impossible de les étendre à des candidatures pour des fonctions plus élevées étant donné la difficulté à trouver des duos de candidats qui possèderaient les compétences et expériences requises pour la fonction vacante. Ces problèmes se posent moins pour les tests de correspondance.

II. Tests de correspondance¹⁴

Les tests de correspondance ne font pas appel à des acteurs, mais utilisent des CV et des lettres de motivation. Ces documents sont envoyés (éventuellement deux par deux) en réponse à des offres d'emploi, ce qui permet d'analyser les différences de réaction à ces candidatures. Le fait que le candidat soit ou non invité à un entretien constitue un indicateur de discrimination.

Les chercheurs créent des CV équilibrés et aussi similaires que possible, sans différence dans les caractéristiques productives telles que le niveau de formation ou l'expérience professionnelle. Les deux CV ne diffèrent que pour une caractéristique personnelle, comme l'origine ou l'âge du candidat. En envoyant ces CV à grande échelle, il est possible de calculer la probabilité moyenne d'être invité à un entretien pour tel ou tel profil. Les tests de correspondance se focalisent donc sur un aspect limité de la procédure de recrutement, à savoir l'invitation à un entretien. Il va de soi que la discrimination peut aussi se produire à une autre phase de la procédure ou dans la suite de la carrière.

Les tests de correspondance présentent deux avantages par rapport aux tests d'audit. Comme nous l'avons déjà dit plus haut, les tests d'audit se prêtent mal à des candidatures pour des fonctions à haute responsabilité. Ce problème se pose nettement moins pour les tests de correspondance car on a plus de liberté pour créer un CV, pour autant qu'il soit crédible. Un autre avantage est le contrôle strict et étroit que les chercheurs peuvent exercer sur toutes les données, autres que la variable étudiée, qui sont contenues dans le CV. On peut donc beaucoup mieux contrôler tous les facteurs susceptibles d'influencer la décision d'inviter ou non un candidat.

3.3.2. Mesurer les attitudes

Dans le cadre de la recherche scientifique, un certain nombre de méthodes de recherche permettent de mesurer et d'identifier des attitudes. Que pensons-nous les uns des autres? En quoi cela contribue-t-il à la compréhension entre des minorités ainsi qu'entre des minorités et la majorité de la population? Dans quelle mesure cette perception est-elle conforme à la réalité ou est-elle influencée par des préjugés et des stéréotypes réciproques? Et quel poids ces attitudes exercent-

¹⁴ Texte retravaillé à partir de l'étude préliminaire pour les tests de discrimination réalisée par l'HIVA à la demande du Centre.

elles sur le degré de tolérance, de discrimination et de participation dans notre société ?

Pour autant qu'elles répondent aux exigences méthodologiques de fiabilité, de validité et de représentativité, les recherches de ce type fournissent des résultats qui donnent une vision plus réelle de ces phénomènes que les chiffres comptabilisant les plaintes et les signalements. Qui plus est, ces méthodes de recherche donnent aussi la possibilité de passer au crible des processus, des causes et des effets sous-jacents et donc de mieux les comprendre et les cadrer. La liste (non exhaustive) qui suit présente les différents types de recherches sur les attitudes que le Centre compte utiliser dans le cadre du baromètre de la diversité.

I. 'Selfreport surveys'

Ce genre de sondage vise à mesurer les attitudes, les opinions et/ou les comportements des répondants. L'étude sur la tolérance menée par Ipsos (voir ci-dessous) en est un bon exemple. Les mesures d'attitudes sont soit réalisées sur un échantillon représentatif de la population, soit ciblées sur une (sous-)catégorie bien précise. Lors du premier baromètre sur l'emploi, le personnel des ressources humaines de plusieurs entreprises a ainsi été interrogé sur son attitude vis-à-vis des différentes minorités. Il peut bien sûr aussi être intéressant d'interroger de cette manière des minorités spécifiques, comme les « nouveaux Belges », les personnes handicapées ou les lesbiennes.

Une étude similaire a été commanditée dans le cadre des Tables rondes de l'interculturalité afin d'interroger des citoyens belges ayant des racines maghrébines, turques, africaines et est-européennes sur leurs attitudes et leurs opinions vis-à-vis de la majorité belge et vis-à-vis des autres minorités. Lorsque ces enquêtes sont répétées, elles peuvent

faire office de clignotants et permettre d'identifier des changements d'attitudes. Par contre, elles ne permettent guère de tirer des conclusions sur le comportement au niveau individuel. Une personne qui fait preuve d'une attitude raciste ne se rendra pas nécessairement coupable de discriminations, par exemple parce qu'elle évite d'enfreindre la loi. D'un autre côté, une augmentation de la prévalence des préjugés peut être un indicateur d'une société où le risque de discrimination s'accroît de manière générale.

Enfin, ces études peuvent également comporter des questions qui abordent des pratiques ou des actes concrets, mais les répondants sont souvent peu enclins à reconnaître publiquement des attitudes négatives et des préjugés. La tendance à donner des réponses socialement acceptables est sans doute l'une des principales raisons qui expliquent que les résultats de ces recherches sont parfois faussés. La meilleure parade est de donner aux répondants une garantie forte de confidentialité et d'utiliser des questionnaires conçus de manière à détecter ces réponses socialement acceptables.

II. Enquêtes auprès des victimes

Ce type de sondage s'adresse avant tout aux victimes de discriminations dans le but de rassembler des données sur la manière dont ces discriminations ont été vécues et ressenties. Il s'agit bien sûr d'un ressenti subjectif qui ne correspond pas toujours avec la réalité des faits. En effet, on peut s'imaginer à tort avoir été victime d'une discrimination ou au contraire ne pas être conscient d'avoir été discriminé. En ce sens, ces études fournissent des résultats qui constituent des indicateurs moins fiables pour mesurer le degré réel de discrimination. Elles procurent néanmoins une vision très intéressante sur l'impact qu'exercent des mécanismes de stéréotypisation sur la perception et,

en fin de compte, sur le comportement des victimes de discriminations. En outre, elles permettent parfois de mettre à nu des obstacles invisibles ou inconnus qui empêchent de participer à la société sur un pied d'égalité. Le baromètre 'logement', qui sera publié en 2014, se composera en partie d'une enquête menée auprès des victimes.

III. Recherches qualitatives

Les méthodes de recherches qualitatives, comme les interviews approfondies, les focus groups et les études de cas, sont extrêmement précieuses dans la mesure où elles permettent de contextualiser les données obtenues par les méthodes de recherche plus quantitatives présentées ci-dessus. L'enquête sur la tolérance réalisée par Ipsos comportait un volet qualitatif et quantitatif. Dans l'étude sur les attitudes des professionnels des ressources humaines, l'enquête basée sur le questionnaire a également été complétée par des interviews approfondies.

3.3.3. Mesurer la participation réelle

Le troisième volet étudié dans le baromètre de la diversité vise à exploiter des informations contenues dans des bases de données afin d'avoir une vision de la participation réelle des différents publics à la vie sociale.

I. Méthode

Pour mesurer la position sociale et le degré réel de participation des différents publics étudiés en se basant sur des bases de données existantes, on peut procéder de manière purement descriptive: la répartition ou la représentation des différentes minorités dans divers secteurs de la société sont comparées à la répartition moyenne pour l'ensemble de la société. Ainsi, un

simple coup d'œil sur les statistiques de l'emploi suffit pour constater que les plus de 50 ans sont proportionnellement plus nombreux à bénéficier d'une allocation de chômage. Cette inégalité nous fait supposer que cette catégorie de personnes rencontre des difficultés pour accéder au marché de l'emploi. Toutefois, une analyse descriptive ne permet pas de déterminer les causes des inégalités constatées. Mais il est possible, à l'aide de techniques statistiques, de tester un certain nombre d'hypothèses susceptibles d'expliquer ce rapport de causalité. On quitte alors le niveau purement descriptif pour une approche plus analytique ou explicative qui est capable de faire ressortir des informations sous-jacentes et latentes.

Pour mesurer la discrimination, nous utilisons entre autres la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca (voir p.ex.: Dickinson & Oaxaca, 2005). Les chercheurs qui se servent de cette méthode s'efforcent de contrôler le maximum de facteurs explicatifs d'une inégalité qui a été mise en évidence dans les statistiques, comme une différence de salaire entre hommes et femmes pour un même emploi. L'hypothèse est que si une partie de l'inégalité constatée¹⁵ (ce qu'on appelle le résidu) subsiste après avoir modélisé l'impact des différents facteurs explicatifs¹⁶ et qu'elle ne peut pas être expliquée par le modèle, cette partie résiduelle résulte d'une discrimination.

Le principal problème posé par cette approche est la difficulté à évaluer d'autres facteurs susceptibles d'expliquer les différences constatées. Il n'est donc pas exclu que des inégalités imputées à la discrimination soient en fait dues à d'autres causes non mesurées. Si les modèles statistiques sont très précieux pour mettre en lumière des différences de résultats entre des publics, leur utilisation comme modèles explicatifs ne peut se faire qu'avec la plus grande prudence.

¹⁵ Dans notre exemple, la différence de salaire entre hommes et femmes pour un même emploi

¹⁶ Dans notre exemple, il peut s'agir de la formation, de l'expérience professionnelle, des réseaux, de la mobilité...

II. Sources de données

On peut se baser sur des sources très diverses pour réaliser des statistiques sur l'égalité des chances. Les principales sources sont les suivantes :

A. Statistiques officielles

Les statistiques officielles sont rassemblées par des organismes publics dans des domaines importants tels que l'enseignement, l'emploi, le logement, les soins de santé, etc. Il y a deux sources importantes de statistiques officielles :

- le registre national
- les bases de données administratives

L'avantage de ces statistiques est qu'elles sont continuellement tenues à jour, ce qui permet d'analyser des tendances à long terme. Bien qu'elles soient une très riche source d'information, il y a quand-même des restrictions. Tout d'abord, on ne peut pas leur demander de fournir ce qu'elles ne contiennent pas. Cela peut paraître une évidence, mais cela signifie que certaines variables de base ne sont pas disponibles, ou seulement de façon partielle. C'est le cas par exemple des données fragmentées relatives aux personnes handicapées, ce qui limite les conclusions que l'on peut tirer sur le statut socio-économique de cette catégorie sociale.

En deuxième lieu, l'analyse porte souvent sur des données personnelles sensibles qui sont protégées par le droit au respect de la vie privée. Dans certains cas, cela implique que ces données ne sont pas collectées. L'orientation sexuelle des personnes en est un exemple. Parfois, ces données sont récoltées, mais elles ne sont pas disponibles pour un usage public, à moins d'obtenir une autorisation spéciale de la Commission de protection de la vie privée.¹⁷ On peut citer l'exemple de l'accès aux données sur l'origine d'un citoyen belge et de ses parents ou grands-

parents, qui ne peuvent pas être utilisées à des fins de recherche sans autorisation. Pourtant, on sait que les statistiques relatives au statut socio-économique des citoyens belges sont faussées dans une large mesure du fait que la deuxième et la troisième génération de migrants sont considérées comme belges. Le projet de monitoring socio-économique (voir ci-dessous) vise à remédier à ce problème en permettant à terme l'accès à ces données, à des conditions rigoureuses.

La Belgique dispose de la datawarehouse "marché de l'emploi et protection sociale", qui est connectée à la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

Cet instrument permet de croiser et d'analyser des données issues des différentes bases de données. Cette collection de banques de données administratives est unique en Europe et constitue une source d'information extrêmement précieuse.¹⁸

Le Centre a utilisé la datawarehouse pour établir des indicateurs dans le cadre du baromètre de la diversité relatif à l'emploi. Par ailleurs, il pourra aussi intégrer à l'avenir les résultats du monitoring socio-économique dans le troisième volet du baromètre.

B. Sondages officiels

Les autorités aussi bien fédérales que régionales rassemblent des informations supplémentaires sur les citoyens au moyen de différents sondages. Ceux-ci ont également l'avantage d'être réalisés à intervalles réguliers, ce qui permet d'intégrer dans l'analyse des tendances à long terme. Contrairement aux bases de données mentionnées ci-dessus, ces sondages sont toujours basés sur un échantillon de la population et comportent donc une certaine marge d'erreur.

Pour beaucoup de ces sondages, comme les sondages SILC, EAK et ESS, la demande résulte de politiques au niveau européen. On est donc très attentif à la manière dont les données sont collectées, à la formulation des questions

¹⁷ Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Voir aussi <http://www.privacycommission.be/fr/legislation/national/>

¹⁸ Pour plus d'information, voir le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale : www.bcass.fgov.be

(traduction) et à d'autres aspects qui peuvent influencer le résultat final. Cela permet une comparaison entre les résultats des différents États membres.

Ces sondages sont d'une valeur inestimable pour le baromètre de la diversité étant données qu'ils rassemblent une foule de données relatives aux différents champs d'application. Qui plus est, les questions portent également sur des variables individuelles qui touchent aux différents critères protégés.

C. Signalements

Pour mesurer la discrimination, on peut aussi recourir aux statistiques sur les signalements. Cependant, ces chiffres doivent être maniés avec prudence. On sait en effet qu'ils ne représentent que la pointe de l'iceberg parce que les cas de discrimination sont très peu signalés. On évitera donc de s'appuyer sur ces chiffres pour en tirer des conclusions sur le degré de discrimination dans la société. On peut néanmoins analyser des tendances. Ainsi, le nombre de signalements liés à internet a considérablement augmenté en Belgique, ce qui permet de conclure que la 'cyberhaine' est manifestement un phénomène en pleine extension.

L'intérêt des signalements est également d'ordre qualitatif. L'analyse qualitative d'un certain nombre de cas peut donner lieu à d'intéressantes conclusions sur la forme que prennent les comportements discriminatoires et donc sur la meilleure manière de les combattre, voire de les prévenir. En effet, une meilleure compréhension des processus sous-jacents peut aussi contribuer à une formulation plus fine des mesures politiques qui favorisent l'égalité des chances et la diversité.

D. Monitoring de la diversité

On entend par là les efforts entrepris par une entreprise ou une instance publique pour assurer un suivi des différentes minorités sur le lieu de travail. Outre l'identification du nombre de travailleurs de l'une ou l'autre des minorités, un monitoring de la diversité tient également compte de l'impact de la politique de diversité qui est menée et suggère éventuellement de la rectifier et de l'améliorer.

À l'exception de la Grande-Bretagne, ce type de monitoring est encore peu répandu en Europe en raison des restrictions relatives au respect de la vie privée qui sont en vigueur dans de nombreux pays. En Belgique, on constate que les autorités flamandes entreprennent des efforts dans ce domaine.





3 | Le Baromètre de la Diversité > Emploi



Ce baromètre Emploi est le premier d'une série de rapports qui rendent compte de manière structurelle de la discrimination, de la tolérance et de la participation dans divers domaines de la vie sociale. Les résultats présentés dans ce rapport cristallisent trois grandes recherches commanditées par le Centre. Mais ce rapport n'est pas un aboutissement. Ces données et ces analyses seront suivies et actualisées à l'avenir dans toute la mesure du possible. L'objectif est aussi de répéter cet exercice au cours des prochaines années afin de pouvoir faire un suivi des évolutions à plus long terme. La publication du deuxième baromètre Emploi est déjà programmée pour 2018.

1. PARTENAIRES

Le baromètre repose sur les résultats de plusieurs types de recherches. L'une de ces trois recherches porte sur les tests de comportement agrégés. Des tests de correspondance ont été réalisés à grande échelle dans le cadre du baromètre de la diversité Emploi. Pour le volet des tests comportementaux, une collaboration a été mise en place entre le Centre et :

- l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes,
- le ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances du gouvernement fédéral,

- le ministre de l'Emploi de la Région wallonne,
- le ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale,
- le ministre de l'Emploi du gouvernement flamand.

Le Centre se réjouit qu'en donnant leur appui, les différentes autorités publiques reconnaissent la nécessité de mener de telles recherches et de les poursuivre à l'avenir. La collaboration avec les différents ministres compétents en matière d'emploi est aussi un signe de la volonté politique de créer une base plus large pour ce type de recherche.

2 . PORTÉE DU BAROMÈTRE > EMPLOI

Le ‘marché de l’emploi’ est un concept qui peut recouvrir des réalités diverses: d’une part, l’ensemble des secteurs, des statuts, des filières de recrutement et des offres d’emploi, mais aussi, d’autre part, les différentes phases d’une carrière, à savoir l’engagement, la promotion et le licenciement. Le baromètre de la diversité Emploi est essentiellement basé sur trois recherches qui sont axées sur un ou plusieurs de ces aspects du marché de l’emploi. Mais c’est le processus de recrutement et de sélection qui retient avant tout l’attention parce qu’il reste un obstacle majeur pour les différents groupes cibles.

Les trois études réalisées pour le compte du Centre sont :¹⁹

- ↪ « Qui a priorité: les jeunes turcs ou les jeunes quinquagénaires ? Une étude expérimentale de la discrimination sur la base de caractéristiques personnelles lors de la première sélection de candidats »
- ↪ « Les ‘Gatekeepers’ sur le marché de l’emploi : questions au responsables RH »
- ↪ « Répartition inégale sur le marché de l’emploi: âge, nationalité et handicap.»

Elles ont été réalisées par deux équipes de recherche réputées en Belgique :

- ↪ l’HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving), qui est attaché à la KULeuven, a mené les deux premières recherches ;
- ↪ Metices (Migrations, Espaces, Travail, Institutions, Citoyenneté, Epistémologie, Santé), qui dépend de l’ULB, a pris en charge la troisième.

Le Centre présente d’abord les données de ces recherches. Ces résultats sont ensuite mis en perspective par une confrontation avec des chiffres et des données provenant d’autres sources :

- ↪ des recherches réalisées à la demande du Centre ;
- ↪ des recherches menées par des tiers ;

- ↪ des analyses effectuées par des instances telles que le SPF Economie, le Steunpunt Werk en Sociale Economie (‘Steunpunt WSE’ dans la suite du texte), Actiris, le VDAB, le Forem et d’autres à partir des données administratives disponibles qui concernent le marché de l’emploi.

Nous commencerons par brièvement présenter les questions qui ont été explorées ainsi que l’objectif de chacune des trois recherches que le Centre a fait réaliser dans le cadre du baromètre de la diversité Emploi. Nous discuterons ensuite des résultats. Le rapport est structuré en fonction des motifs de discrimination. Pour chacun de ces motifs, nous mettrons en lumière le degré de discrimination, de participation et de tolérance à partir des résultats des recherches et des analyses de données administratives. Nous abandonnerons ensuite l’angle des motifs de discrimination pour esquisser une image plus générale des pratiques de diversité sur le lieu de travail. Enfin, nous examinerons l’impact de la crise économique avant quelques conclusions et recommandations globales.

L’annexe 1, à la fin de ce rapport, contient une contribution externe du pr. Albert Martens, qui retrace brièvement l’historique des recherches sur les discriminations.

¹⁹ Toutes ces études sont disponibles sur le site web du Centre : www.diversite.be, rubrique ‘Publications’.

3. OBJECTIF DE LA RECHERCHE

3.1. Les tests de comportement agrégés

3.1.1. La question de la recherche

L'étude « Qui a priorité : les jeunes turcs ou les jeunes quinquagénaires ? Une étude expérimentale de la discrimination sur la base de caractéristiques personnelles lors de la première sélection de candidats » est centrée sur la question suivante :

“Les organisations ou leurs responsables du recrutement tiennent-ils compte, au moment de la première sélection des candidatures écrites, de caractéristiques personnelles liées à l'âge, à l'origine nationale (...) ou à un handicap physique du candidat ?”

Les tests de comportement agrégés permettent de vérifier s'il y a une différence de traitement lors de la première phase de la procédure de sélection, c'est-à-dire au moment de l'invitation à un entretien de candidature.

La méthode des tests de comportement agrégés reste très contestée et suscite de fortes résistances de la part de certaines organisations représentatives. Il s'agit néanmoins d'une méthode reconnue pour identifier des discriminations de manière scientifiquement étayée.

3.1.2 L'objectif

Les tests de comportement agrégés sont réalisés sous la forme de tests de correspondance.²⁰ Des offres d'emploi rendues publiques entre juillet 2010 et mai 2011 ont été sélectionnées de manière

aléatoire. Pour chaque offre retenue, il y a deux candidats fictifs, qui répondent aux exigences demandées et qui présentent un profil aussi identique que possible, sauf par rapport à certaines caractéristiques personnelles. Les deux candidats ont par exemple suivi un parcours de formation identique ou comparable, qui correspond aux exigences mentionnées dans l'offre d'emploi. Ils ont aussi les mêmes connaissances linguistiques. Les chercheurs introduisent de manière aléatoire et en alternance entre les deux candidatures de petites différences dans la présentation et le style de la lettre de motivation, le CV, les hobbies et les centres d'intérêt afin qu'on ne puisse pas se douter qu'il s'agit de candidats fictifs. Les caractéristiques personnelles qui sont volontairement différentes pour les deux candidats sont sélectionnées dans la série de dimensions pour lesquelles les chercheurs veulent vérifier si elles font l'objet de discriminations : l'âge, l'origine nationale, un handicap physique, le sexe et la grossesse.

La grossesse et le sexe ont été inclus dans la recherche. Bien que l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes émette des réserves importantes quant à la méthodologie et l'analyse finale de la recherche, ces deux critères sont mentionnés ici afin de rendre compte le plus complètement possible de l'objectif de l'étude. Dans la suite du texte, le Centre se bornera à commenter les résultats des motifs de discrimination qui relèvent de sa compétence.

À partir de cette série de dimensions, les chercheurs ont construit 58 types de candidats :

²⁰ Pour plus d'informations sur le contenu de ces tests de correspondance: voir '3.3.1. Mesurer le comportement' dans la seconde partie

↪ 48 types de candidats qui diffèrent selon l'origine nationale, l'âge et le sexe, à savoir :

- huit types de candidats d'origine belge et de nationalité belge : quatre catégories d'âge (23, 35, 47 et 53 ans) par sexe ;
- huit types de candidats d'origine italienne et de nationalité belge : quatre catégories d'âge par sexe ;
- huit types de candidats d'origine congolaise et de nationalité belge : quatre catégories d'âge par sexe ;
- huit types de candidats d'origine turque et de nationalité belge : quatre catégories d'âge par sexe ;
- huit types de candidats d'origine marocaine et de nationalité belge : quatre catégories d'âge par sexe ;
- huit types de candidats d'origine marocaine et de nationalité marocaine : quatre catégories d'âge par sexe ;

↪ huit types de candidats présentant un handicap physique :

- huit types de candidats d'origine belge, de nationalité belge et mentionnant un handicap physique : quatre catégories d'âge par sexe ;

↪ deux types de candidates qui signalent dans leur lettre de candidature qu'elles sont enceintes :

- des femmes d'origine belge et de nationalité belge appartenant aux deux catégories d'âge les plus jeunes.

Les chercheurs évaluent la réaction de l'employeur ou du responsable de la sélection face à ces profils. La grande diversité des types de candidature et la présence simultanée de plusieurs dimensions (sexe, âge, origine ou handicap physique) ne visent pas à établir des comparaisons pour chaque type de candidat, mais bien à tirer des enseignements plus généraux sur les discriminations faites par

rapport à telle ou telle dimension bien précise, indépendamment des autres caractéristiques personnelles du candidat.

Pour chaque offre d'emploi, l'un des deux candidats correspond à un type de référence, notamment un homme de 35 ans d'origine belge et sans handicap physique. Ceci permet de mieux faire apparaître la différence de réaction éventuelle des responsables de la sélection: on vérifie s'ils font une distinction entre les deux candidats et, si oui, dans quel sens.

3.1.3. La base de données

Dans un premier temps, 854 offres d'emploi utilisables ont été sélectionnées sur le marché belge de l'emploi. Elles ont donné lieu à l'envoi de 1.708 candidatures. Nous avons écarté les offres d'emploi pour lesquelles la sélection avait été confiée à une agence d'intérim ou à un bureau de sélection ainsi que celles du secteur primaire (secteur agricole et minier). En dehors de ces exceptions, les chercheurs se sont efforcés de parvenir à un échantillon représentatif du marché belge de l'emploi.

Les offres se répartissent autant que possible entre les quatre secteurs principaux (secteur secondaire; secteur tertiaire 1: commerce, transport et fourniture d'hébergement et de repas ; secteur tertiaire 2 : communication, activités financières et administration ; et secteur quaternaire, c'est-à-dire le secteur des services non-commerciaux), les quatre catégories professionnelles (ouvriers qualifiés et non qualifiés, employés, cadres) et les trois Régions (Flandre, Wallonie, Bruxelles) afin de pouvoir identifier le comportement moyen d'un groupe représentatif de responsables de la sélection. Le tableau 3 montre la répartition du nombre d'offres d'emploi par secteur, par catégorie professionnelle et par Région.

Tableau 3. Répartition des offres d'emploi par Région, secteur et catégorie professionnelle

Secteur	Catégorie professionnelle				Total
	Ouvrier non qualifié	Ouvrier qualifié	Employé	Cadre	
Bruxelles					
Secteur secondaire	12	16	10	11	49
Secteur tertiaire 1 (commerce, transport, hébergement et repas)	18	15	14	13	60
Secteur tertiaire 2 (communication, finances et administration)	8	7	24	22	61
Secteur quaternaire	14	15	20	26	75
Total	52	53	68	72	245
Flandre					
Secteur secondaire	20	26	15	16	77
Secteur tertiaire 1 (commerce, transport, hébergement et repas)	31	17	17	16	81
Secteur tertiaire 2 (communication, finances et administration)	20	18	20	22	80
Secteur quaternaire	13	17	25	13	68
Total	84	78	77	67	306
Wallonie					
Secteur secondaire	25	35	23	16	99
Secteur tertiaire 1 (commerce, transport, hébergement et repas)	31	19	16	14	80
Secteur tertiaire 2 (communication, finances et administration)	13	10	15	18	56
Secteur quaternaire	17	16	21	14	68
Total	86	80	75	62	303

Les tableaux 4,5 et 6 donnent un aperçu de la répartition des fréquences entre les types de candidats, respectivement selon le sexe, l'âge, l'origine nationale, le handicap physique et l'état de grossesse. Exception faite pour le type de référence (un homme de 35 ans et d'origine belge), on tend vers une répartition égale des candidats entre toutes les sous-catégories dans les dimensions principales. Cela permet de maximaliser le nombre

d'observations par dimension ainsi que l'écart entre ces dimensions. La surreprésentation des femmes et des personnes de 23 ans par rapport au concept initial est nécessaire pour avoir, dans l'échantillon des candidats, un aussi grand nombre de femmes enceintes que de personnes ayant un handicap physique ou l'une des origines nationales. Des corrélations entre le sexe, l'âge et l'état de grossesse sont inévitables.

Tableau 4. Répartition des fréquences dans la base de données selon le sexe

<i>Sexe</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Hommes	1.227	71,84
Femmes	481	28,16

Tableau 5. Répartition des fréquences dans la base de données selon l'âge

<i>Age</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
23	240	14,05
35	1.084	63,47
47	191	11,18
53	193	11,30

Tableau 6. Répartition des fréquences dans la base de données selon l'origine nationale et l'état physique

<i>Origine nationale</i>	<i>Nationalité ou état physique</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Belge	Belge	948	55,55
Belge	Avec un handicap	112	6,56
Belge	Enceinte	101	5,91
Congolaise	Belge	109	6,38
Italienne	Belge	109	6,38
Marocaine	Belge	109	6,38
Marocaine	Marocaine	112	6,56
Turque	Belge	108	6,32

3.1.4. Deux modèles d'analyse pour quantifier la discrimination

L'étude analyse la réaction du responsable de la sélection aux candidatures envoyées par les chercheurs. Une réponse positive signifie que le candidat a été retenu pour la phase suivante de la procédure de sélection, qui consiste généralement en une invitation à un entretien d'embauche. Des réactions telles qu'une demande d'informations complémentaires, un refus explicite ou une absence de réponse dans un délai de deux mois après l'envoi de la candidature sont considérées comme des réponses négatives. L'HIVA propose deux modèles de calcul de probabilités pour l'analyse des données: l'un se contente d'effectuer ce calcul pour chaque profil, l'autre tient également compte de la réponse pour le profil de référence. Nous allons décrire ici ces deux modèles. Lorsque nous commenterons ensuite les résultats de la recherche, nous ferons uniquement référence au second modèle, considéré comme plus fin. Les résultats du premier modèle figurent dans le rapport de recherche des tests de comportement agréés.²¹

Le premier modèle d'analyse vérifie si la probabilité moyenne d'être invité à un entretien est influencée par l'âge, l'origine nationale ou l'état physique du candidat. La question est de savoir si un responsable de la sélection qui examine les deux CV tient compte ou non de ces caractéristiques distinctives. Si ce n'est pas le cas, on suppose que la décision prise par ce responsable d'inviter ou non la personne à une interview repose sur des éléments purement aléatoires (pour les chercheurs). Les deux candidats fictifs ont dans ce cas les mêmes chances d'être invités ou non. On suppose en fait que le responsable de la sélection classe implicitement les candidats selon une sorte de score et qu'il invite ensuite ceux qui ont le score le plus élevé.

Le second modèle cherche à savoir dans quelle mesure les caractéristiques relatives à l'âge, à l'origine nationale et à l'état physique procurent

à un candidat un avantage comparatif par rapport à l'autre candidat fictif. On imagine donc que le responsable de la sélection compare les deux CV entre eux. La recherche étudie si l'un de ces motifs de discrimination joue un rôle dans cette comparaison et influence la probabilité d'être invité. Ici aussi, c'est comme si le responsable de la sélection attribuait un score aux candidats. Un score élevé pour l'un et faible pour l'autre accroît la probabilité qu'il sélectionne l'un et pas l'autre. Plus les scores sont proches l'un de l'autre, plus il y a de chances qu'ils soient tous les deux sélectionnés ou tous les deux écartés.

Ce deuxième modèle jette un autre regard sur les mêmes données que le premier. Dans la première approche, tous les candidats non invités sont classés de la même manière et sont mis dans un autre groupe que les candidats invités. Par contre, dans le deuxième modèle, la catégorisation dépend du sort réservé à l'autre candidat : quand un candidat est seul à être invité, il est considéré comme porteur d'une caractéristique qui lui procure un avantage par rapport à l'autre (ou, à l'inverse, un désavantage s'il est le seul à être écarté). Mais ici, les duos de candidats qui sont tous les deux sélectionnés (ou tous les deux écartés) sont classés dans la même catégorie intermédiaire.

Un exemple fictif illustre la portée de ces deux modèles et montre que le second permet une analyse plus fine. Prenons le cas où 320 candidatures sont envoyées en réponse à 160 offres d'emploi. Trois profils de candidats sont définis : A, B et C. Ces trois candidats fictifs ont un CV tout à fait identique, sauf en ce qui concerne une dimension bien précise. Une personne du groupe A pose sa candidature à toutes les offres d'emploi. Il y a donc 160 candidats du groupe A. Une personne du groupe B répond à la moitié des offres d'emploi (80 candidatures) et une personne du groupe C à l'autre moitié (également 80 candidatures). Le tableau ci-dessous présente la répartition fictive des invitations à un entretien de sélection.

²¹ Le rapport de recherche se trouve sur le site internet du Centre: www.diversite.be.

Tableau 7. Répartition fictive des invitations

<i>Groupe</i>	<i>Nombre</i>			
	<i>L'un et l'autre sont invités</i>	<i>Seul A est invité</i>	<i>Seul l'autre (B ou C) est invité</i>	<i>Aucun des deux n'est invité</i>
A et B	20	5	0	55
A et C	15	0	5	60

<i>Groupe</i>	<i>Avantage discriminatoire (invité seul)</i>	<i>Désavantage discriminatoire (pas invité, l'autre bien)</i>	<i>Neutre (tous deux sont invités ou pas)</i>	<i>Probabilité d'être invité</i>
A	5	5	150	40/160
B	0	5	75	20/80
C	5	0	75	20/80

→ Sur les 80 offres d'emploi auxquelles répondent des personnes des groupes A et B, les deux candidats sont invités dans 20 cas, le candidat du groupe A uniquement dans 5 cas et aucun des deux dans les autres 55 cas.

→ Sur les 80 offres d'emploi auxquelles répondent des personnes des groupes A et C, les deux candidats sont invités dans 15 cas, le candidat du groupe C uniquement dans 5 cas et aucun des deux dans les autres 60 cas.

→ Les 160 candidatures de personnes du groupe A donnent lieu à 40 invitations (= 20 + 15 fois avec l'autre candidat + 5 fois seul).

→ Sur les 80 candidatures de personnes du groupe B, il y a 20 réponses positives (= 20 invitations communes avec une personne du groupe A, aucune invitation sans l'autre candidat).

→ Les 80 candidats du groupe C sont également invités à 20 reprises (15 fois avec une personne du groupe A et 5 fois seul).

→ La probabilité d'être invité est donc égale à 25% pour les trois groupes. Pourtant, on peut bel et bien parler d'un avantage discriminatoire pour les groupes A et C, puisque le groupe C est invité à cinq reprises sans que le groupe A ne le soit et que le groupe A est lui-même invité dans cinq cas sans que le groupe B le soit.

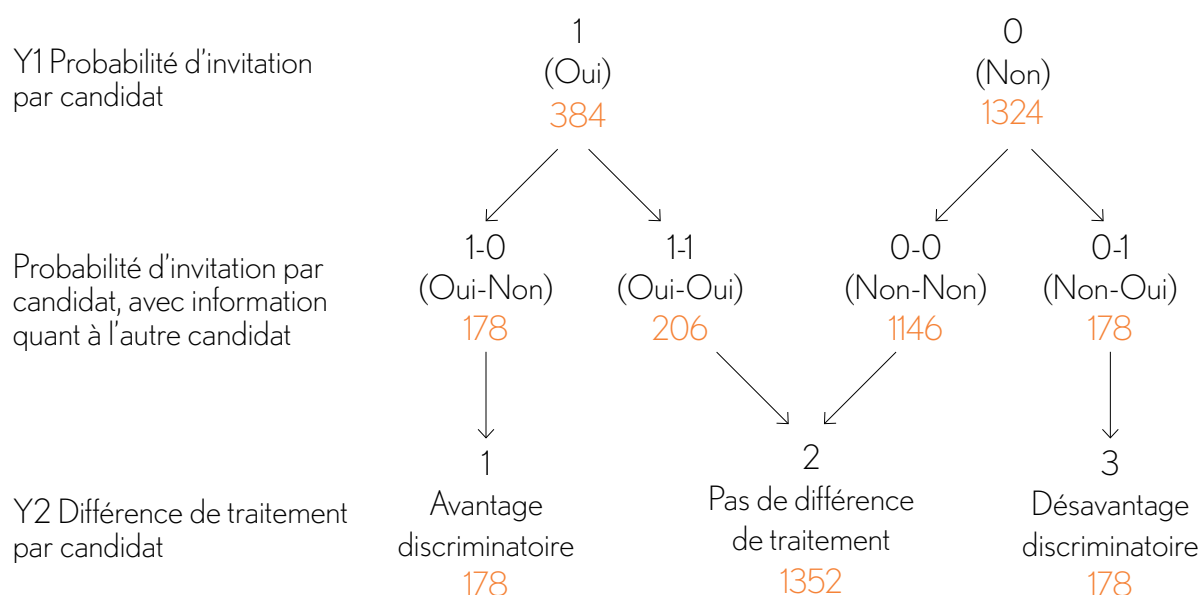
Ce second modèle permet donc une analyse plus fine que la première approche, plus traditionnelle. Il mesure l'impact de la mention de l'âge, de l'origine nationale ou d'un handicap physique dans la lettre de candidature sur le risque qu'un candidat subisse une discrimination, c'est-à-dire qu'il évalue dans quelle mesure cette personne risque de ne pas être retenue après avoir mentionné ces caractéristiques dans sa candidature écrite.

3.1.5. Synthèse

La figure 1 montre comment les 1.708 candidats ont été répartis entre les différentes catégories de résultats selon le premier (Y1) et le second (Y2) modèle.

Figure 1. Répartition des candidats par catégorie de résultats

1708 Candidats envoyés



→ Le premier modèle de calcul (Y1) a deux valeurs possibles : 0 (le candidat n'est pas invité) et 1 (le candidat est invité). Il permet de calculer la probabilité que chaque type de candidat soit invité et de faire des comparaisons entre les différents types.

→ Le deuxième modèle (Y2) autorise trois valeurs :

- si un candidat est invité alors que son équivalent ne l'est pas, on lui attribue un avantage discriminatoire ;
- si les deux candidats reçoivent la même réponse (invitation ou refus), on peut considérer qu'il

s'agit d'une égalité de traitement ou d'une absence de discrimination ;

- au cas où seulement l'un des deux candidats est invité, l'autre subit un désavantage discriminatoire.

Ce modèle permet de calculer ou d'estimer la probabilité d'un avantage ou d'un désavantage discriminatoire pour les différents types de candidats et de les comparer entre eux.

Nos commentaires sur les résultats de la recherche sont basés sur ce deuxième modèle d'analyse, plus fin.

3.2. Les 'gatekeepers' du marché de l'emploi

L'étude *Gatekeepers sur le marché de l'emploi* passe au crible la procédure de recrutement et de sélection en se basant sur un échantillon stratifié d'organisations belges. Les chercheurs se concentrent sur le rôle de ceux qu'ils appellent les gatekeepers (également appelés dans ce rapport 'responsables RH' ou 'responsables du recrutement') : il s'agit des personnes qui ont en charge cette procédure de recrutement et de sélection et dont dépend donc en grande partie la possibilité pour des demandeurs d'emploi d'avoir accès à l'organisation. 450 organisations ou entreprises publiques et privées (que nous désignerons dans la suite de ce texte sous le terme global 'd'organisations') ont été interrogées par téléphone, dont 23 cas ont été analysés plus en profondeur.

Les tests de comportement agrégés révèlent en partie l'attitude de l'employeur au moment de la sélection. Ces tests permettent d'examiner les écarts éventuels dans les chances de sélection de certains publics. De leur côté, les interviews des responsables RH aident à se faire une meilleure idée du contexte sous-jacent au recrutement et à la sélection, ainsi que des attitudes et des comportements de ces cadres. De précédentes recherches (Nievers & Andriessen, 2010) démontrent que la discrimination basée sur le rejet ou l'antipathie vis-à-vis du candidat est rare au moment de la sélection. Pourtant, il y a des éléments statistiques qui indiquent que la discrimination peut jouer un rôle.

Cette recherche met l'accent sur le profil de ces responsables RH parce qu'ils sont des acteurs-clés de la procédure de recrutement et de sélection. Sont-ils conscients du rôle central qu'ils jouent ? Quelle est leur compétence décisionnelle dans le

cadre du processus de sélection? Le management a-t-il défini des directives claires pour les soutenir? Quelle est leur attitude vis-à-vis des groupes cibles? Leur attitude personnelle peut-elle influencer le processus de décision?

L'étude analyse également la procédure de recrutement et de sélection au sein de toute l'organisation. En effet, dans les organisations qui appliquent une procédure de sélection relativement limitée, il est plus fréquent que la décision repose sur des informations incomplètes à propos du candidat. Un manque d'instruments valides ou de directives claires accroît le risque que ces informations parcellaires soient complétées par des éléments fondés sur l'attitude ou les expériences personnelles des responsables de la sélection. Compte tenu de l'importance de cette procédure, la recherche s'attache à la forme que prennent le recrutement et la sélection dans les organisations : comment la procédure se déroule-t-elle ? Comment cherche-t-on à la formaliser de manière objective? Les responsables de la sélection ont-ils conscience des obstacles auxquels sont confrontés certains groupes cibles et prennent-ils des mesures spécifiques à leur égard ? Les procédures sont-elles adaptées à une politique de diversité ?

Cette politique, plus large, de promotion de la diversité et l'influence qu'elle exerce sur l'engagement à long terme de personnes issues des groupes cibles est également un aspect auquel s'intéresse l'étude. Quelles sont les actions entreprises dans ce but ? Existe-t-il au sein de l'organisation une politique d'égalité des chances ? Apporte-t-on une réponse flexible aux divers besoins et souhaits des travailleurs ? Quelle est l'importance et la plus-value accordée à la diversité ? Une communication est-elle développée à ce sujet au sein de l'organisation ?

3.3. Répartition inégale sur le marché de l'emploi

Le but de cette recherche est de présenter une série d'indicateurs permettant de constater des inégalités par rapport aux critères de l'âge, du handicap et de l'origine nationale. Ces indicateurs dits de 'factualisation des inégalités' ont été établis par la Commission européenne.²²

Comme ces indicateurs sont destinés à être des instruments de suivi, il est important qu'ils soient aussi fiables et précis que possible. C'est pourquoi les chercheurs ont choisi d'utiliser comme source la Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, qui est gérée par la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.²³ Ces données administratives présentent l'avantage de porter sur l'ensemble de la population et plus particulièrement sur tous ceux qui sont connus d'au moins une institution de la Sécurité sociale belge. L'exhaustivité de cette source évite les problèmes – notamment de marge d'erreur – qui peuvent se poser quand on travaille sur des échantillons de la population. La qualité et la précision des informations contenues dans la Banque Carrefour font de cette source une base solide pour élaborer les indicateurs sélectionnés et évaluer les évolutions futures.

Leur accessibilité, rendue possible grâce aux applications de base et à l'application internet mise au point par la Banque Carrefour, représente un autre avantage. Cependant, ce n'est pas le cas pour toutes les données. Par exemple, on dispose de moins d'informations pour les indicateurs liés aux personnes handicapées. Il existe aussi d'importantes lacunes au niveau de l'origine. Les chiffres qui sont présentés dans la recherche portent uniquement sur la nationalité: ils ne concernent donc pas les Belges d'origine étrangère qui sont issus de la deuxième et de la troisième génération de l'immigration.

Les indicateurs ont été calculés à partir des données recueillies à la fin du quatrième trimestre 2007.

Le tableau ci-dessous présente un aperçu des indicateurs de 'factualisation des inégalités' établis par la Commission européenne. Ils varient en fonction du motif de discrimination qui est analysé. En effet, il ne faut pas seulement tenir compte du contexte propre à chacun de ces motifs, mais aussi du degré de disponibilité des données pour chaque motif. Il est important de noter qu'il y a deux grands groupes d'indicateurs: le premier fournit des informations sur l'accès à l'emploi, le second est axé sur le type d'emploi et les conditions de travail.

²² On pourra retrouver la définition et la liste de ces indicateurs dans: Commission européenne, *La lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité – Comment mesurer les avancées réalisées*, Luxembourg, Office des Publications officielles des Communautés européennes, 2008.

²³ Pour de plus amples informations sur cette source, voir: http://www.bcass.fgov.be/fr/bcass/nodepage/content/websites/belgium/statistics/statistics_01.html

Tableau 8. Typologie A : indicateurs d'attestation des inégalités"

Type d'indicateur	Liste d'indicateurs à titre indicatif pour tous les types de motifs, par rapport à la population de référence nationale moyenne
(a) Conditions d'accès à l'emploi	
A.1. Indicateurs généraux	Taux d'activité Taux de chômage
A.2. Difficultés d'accès à l'emploi	Pourcentage de chômeurs de longue durée parmi les demandeurs d'emploi Durée de la recherche d'emploi Fréquence de rendez-vous ou entretiens reportés pour les individus exposés à la discrimination et pour l'ensemble de la population
A.3. Visibilité de l'emploi: représentation publique	Présence de principaux groupes minoritaires dans les médias et la culture Représentation dans les postes de haute autorité dans l'administration publique et les organismes gouvernementaux Pourcentage d'officiels élus - au niveau national, local Présence dans la vie de la communauté et le secteur tertiaire Composition des conseils d'administration des grandes entreprises
A.4. Visibilité de l'emploi emplois dans des secteurs clés de l'administration publique	Pourcentage parmi les professionnels de l'éducation: écoles, universités (administrateurs, professeurs, chercheurs) Pourcentage parmi les professionnels chargés de faire respecter la loi (selon le rang et la position) Pourcentage parmi les professionnels de la justice
(b) Emploi et conditions de travail	
A.5. Précarité de l'emploi : durée de travail	Pourcentage d'individus travaillant à temps partiel (moins de 30h/semaine)
A.6. Précarité de l'emploi : type d'emploi	Pourcentage de travailleurs dans un emploi précaire (travailleurs temporaires, remplaçants, saisonniers, travail au noir, tâches domestiques)
A.7. Précarité de l'emploi : statut de l'emploi	Type de contrat de travail (précaire ou non) Séniorité Pourcentage de salariés au sein des groupes soumis à la discrimination Pourcentage de travailleurs indépendants
A.8. Ségrégation horizontale	Répartition de l'emploi par secteur d'activité
A.8. Ségrégation horizontale : statut professionnel: "plafond de verre"	Répartition de l'emploi par secteur d'activité : par catégorie professionnelle pourcentage de cadres par groupe cible pourcentage de cadres supérieurs
A.9. Compensation	Salaire horaire/groupes soumis à la discrimination Salaire annuel Position moyenne dans la grille des salaires et des revenus
(c) Affiliation à une organisation	
A.10. Affiliation à un syndicat ou à une association professionnelle	Pourcentage d'individus issus de groupes soumis à la discrimination comparé à la moyenne nationale
A.11. Affiliation à un parti politique	Proportion de membres de partis politiques issus d'un groupe minoritaire considéré comme faisant l'objet de discriminations

Source: The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done.
Commission Européenne, Mars 2008.

4. LES RÉSULTATS

4.1. Résultats par motif de discrimination

4.1.1. Âge

Les catégories d'âge dont il va être question dans cette section ont un caractère assez relatif. Dans les tests de comportement agrégés et dans les interviews des responsables RH, la catégorie des travailleurs 'âgés' correspond à celle des plus de 45 ans. Mais dans la partie relative au taux de participation, cette catégorie désigne, selon la source, les plus de 50 ans, voire les plus de 55 ans. D'autre part, la catégorisation peut être différente d'un domaine à l'autre: être perçu comme 'âgé' sur le marché de l'emploi n'implique pas forcément une perception identique dans le cadre des loisirs. La définition des catégories d'âge peut aussi être influencée par l'objectif même de la recherche. Comme l'accès au marché de l'emploi devient plus difficile à partir de 45 ans, il est logique qu'une étude sur les discriminations à l'embauche, les stéréotypes ou les préjugés tienne compte de cette limite-là. En revanche, dans une recherche sur les fins de carrière, les 'travailleurs âgés' seront plutôt ceux qui approchent de la pension. La subdivision n'est pas plus cohérente pour les catégories plus jeunes: en raison de l'âge de plus en plus tardif auquel les jeunes (les plus qualifiés) accèdent au marché de l'emploi, la catégorie des 'jeunes' désigne parfois le groupe des 18 à 30 ans au lieu des 18 à 25 ans, par exemple.

Plusieurs études portant sur la perception de l'âge cherchent à savoir comment les répondants

définissent ces catégories de 'jeune' et de 'vieux'. Un premier constat est que l'âge du répondant exerce un impact important. C'est ce qu'indique entre autres le rapport *Ageism in Europe – findings from the European Social Survey* du groupe de recherche EURAGE, qui dépend de l'université de Kent.²⁴ Dans ce même rapport, les répondants belges estiment, en moyenne, qu'on devient âgé à partir de 64 ans alors que la moyenne européenne est de 62 ans. Pour les participants belges, la catégorie 'jeune' prend fin à l'âge de 43 ans, contre 40 ans pour la moyenne européenne. L'Eurobaromètre spécial 378 sur le Vieillessement actif, paru en 2011, confirme ces résultats.²⁵ Cette perception et cette catégorisation sont un phénomène général et ne s'appliquent donc pas uniquement au marché de l'emploi.

²⁴ *Ageism in Europe – Findings from the European Social Survey*; EURAGE research group commissioned by Age UK 2011. <http://www.ageuk.org.uk/documents/en-gb/id10704%20ageism%20across%20europe%20report%20interactive.pdf?dtrk=true>

²⁵ *Idem*

I. Degré de discrimination âge

Éléments clés

▮ Les tests de comportement agrégés révèlent que les personnes de plus de 45 ans courent un risque considérable de discrimination au moment de l'invitation à un entretien d'embauche. Pour le candidat âgé, la probabilité de subir un désavantage discriminatoire, c'est-à-dire de ne pas être invité à cet entretien alors que le candidat plus jeune reçoit l'invitation, est de 7 à 8 points de pourcentage plus élevée. En revanche, ce candidat âgé a 4 points de pourcentage de moins de chances de bénéficier d'un avantage discriminatoire, autrement dit d'être le seul à être invité.

▮ Près de la moitié des responsables RH interrogés disent que l'âge d'un candidat exerce une influence sur la sélection finale, y compris après l'invitation à un premier entretien d'embauche.

▮ 15% des responsables de la sélection affirment que les candidats âgés doivent davantage faire leurs preuves que les jeunes. Même si ce résultat ne permet pas de conclure que ces candidats âgés sont discriminés à l'embauche, il laisse supposer qu'ils sont traités différemment par les responsables de la sélection.

▮ La discrimination ne se manifeste pas seulement lors de la phase de recrutement, mais aussi durant l'exercice du contrat de travail. Parmi les travailleurs interrogés, 12% disent en avoir été témoins et 6% en avoir été victimes, au cours des deux dernières années.

▮ La discrimination en fonction de l'âge peut prendre des formes diverses : du manque de respect à la différence de traitement.



Les chiffres qui suivent donnent une indication de la mesure dans laquelle des personnes ont pu être victimes d'une discrimination relative à l'âge sur le marché de l'emploi. Ils proviennent avant tout de recherches qui ont été réalisées pour le compte du Centre dans le cadre du baromètre de la diversité Emploi et ils ont été complétés par des constats provenant d'autres sources. Comme les tests de comportement agrégés constituent la méthode de recherche la plus appropriée pour mesurer la discrimination, nous commencerons par évoquer les résultats de cette recherche. Nous commenterons ensuite un certain nombre de résultats relatifs aux pratiques de recrutement et de sélection qui sont tirés de l'enquête menée auprès des responsables RH. Enfin, nous verrons comment est perçue la discrimination relative à l'âge d'après l'Eurobaromètre et la European Social Survey.

A. Tests de comportement

Les résultats des tests de comportement démontrent que les candidats appartenant aux tranches d'âge supérieures ont significativement moins de chances d'être invités à un premier entretien d'embauche que ceux qui correspondent au profil de référence (un homme de 35 ans et d'origine belge, sans handicap).²⁶ Nous n'avons pas trouvé d'écarts significatifs pour les catégories plus jeunes.

Rappel: avantage discriminatoire et désavantage discriminatoire en fonction de l'âge

Le graphique 1 (p.52) illustre dans quelle mesure l'âge d'un candidat lui procure un avantage discriminatoire par rapport à

l'autre candidat pour la même offre d'emploi. La recherche étudie si, au moment où le responsable de la sélection compare les CV, il est influencé par le critère de l'âge du candidat. On considère qu'il attribue un score aux différents candidats: un score élevé pour l'un et faible pour l'autre accroît la probabilité que le premier soit sélectionné et l'autre pas. Plus les scores sont proches l'un de l'autre, plus il y a de chances qu'ils soient tous les deux sélectionnés ou tous les deux écartés.

La catégorisation dépend donc du sort réservé à l'autre candidat. Si les deux candidats sont invités, ils sont classés dans le groupe intermédiaire. On parle d'avantage discriminatoire pour le candidat plus âgé s'il est invité alors que l'autre ne l'est pas et de désavantage discriminatoire dans le cas contraire.

Un exemple fictif illustre la portée de ces deux concepts.

Prenons le cas où 320 candidatures sont envoyées en réponse à 160 offres d'emploi. Trois profils de candidats sont définis : A B et C. Ces trois candidats fictifs ont un CV tout à fait identiques, sauf par rapport à une dimension bien précise. Une personne du groupe A pose sa candidature à toutes les offres d'emploi. Il y a donc 160 candidats du groupe A. Une personne du groupe B répond à la moitié des offres d'emploi (80 candidatures) et une personne du groupe C à l'autre moitié (également 80 candidatures). Le tableau ci-dessous présente la répartition fictive des invitations.

²⁶ Voir le chapitre précédent 'Objectif de la recherche' pour une description détaillée des différents profils utilisés pour les tests de comportement.

Tableau 9. Répartition fictive des invitations

Groupe	Nombre			
	<i>L'un et l'autre sont invités</i>	<i>Seul A est invité</i>	<i>Seul l'autre (B ou C) est invité</i>	<i>Aucun des deux n'est invité</i>
A et B	20	5	0	55
A et C	15	0	5	60

Groupe	<i>Avantage discriminatoire (invité seul)</i>	<i>Désavantage discriminatoire (pas invité, l'autre bien)</i>	<i>Neutre (tous deux sont invités ou pas)</i>	<i>Probabilité d'être invité</i>
A	5	5	150	40/160
B	0	5	75	20/80
C	5	0	75	20/80

→ Sur les 80 offres d'emploi auxquelles répondent des personnes des groupes A et B, les deux candidats sont invités dans 20 cas, le candidat du groupe A uniquement dans 5 cas et aucun des deux dans les autres 55 cas.

→ Sur les 80 offres d'emploi auxquelles répondent des personnes des groupes A et C, les deux candidats sont invités dans 15 cas, le candidat du groupe C uniquement dans 5 cas et aucun des deux dans les autres 60 cas.

→ Les 160 candidatures de personnes du groupe A donnent lieu à 40 invitations (= 20 + 15 fois avec l'autre candidat + fois seul).

→ Sur les 80 candidatures de personnes du groupe B, il y a 20 réponses positives (= 20

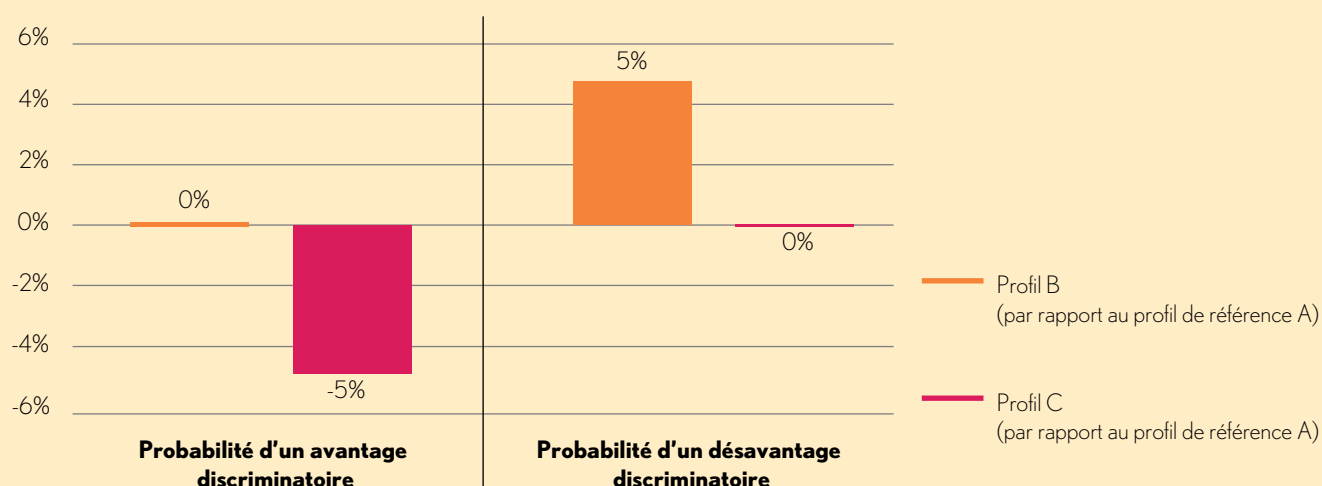
invitations communes avec une personne du groupe A, aucune invitation sans l'autre candidat).

→ Les 80 candidats du groupe C sont également invités à 20 reprises (15 fois avec une personne du groupe A et 5 fois seuls).

→ La probabilité d'être invité est donc égale à 25% pour les trois groupes. Pourtant, on peut bel et bien parler d'un avantage discriminatoire pour les groupes A et C, puisque que le groupe C est invité à cinq reprises sans que le groupe A ne le soit et que le groupe A est lui-même invité dans cinq cas alors que le groupe B ne l'est pas.

Cet exemple fictif pourrait être schématisé par le graphique suivant :

Graphique 1. Probabilité pour les profils B et C d'avoir un avantage ou un désavantage discriminatoire par rapport au profil de référence A



Ce modèle d'analyse mesure donc l'impact de la mention de l'âge dans la lettre de candidature sur le risque que le candidat en question ne soit pas invité.

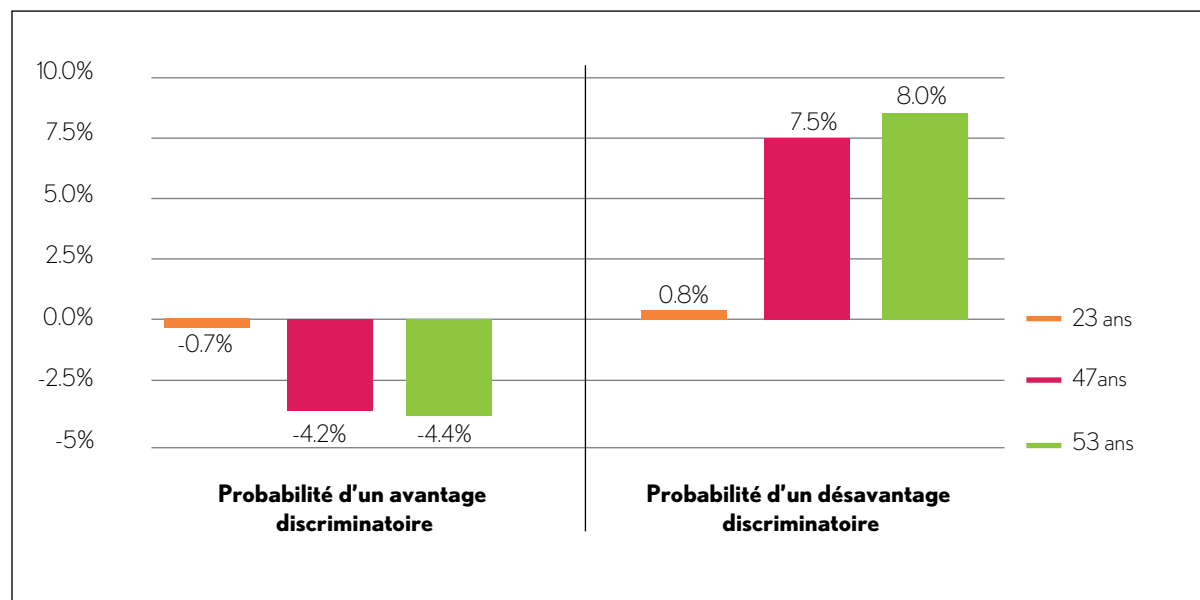
Pour un candidat de 47 ans ou de 53 ans, la probabilité de ne pas être invité à un premier entretien alors que l'autre candidat est invité est 7 à 8 points de pourcentage plus élevée que pour les candidats de 35 ans. À l'inverse, la probabilité pour que le candidat de 47 ans ou de 53 ans soit le seul à être invité est plus de 4 points de pourcentage inférieure à la même probabilité pour une personne de 35 ans. Il n'y a pas de différence notable entre les personnes de 23 et de 35 ans, ni entre les personnes de 47 et de 53 ans.

Les résultats montrent clairement une différence de traitement basée sur le critère de l'âge. Ce critère réalise même le plus mauvais score si on le compare avec les recherches sur les autres motifs de discrimination. C'est d'autant plus frappant que les CV envoyés concordaient parfaitement au

niveau des compétences exigées pour la fonction: le candidat fictif répondait entièrement au profil recherché par l'employeur. La seule raison pour laquelle il n'a pas été invité est donc sa différence d'âge avec le candidat de référence. En outre, l'invitation à un entretien personnalisé n'est que la toute première phase du processus de recrutement et on ne dispose pas de données chiffrées sur les chances de recrutement des plus de 45 ans dans la suite du processus, en comparaison avec des candidats plus jeunes. Mais la difficulté avec laquelle ces candidats se (ré)insèrent sur le marché de l'emploi laisse supposer que la discrimination intervient aussi à d'autres phases du processus de sélection.

Ces résultats incitent à la réflexion dans le contexte du débat actuel sur le vieillissement de la population et sur le vieillissement actif.

Graphique 2. Probabilité pour les personnes d'un certain âge d'avoir un avantage ou un désavantage discriminatoire par rapport à une personne de 35 ans



B. L'influence sur la sélection

La deuxième enquête met encore plus fortement en évidence l'influence du critère distinctif de l'âge pour les responsables du recrutement. Elle contenait une série de questions sur les pratiques de recrutement vis-à-vis des plus de 45 ans.

On a par exemple demandé dans quelle mesure des caractéristiques personnelles telles que l'âge ou la couleur de peau du candidat avaient un impact sur le déroulement de la sélection et sur la décision finale. 44,9% des recruteurs interrogés affirment que l'âge du candidat exerce une influence sur ses chances de sélection à une fonction d'ouvrier. Ce chiffre élevé permet de supposer que l'âge est un motif de discrimination qui n'intervient pas seulement au moment de l'invitation à un entretien d'embauche, mais aussi dans la suite du processus

de recrutement. C'est pourquoi les résultats des tests de comportement sont probablement une sous-estimation du degré réel de discrimination par rapport à l'âge. Dans un premier temps, les candidats sont invités à l'entretien sur la base de leurs compétences objectives, comme leur diplôme et leur expérience professionnelle. Ce n'est que plus tard que la discrimination sur base de l'âge intervient vraiment, lorsqu'il faut faire un choix entre les derniers candidats en lice et que la préférence est alors accordée au plus jeune. Un autre résultat de cette enquête semble confirmer cette hypothèse. Pas moins de 14,4% des responsables RH interrogés déclarent qu'un demandeur d'emploi âgé devra faire davantage d'efforts pour les convaincre de ses capacités qu'un candidat plus jeune. Ils admettent ainsi qu'ils traitent différemment les candidats selon leur âge. Pour justifier cette différence de traitement, ils pointent un certain nombre d'obstacles 'objectifs'

qui influencent le recrutement d'un travailleur de plus de 45 ans. Ces obstacles correspondent-ils à la réalité ou sont-ils le produit de présupposés erronés, de généralisations abusives ou de préjugés ? C'est ce que nous allons voir dans la section suivante, consacrée au degré de tolérance.

Constats d'autres recherches

L'Eurobaromètre spécial consacré au vieillissement actif, publié en janvier 2012, contient une question sur la discrimination relative à l'âge.²⁷ En moyenne, un citoyen sur cinq dit avoir été victime ou témoin d'une telle discrimination dans le cadre professionnel au cours des deux dernières années. Le pourcentage pour la Belgique est un peu inférieur à la moyenne européenne, avec 18%, soit 12% de témoins et 6% de victimes.

Le groupe de recherche EURAGE mène des recherches plus larges sur l'âgisme dans la société, en se basant entre autres sur des données de *l'European Social Survey* (= ESS).²⁸ Le rapport *Ageism in Europe – Findings from the European Social Survey* analyse les données d'un module de l'enquête ESS 2008-09 portant spécifiquement sur la question de l'âge.²⁹ À côté de questions sur les stéréotypes et les préjugés, l'enquête cherche aussi à savoir si les personnes ont été confrontées à des discriminations relatives à l'âge, de manière générale et pas uniquement sur le marché de l'emploi. Il utilise une définition de la discrimination qui est plus large que celle de l'Eurobaromètre. Cette étude démontre néanmoins que ce type de discrimination se situe également sur le marché de l'emploi.

Parmi les personnes interrogées, 34,5% disent avoir été victimes au moins une fois au cours de l'année

écoulée d'une discrimination relative à l'âge. Les résultats pour la Belgique s'écartent nettement de la moyenne européenne, avec 44% de réponses positives à cette question. Notre pays se classe ainsi parmi les cinq pays européens qui réalisent les moins bons scores en ce qui concerne la discrimination relative à l'âge.

Les répondants affirment que cette discrimination se manifeste surtout sous la forme d'un manque de respect et de mauvais traitements. Selon les chercheurs, le 'manque de respect' se réfère principalement à des situations où la personne n'est pas prise au sérieux, est niée ou est infantilisée en raison de son âge. Les 'mauvais traitements' désignent des insultes, des situations d'abus ou des différences de traitement liées à l'âge.³⁰ En Belgique, 36% des répondants parlent d'une discrimination relative à l'âge qui s'apparente à un manque de respect tandis que 24% d'entre-eux la qualifient de mauvais traitements, contre respectivement 39% et 29% pour la moyenne européenne. Ces résultats révèlent la réalité de la discrimination sur le lieu de travail lui-même et pas seulement au moment du recrutement. Nous aurons l'occasion de dire plus loin dans ce chapitre que l'accès à l'emploi des plus de 50 ans est effectivement faible et problématique, mais que cette catégorie de travailleurs a aussi du mal à conserver son emploi (voir 'degré de participation'). On ne dispose pas de chiffres concrets sur l'influence que la discrimination exerce à ce niveau. Mais il existe des chiffres sur les préjugés et les stéréotypes auxquels sont confrontés les travailleurs âgés (voir 'degré de tolérance'). Nous aborderons aussi les diverses mesures prises par les organisations pour conserver cette catégorie de travailleurs à leur service.

²⁷ Eurobaromètre spécial 378: *Active Ageing*, pour le compte de la Direction générale Emploi, Affaires sociales et inclusion de la Commission européenne, janvier 2012.

²⁸ L'âgisme, par référence au racisme, signifie 'Toute discrimination sur base de l'âge' (Petit Robert).

²⁹ *Ageism in Europe – Findings from the European Social Survey*; EURAGE research group commissioned by Age UK 2011. <http://www.ageuk.org.uk/documents/en-gb/id10704%20ageism%20across%20europe%20report%20interactive.pdf?dtrk=true>

³⁰ Les termes anglais utilisés sont *lack of respect* (e.g. ignored and patronised) et *treated badly* (e.g. insulted and abused).

II. Degré de tolérance âge

Éléments clés

Généralités

↪ La perception générale à l'égard des travailleurs âgés repose sur un certain nombre de préjugés et de stéréotypes négatifs sur les compétences et la condition physique de ces catégories d'âge. Or, les recherches montrent que les différences individuelles déterminent beaucoup plus les compétences et l'aptitude physique de la personne que son âge.

↪ Il existe aussi certains 'stéréotypes positifs' sur les travailleurs âgés, qui sont décrits comme aimables et indulgents. Il s'agit de généralisations qui, en fin de compte, contribuent à forger une image erronée de cette catégorie de travailleurs.

↪ La discrimination relative à l'âge mérite l'intérêt des pouvoirs publics, car c'est un important enjeu de société.

Au niveau de l'organisation

↪ Les responsables RH pointent les mêmes obstacles à l'engagement des travailleurs de plus de 45 ans: compétences, condition physique et coût salarial sont des arguments négatifs et récurrents.

↪ Paradoxalement, ces mêmes recruteurs affirment être à la recherche d'expérience et d'expertise et qu'ils les trouvent difficilement.

↪ Les organisations reçoivent des demandes d'aménagements afin que les travailleurs plus âgés puissent continuer à fonctionner de manière aussi efficace que possible. Mais à peine la moitié d'entre elles leur donne une réponse favorable.

↪ Seule une organisation sur trois déclare investir dans la formation et le développement des compétences des personnes de plus de 45 ans.

↪ Les trois quarts des organisations interrogées affirment avoir engagé au moins un travailleur de plus de 45 ans au cours des trois dernières années.



Quel est le degré de tolérance sur le marché de l'emploi en Belgique ? Il y a plusieurs moyens d'apporter une réponse à cette question: soit en évaluant les attitudes sur le lieu de travail, aussi bien entre travailleurs qu'entre les travailleurs et leurs supérieurs; soit en tentant d'évaluer la culture d'entreprise et de voir dans quelle mesure les organisations fournissent des efforts pour accueillir et conserver à leur service les différents publics cibles; soit encore en s'interrogeant sur la perception des Belges envers ces publics cibles et vice versa. Tous ces éléments donnent une indication du degré de tolérance sur le marché de l'emploi.

Nous commencerons par examiner de plus près un certain nombre de constats tirés de l'enquête menée auprès des responsables RH.³¹ Ensuite, nous les comparerons avec des résultats provenant d'autres recherches.

A. Stéréotypes et préjugés

L'étude commanditée par le Centre révèle que, pour les responsables de la sélection, il y a un certain nombre d'obstacles au recrutement de candidats plus âgés que la moyenne : les plus de 45 ans seraient moins flexibles et physiquement moins forts. Les salaires plus élevés constituent également un frein au recrutement actif de ce public.

35,8% de ces responsables se déclarent tout à fait ou assez d'accord avec l'affirmation selon laquelle c'est moins l'âge en tant que tel qui freine le recrutement des demandeurs d'emploi âgés que le coût salarial élevé qu'ils impliquent. Les organisations bruxelloises et flamandes sont plus souvent d'accord avec cette idée que leurs consœurs wallonnes.

Plus d'un quart de ces recruteurs sont d'accord pour dire que la plupart des demandeurs d'emploi âgés

qui posent leur candidature ne disposent pas de connaissances suffisantes au niveau des nouvelles technologies (29,6%) ou ne peuvent pas répondre aux exigences physiques imposées (27,1%).

L'adhésion à cette idée est sensiblement plus forte dans le secteur de la construction et dans l'industrie que dans le secteur des services.

Pour 22,5% des responsables RH, les demandeurs d'emploi âgés ne répondent pas aux exigences imposées en termes de flexibilité et d'adaptabilité. Mais ce jugement est à nuancer, il dépend aussi de l'âge du responsable : à peine 15,1% des recruteurs âgés souscrivent à cette affirmation, contre 29,3% parmi leurs confrères plus jeunes. Ce rapport subsiste même après une analyse de régression.

Un plus petit nombre estime que les demandeurs d'emploi âgés ne font généralement pas preuve de la créativité et du dynamisme souhaités (14,6%) ou qu'ils ne possèdent pas les exigences voulues en termes de formation (11,6%).

Ces résultats indiquent que les responsables RH voient des freins au recrutement des travailleurs âgés et à leur présence au sein de l'organisation. Remarquons toutefois que seule la première affirmation est basée sur une donnée objective tandis que les autres obstacles sont beaucoup plus inspirés par une vision subjective de cette catégorie de travailleurs.

Résultats d'autres recherches

La recherche intitulée *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé*, réalisée en 2006 par le SPF Emploi et basée sur l'enquête dite CAPA,³² est intéressante. Elle confronte certains stéréotypes liés à l'âge, comme le manque de dynamisme et une moins bonne condition physique, aux résultats de tests médicaux.³³ Bien qu'il existe une certaine corrélation entre l'âge et les aspects

³¹ L'étude *Gatekeepers sur le marché de l'emploi* est une enquête téléphonique menée auprès de 450 responsables RH d'organisations et d'entreprises publiques et privées (regroupées sous le terme générique d'organisations). 23 cas ont également été analysés plus en profondeur.

³² Le projet CAPA est une recherche sur 'l'évolution et les capacités physiques et physiologiques selon l'âge de la population active'. Il a été mené en 2004-05 avec le soutien du Fonds social européen et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

³³ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : Direction générale Humanisation du travail: *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé*. 2006

physiologiques, ce sont d'autres facteurs, comme une alimentation saine, la pratique d'un sport ou le tabagisme, qui exercent dans beaucoup de cas une influence déterminante sur la condition physique et cognitive d'une personne, ceci indépendamment de l'âge. Les stéréotypes mentionnés ci-dessus révèlent les amalgames fréquents au sujet du 'travailleur âgé'. En ce sens, on peut parler de préjugés puisque les responsables RH font l'impasse sur les différences individuelles.

Pour sa part, le rapport *Ageism in Europe* du groupe de recherche EURAGE montre que 44,4% des Européens considèrent que la discrimination relative à l'âge est un sérieux problème de société contre 6,4% seulement des répondants qui affirment que ce problème n'existe pas dans leur pays. En Belgique, 41% des personnes interrogées estiment que la discrimination basée sur l'âge est un problème de société, aussi bien sur le marché de l'emploi que dans le domaine de la fourniture des biens et des services. La perception de cette problématique diffère peu selon l'âge des répondants.

D'après un *Analytical Report* d'un *Flash Eurobarometer* de 2009 sur la solidarité intergénérationnelle, 31% des répondants belges se disent d'accord avec l'affirmation selon laquelle une entreprise qui occupe principalement des travailleurs âgés sera moins performante que celle qui emploie surtout un personnel plus jeune.³⁴

D'autres enquêtes confirment l'existence de stéréotypes et de préjugés par rapport à l'âge, non plus seulement dans le cadre du travail mais plutôt au niveau de la société toute entière. La plupart des répondants font preuve de respect vis-à-vis des personnes 'd'un certain âge'³⁵ et les décrivent de manière relativement positive. Mais

ils leur attribuent aussi beaucoup moins facilement des qualités de 'compétence' et ils ne pensent pas qu'elles soient 'au courant des dernières techniques en date'.

Des recherches sur la perception des travailleurs âgés dans le contexte professionnel fournissent des résultats largement concordants. Dans *l'Eurobaromètre spécial 378* sur le vieillissement actif, déjà cité, on attribue aux plus de 55 ans beaucoup plus d'expérience (90 points de pourcentage en plus) et de fiabilité (67 points de pourcentage en plus) qu'à leurs collègues plus jeunes. Les plus de 55 ans prennent aussi plus facilement des décisions et trouvent plus rapidement des solutions aux problèmes.

Mais on estime aussi qu'ils sont beaucoup moins ouverts aux nouvelles idées et moins au fait des nouvelles techniques et méthodes de travail. Bien que les travailleurs âgés fassent l'objet de préjugés positifs, ce sont souvent les préjugés négatifs qui l'emportent, en particulier dans les moments où il faut prendre une décision difficile et qui comportent un certain risque de discrimination, comme lors du recrutement. Comme pour les préjugés relatifs à d'autres critères protégés, des jugements en apparence objectifs (comme une moins grande productivité, une capacité d'adaptation plus faible et le coût salarial élevé) interviennent fréquemment dans une analyse coûts-bénéfices et favorisent la solution la plus sûre.

Dans la même enquête, 68% des répondants belges estiment que les travailleurs âgés sont souvent perçus négativement par leur employeur. Ce résultat conforte le discours selon lequel ces travailleurs âgés seraient moins productifs, ou peut-être aussi productifs que leurs collègues plus jeunes mais à un coût plus élevé. Il est pourtant

³⁴ *Intergenerational Solidarity, Analytical Report ; 2009, à la demande de la Direction générale Emploi, Affaires sociales et Inclusion.*

³⁵ *Comment définit-on une personne 'âgée' ? Qui fait partie ou non de ce groupe ? Cette question a également été posée dans plusieurs études. En moyenne, une personne est considérée comme 'âgée' à partir de 65 ans (en Belgique, cette limite se situe à 67,9 ans d'après l'Eurobaromètre spécial 378, p. 11, et à 64,3 ans pour l'enquête EURAGE basée sur l'ESS). Toujours en moyenne, on n'est plus considéré comme jeune en Belgique au-delà de 45,5 ans (EB) ou de 43,8 ans (ESS).*

aisé de réfuter de tels préjugés: pour un employeur, recruter un travailleur de plus de 55 ans est, à bien des égards, un investissement plus sûr que d'engager une personne de 25 ans qui risque davantage de changer d'emploi dans les cinq années à venir.³⁶

B. Pratiques d'aménagements raisonnables pour les plus de 45 ans

Il ressort de l'enquête menée auprès des responsables RH qu'un certain nombre d'organisations prennent des mesures qui répondent à certains besoins des travailleurs âgés.

Près de la moitié (48,7%) des organisations interrogées permettent d'adapter le contenu du travail pour les travailleurs âgés. C'est plus souvent possible, et probablement nécessaire, dans la construction et l'industrie que dans le secteur des services. C'est aussi plus fréquent dans les grandes organisations et dans celles qui ont une politique de diversité.

40,2% des organisations indiquent qu'elles permettent aussi d'adapter le rythme de travail pour leurs collaborateurs âgés. C'est davantage le cas dans les organisations bruxelloises et wallonnes et dans celles qui ont une politique de diversité.

La moitié des organisations interrogées disent mener une politique qui favorise des possibilités de carrière adaptées et mentionnent l'existence de ce qu'on appelle parfois des 'pistes d'atterrissage'. Cette dernière possibilité est moins fréquente dans les petites organisations et est plus souvent donnée en Wallonie et à Bruxelles, dans le secteur des services et dans les organisations qui ont une politique de diversité.

Plus d'un tiers (36,9%) des organisations accordent une attention spécifique aux compétences et au développement des compétences des travailleurs âgés. C'est plus souvent le cas dans les grandes organisations et dans celles qui ont une politique de diversité.

Certaines des mesures évoquées ci-dessus font penser au concept *d'aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées*, tel que prévu dans la loi antidiscrimination. L'analogie est intéressante dans la mesure où elle rejoint un débat sur les limites de l'application de ce concept d'aménagement raisonnable.³⁷

Ces constats démontrent aussi qu'un certain nombre d'organisations sont confrontées à la question de l'âge et à des demandes concrètes de leur personnel. La question est de savoir dans quelle mesure les solutions apportées sont le produit d'une concertation sociale et/ou si elles sont inscrites dans une politique plus large de promotion de la diversité. Les organisations qui investissent de manière structurelle dans une politique en faveur de leur personnel âgé permettent en tout cas à tous les collaborateurs appartenant à la tranche d'âge en question de bénéficier de ces mesures.

Enfin, on observe également qu'à peine un tiers des organisations disent investir dans la formation continuée et le développement des compétences des collaborateurs de plus de 45 ans. Ce constat semble être en contradiction totale avec le débat sur le vieillissement actif et l'allongement de la carrière. Entre 45 et 65 ans, il y a encore 20 années d'activité professionnelle. On semble être ici en présence d'un mécanisme de 'prophétie autoréalisatrice': d'un côté, les organisations

³⁶ VRT, "50+ en afgeschreven", Koppen, 2/2/2012.

³⁷ Pour l'instant, ce concept est lié au handicap. La loi antidiscrimination ne le définit pas, en raison du large éventail de réalités que ce terme peut recouvrir. Le champ d'application des demandes d'aménagements raisonnables est donc très large. L'idée sous-jacente est de neutraliser les effets négatifs d'un environnement inadapté au moyen d'une mesure raisonnable (réalisable en pratique et financièrement réaliste), comme une adaptation d'horaire ou la mise à disposition d'un écran spécialement adapté.

partent du principe que leur personnel âgé, moins dynamique et figé dans la routine, aura plus de mal à s'adapter à de nouvelles techniques et méthodes de travail; d'un autre côté, ces travailleurs âgés se résignent eux-mêmes à cette perception et supposent que l'organisation ne sera pas ouverte à leurs demandes de formation et de développement de compétences. Ce mécanisme exerce un impact indéniable sur la perception générale des plus de 45 ans sur le lieu de travail, et donc sur les stéréotypes et les préjugés. Il ne favorise certainement pas une plus grande tolérance à leur égard.

Résultats d'autres recherches

Les études mentionnées ci-dessus contiennent de nombreux éléments qui démontrent la nécessité d'aménager le lieu ou les conditions de travail pour les personnes de plus de 45 ans. La majorité des répondants considère que l'absence de tels aménagements constitue, pour ces travailleurs, un obstacle à la poursuite de l'activité professionnelle au-delà de l'âge de 45 ans. Rappelons brièvement ces constats étant donné qu'ils reflètent une certaine forme de tolérance qui fait défaut dans la plupart des organisations.

Dans *l'Eurobaromètre spécial 378*, les répondants indiquent les principaux facteurs qui, selon eux, poussent les plus de 55 ans à mettre un terme à leur carrière. 51% des répondants belges disent que le lieu de travail n'est pas suffisamment adapté aux besoins des plus de 55 ans et 70% estiment que ces derniers sont exclus des possibilités de formation, ce qui ne leur permet pas de se familiariser avec les nouvelles techniques et d'être suffisamment armés pour faire face aux nouveaux défis. Tout cela a pour effet de nuire fortement à leur motivation. Pour 64% des personnes interrogées, il manque

souvent aux plus de 55 ans les compétences nécessaires pour pouvoir fonctionner dans un environnement de travail 'moderne'.

79% des répondants sont d'accord pour dire qu'il manque de possibilités permettant aux plus de 55 ans de faire une transition progressive vers la retraite, en réduisant peu à peu leur temps de travail.

C. Situation actuelle dans les organisations

L'enquête menée auprès des responsables RH cherche également à évaluer la situation actuelle sur le lieu de travail. Trois organisations sur quatre affirment avoir engagé au moins un travailleur de plus de 45 ans au cours des trois dernières années. Les grandes organisations et celles qui ont une politique de diversité sont significativement plus nombreuses à l'avoir fait. On n'observe pas de différence marquante selon le secteur ou la région. D'autre part, plusieurs responsables du personnel disent qu'ils sont à la recherche de candidats expérimentés, mais qu'ils ont beaucoup de mal à les attirer dans leur organisation. La raison en est, à leurs yeux, que ce groupe n'est pas le plus mobile sur le marché de l'emploi.

Malgré la taille réduite de l'échantillon, ces résultats donnent une première image du degré de participation des travailleurs âgés, le sujet de la partie suivante. En nous basant sur les données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, nous allons tenter d'esquisser la position des différentes catégories d'âge sur le marché de l'emploi.



III. Degré de participation âge

Éléments clés

Accès à l'emploi

↪ En Belgique, le taux d'activité des tranches d'âge extrêmes (18-24 ans ; 55-64 ans) est très faible par rapport aux catégories intermédiaires.

↪ L'écart entre le taux d'activité des personnes de plus de 55 ans et celui des 25 à 54 ans est l'un des plus grands en Europe. Le faible nombre de personnes de plus de 55 ans encore au travail s'explique par une combinaison entre de faibles flux entrants, des flux sortants élevés et un manque de mobilité interne.

↪ Alors que le taux d'activité des personnes de 50 à 54 ans est élevé, cette catégorie de travailleurs connaît aussi un taux de chômage supérieur à la moyenne.

↪ Il y a une forte proportion des plus de 50 ans dans le groupe des personnes au chômage depuis plus de deux ans. Cela reflète en partie leurs difficultés à se réinsérer sur le marché de l'emploi.

↪ Le taux d'activité des 18 à 24 ans est faible en raison du grand nombre de jeunes qui sont encore étudiants. Mais ceux qui sont déjà engagés dans la vie active connaissent un taux de chômage élevé, ce qui laisse supposer que les jeunes peu qualifiés ont du mal à s'insérer sur le marché de l'emploi.

Conditions de travail

↪ Les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses que les hommes à exercer un travail à temps partiel. La proportion de femmes qui travaillent à temps partiel est pratiquement constante dans toutes les tranches d'âge alors que, du côté des hommes, on assiste à une augmentation au-delà de 50 ans.

↪ Les catégories les plus âgées et les moins âgées sont toutes deux surreprésentées dans les emplois à temps partiel dont la durée est inférieure à un mi-temps.

On observe aussi une forte présence des jeunes de 18 à 24 ans dans certains régimes de travail 'spéciaux' où les conditions de travail sont plus flexibles.



Après nous être surtout intéressés au comportement et aux attitudes vis-à-vis de certaines tranches d'âge, nous allons tenter de voir quelle est la position que les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés occupent sur le marché de l'emploi. Dans quelle mesure parviennent-ils à s'insérer? Dans quels types de statuts les retrouve-t-on ? Les chiffres sont purement descriptifs, mais en les rassemblant et en les confrontant, on peut avoir une meilleure image et une meilleure compréhension des inégalités sur le marché de l'emploi. Cela permet également de situer ces inégalités et de distinguer les catégories qui en sont les victimes. Pour dresser ce tableau, nous avons comparé les pourcentages des tranches d'âge extrêmes avec la moyenne des actifs d'environ 35 ans et nous avons situé autant que possible ces chiffres dans une perspective européenne.

La liste qui suit présente un aperçu des indicateurs de 'factualisation des inégalités' les plus appropriés pour constater les différences de répartition en fonction de l'âge.³⁸ Ces indicateurs, qui seront ensuite décrits en détail, ont aussi été choisis parce qu'ils peuvent être opérationnalisés de manière fiable. Certains d'entre eux concernent aussi bien les jeunes que les personnes de plus de 50 ans tandis que d'autres n'ont de valeur que pour l'un de ces deux groupes.

Accès à l'emploi

A.1 Indicateurs généraux

A.2 Difficultés d'accès à l'emploi

Conditions de travail

A.5 Vulnérabilité : durée du travail

A.6 Vulnérabilité : nature du travail

Vous trouverez les tableaux chiffrés correspondants à l'annexe 2, à la fin de ce rapport.

A. L'accès à l'emploi

1. Indicateurs généraux d'accès à l'emploi (A.1)³⁹

Une première indication de la répartition des travailleurs sur le marché de l'emploi est obtenue en examinant les indicateurs généraux de taux d'activité, de taux d'emploi et de taux de chômage selon les catégories d'âge.

Taux d'activité⁴⁰

Le tableau 2 présente le taux d'activité selon l'âge. Ce taux est plus bas chez les jeunes (18 à 24 ans – 43,3%) et les travailleurs âgés (55 à 64 ans – 41%) que dans l'ensemble de la population en âge de travailler (64,2%). Pour la catégorie des 35 à 44 ans, le potentiel d'activité s'élève à 81,6%.

Alors que, chez les jeunes, ce taux d'activité plus faible est surtout lié à la poursuite des études, il révèle pour les travailleurs plus âgés l'existence d'obstacles qui les empêchent de rester actifs sur le marché de l'emploi. Les pourcentages sont aussi partiellement influencés par les régimes de pension anticipée. Dans le groupe des 50 à 54 ans, 77% des personnes font encore partie de la population active, mais ce chiffre n'est plus que de 41% dans la catégorie des 55 à 64 ans.

Taux d'emploi⁴¹

Le tableau 3 montre le taux d'emploi en fonction de l'âge. Les très grands écarts entre les tranches d'âges extrêmes et intermédiaires sont une des caractéristiques de la Belgique. 37,9% des jeunes de 18 à 24 ans et 37,8% des plus de 55 ans ont un emploi alors que le taux d'emploi est de 76,1% pour les 35 à 44 ans. La moyenne pour toutes les catégories d'âge est de 58,9%. Le taux d'emploi des tranches d'âge extrêmes est systématiquement supérieur dans les autres pays européens. La

³⁸ Voir le tableau au point 3.3 de la partie Objectif de la recherche

³⁹ Voir les tableaux en annexe.

⁴⁰ Le taux d'activité d'un groupe (ici une tranche d'âge) correspond au pourcentage de la population active (aussi bien celle qui a un emploi que celle qui est au chômage) de ce groupe par rapport à la population totale du groupe. Ce taux mesure donc la partie la population qui est potentiellement en mesure d'exercer une activité professionnelle.

⁴¹ Le taux d'emploi utilise le même dénominateur que le taux d'activité (c'est-à-dire la population totale), mais son numérateur tient uniquement compte de la population active qui a un emploi. Le taux d'emploi est donc par définition toujours inférieur au taux d'activité étant donné que le numérateur n'inclut pas les demandeurs d'emploi. Il mesure la fréquence de l'emploi (ici, dans une tranche d'âge).

Belgique réalise des performances très médiocres à cet égard.

Enfin, il y a aussi une nette différence entre le taux d'activité (68%) et le taux d'emploi (58%) des femmes de 50 à 54 ans, révélateur d'un chômage important dans cette catégorie.

Taux de chômage⁴²

Le taux de chômage pour la population en âge actif est résumé au tableau 4. Il s'élève en moyenne à 8,3% pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans. Le taux de chômage des jeunes de 18 à 24 ans est plus élevé et atteint 12,5%. Il en va de même pour la catégorie des 50 à 54 ans, avec un taux de chômage de 10,6%. Les plus de 55 ans connaissent un taux de chômage plus faible (7,7%), mais c'est dû à la diminution rapide du nombre d'actifs dans cette catégorie. Chez les jeunes, le chômage élevé doit être mis en rapport avec le taux d'activité: les jeunes sont relativement peu présents sur le marché de l'emploi, mais ceux qui s'y trouvent sont exposés à un risque élevé de chômage. On peut dès lors supposer que ce sont surtout les jeunes peu qualifiés qui ont du mal à accéder à l'emploi. Le taux de chômage élevé parmi les plus de 50 ans révèle, au moins en partie, des obstacles et des difficultés au niveau de la réinsertion professionnelle.

Écart de taux d'emploi

Un autre indicateur permet de se faire une meilleure idée du fossé qui sépare ces catégories. C'est ce que nous avons appelé l'écart de taux d'emploi. Il exprime, dans le cas de l'âge, le rapport entre le taux d'emploi de la catégorie des 25 à 54 ans et celui des personnes de plus de 55 ans. Sur la base des chiffres de la Banque Carrefour, cet écart atteint 1,93 : en 2007, les 25 à 54 ans ont donc 1,93 fois plus souvent du travail que les plus de 55 ans.

Selon l'*Enquête sur les Forces de travail* (EFT), cet écart atteignait 2,14 en 2010. La même année, ce

chiffre était de 1,68 pour la moyenne des 27 États membres de l'Union européenne. La Belgique réalise donc ici aussi un très mauvais score par rapport aux autres États membres.

Résultats d'autres recherches

Un article paru dans la revue *Over. Werk* présente un aperçu pour toute la Belgique de l'évolution du taux d'emploi de différents publics cibles, dont les plus de 55 ans, pour la période allant de 2000 à 2010.⁴³ Contrairement aux chiffres mentionnés ci-dessus, qui proviennent de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, ces données sont issues de l'EFT, qui est réalisée chaque année dans tous les États membres de l'Union européenne.⁴⁴ Selon l'EFT, le taux d'emploi des plus de 55 ans s'élevait à 26,1% en 2000 et à 37,3% en 2010. La moyenne européenne se situait respectivement à 36,8% et 46,3%. Ce qui revient à dire que le taux d'emploi a progressé, mais qu'il reste nettement inférieur à la moyenne européenne. En outre, la Belgique est très loin d'atteindre les objectifs de Lisbonne, formulés en 2000, et notamment l'objectif d'un taux d'emploi d'au moins 50% pour les plus de 55 ans. Comme nous l'avons déjà indiqué plus haut, ce rapport souligne lui aussi les piètres performances de la Belgique en comparaison avec les pays de l'UE-27 en ce qui concerne le taux d'emploi des catégories d'âge extrêmes.

En 2010, le taux d'emploi des plus de 55 ans en Belgique présentait un écart de 9% par rapport à la moyenne des pays de l'UE-27. La Belgique est donc à la traîne, en particulier par rapport aux pays voisins et aux pays scandinaves. En Belgique même, les différences entre Régions ne sont pas très marquées : en 2010, le taux d'emploi des plus de 55 ans variait de 35,1% en Wallonie à 40,6% à Bruxelles en passant par 38,2% en Flandre. Le taux d'emploi des jeunes présente lui aussi une nette différence de 9,1% entre la Belgique (25,2%) et l'UE-27 (34,1%).

⁴² Le taux de chômage d'un groupe est le pourcentage de demandeurs d'emploi identifiés dans ce groupe par rapport au total de la population active (aussi bien celle qui a un emploi que celle qui est au chômage) de ce groupe.

⁴³ R. Boey, "De arbeidsdeelname herstelt, maar niet iedereen profiteert mee", *Over. Werk*, magazine du steunpunt WSE, 2011, nr.4, Acco.

⁴⁴ En Belgique, cette enquête est réalisée pour le compte du SPF Economie, Direction générale Statistique et Information économique. Toutes les données se trouvent également sur www.statbel.fgov.be.

Un rapport intéressant de 2008, réalisé par l'Expertisecentrum Leeftijd en Werk⁴⁵ et intitulé *Positie van 50+ op de arbeidsmarkt. Een omgevingsanalyse*, examine de plus près le taux d'emploi des plus de 50 ans.⁴⁶

Un tableau de bord 'fin de carrière' résume les facteurs déterminants pour le taux d'emploi de cette catégorie.⁴⁷

Ce tableau de bord propose trois groupes de facteurs qui produisent un impact sur le taux

d'emploi, à savoir les flux entrants, les mouvements internes et les flux sortants de travailleurs âgés.⁴⁸ Il y a bien sûr d'autres facteurs qui influencent aussi le taux d'emploi, mais qui ne figurent pas dans ce tableau de bord. Son intérêt est de montrer les dynamiques sous-jacentes du taux d'emploi des plus de 50 ans. La description et l'analyse détaillées faites par les auteurs sortent du cadre de ce rapport, mais le message clé est que ces trois groupes de facteurs expliquent le faible nombre de plus de 50 ans qui exercent un emploi.

Tableau de bord fin de carrière

Flux entrants

(2)

1. 50+ en recrutement (+)
2. 50+ en intérim (+)
3. 50+ en parcours d'insertion (réussi) (+)
4. 50+ nouveau indépendant (+)

Mouvements internes

(3)

5. 50+ au travail en formation (+)
6. 50+ en orientation professionnelle (+)
7. degré de mobilité professionnelle 40-49 ans (+)
8. mesure des facultés de travail 50+ (+)

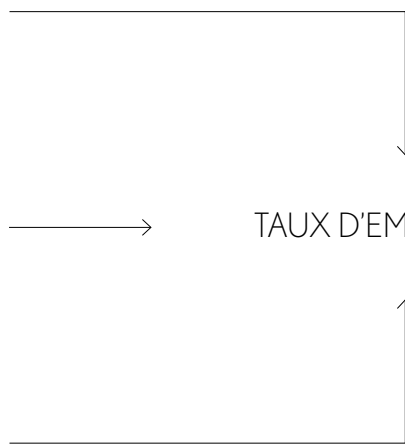
Flux sortants

(4)

9. âge moyen de sortie (+)
10. âge prévu de sortie 50+ (+)
11. 50+ en statuts de sortie (-)
12. 50+ DEI (-)
13. 50+ en interruption (mi-temps) (-)

RÉSULTAT

TAUX D'EMPLOI 50+ (1)



⁴⁵ L'Expertisecentrum Leeftijd en Werk dépend du Département Emploi et Economie sociale du gouvernement flamand.

⁴⁶ On trouvera le rapport sur le site de l'Expertisecentrum Leeftijd en Werk : www.leeftijdenuwerk.be/html/pdf/08_Positie_van_50+_op_de_arbeidsmarkt.pdf. Contrairement aux chiffres mentionnés ci-dessus, les données de ce rapport proviennent de l'EFT, l'Enquête sur les forces de travail qui est réalisée dans chaque Etat membre de l'UE.

⁴⁷ Ce cadre d'analyse sous forme de tableau de bord a été mis au point par Sels e.a. dans une publication du WSE de 2008 : *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid*. Le tableau est actualisé. On peut trouver les derniers chiffres en date pour la Belgique et les trois Régions soit sur le site internet du Steunpunt WSE www.steunpuntwse.be, soit directement via le lien suivant : <http://www.steunpuntwse.be/download/nl/5413348/xls>

⁴⁸ Les flux entrants désignent le taux de recrutement des plus de 50 ans, les flux sortants indiquent dans quelle mesure ils cessent leur activité et les mouvements internes concernent l'ensemble de mesures destinées à favoriser l'employabilité de ces travailleurs (ces trois termes correspondent respectivement aux concepts de 'instroom', 'uitstroom' et 'doorstroom' en néerlandais).

2. Difficultés d'accès à l'emploi (A.2)

Chômage de longue durée

Les tableaux 5 et 6 (pour rappel, vous pouvez consulter tous les tableaux à l'annexe 2) présentent la répartition des demandeurs d'emploi selon la durée de chômage, la tranche d'âge et le sexe. L'analyse de ces données révèle que la proportion des chômeurs de longue durée (plus de 12 mois) par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi du même âge augmente avec l'âge. Si 44% (femmes) et 42% (hommes) des demandeurs d'emploi de 18 à 24 ans sont sans travail depuis au moins un an, cette proportion est deux fois plus élevée dans les catégories plus âgées: elle atteint 89% (femmes) et 86% (hommes) parmi les 50 à 54 ans et 92% (femmes) et 88% (hommes) parmi les 55 à 64 ans. Plus de 80% des demandeuses d'emploi de 50 ans et plus sont au chômage depuis au moins deux ans. Chez les hommes, ce taux est à peine moins élevé (77%).

B. Conditions de travail

1. Vulnérabilité: durée du travail (A.5)

Travail à temps partiel

Ce qui frappe d'emblée, à la lecture du tableau 7, c'est le net déséquilibre entre les hommes et les femmes qui travaillent à temps partiel. La part du temps partiel augmente aussi dans la catégorie des travailleurs âgés. Bien que le travail à temps partiel soit relativement peu répandu parmi les hommes, il est deux fois plus fréquent à partir de 50 ans que dans le groupe le plus jeune. Cela s'explique sans doute par le recours au crédit-temps et à d'autres mesures destinées à alléger la fin de carrière dans la perspective de la pension. Mais cela peut aussi indiquer qu'à partir de 50 ans, les hommes éprouvent plus de difficultés à trouver ou à conserver un emploi à temps plein.

Emplois à temps partiel

(≤ 45% d'un horaire temps plein)

Le tableau 8 examine la répartition, selon la tranche d'âge et le sexe, des travailleurs qui exercent un emploi à temps partiel ne dépassant pas 45% d'un horaire à temps plein pour des travailleurs actifs dans le même secteur. Tant pour les hommes que pour les femmes, on s'aperçoit que ce sont les groupes les plus âgés et, surtout, les plus jeunes qui sont les plus nombreux à connaître cette situation. Pour les plus jeunes, cela peut s'expliquer par des problèmes d'insertion professionnelle. Pour les travailleurs âgés, les causes sont sans doute les mêmes que pour le travail à temps partiel en général, c'est-à-dire la transition progressive vers la pension ou la difficulté à conserver ou à retrouver un emploi à temps plein.

2. Vulnérabilité: nature du travail (A.6)

Dans la Datawarehouse, la variable 'régime de travail' comprend trois valeurs: à temps plein, à temps partiel et 'régime spécial'. Cette dernière catégorie comprend les travailleurs intérimaires⁴⁹ ainsi que les travailleurs saisonniers et occasionnels dans le secteur agricole et horticole et dans l'horeca.

Le tableau 9 montre la répartition des travailleurs dans ce régime spécial. Leur nombre diminue avec l'âge. Dans ce régime, plus d'un travailleur sur dix a entre 18 et 24 ans, ce qui indique que ce statut est étroitement associé avec le début de la vie professionnelle. Cela montre également la difficulté qu'éprouvent les jeunes à accéder au marché de l'emploi, ou en tout cas à pérenniser leur emploi.

La situation des jeunes Bruxellois sur le marché de l'emploi mérite une attention spéciale. En effet, ce groupe est caractérisé par un taux de chômage extrêmement élevé. Nous avons demandé à Stéphane Thys, coordinateur de l'Observateur bruxellois de l'emploi, d'exposer cette problématique spécifique.

⁴⁹ Sauf les travailleurs intérimaires qui ont un contrat à temps partiel pour lequel le nombre d'heures de travail de la 'personne de référence' n'est pas connu. Ils sont classés dans la catégorie 'inconnus', qui représentait 0,03% du travail salarié fin 2007

Contribution externe Les jeunes face au chômage en Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle des disparités territoriales

Observatoire bruxellois
de l'Emploi - mars 2012

Préambule

Cette contribution a pour objectif de dresser un état des lieux statistique de la jeunesse bruxelloise et, plus particulièrement, de la situation des jeunes demandeurs d'emploi. Les disparités économiques et sociales présentes à Bruxelles ne sont pas spécifiques à la Région bruxelloise, elles se retrouvent dans de nombreuses grandes villes européennes. Néanmoins, la Région bruxelloise connaît un taux de chômage élevé (17,4%), celui des jeunes étant encore plus préoccupant (39,7%).

Avant de présenter plus en avant les éléments relatifs au chômage des jeunes en Région bruxelloise, il est utile de rappeler que, selon *l'Enquête sur les Forces du Travail*, on recense en 2010 quelque 133.000 jeunes Bruxellois âgés de 15 à 24 ans, soit 12,1% de la population bruxelloise totale. Près des trois quarts d'entre eux (72,5% ou quelque 97.000) sont inactifs. Et bien que la plupart des jeunes Bruxellois inactifs se trouvent encore aux études (environ 86.000 étudiants), il faut toutefois relever sans s'avancer sur les causes que près de 11.000 jeunes (11,3%) ne sont ni aux études, ni à l'emploi, ni au chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT). Ainsi, une partie d'entre eux se situe en retrait du marché du travail, tandis qu'une autre partie se retrouve dans des catégories de chômage qui ne relèvent pas du champ des définitions internationales. Quant à la population active jeune, elle s'élève seulement à 27,5% de



l'ensemble de la population de cette tranche d'âge. Elle comprend, pour trois cinquièmes, les personnes ayant un travail (60,3%) et, pour le reste, les personnes à la recherche d'un emploi (39,7%).

Où sont les jeunes à Bruxelles ?

A Bruxelles, ville de plus d'un million d'habitants, plus d'une personne sur dix est âgée de 15 à 24 ans. Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes.

Certaines communes sont plus jeunes que d'autres, le nombre de jeunes est supérieur à la moyenne. C'est notamment le cas de Saint-Josse-ten-Noode, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek, Bruxelles et Anderlecht. Toutes ces communes font partie du croissant pauvre, les quartiers dits défavorisés, du centre et de la première couronne de la Région bruxelloise, plus touchés par la pauvreté et la précarité mais également par une surconcentration de population issue de l'immigration.

Par contre, si l'on considère l'échelle des quartiers (unités spatiales plus petites et précises), des différences apparaissent, entre autres, au sein d'une même commune. En effet, les quartiers dont la part des jeunes est la plus importante ne correspondent pas nécessairement aux communes qui présentent la proportion de jeunes la plus élevée. Le quartier le plus jeune est Kappeleveld à Woluwe Saint-Lambert. Dans ce quartier, sont présents des logements sociaux ainsi qu'un campus universitaire (UCL).

Viennent ensuite les quartiers du croissant pauvre: Cureghem (Anderlecht), Gare de l'Ouest (Molenbeek-Saint-Jean) et Quartier Brabant (Schaerbeek), qui correspondent aux communes dites jeunes.

Un phénomène de rajeunissement de la population touche la Région bruxelloise, les deux autres régions font, quant à elles, face à un vieillissement de la population. Ce rajeunissement est la conséquence de plusieurs facteurs : les phénomènes migratoires, l'accroissement naturel et un taux de fécondité plus élevé, qu'en Flandre et en Wallonie.

En effet, Bruxelles constitue la principale porte d'entrée de l'immigration internationale. Une personne sur trois est de nationalité étrangère.⁵⁰ La répartition spatiale est fort hétérogène, Bruxelles souffre d'une dualisation sociale très marquée entre les différentes communes qui la compose mais également entre les différents quartiers au sein de celles-ci.

La plupart des étrangers résidant en Belgique, et plus particulièrement à Bruxelles, sont originaires d'Europe. De 1989 à 2007, plus de 207.000 naturalisations ont eu lieu en Région bruxelloise. Et plus de 90% de ces naturalisations concernent des citoyens issus de pays extra-communautaires.⁵¹ Ces changements de nationalité modifient de manière très significative la composition de la population. Par exemple, au cours des dernières années, les ressortissants africains, et extracommunautaires, sont de moins en moins nombreux à Bruxelles, c'est un des effets de la naturalisation. Tout comme pour les jeunes, on observe des changements puisque les jeunes issus de l'immigration sont en grande partie belges.

Tableau 10. Répartition de la population bruxelloise par nationalité selon la commune (2006)

<i>Europe</i>		<i>Afrique du Nord</i>		<i>Afrique Noire</i>		<i>Part des étrangers (total)</i>	
<i>Commune</i>	<i>%</i>	<i>Commune</i>	<i>%</i>	<i>Commune</i>	<i>%</i>	<i>Commune</i>	<i>%</i>
Ixelles	25,3	Molenbeek	10,1	Saint-Josse	2,5	Saint-Gilles	40,5
Saint-Gilles	24,9	Saint-Josse	7,7	Ixelles	2,0	Ixelles	39,3
Etterbeek	21,6	Saint-Gilles	6,7	Molenbeek	2,0	Etterbeek	34,6
WSTP	20,6	Bruxelles	6,3	Bruxelles	1,8	Saint-Josse	32,4
Uccle	18,8	Schaerbeek/ Anderlecht	6,0	Anderlecht/ Etterbeek	1,7	Bruxelles	28,6
RBC	14,3		4,4		1,5		26,8

Source: Ibsa

La majorité des étrangers est essentiellement originaire d'Europe. Les communes dans lesquelles on les retrouve plus massivement sont celles qui se logent aux alentours des institutions européennes mais également du centre ville. En ce qui concerne les ressortissants hors Union Européenne, la localisation diverge assez fort, des européens. Les communes où vivent ces ressortissants sont toutes de la première couronne et appartiennent en majorité

au « croissant pauvre », le long du Canal. La surconcentration de populations défavorisées souvent issues de l'immigration a été mise en évidence, notamment via une cartographie du chômage tandis que les populations aisées s'établissent préférentiellement dans les quartiers plus riches du Sud-ouest. De fait, dans le tableau, on retrouve deux communes de la deuxième couronne pour la localisation de la population européenne.

⁵⁰ On ne dispose pas de statistiques sur l'origine de la population. Les seules statistiques disponibles sont celles qui sont établies sur base de la nationalité.

⁵¹ Les ressortissants européens éprouvent beaucoup moins de besoins d'obtenir la nationalité belge grâce à la libre circulation dans l'UE.

Les jeunes bruxellois: parcours scolaire et marché du travail

Le niveau d'études conditionne l'insertion des jeunes sur le marché du travail et notamment sa rapidité. A Bruxelles, les exigences en termes de qualification sont très élevées et s'expliquent entre autres par la tertiarisation de l'économie, phénomène se retrouvant dans la plupart des villes à dimension internationale.

Selon *l'Enquête sur les forces de travail*, les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont encore majoritairement aux études. Un peu moins d'un jeune sur trois est dit actif sur le marché de l'emploi, il est soit au travail soit au chômage. Le faible taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans (16,6%) se trouve dès lors expliqué.

Bien que le niveau de qualification de la population bruxelloise augmente de manière générale et bien que la part des personnes faiblement qualifiées au sein de la population jeune tende à diminuer, un nombre important de jeunes abandonnent toutefois l'école sans obtenir de diplôme et arrivent dès lors précocement sur le marché du travail. Les jeunes abandonnant l'école sans diplôme ont généralement eu un parcours scolaire difficile qui peut être appréhendé à partir des données sur le retard scolaire enregistrant à Bruxelles des scores plus importants. Et bien que le retard scolaire puisse, selon le rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté,⁵² indiquer un accident de parcours, l'accumulation du retard augmente les risques de ne pas obtenir de diplôme du secondaire supérieur.

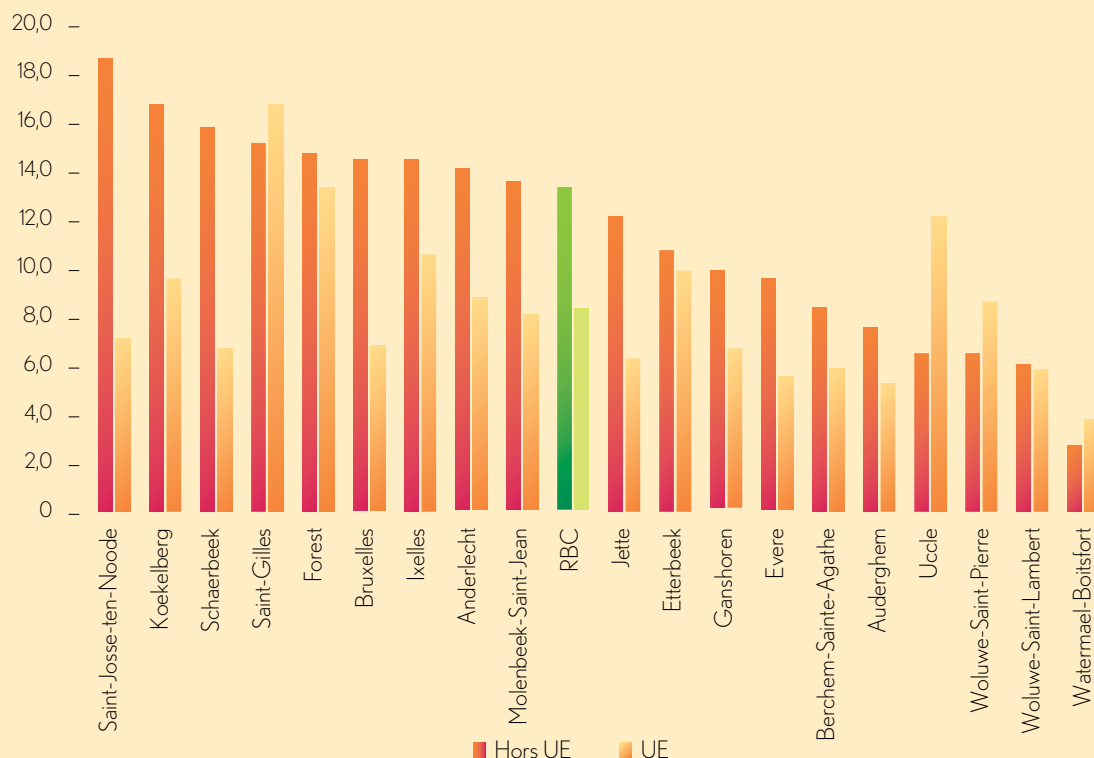
Jeunes demandeurs d'emploi bruxellois

Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi (15-24 ans), inscrits auprès d'Actiris (DEI), s'élève à 14.871 en moyenne annuelle pour l'année 2011. Ils représentent 13,9% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les contrastes socio-spatiaux sont très marqués en Région bruxelloise et s'appliquent également à la jeunesse bruxelloise en recherche d'emploi. Ainsi, les jeunes demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, de nationalité étrangère hors Union européenne et/ou dont la durée d'inactivité dépasse un an se localisent préférentiellement dans les communes de la première couronne. Par contre, les jeunes chercheurs d'emploi les plus qualifiés, avec une courte durée d'inactivité, se situent davantage dans les communes de la seconde couronne.

Près de 20,0% des jeunes DEI ne sont pas de nationalité belge. Le graphique ci-dessous illustre la répartition de ces jeunes au sein des 19 communes.

⁵² Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2011). *Baromètre social 2011*. Bruxelles: Commission communautaire commune

Graphique 3. Part des jeunes DEI selon la nationalité et la commune (2011)

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

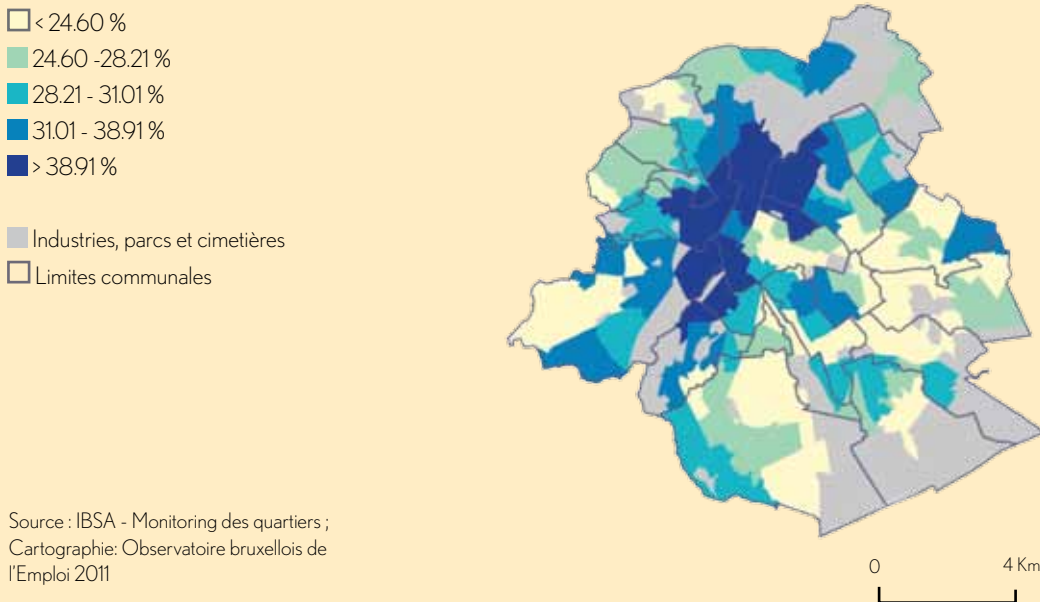
En fonction de leur nationalité, les jeunes étrangers ne sont pas répartis de manière homogène dans les différentes communes. Toutefois, l'unique convergence est la tendance des étrangers à se situer préférentiellement dans les communes de la première couronne. Les jeunes ressortissants extracommunautaires, demandeurs d'emploi, se localisent dans les communes de la première couronne, plutôt au Nord de Bruxelles, qui font partie du croissant pauvre. Tandis que les jeunes européens se retrouvent dans les communes de la première couronne, plutôt au Sud de Bruxelles, qui n'appartiennent pas au croissant pauvre.

Les constats établis pour l'ensemble de la population se vérifient également pour les jeunes DEI. Mais rappelons que pour les jeunes, une

grande partie issue de l'immigration est de nationalité belge puisqu'ils sont nés ici.

Si le taux de chômage des bruxellois atteint des sommets, celui des jeunes bruxellois inquiète d'autant plus. La carte suivante met en évidence des taux de jeunes à la recherche d'un emploi beaucoup plus importants dans les quartiers du croissant pauvre, caractérisé par des concentrations très fortes de pauvreté et de précarité. Mais elle indique également des taux élevés dans certains quartiers périphériques, où l'on retrouve notamment des universités, des écoles supérieures et/ou des logements sociaux. Enfin, les quartiers du Sud de la ville ont des taux de chômage globalement plus faible que ceux du Nord. On retrouve la dualisation qui touche les communes bruxelloises mais également les quartiers.

Carte 1. Taux de chômage des jeunes en 2008



Sur la base des données administratives, à Bruxelles, un peu moins de deux demandeurs d'emploi sur trois sont faiblement qualifiés (30,5% disposant tout au plus du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et 35% issus d'autres études⁵³). La structure de qualifications des demandeurs d'emploi varie toutefois en fonction de l'âge et confirme la hausse générale du niveau de scolarisation de la population bruxelloise dans son ensemble.

Quant à la part des faiblement qualifiés relativement importante (60,6%) parmi les jeunes de moins de 25 ans, elle s'explique notamment par la durée plus longue des études supérieures. Par ailleurs, le problème scolaire à Bruxelles est celui de la dualisation avec une polarisation sociale de la population entre les quartiers riches et les quartiers

pauvres, à forte proportion de personnes issues de l'immigration. Les personnes des quartiers défavorisés ont un accès plus difficile au diplôme supérieur. La part de personnes qui possède un diplôme élevé varie du simple au double entre quartiers favorisés et défavorisés.

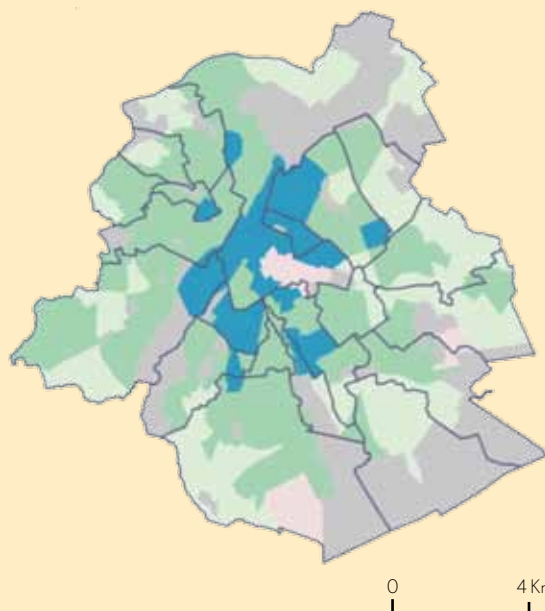
La carte ci-dessous décrit un autre phénomène, celui des personnes dont le diplôme n'a pas été obtenu en Belgique.

⁵³ Les "autres études" correspondent aux études effectuées à l'étranger sans équivalence de diplôme en Belgique.

Carte 2. Part des jeunes DEI qui ont effectué leurs études à l'étranger (sans obtenir d'équivalence) - 2010

- Peu (entre 0.2 et 6.9%)
- Moyen (entre 6.9 et 13.6%)
- Elevé (entre 13.6 et 20.3%)

- Industries, parcs et cimetières
- Peu ou pas de données
- Limites communales



Source : Actiris ; Cartographie et calculs : Observatoire bruxellois de l'Emploi 2011

La reconnaissance d'un diplôme obtenu à l'étranger est une procédure qui peut durer un certain temps, et mène à un phénomène de déqualification. A Bruxelles, le nombre de personnes possédant un tel diplôme est plus considérable que dans les deux autres régions. La carte ci-dessus illustre la part des jeunes DEI détenant un diplôme étranger sans équivalence, ils se localisent davantage dans le croissant pauvre, et la première couronne.

Outre le diplôme qui représente un avantage certain pour intégrer le marché de l'emploi, les connaissances linguistiques à Bruxelles plus que dans les deux autres régions, sont aussi un atout majeur. Or, en 2010, seulement quelque 13% de jeunes chercheurs d'emploi de moins de 25 ans affirment posséder une connaissance orale moyenne de l'autre langue nationale. De plus, il existe une relation positive entre le niveau de qualification et le niveau de connaissances linguistiques. Ainsi, la sous-

qualification traduit généralement un niveau faible de connaissances linguistiques, facteur relativement décisif à Bruxelles pour s'extraire plus rapidement du chômage.

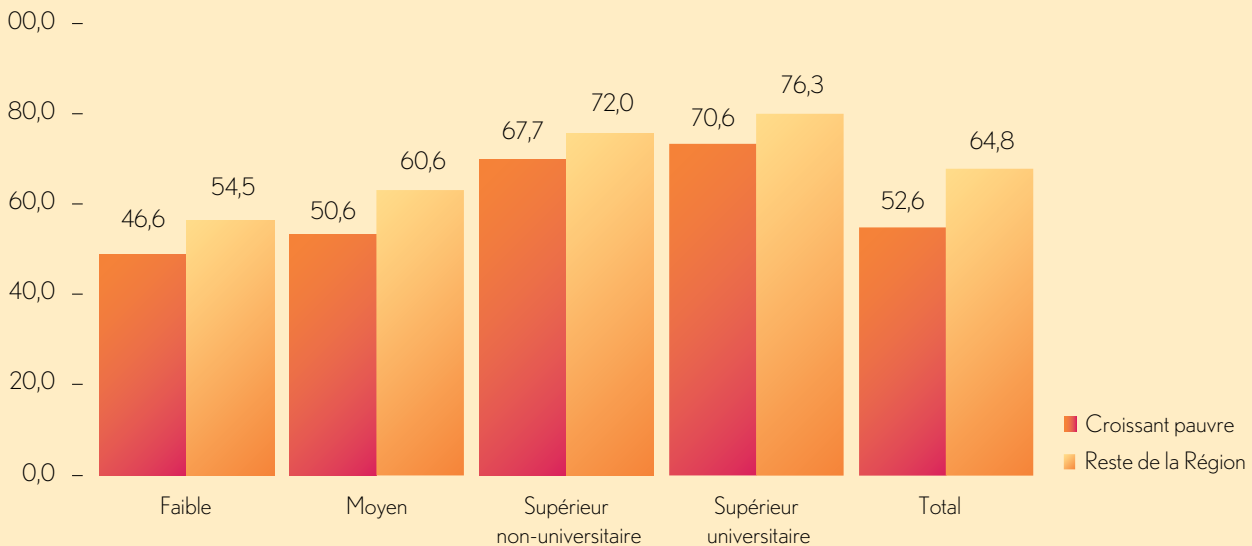
Début du parcours des jeunes dans la vie active

Pour obtenir des informations sur l'entrée dans la vie active des jeunes, il s'agit de suivre ceux qui ont quitté la formation initiale, en Belgique, et sont venus s'inscrire auprès d'Actiris, grâce à une approche longitudinale.⁵⁴ Ce type d'analyse permet notamment de voir comment s'opère le passage des études à l'emploi en fonction du niveau d'études et du domicile des jeunes.

Le graphique suivant illustre les inégalités de sortie du chômage à niveau d'études égal, et par là un risque plus élevé d'enlèvement dans le chômage pour une partie de la population.

⁵⁴ Pour cette approche, on réalise un suivi longitudinal sur un an des jeunes qui sont venus s'inscrire auprès d'Actiris après leurs études (2009 et 2010). On peut dès lors établir des taux de sortie du chômage à un an (après leur inscription). Il est à noter que les jeunes ayant trouvé immédiatement un travail, et qui ne sont donc pas venus s'inscrire auprès d'Actiris, ne sont pas pris en compte dans cette analyse.

Graphique 4. Taux de sortie du chômage des jeunes après études - segmentation socio-spatiale (2009-2010)



Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

Les écarts sont plus importants pour les faiblement et moyennement qualifiés. Être issu de l'immigration s'avère ici d'autant plus pénalisant que les jeunes sont dépourvus de diplôme. Avec l'élévation du niveau de formation, les disparités diminuent. Par ailleurs, on observe que les écarts en termes de taux de sortie du chômage entre le croissant pauvre et le reste de la Région existent quel que soit le niveau de scolarité des jeunes, de telle manière que les jeunes issus du croissant pauvre ayant investi dans des études supérieures enregistrent encore une probabilité plus faible d'insertion que leurs homologues du reste de la Région.

Conclusion

Si la précarisation d'une part importante de la population est un phénomène auquel n'échappent pas les autres grandes villes belges et européennes, il n'en demeure pas moins que celle-ci reste préoccupante à Bruxelles, vu sa rapidité et son ampleur et vu les contrastes socio-spatiaux marqués sur son territoire. L'explication du chômage des jeunes est multifactorielle et

ne se limite pas uniquement à des problèmes de qualification. Certains facteurs sont plus spécifiques aux jeunes, comme l'échec scolaire, la dualisation de l'enseignement ou leur plus forte sensibilité aux variations conjoncturelles. Par ailleurs, d'autres facteurs plus généraux s'appliquent également aux jeunes, tels que la ségrégation socio-spatiale, la ségrégation résidentielle, la polarisation des qualifications, la discrimination ethnique à l'embauche, la pression concurrentielle élevée sur le marché du travail bruxellois, la recomposition de l'emploi à Bruxelles ou encore les facteurs individuels compliquant la recherche.

Dans le futur, la croissance démographique influera probablement l'insertion professionnelle des jeunes. Si le rajeunissement de la population représente un atout certain pour Bruxelles, il amplifie encore les défis – intimement liés à la problématique des jeunes – que sont ceux de la formation, de la lutte contre le chômage, de l'accès à un emploi de qualité et de la discrimination à l'embauche.

4.1.2. Origine

Parmi les divers motifs de discrimination qui sont abordés dans ce rapport, l'origine est sans doute celui qui a été le plus étudié et qui est le mieux documenté. Le statut social défavorisé des différentes minorités ethniques et les raisons à cela ont déjà fait couler beaucoup d'encre. Pourtant, aucune explication univoque ne s'impose: il s'agit d'une conjonction complexe entre plusieurs facteurs. La discrimination et la tolérance jouent un rôle, mais elles n'expliquent pas tout.

La discrimination fondée sur l'origine est un phénomène difficile à cerner parce qu'il prend souvent des formes subtiles. Il y a certainement des discriminations sur le lieu de travail, mais elles sont difficilement observables: chacun est en effet bien conscient du caractère inadmissible de la discrimination raciale.

Une autre remarque importante à cet égard est qu'il est malaisé de délimiter clairement ce qui distingue une différence de traitement fondée sur la religion et fondée sur l'origine. Dans certains cas, le rejet total de signes religieux extérieurs s'appuie sur des motivations racistes.

Enfin, le Centre tient à souligner dans ce rapport le manque de données propres au secteur du travail intérimaire. Les chiffres des signalements adressés au Centre, mais aussi le reportage de l'émission 'Volt', diffusé par la VRT le 15 septembre 2010⁵⁵ (au cours duquel six agences d'intérim sur huit ont accepté la demande d'un client consistant à ne pas lui envoyer de personnes d'origine étrangère) laissent pourtant supposer que les personnes d'origine étrangère sont fréquemment victimes de discriminations dans ce secteur. C'est pourquoi le Centre est convaincu que le secteur de l'intérim mérite de faire l'objet de recherches ciblées complémentaires.

⁵⁵ VRT, "Discriminatie in de uitzendsector", Volt, 15/09/2010.

I. Degré de discrimination origine

Éléments clés

↪ Il ressort des tests de comportement que les personnes d'origine étrangère sont discriminées lors de l'invitation à un entretien. Un candidat d'origine étrangère a 6,6 points de pourcentage de chances en plus de subir un désavantage discriminatoire et 4,5 points de pourcentage de chances en moins de bénéficier d'un avantage discriminatoire par rapport à un homme de 35 ans d'origine belge (profil de référence).

↪ Près de 10% des responsables RH interrogés affirment que l'origine du candidat exerce une influence sur la sélection finale et 5% indiquent que la couleur de peau intervient également. Et ce, même après l'invitation à un premier entretien d'embauche.

↪ 45% des responsables RH disent que certains signes religieux, comme le foulard, ont un impact sur la sélection finale. La question est évidemment de savoir dans quelle mesure cette distinction est fondée sur la religion ou sur l'origine ethnique.

↪ 8% des responsables RH indiquent que les candidats issus d'une minorité ethnique doivent davantage prouver leur valeur lors d'une procédure de sélection. Ici aussi, la discrimination se manifeste à d'autres stades du processus de recrutement, et pas uniquement durant le premier entretien.

↪ 75% des personnes d'origine étrangère interrogées disent avoir été victime de discrimination au moins une fois durant leur recherche d'emploi.

↪ 20% des personnes d'origine marocaine, qui constituent la principale minorité ethnique en Belgique, disent avoir été victime d'une discrimination à l'embauche au cours de l'année écoulée et 10% affirment avoir subi une

discrimination sur le lieu de travail. Pour les personnes d'origine turque, les pourcentages sont respectivement de 10% et de 9%. Bien que ces chiffres ne reflètent pas des comportements réellement observés, ils fournissent tout de même une indication sur l'ampleur des discriminations sur le marché de l'emploi.

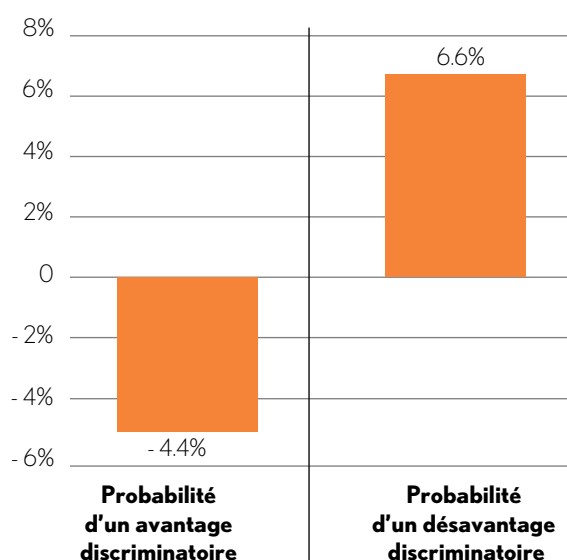


Dans quelle mesure des personnes sont-elles discriminées sur le marché de l'emploi en raison de leur origine ? Pour répondre à cette question, nous allons à nouveau nous intéresser aux conclusions d'un certain nombre de recherches, en commençant par les résultats des tests de comportement agrégés.

A. Tests de comportement⁵⁶

La probabilité qu'une personne d'origine étrangère ne soit pas invitée à un entretien d'embauche contrairement à son homologue qui présente le profil de référence est 6,6 points de pourcentage supérieure à la probabilité qu'aucun des deux ne soit invité. À l'inverse, ce candidat a 4,5 points de pourcentage de chances en moins que le candidat de référence d'être le seul à être invité.

Graphique 5. Probabilité pour les personnes d'origine étrangère d'avoir un avantage ou un désavantage discriminatoire par rapport à une personne d'origine belge



L'origine provoque donc une différence de traitement et influence la probabilité d'être invité à un entretien d'embauche, même si l'écart est moins marqué que pour le critère de l'âge. Il s'agit de chiffres globaux pour le critère de l'origine. En effet, les résultats diffèrent quelque peu selon les cinq profils

qui ont été définis (quatre profils avec la nationalité belge et une origine italienne, congolaise, turque et marocaine et un profil avec la nationalité marocaine), mais il n'est pas possible d'en faire une interprétation distincte pour chacun d'entre eux. En tout cas, ces résultats reflètent dans une plus ou moins grande mesure une tendance identique.

Les personnes d'origine étrangère subissent manifestement une différence de traitement lorsqu'il s'agit d'inviter un candidat à un entretien d'embauche. Ce sont les profils avec une origine italienne ou congolaise qui réalisent les moins bons résultats par rapport à tous les autres profils, y compris ceux qui font intervenir des critères d'âge ou de handicap. Mais globalement, l'origine réalise malgré tout un score un peu meilleur que l'âge. D'autres recherches menées en Belgique et à l'étranger ont déjà mis en évidence l'existence de discriminations à l'embauche fondées sur l'origine.⁵⁷ À cet égard, les résultats des tests de comportement ne semblent pas fort saillants. Quelques annotations sont importantes à ce sujet :

- ▮ Les tests de correspondance se focalisent sur le moment de l'invitation à un entretien d'embauche. Le processus de sélection est évidemment bien plus large et les risques de discrimination se situent aussi à d'autres phases de la sélection. Les chiffres présentés ici ne reflètent donc qu'une partie de la réalité.
- ▮ En outre les caractéristiques productives des profils, tels que la formation et l'expérience, étaient adaptés aux demandes de chaque offre d'emploi. Pour ce faire, ces caractéristiques ont été nivelées vers le haut. Chaque candidat disposait donc d'un profil fort (parcours scolaire exemplaire, pas de longues périodes de chômage,...). La probabilité que de tels profils soient invités est bien évidemment nettement plus élevée.

B. L'influence sur la sélection

Dans l'enquête menée auprès des responsables RH, il leur est demandé comment ils perçoivent l'influence

⁵⁶ Pour une bonne compréhension des concepts d'avantage discriminatoire et de désavantage discriminatoire, nous renvoyons le lecteur au chapitre Objectif de la recherche: les tests de comportement agrégés, où le modèle d'analyse est expliqué au moyen d'une illustration.

⁵⁷ Voir aussi, pour ne citer que ces quelques références, la contribution d'Albert Martens dans ce rapport; le rapport du BIT de 1997 sur la discrimination ethnique à l'embauche; A. Nayer e.a.: les analyses du VDAB basées sur la reconnaissance du nom dans la banque de données kisss. Une étude d'A. Martens en 2005 sur le marché bruxellois de l'emploi: Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, à la demande de l'Observatoire bruxellois du marché de l'emploi et des qualifications.

de ce motif de discrimination sur le déroulement du processus de recrutement et sur la sélection finale. Tant pour les offres d'emploi destinées à des ouvriers qu'à des employés ou à des cadres, environ 9% de ces recruteurs affirment que la sélection est influencée par la nationalité ou l'origine du candidat. Pour 5% d'entre eux, la couleur de peau joue un rôle limité au moment de la sélection. Ces chiffres sont nettement plus faibles que ceux qui ont été observés pour les questions relatives à l'influence de l'âge. On peut néanmoins supposer que la question relative à l'influence de l'origine suscite davantage de réponses socialement acceptables. Cette hypothèse est confortée par les résultats de questions analogues sur le port du foulard. En effet, l'enquête a également cherché à savoir si la conviction religieuse ou certains signes extérieurs, comme le port d'un foulard, influençaient la sélection. On s'aperçoit que c'est moins la conviction religieuse que le port de ces signes extérieurs qui exerce une influence sur le choix final: 44,2% des gatekeepers estiment que cela influence la sélection lorsqu'il s'agit de sélectionner un candidat à un emploi d'ouvrier et pour la moitié d'entre eux, il en va de même pour les fonctions d'employés et de cadres. Ces pourcentages jettent une autre lumière sur les chiffres indiqués ci-dessus dans la mesure où la grande majorité des personnes qui portent un foulard en Belgique sont d'origine étrangère.⁵⁸

Par ailleurs, 8% des responsables du recrutement affirment que les candidats d'origine étrangère doivent en faire plus pour les convaincre de leurs capacités. Cette affirmation suscite une plus large adhésion auprès des organisations flamandes qu'auprès de leurs homologues bruxelloises et wallonnes.

Résultats d'autres recherches

En 2010, une étude a été réalisée pour le compte des Assises de l'Interculturalité de la ministre de l'Égalité des chances. Dans ce cadre, des personnes appartenant à quatre minorités ethniques – originaires du Maghreb, de Turquie, d'Afrique Noire et d'Europe de l'Est – ont été interrogées sur leur

perception et leur vécu, tant sur leur rapport à la majorité belge que sur leurs relations mutuelles. Parmi les nombreux thèmes abordés, l'étude a également cherché à évaluer les discriminations dont ces personnes avaient été victimes. 75% des personnes interrogées ont répondu avoir déjà subi des discriminations en cherchant du travail. L'étude révèle que ces préjugés touchent encore plus les personnes d'origine africaine et maghrébine.

L'étude EU-midis, réalisée à la demande de la FRA,⁵⁹ a été menée de manière ciblée auprès des principales minorités ethniques dans les 27 États membres de l'UE afin de connaître leur expérience de la discrimination. En Belgique, on a interrogé des personnes d'origine nord-africaine et turque. En comparaison avec les autres États membres où les Nord-Africains constituent également la principale minorité ethnique, la Belgique présente le deuxième pourcentage le plus élevé de discrimination à l'embauche : seule l'Italie réalise un moins bon score.⁶⁰ Un peu moins d'un tiers des répondants interrogés en Belgique affirment avoir subi une discrimination à l'embauche au cours des cinq dernières années. Ce chiffre retombe à 18% si on ne prend en compte que la dernière année écoulée. Outre la discrimination à l'embauche, les répondants font également état d'autres situations discriminatoires sur le lieu de travail, comme l'échec d'une promotion en raison de l'origine ethnique : 10% des répondants disent en avoir été victime dans les douze derniers mois.

Les scores de la minorité turque en Belgique sont nettement plus bas. Ils sont également inférieurs à ceux enregistrés dans d'autres États membres, comme l'Allemagne et le Danemark. C'est certainement lié au fait que, dans ces deux pays, les Turcs constituent la principale minorité, ce qui n'est pas le cas en Belgique. Il n'empêche que 10% des Turcs de Belgique disent avoir subi une discrimination à l'embauche au cours de l'année écoulée et 9% une situation discriminatoire sur le lieu de travail.

⁵⁸ D'après la vaste enquête EU-MIDIS de la FRA (voir aussi plus loin dans ce texte), un répondant musulman sur trois dit avoir été victime de discrimination et de racisme au cours de la dernière année, surtout (mais pas uniquement) dans le domaine de l'emploi. La discrimination et le racisme constituent un problème aussi bien lors du recrutement (18%) que sur le lieu de travail (13%). Ce sont les musulmans de 16 à 24 ans qui subissent le plus de discriminations par rapport aux autres tranches d'âge. http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis/eumidis_muslims_en.htm

⁵⁹ FRA: Fundamental rights agency ; agence de l'Union européenne pour les droits fondamentaux.

⁶⁰ On peut retrouver l'étude sur <http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis>. Il y a cinq États membres où les Nord-africains constituent le principal ou l'un des principaux groupes ethniques: les Pays-Bas, la France, l'Espagne, l'Italie et la Belgique. Il y a six États membres où les Turcs constituent le principal ou l'un des principaux groupes ethniques: l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Autriche, la Bulgarie, le Danemark et la Belgique.

II. Degré de tolérance origine

Éléments clés

Généralités

↪ 40% de la population belge estime que les personnes d'origine étrangères exercent un impact négatif sur le marché de l'emploi en Belgique et souhaite qu'elles soient renvoyées dans leur pays si le nombre d'emplois diminue.

Sur le lieu de travail

↪ 20% des Belges préfèrent ne pas avoir une personne d'origine étrangère comme collègue, et encore moins comme chef. Une personne d'origine étrangère sur trois estime que ses collègues belges acceptent difficilement qu'il fasse carrière dans l'entreprise.

↪ Deux Belges sur trois trouvent déroutant qu'au travail, des collègues issus de l'immigration ne parlent pas la langue de la région. Pour la moitié des répondants belges, il faut parler français, néerlandais ou allemand même pendant les pauses.

↪ La moitié des Belges s'oppose à l'ouverture d'un espace de prière sur le lieu de travail. La question qui se pose est de savoir dans quelle mesure il s'agit ici de tolérance concernant la religion ou l'origine.

Au niveau de l'organisation

↪ 65% des organisations disent avoir déjà engagé au moins un travailleur originaire d'un pays hors UE.

↪ Près de 10% des responsables RH disent que recruter une personne d'origine étrangère comporte un plus grand risque et un quart estime que beaucoup de candidats d'origine étrangère ne répondent pas aux exigences de langue et de formation, notamment.

↪ Pour presque 5% des organisations, l'engagement d'une personne d'origine étrangère a été une expérience négative.

↪ Dans un tiers des organisations qui emploient du personnel d'origine étrangère, des mesures spécifiques sont prises en sa faveur. Ces mesures, diverses, sont : la prise en compte des fêtes religieuses, des investissements dans des formations, etc.



Dans quelle mesure fait-on preuve de tolérance vis-à-vis des minorités ethniques sur le marché de l'emploi en Belgique ? Et quel est le degré de tolérance de ces minorités vis-à-vis d'autres minorités ou vis-à-vis de la majorité ? Les recherches visent à sonder les attitudes sur le marché de l'emploi, mais aussi à identifier des mesures spécifiques prises au niveau de l'entreprise et destinées aux minorités ethniques. Elles s'interrogent aussi sur la perception des Belges envers les minorités qui sont présentes sur le marché de l'emploi et vice-versa. Tous ces éléments donnent une indication du degré de Tolérance sur le marché de l'emploi.

L'analyse qui suit repose principalement sur des résultats de l'enquête qui a été menée auprès de responsables du recrutement.⁶¹ Nous les comparons ensuite à ceux d'autres recherches, dont l'Enquête sur la tolérance en 2009 et l'enquête sur les minorités réalisées dans le cadre des Assises de l'Interculturalité en 2010.

A. Obstacles

Pour les responsables RH interviewés, il y a un certain nombre d'obstacles à l'engagement d'une personne qui fait partie d'une minorité ethnique. Le résultat le plus frappant de cette enquête est que 8,7% d'entre eux estiment que le recrutement d'un candidat d'origine étrangère est plus risqué que celui d'un autre candidat. Les organisations bruxelloises et flamandes sont plus souvent d'accord avec cette affirmation que leurs homologues wallonnes.

De manière plus générale, un quart des responsables du recrutement se disent d'accord avec l'affirmation selon laquelle la plupart des personnes d'origine étrangère qui posent leur candidature ne répondent pas aux exigences imposées en termes d'expérience (26,2%) ou de

formation (24,0%). Cette argumentation est aussi mise en avant pour les travailleurs de plus de 45 ans: 30% des responsables RH affirment en effet que ceux-ci sont souvent insuffisamment familiarisés avec les nouvelles technologies et ne répondent pas aux exigences physiques de l'emploi.

La maîtrise insuffisante de la langue est une autre barrière qui est mentionnée par les responsables RH. Ils sont un tiers (31,8%) à être d'accord avec l'affirmation selon laquelle la plupart des candidats d'origine étrangère ne répondent pas aux exigences linguistiques imposées. Il est effectivement très important de pouvoir bien communiquer sur le lieu de travail, non seulement parce que cela favorise la collégialité mais aussi parce que, dans certains contextes, c'est une condition de sécurité essentielle. Toutefois, cette exigence linguistique doit être proportionnelle au contenu du travail: toutes les fonctions n'exigent pas un vocabulaire étendu.

Les obstacles identifiés par les responsables RH sont de nature plus générale qu'en ce qui concerne les plus de 45 ans et sont moins liés à des préjugés. Il n'empêche que près de 10% de ces responsables de la sélection estiment que le recrutement de personnes d'origine étrangère comporte plus de risques. Des conceptions de ce type sont dans de nombreux cas la résultante d'expériences négatives antérieures. On peut alors parler d'une généralisation grossière et abusive.

B. Influence d'expériences antérieures sur la sélection

Les organisations qui emploient du personnel d'origine étrangère considèrent généralement que cette expérience est positive (65,1%). Pour 4,7% de celles qui occupent du personnel hors UE 15, cette expérience est qualifiée de négative. La proportion d'organisations qui déclarent avoir eu des expériences négatives avec du personnel d'origine

⁶¹ L'étude *Gatekeepers* sur le marché de l'emploi est une enquête téléphonique menée auprès de 450 responsables RH d'organisations et d'entreprises publiques et privées (regroupées sous le terme générique d'organisations). 23 cas ont également été analysés plus en profondeur.

étrangère (hors UE 15) est significativement plus élevée dans l'échantillon flamand (10,6%) que dans l'échantillon wallon (2,3%) ou bruxellois (1,0%).

Même lorsque l'expérience est positive, elle ne se passe pas toujours sans problèmes. Un quart des organisations interrogées (24,0%) qui emploient des personnes d'origine étrangère (hors UE 15) disent que cela a entraîné certaines difficultés. Ici aussi, elles sont significativement plus nombreuses à signaler des problèmes en Flandre (34%) qu'à Bruxelles (17,7%) ou en Wallonie (20,0%). Les exemples les plus fréquemment mentionnés sont des problèmes de communication, des problèmes entre collègues, etc.

Pourtant, une organisation sur trois (36,9%) qui occupe du personnel étranger (hors UE 15) a pris des mesures pour faciliter son intégration professionnelle. Les disparités régionales sont importantes: alors que 56,4% des organisations flamandes disent avoir pris de telles mesures, seulement 28,4% des organisations bruxelloises et 24,7% des wallonnes font de même. Il est donc frappant de noter que les organisations flamandes sont celles qui prennent le plus de mesures pour intégrer des travailleurs d'origine étrangère, mais qu'elles sont aussi plus souvent confrontées à des problèmes et qu'elles sont plus nombreuses à juger leur expérience négative.

Résultats d'autres recherches

L'étude *Dans quelle mesure les Belges sont-ils tolérants par rapport aux minorités ethniques ?* (2009), réalisée à la demande du Centre, contient un certain nombre de résultats remarquables. Elle révèle qu'un tiers en moyenne de l'échantillon interrogé adopte des attitudes intolérantes, mais aussi que la majorité des personnes se situe dans une zone grise où elles fixent des conditions à leur degré d'acceptation des personnes d'origine étrangère dans la société. Un dernier constat

d'ordre général concerne le manque de contacts entre la majorité et les minorités, mais aussi entre les minorités. En outre, les chercheurs observent que l'hypothèse dite du contact, c'est-à-dire la corrélation inverse entre le nombre de contacts et de préjugés, est une nouvelle fois confirmée.⁶²

L'étude comporte également des questions sur l'attitude et les perceptions des Belges vis-à-vis des minorités ethniques dans le cadre professionnel. Les conclusions générales de *l'Enquête sur la Tolérance*, que nous avons mentionnées ci-dessus, s'appliquent ici aussi. Nous allons présenter une synthèse des principaux résultats de cette enquête, complétés par ceux de l'enquête de suivi et d'autres publications intéressantes.

1. Attitudes et conceptions générales envers les minorités ethniques sur le marché de l'emploi

De manière générale, 40% des Belges craignent des répercussions négatives sur le marché de l'emploi du fait que des Maghrébins, des Turcs et des Européens de l'Est viennent vivre en Belgique. Cette attitude négative est moins prononcée vis-à-vis des Africains : une personne sur trois 'seulement' trouve que leur présence est mauvaise pour le marché de l'emploi en Belgique. Dans le même ordre d'idées, 30% des Belges estiment que la Belgique ne devrait autoriser aucune de ces minorités à venir travailler sur son sol. Enfin, on observe une tendance identique quand on demande aux répondants s'il faut renvoyer ces minorités chez elles en cas de diminution du nombre d'emplois dans notre pays : environ 40% des personnes interrogées approuvent cette idée. Ces résultats sont confirmés par l'enquête menée auprès des minorités elles-mêmes : la moitié des personnes interrogées répondent que certains Belges ont l'impression que les personnes d'origine étrangère sont une menace pour l'emploi et viennent prendre leur travail.

⁶² L'hypothèse du contact a déjà été plusieurs fois avancée et confirmée dans des recherches en Belgique et à l'étranger. Voir Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books, mais aussi plus récemment Whitley, B.E., & Kite, M.E. (2010). *The Psychology of Prejudice and Discrimination*. Belmont, CA: Wadsworth.

Aux yeux d'un quart de la population belge, les salaires moyens sont plus bas parce que des personnes d'origine étrangères sont venues vivre et travailler en Belgique. Un peu moins de la moitié des répondants ne sont pas d'accord avec cette affirmation et les 35% restants sont sans avis.

2. Tolérance sur le lieu de travail

Plusieurs questions de *l'Enquête sur la Tolérance* portent sur la tolérance dans le milieu de travail et entre collègues. On a, par exemple, demandé aux répondants s'ils accepteraient comme collègue une personne appartenant à une minorité ethnique. Cette question a suscité pas moins de 21% de réponses négatives. D'autres résultats intéressants apparaissent. Lorsqu'on demande aux répondants d'indiquer sur une échelle de 0 (pas du tout gênant) à 10 (très gênant) quelle serait leur réaction si une personne issue d'une minorité ethnique était désignée pour être leur supérieur, le score moyen est de 3,8. On obtient des réponses similaires quand on pose la question aux minorités elles-mêmes: un tiers des répondants pense que les Belges acceptent difficilement que des membres de minorités ethniques fassent carrière dans l'entreprise.

L'Enquête sur la Tolérance contient également des questions sur l'attitude face à l'utilisation d'une langue étrangère au travail. Globalement, 62% des Belges trouvent gênant que des collègues appartenant à une minorité ethnique parlent leur langue maternelle entre eux pendant les heures de travail. Cette opinion est moins partagée par les répondants de Bruxelles et des autres grandes villes. Cependant, un Belge sur deux accepte que des collègues d'origine étrangère parlent leur langue pendant la pause de midi.

3. Perception et conception de la discrimination ethnique sur le marché de l'emploi

Pour près de sept Belges sur dix (68%), il n'est pas acceptable qu'une entreprise refuse d'engager un candidat qualifié pour une fonction parce qu'il fait partie d'une minorité ethnique. En outre, 52% des Belges pensent que les membres de minorités ethniques ont plus de difficultés que les Belges à trouver du travail, contre 14% de la population qui estime au contraire que ces personnes trouvent plus aisément un emploi que les Belges.

En réponse à une question portant sur le licenciement de travailleurs dans le cas de la restructuration d'une entreprise, plus de six Belges sur dix (63%) jugent qu'il ne faut faire aucune distinction entre deux travailleurs qui, hormis l'origine, ont exactement le même profil. Par contre, 10% de la population estime que c'est le travailleur belge qui doit être licencié en priorité alors que 26% de la population défend l'opinion inverse.

Certaines questions de l'enquête, menée dans le cadre des Assises de l'Interculturalité auprès des quatre minorités précitées, portaient aussi sur leur perception de la discrimination. Deux répondants sur trois – et même huit sur dix dans la communauté africaine – pensent qu'ils ont été défavorisés par rapport à des Belges dans leur recherche d'un emploi. Ils ressentent davantage de préjugés dans ce domaine-là que dans d'autres situations, comme la recherche d'un logement, l'accueil aux guichets communaux ou les contacts avec les forces de l'ordre.

C. Pratiques d'aménagements raisonnables pour les travailleurs d'origine étrangère

Certaines organisations s'adaptent à la diversité culturelle de leur personnel en répondant à

des demandes et à des souhaits qui résultent de l'origine culturelle et religieuse de celui-ci. Dans 30% des organisations interrogées, il est possible d'adapter les horaires de travail pendant le ramadan. Les organisations bruxelloises sont significativement plus nombreuses à le permettre par rapport à celles qui sont implantées en Wallonie et en Flandre. Dans 15,8% des organisations, il est possible d'effectuer des tâches plus légères pendant le ramadan. C'est, ici aussi, plus souvent le cas dans les organisations bruxelloises et dans celles qui ont une politique de diversité.

29,3% des organisations tiennent compte de certaines fêtes religieuses autres que celles légalement reconnues, comme la fin du jeûne du ramadan.

27,8% des organisations interrogées sont particulièrement attentives aux compétences et au développement des compétences des travailleurs d'origine étrangère. Dans 15,3% des cas, elles organisent à leur intention des formations spécifiques, notamment des formations en langue. C'est plus souvent le cas dans les grandes organisations ainsi qu'en Flandre et à Bruxelles.

Résultats d'autres recherches

1. Aménagements raisonnables

L'étude *La diversité culturelle sur le lieu de travail*, réalisée en 2010 pour le compte du Centre, s'intéresse aux pratiques d'aménagements raisonnables instaurées dans les entreprises belges. On observe deux tendances majeures. D'une part, de nombreuses organisations ont déjà mis en place des aménagements raisonnables sans en avoir nécessairement conscience ou, en tout cas, sans les nommer ainsi. D'autre part, la

décision de procéder à ces aménagements se prend généralement de manière 'informelle', au bas de l'échelle hiérarchique. La problématique est donc abordée de manière beaucoup plus pragmatique qu'idéologique: on évalue au cas par cas dans quelle mesure un aménagement est compatible avec le bon fonctionnement du service et les contraintes économiques de l'entreprise. Les réactions des employeurs révèlent, en outre, un large consensus quant aux limites de ces aménagements. Les organisations interrogées n'acceptent aucune demande qui serait incompatible avec des droits fondamentaux, comme l'égalité de droits entre hommes et femmes.

Dans les 417 situations d'aménagements raisonnables recensées pour cette étude, les types de demandes les plus fréquentes sont, dans l'ordre :

- des demandes de congé pour raisons religieuses ;
- des demandes de congé prolongé, pour rendre visite à la famille dans le pays d'origine, sans lien avec la religion ;
- des demandes d'aménagements du code vestimentaire, principalement le port du foulard ;
- des demandes d'autorisation de prier sur le lieu de travail.

L'Enquête sur la Tolérance de 2009 interroge l'opinion des Belges sur l'aménagement d'un espace permettant aux musulmans de prier sur le lieu de travail. Un peu plus de la moitié des répondants désapprouvent cette idée contre 28% qui s'y déclarent favorables.

2. Mesures ciblées

Lorsque la question est posée de manière générale, l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques pour aider les membres de minorités ethniques à trouver un emploi suscite à peu près autant d'opinions favorables (40%) que défavorables (35%) parmi les Belges. Mais on obtient une autre

répartition des réponses quand on propose un certain nombre de mesures concrètes : à peine 15% de la population belge estime qu'il faut octroyer des avantages fiscaux à une organisation qui engage une personne d'origine étrangère alors que 65% de la population belge est opposé à une telle mesure. D'un autre côté, 29% des répondants estiment que les organisations doivent faire davantage d'efforts pour recruter du personnel qualifié appartenant à une minorité ethnique.

Les Belges sont 69% à désapprouver les mesures de discrimination positive qui consisteraient à accorder la préférence à des personnes issues de minorités ethniques, sans tenir compte de leurs compétences. Mais il est frappant de constater que 11% des personnes interrogées sont d'accord avec ce genre de mesure, pourtant contraire à la loi antidiscrimination. La législation autorise cependant les mesures d'action positive afin de lutter contre une inégalité structurelle. Par exemple, lors d'un recrutement, accorder temporairement la priorité à des candidats appartenant à un groupe cible précis en cas d'ex aequo. Dans ce cas, l'on tient compte des compétences de la personne en question. Seulement 8% des répondants approuvent cette possibilité, alors qu'une très large majorité (64%) y est opposée. Enfin, la moitié de la population belge est contre l'instauration d'un quota de recrutement de personnes d'origine étrangère contre un quart qui y est favorable.

D. Situation actuelle sur le lieu de travail

Les responsables RH ont été interrogés sur le nombre de personnes d'origine étrangère employées dans leur organisation. Il n'est pourtant pas facile de recenser l'origine du personnel, d'autant plus que cette pratique soulève aussi des questions touchant à la protection de la vie privée. On utilise souvent le critère de la nationalité qui ne fait pas apparaître le groupe des Belges d'origine

étrangère. La majorité des organisations interrogées (65,3%) occupent des collaborateurs d'origine étrangère (hors UE 15). C'est significativement plus souvent le cas dans la catégorie des grandes entreprises. La structure du marché régional de l'emploi joue également un rôle non négligeable. La proportion d'organisations qui occupent du personnel d'origine étrangère est plus importante à Bruxelles que dans l'échantillon wallon et flamand. Quatre organisations bruxelloises interrogées sur cinq (81,8%) ont engagé au moins un collaborateur d'origine étrangère (hors UE 15 ou non) au cours des trois dernières années.

Ces résultats extraits de l'enquête menée auprès des responsables RH sont une bonne introduction au chapitre suivant, qui s'intéresse de plus près à la position des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi.



III. Degré de participation origine

Éléments clés

Dans l'ensemble, l'hypothèse de l'ethnostratification du marché de l'emploi se confirme, tant pour ce qui concerne le statut socio-économique (ayant un emploi, demandeur d'emploi ou non-actif) que pour la situation sur le marché de l'emploi (secteur) et les conditions de travail (statut et rémunération). Selon cette hypothèse, les personnes d'origine étrangère ont en moyenne une position nettement plus précaire sur le marché de l'emploi.

Accès à l'emploi

→ Comme pour l'âge, la Belgique obtient des scores médiocres par rapport aux autres États membres de l'Union européenne pour ce qui est des trois indicateurs socio-économiques de base: le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage.

→ L'écart entre le taux d'emploi des personnes ayant la nationalité belge et celles de nationalité étrangère est particulièrement grand. Dans ce cadre, les Belges ont le taux d'emploi le plus élevé, les Européens occupent une position médiane tandis que les minorités turque, marocaine et congolaise ont le taux d'emploi le plus faible.

→ Il y a aussi une très grande différence entre le taux d'activité des personnes ayant la nationalité belge et les non-Belges. De plus, ces dernières ont aussi beaucoup plus difficilement accès au marché de l'emploi et sont donc confrontées à un taux de chômage nettement plus élevé.

→ Au sein des minorités turque et marocaine, les femmes ont un taux d'activité et un taux d'emploi très bas. Plusieurs recherches pointent, notamment, la répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes. Les femmes turques connaissent un taux de chômage particulièrement élevé.

→ Les jeunes Turcs et Marocains (y compris de la deuxième et de la troisième génération) ont nettement plus de difficultés à accéder au marché de l'emploi que les Belges du même âge. Quand ils y accèdent, ils doivent souvent se contenter de moins bonnes conditions de travail et d'une fonction en-dessous de leur niveau de qualification.

→ Parmi les chômeurs de longue durée, il y a environ un cinquième de personnes de nationalité turque, marocaine ou congolaise.

Conditions de travail

→ Tant les hommes que les femmes d'origine étrangère exercent moins souvent un emploi à temps plein que la majorité de la population, mais combinent fréquemment plusieurs emplois à temps partiel pour faire un temps plein.

→ Il y a une forte surreprésentation de personnes ayant une nationalité hors UE dans les régimes de travail dits 'spéciaux', à savoir le travail intérimaire, occasionnel et saisonnier.

→ Ces catégories de travailleurs sont aussi fortement surreprésentées, par rapport aux personnes de nationalité belge, dans les secteurs d'activité où les conditions de travail et de rémunération sont de moindre qualité.



Dans cette partie, nous allons à nouveau mettre l'accent sur la position de fait occupée par des membres de minorités ethniques sur le marché du travail en Belgique. Il faut entendre par 'position de fait' celle qui peut être déduite des bases de données administratives disponibles. Ces données nécessitent toutefois une lecture critique. En effet, elles se prêtent souvent à des interprétations diverses mais tout aussi plausibles. Les données ci-dessous sont purement descriptives. En les rassemblant et les comparant, il est cependant possible de constater un certain nombre de tendances sous-jacentes. Comme pour l'analyse du critère de l'âge, il s'agit de données qui proviennent de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale et qui datent de 2007.

Il convient d'émettre une réserve par rapport à ces données dans la mesure où elles ne portent que sur la nationalité et ne donnent donc qu'une image partielle de la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. En effet, la catégorie des 'Belges' comprend un grand nombre de migrants de la deuxième et de la troisième génération qui ont acquis la nationalité belge. Certains éléments indiquent que ces personnes sont souvent confrontées aux mêmes obstacles sur le marché de l'emploi que les migrants. Ainsi, *l'Enquête sur la Tolérance* (IPSOS), réalisée en 2009 pour le compte du Centre, confirme que les Belges font un amalgame entre les nouveaux arrivants, d'une part, et d'autre part des personnes nées ici et appartenant à la deuxième ou la troisième génération de l'immigration. Le recensement et l'analyse de l'origine semblent dès lors être un mal nécessaire pour avoir une meilleure vision de la réalité.⁶³ Avec le projet de monitoring socio-économique que le Centre réalise en collaboration avec le SPF Emploi et la Banque Carrefour de la Sécurité sociale on pourra disposer de chiffres sur les nouveaux Belges de la deuxième et de la

troisième génération.⁶⁴ En croisant les données du registre de la population avec celles de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, il sera possible de réaliser un proxy sur l'origine d'une personne grâce aux données sur l'origine de ses parents ou même de ses grands-parents. Lorsque ce proxy sera couplé aux données socio-économiques de la Banque Carrefour, on verra apparaître une image correcte de la position socio-économique de la deuxième et de la troisième génération.

Comme pour le critère de l'âge, les chercheurs ont sélectionné, parmi la série d'indicateurs proposés,⁶⁵ certains indicateurs pour lesquels il est possible de retrouver des données.

Accès à l'emploi

A.1 Indicateurs généraux

A.2 Difficultés d'accès à l'emploi

Conditions de travail

A.5 Vulnérabilité: durée du travail

A.6 Vulnérabilité: nature du travail

A.8 Ségrégation horizontale

A.9 Salaire

Les tableaux chiffrés correspondants se trouvent à l'annexe 2, à la fin de ce rapport.

A. Indicateurs selon la nationalité

La situation de faiblesse des minorités ethniques sur le marché de l'emploi se traduit surtout par deux caractéristiques: un chômage élevé (faibles flux entrants) et une concentration dans les segments inférieurs du marché de l'emploi au détriment des segments supérieurs. Les minorités marocaine et turque constituent les deux principales communautés d'origine étrangère extérieures à l'UE qui sont présentes en Belgique.

⁶³ Le recensement de données personnelles sensibles, comme l'origine, ne va pas de soi et se heurte à des critiques (légitimes). En effet, les 'Belges d'origine étrangère et de la deuxième et troisième génération' sont simplement des 'Belges', ni plus ni moins. L'introduction générale énumère un certain nombre d'aspects relatifs à la tension entre le monitoring et la protection de la vie privée.

⁶⁴ Les premiers résultats de ce monitoring socio-économique sont attendus dans le courant de 2012.

⁶⁵ Voir l'objectif de la recherche dans le chapitre précédent. On y trouvera aussi la liste complète des indicateurs proposés par la DG Emploi et Inclusion de la Commission européenne.

Ce sont aussi elles qui éprouvent le plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi.

B. L'accès à l'emploi

1. Indicateurs généraux (A.1)

Ces indicateurs font entrevoir la hiérarchie des positions que les travailleurs de différentes nationalités occupent sur le marché de l'emploi.

Les Belges bénéficient de la meilleure situation, les étrangers appartenant à l'UE occupent une position intermédiaire et les étrangers hors UE se trouvent tout au bas de l'échelle.

Taux d'activité

Les données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale montrent que la population belge connaît le taux d'activité le plus élevé (68,7%) alors que les chiffres les plus faibles concernent les Congolais-Burundais-Rwandais (33,4%), les Marocains (38,7%) et les Turcs (39,2%). Il est frappant de constater le taux d'activité extrêmement faible des Européens du Nord (37,2%) alors que les Européens des autres États membres se situent entre les deux. Les Européens de l'Est ont un taux d'activité de 45,9% et les Européens du Sud de 57,3%. Enfin, les ressortissants de pays voisins connaissent un taux d'activité de 44,4%. Ces écarts, parfois considérables, ont des causes diverses. Ainsi, un grand nombre de Néerlandais vivant en Belgique continuent à travailler aux Pays-Bas et sont donc recensés chez nous comme non-actifs, ce qui explique leur faible taux d'activité.

Il ressort du tableau 15 (pour rappel, vous pouvez consulter tous les tableaux à l'annexe 2) que l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes varie fortement selon la nationalité: 9 points de pourcentage (PP) pour les personnes originaires du Congo, du Rwanda et du Burundi ; 11 PP pour les Belges; 17 PP pour les personnes originaires du Sud

de l'UE; 21 PP pour celles originaires de l'Est de l'UE; 38 PP pour les Marocains et 41 PP pour les Turcs.

Taux d'emploi

C'est le groupe de personnes ayant la nationalité belge qui possède le taux d'emploi le plus élevé, avec 62,2%. À l'autre extrémité du classement, on trouve les Congolais avec 28%, les Marocains 28,6% et les Turcs 29,3%.

La répartition du taux d'emploi selon le sexe nous apprend que 67,8% des hommes belges et 56,6% des femmes belges ont un travail. Il apparaît au tableau 16 que le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes pour toutes les nationalités, mais que cet écart présente des différences importantes d'une nationalité à l'autre. Pour les Turcs, il est de 34,6 points de pourcentage (PP): 46,5% pour les hommes contre seulement 11,9% pour les femmes. On observe aussi un écart de 28 PP pour les Marocains, de 21,8 PP pour les personnes originaires de l'Est de l'UE, de 17,9 PP pour celles originaires du Sud de l'UE et de 11 PP pour les Belges.

Taux de chômage

Le tableau 17 illustre le taux de chômage plus élevé des étrangers hors UE: 25,8% pour les Marocains et 25,1% pour les Turcs, soit près de 3,5 fois plus que pour les Belges. Du côté des femmes, les Turques enregistrent le taux de chômage le plus élevé, avec 35,8%, devant les Marocaines (25,3%) et les femmes du Sud de l'UE (20,7%). Ces chiffres sont nettement supérieurs à la moyenne nationale (8,3%) et au taux de chômage des femmes belges (9,9%).

Chez les hommes, les Marocains présentent un taux de chômage de 26%, soit presque quatre fois plus élevé que la moyenne (7%). Ils sont suivis par les Turcs (21,8%) et les hommes originaires du Congo, du Rwanda et du Burundi (15,9%), dont le taux de

chômage est deux fois plus élevé que la moyenne et que celui des hommes belges.

Résultats d'autres recherches à propos des indicateurs généraux

Le rapport *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief* du département WSE (2011)⁶⁶ se base sur des chiffres de l'*Enquête sur les Forces de Travail* pour comparer la situation des migrants hors UE sur le marché de l'emploi en Belgique et dans les autres États membres. Il en ressort que la catégorie des migrants hors UE âgés de 15 à 64 ans et résidant en Belgique présente un taux d'emploi très faible par rapport aux autres pays. La Belgique se classe même en dernier. Elle occupe aussi la dernière place en ce qui concerne le taux de chômage. Cela signifie que les migrants hors UE occupent une position plus précaire sur notre marché de l'emploi que dans tous les autres États membres. Seules la France, la Finlande et la Suède se classent aussi sous la moyenne européenne du taux de chômage et du taux d'emploi, mais avec des scores largement supérieurs à ceux de la Belgique.

Un faible taux d'emploi et/ou un taux de chômage élevé peuvent être révélateurs d'une situation défavorable pour les migrants hors UE, mais ils peuvent aussi être dus à des performances globalement médiocres du marché de l'emploi de l'État concerné. Les chiffres qui permettent de mieux cerner cette situation sont ce qu'on appelle les écarts d'inégalité. Pour le taux d'emploi, cet écart exprime le rapport entre le taux d'emploi de personnes nées dans l'UE et en dehors de l'UE. En Belgique, il atteignait 1,32 en 2008. Cela signifie donc que le taux d'emploi des personnes nées dans l'UE est 1,32 fois plus élevé que celui des migrants hors UE. Pour le chômage, l'écart d'inégalité exprime un rapport inversé: il s'agit cette fois du rapport entre le taux de chômage de

personnes nées en dehors de l'UE et dans l'UE. Il atteignait 3,44 en Belgique en 2008, ce qui revient à dire que les personnes nées en dehors de l'UE ont un taux de chômage qui est 3,44 fois supérieur à celui des personnes nées dans l'UE. D'après ces chiffres, la Belgique est le pays d'Europe qui présente les plus grands écarts d'inégalité.

Résultats d'autres recherches sur l'accès au marché de l'emploi de jeunes d'origine marocaine et turque

Le rapport *Zwart op wit. De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*,⁶⁷ se base sur un échantillon longitudinal de données pour analyser la situation de jeunes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Flandre. Il étudie aussi le poids de l'origine nationale et sociale ainsi que le niveau de formation obtenu comme facteurs explicatifs. Le rapport confirme le constat selon lequel les jeunes d'origine étrangère trouvent moins vite et moins souvent du travail. Ils risquent aussi davantage de faire partie de la catégorie des chômeurs de longue durée. Les jeunes d'origine nord-africaine et turque en particulier ont jusqu'à deux fois moins de chances de trouver de l'emploi en comparaison avec les jeunes Belges. Quand ils réussissent malgré tout à se faire embaucher, c'est plus souvent avec un statut d'ouvrier, moins souvent avec un contrat fixe et généralement à un salaire inférieur. Beaucoup d'entre eux exercent un emploi sous-qualifié par rapport à leur diplôme et à leur niveau de formation et doivent se contenter de conditions de travail qualitativement moins favorables en début de carrière: un travail plus malsain, présentant moins de défis intellectuels, moins d'autonomie et moins de variations, pour ne citer que ces quelques éléments.

Les chercheurs ont étudié l'impact du niveau d'enseignement et du milieu social des jeunes d'origine étrangère sur la durée de leur période de chômage.⁶⁸ Ils n'ont trouvé aucun effet significatif:

⁶⁶ F. Djait, W. Herremans et D. Boussé, *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief*, Departement WSE, 2011.

⁶⁷ I. Glorieux, I. Laurijssen & Yolis van Dorsselaer (2009). *Zwart op wit. De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Garant. L'échantillon de données a été initialement constitué dans le cadre du projet de recherche interuniversitaire SONAR. Il comprend des données de trois cohortes (1976, 1978, 1980, N=9010) qui ont été interrogées à plusieurs reprises à l'âge de 23, 26 et 29 ans.

si le milieu social et le niveau de formation d'un jeune d'origine belge et d'un jeune d'origine étrangère sont identiques, le jeune d'origine nord-africaine ou d'origine turque aurait encore deux fois moins de chances de trouver du travail dans un délai raisonnable à l'issue de ses études. Selon les chercheurs, l'explication réside d'une part dans la discrimination (du côté de la demande) et d'autre part dans des différences culturelles (du côté de l'offre).

Les chercheurs se sont aussi intéressés à l'influence du niveau d'enseignement et du milieu social sur les conditions de travail du premier emploi. Ils ont observé que le niveau de formation et, dans une moindre mesure, l'origine sociale exerçaient bel et bien un effet. Cependant, les chercheurs soulignent surtout le poids du niveau de formation comme facteur explicatif, ce qui pourrait être un point positif dans la mesure où cela reflète un marché de l'emploi qui récompense les (futurs) travailleurs selon leurs mérites. Néanmoins, il convient d'emblée de le relativiser étant donné que le système d'enseignement en Belgique n'est lui-même pas exempt de discriminations. Le facteur explicatif que constitue le niveau de formation n'est donc pas neutre puisqu'il peut lui-même être le produit de discriminations.

2. Difficultés d'accès à l'emploi (A.2)

Chômage de longue durée

Les tableaux 18 et 19 présentent la répartition des demandeurs d'emploi selon la durée du chômage, par nationalité et par sexe. Il apparaît clairement que les étrangers sont proportionnellement plus nombreux parmi la catégorie des chômeurs de longue durée (plus de 12 mois). Parmi les demandeurs d'emploi belges qui sont au chômage depuis au moins un an, il y a 14,5% de femmes et 15,8% d'hommes. Ces chiffres sont plus élevés

pour les demandeurs d'emploi turcs (20,5% pour les femmes et 18,5% pour les hommes), marocains (23,8% pour les femmes et 17,9% pour les hommes) et d'Afrique noire (23,3% pour les femmes et 16,9% pour les hommes). Ils témoignent donc de la plus grande difficulté qu'éprouvent les étrangers hors UE à accéder à l'emploi.

C. Conditions de travail

Les chiffres ci-dessous confirment la théorie de l'ethnostratification du marché de l'emploi.⁶⁸

Quand on les ventile selon l'âge et, surtout, selon le sexe, on observe en plus des écarts importants au sein des minorités ethniques elles-mêmes.

1. Vulnérabilité : durée du travail (A.5)

Travail à temps partiel

Les diverses minorités ethniques sont fortement représentées dans le secteur du travail à temps partiel, qui présente en outre un caractère très féminin (voir tableau 22). Ce sont les femmes marocaines qui sont proportionnellement les plus nombreuses (54,2%), devant les femmes originaires de pays de l'Est (53,4%) et du Sud de l'UE (50,8%). Cela signifie donc que, dans ces catégories, plus d'une femme sur deux a un travail à temps partiel. La proportion d'hommes travaillant à temps partiel est moindre, mais elle est néanmoins deux fois supérieure à la moyenne parmi les hommes marocains (21,1%) et 1,8 fois supérieure à la moyenne pour les Congolais-Burundais-Rwandais.

Emplois à temps partiel (≤ 45% d'un horaire temps plein)

En moyenne, 10,2% des travailleurs à temps partiel exercent un emploi dont la durée ne dépasse pas 45% d'un horaire à temps plein. Le tableau 23 montre la répartition de ces travailleurs, par nationalité et par sexe. Les hommes sont

⁶⁸ Le "milieu social" a été opérationnalisé comme étant le niveau de formation des deux parents et le statut professionnel du père.

⁶⁹ L'hypothèse (ou la théorie) de l'ethnostratification suppose qu'en raison de leur origine, les minorités ethniques risquent davantage de se concentrer dans un segment bien précis du marché de l'emploi, en particulier dans des secteurs et des emplois caractérisés par une moins grande sécurité d'emploi et de moins bonnes conditions de travail (par exemple, des salaires plus bas). Un exemple caractéristique concerne la surreprésentation des personnes d'origine nord-africaine et turque dans le secteur du nettoyage (industriel). Cette hypothèse de l'ethnostratification du marché de l'emploi a déjà été avancée et confirmée à plusieurs reprises. Voir entre autres Martens et al., 2005; Vertommen et al., 2005; Verhoeven, 2000; Tratsaert, 2004.

proportionnellement un peu plus nombreux dans ce cas (12%) que les femmes (9,6%). La proportion de femmes turques (31,5%), marocaines (26,3%) et africaines (20,9%) est de deux à trois fois supérieure à celle de la moyenne des femmes. Chez les hommes, ce sont les Asiatiques (27,7%), les Turcs (16,6%), les Marocains (17,7%) et les Africains (15,6%) qui sont surreprésentés par rapport à la moyenne des hommes en général (10,2%) et à celles des hommes belges en particulier (11,4%).

2. Vulnérabilité : nature du travail (A.6)

Travail intérimaire, occasionnel et saisonnier

Le tableau 24 présente la répartition des régimes de travail dits 'spéciaux' selon la nationalité des travailleurs. Ces régimes concernent six fois plus de femmes turques, cinq fois plus de femmes africaines et quatre fois plus de femmes marocaines que de femmes belges. Chez les hommes, la proportion d'Africains (18,7%), de Marocains (14,7%) et de Turcs (10,1%) est cinq à six fois plus élevée que celle des hommes belges (2,5%).

3. Ségrégation horizontale (A.8)

L'indicateur de ségrégation reflète la position des salariés sur le marché de l'emploi. On parle de ségrégation horizontale pour désigner la position au sein des différents secteurs d'activité tandis que la ségrégation verticale donne une image des rapports professionnels ou des fonctions.

L'indice de concentration dans les secteurs d'activité par nationalité et par sexe

L'indice de concentration (IC) des salariés au sein des secteurs d'activité montre dans quelle mesure une certaine catégorie de la population est représentée dans un secteur d'activité donné. Il s'agit du pourcentage d'écart entre les travailleurs d'origine étrangère et le nombre total

de travailleurs dans ce secteur. Si la valeur de cet indicateur est égale à 1, cela signifie que la catégorie en question est représentée de manière égale par rapport à tous les autres groupes. Un indicateur supérieur à 1 correspond à une surreprésentation de cette catégorie et un indicateur inférieur à 1 à une sous-représentation.

On trouvera au tableau 26 un aperçu des indices de concentration et du pourcentage de salariés par secteur d'activité et par catégorie de la population. Les cinq secteurs d'activité les plus importants ont été retenus pour chaque nationalité. Au sein de ces secteurs, on a pu observer une différence marquante de l'indice de concentration selon le sexe et la nationalité. Les données indiquent une forte ségrégation du marché de l'emploi par rapport à ces deux critères. Ainsi, les étrangers originaires d'un pays hors UE sont généralement employés dans des secteurs réputés 'difficiles' en termes de conditions de travail et de salaire.

Pour les Belges, l'indice de concentration est proche de 1 dans les cinq plus grands secteurs d'activité, tant pour les hommes que pour les femmes. Ces salariés se retrouvent surtout dans le secteur public et dans les institutions bancaires.

Nous constatons un index de concentration très élevé pour les hommes et les femmes turcs-ques ou marocain-e-s dans le secteur du nettoyage industriel. Les femmes turques ou marocaines sont légèrement surreprésentées dans les secteurs de la restauration et celui de la sélection et la mise à disposition de personnel.

Les hommes turcs sont surreprésentés dans la viabilisation de terrains pour la construction, l'industrie de la viande et le secteur agricole et horticole. Les hommes marocains sont fortement surreprésentés dans le secteur agricole et horticole et celui de la restauration.

Il y a une surreprésentation de femmes africaines dans la sélection et la mise à disposition de personnel, le nettoyage industriel et, en moindre mesure, la restauration. Les hommes africains sont surreprésentés dans le secteur agricole et horticole, l'hôtellerie et la sélection et la mise à disposition de personnel.

moyenne, 17,4% des salariés se trouvent dans le segment supérieur, de plus de 150 euros, mais les salariés d'origine marocaine (1,5%), turque (2,4%), africaine (2,3%), asiatique (6,5%) et est-européenne (6%) se situent très largement sous cette valeur moyenne.

4. Compensation (Salaire) (A.9)

Cet indicateur prend en compte le salaire horaire et reflète la position moyenne occupée par une catégorie sur l'échelle des salaires et des revenus. La Banque Carrefour de la Sécurité sociale ne fournit pas d'information sur le salaire horaire, mais utilise 11 classes différentes pour le salaire journalier, qui est défini comme le salaire que le travailleur recevrait pour une journée de travail à temps plein.⁷⁰ Les valeurs ont été regroupées en trois catégories de salaire : 0-100 euros, 100-150 euros, > 150 euros.

Le tableau 29 indique la proportion de travailleurs, par nationalité et par sexe, dans chacune de ces catégories de salaire. On remarque très clairement que les Africains, les Marocains, les Asiatiques, les Turcs et les Européens de l'Est sont surreprésentés dans le segment inférieur: ils présentent un écart de respectivement 39,9 points de pourcentage (PP), 39,6 PP, 36,1 PP, 28,9 PP et 30,1 PP. Les salariés belges se situent près de la moyenne. Les femmes d'origine marocaine (91,1%), turque (84,3%), africaine (86%), asiatique (82,3%) et est-européenne (81,8%) constituent la majorité au sein de la catégorie des bas salaires. Dans chacune de ces nationalités, elles sont surreprésentées à la fois par rapport aux hommes et par rapport à la moyenne des femmes salariées (50,3%). C'est aussi le cas pour les hommes d'origine marocaine (79%), turque (67,8%), africaine (80,3%), asiatique (75,5%) et est-européenne (61,7%), qui sont majoritaires dans cette catégorie de salaire, avec des pourcentages beaucoup plus élevés que la moyenne des hommes (35,7%). En

⁷⁰ L'ONSS calcule cette valeur à partir du salaire après déduction des cotisations patronales alors que, pour l'ONSSAPL, cette valeur est calculée avant la déduction des cotisations patronales.

4.1.3. Handicap

Avant de présenter les résultats des recherches sur les personnes handicapées, arrêtons-nous un instant sur un certain nombre d'aspects touchant à ce motif de discrimination. Tout d'abord, il est impossible de donner une définition univoque du concept de 'handicap'.⁷¹ Une personne peut souffrir d'un handicap ou d'une restriction de ses capacités pour un tas de raisons ou de causes diverses. L'opérationnalisation de ce concept, en fonction d'un questionnaire standardisé ou d'une recherche plus expérimentale comme les tests de comportement, implique de faire un choix quant à la définition du concept retenu. Ainsi, dans le cadre des tests de comportement, on optera pour une opérationnalisation consistant, à la rubrique 'divers' du CV, à mentionner que le candidat souffre d'un handicap physique : "J'ai un handicap physique. Cependant, celui-ci ne compromet pas mon autonomie". Stricto sensu, ces tests mesurent donc la probabilité pour qu'un employeur choisisse (ou non) une personne mentionnant un handicap physique ou un homme belge de 35 ans qui ne précise pas souffrir d'un handicap physique.⁷² Les résultats ne pourront forcément que donner une image fragmentée.

Un deuxième aspect est la disponibilité relativement limitée de données relatives à la situation des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

Souvent, ces données ne sont tout simplement pas collectées ou sont assez sommaires. Dans certains cas, elles sont difficilement accessibles et ne sont pas centralisées.⁷³

Il y a aussi un manque de recherches scientifiques sur ce public, en particulier par rapport à la problématique de la discrimination. Il existe néanmoins quelques initiatives intéressantes. Nous tenons à mentionner à cet égard le projet HANDILAB qui, en parallèle avec la réalisation du premier Baromètre de la diversité, a été soustraité par le SPF Politique scientifique dans le cadre de son programme AGORA. Ce projet poursuit deux objectifs centraux: analyser le profil socio-économique de personnes présentant un handicap (professionnel) et évaluer l'efficacité des interventions en faveur des personnes handicapées. Le premier objectif est atteint par une analyse des données administratives disponibles grâce à la Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale. Ce volet est réalisé par l'équipe de recherche du Centre d'études sociologiques (CESO). La réponse à la deuxième question sera fournie par une étude de la situation financière et des conditions de vie des personnes handicapées. Dans la mesure du possible, on cherchera à établir un lien entre ces données et celles de l'AMI sur la consommation des soins médicaux.⁷⁴ Ce deuxième volet est pris en charge par le groupe de recherche de LUCAS,

⁷¹ Plusieurs sources s'efforcent malgré tout de définir le concept de handicap:

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées ne définit pas le handicap, mais considère les personnes handicapées (dans une vision du handicap perçu à partir du "modèle social") comme "des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres".

On retrouve une approche plus pragmatique dans les statistiques des autorités publiques. Celles-ci sont basées sur la définition d'un certain nombre de conditions utilisées pour pouvoir bénéficier de certains droits, comme un revenu de remplacement ou des avantages sociaux et fiscaux. Cette définition ne recouvre pas non plus toute la réalité: en effet, un grand nombre de personnes qui ne répondent pas à ces conditions mais qui souffrent malgré tout d'un handicap ne figurent pas dans ces statistiques.

⁷² Il s'agit donc ici d'un handicap physique et non pas d'une autre forme d'incapacité, comme un handicap mental ou psychique.

En outre, aucun aménagement raisonnable n'a explicitement été demandé pour le handicap physique en question parce que les chercheurs voulaient réaliser un test aussi convaincant que possible. On a ainsi pu exclure l'influence de certaines modalités, comme le coût d'un tel aménagement raisonnable.

⁷³ La publication 'Handicap en arbeid - deel I' du WSE présente un aperçu des sources officielles qui peuvent fournir des informations sur la situation des personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Il s'agit bien sûr prioritairement du marché de l'emploi flamand, mais un grand nombre des sources mentionnées concernent des enquêtes réalisées au niveau national. Handicap en arbeid Deel I Definities en Statistiek over de arbeidsdeelname van gehandicapte personen (update december 2010) Erik Samoy departement Werk en Sociale economie. <http://www.vaph.be/vlafo/download/nl/1114928/bestand>

⁷⁴ L'Agence InterMutualiste (AIM) centralise des données des différentes mutualités en Belgique dans une base de données. Cette base de données contient des informations sur les assurés (le domicile, le genre, l'âge,...) ainsi que sur les prestations médicales (les consultations, les recherches médicales, analyses en laboratoire, remboursement des médicaments, ...)

Centrum voor Zorgonderzoek & Consultancy. Le Centre siège au sein du groupe de pilotage de ce projet, avec des experts de plusieurs associations représentatives de personnes handicapées et de services publics compétents. Il attend avec intérêt les résultats, qui sont attendus dans le courant de 2012.

Depuis la mi-2011, le Centre a aussi été désigné comme mécanisme indépendant dans le cadre de la convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées. Cette compétence nouvelle a entraîné la création d'un nouveau service au sein du Centre. Le mécanisme indépendant poursuit trois grands objectifs : mieux faire connaître la convention, assurer la protection des droits contenus dans ce texte et enfin suivre et évaluer de manière structurelle, au moyen d'avis et de recommandations, la politique en la matière.



I. Degré de discrimination handicap

Éléments clés

↪ Sur base des tests de comportement agrégés, il apparaît que les personnes handicapées sont discriminées lors de l'invitation à un entretien d'embauche. Les candidats mentionnant un handicap physique ont 3 points de pourcentage de probabilité en moins de bénéficier d'un avantage discriminatoire. Dans ce cas le candidat mentionnant un handicap est invité, contrairement au candidat sans handicap. Le candidat handicapé a en outre 4 points de pourcentage de probabilité en plus de subir un désavantage discriminatoire. C'est le cas quand le candidat avec handicap n'est pas invité alors que celui sans handicap l'est.

↪ 70% des responsables RH disent que l'état de santé du candidat a un impact sur la sélection finale. Ce critère peut donc avoir une influence négative, même après l'invitation à un premier entretien d'embauche.

↪ Au total, 10% des personnes interrogées affirment avoir été soit victimes (4%) d'une discrimination basée sur leur handicap, soit témoins (6%) d'une situation discriminatoire vis-à-vis d'une personne handicapée.

↪ 47% des Belges pensent qu'un handicap aura une influence négative sur le recrutement d'un candidat.

Nous allons commencer par examiner les résultats des tests de comportement agrégés. Ceux-ci sont uniquement représentatifs pour les personnes souffrant d'un handicap physique. Nous discuterons ensuite de quelques conclusions de l'étude menée auprès des responsables du recrutement⁷⁵ et de l'*Eurobaromètre spécial* 317. Dans l'ensemble, on dispose de trop peu de données pour pouvoir étayer solidement les discriminations vis-à-vis des personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Des recherches plus poussées sont donc indispensables.

A. Tests de comportement⁷⁶

Les personnes qui indiquent dans leur CV qu'elles souffrent d'un handicap physique courent près de 4 points de pourcentage de risques en plus de subir un désavantage discriminatoire et ont 3 points de pourcentage de chances en moins de bénéficier d'un avantage discriminatoire. Autrement dit, la probabilité que ce candidat ne soit pas invité à un entretien d'embauche alors que l'autre candidat reçoit une invitation est 4 points de pourcentage supérieure à cette même probabilité pour le candidat sans handicap.⁷⁷ À l'inverse, la probabilité qu'une personne mentionnant un handicap physique soit elle-même invitée alors que l'autre candidat ne l'est pas est 3 points de pourcentage plus faible que cette même probabilité pour le candidat sans handicap.

Toutefois, il est important de signaler que l'intervalle de fiabilité de 95% comprend également des valeurs positives. Par conséquent, les résultats ci-dessus sont statistiquement un peu moins fiables.

Mais on ne peut pas non plus les ignorer purement et simplement. Il y a beaucoup de cas individuels dans l'échantillon pour lesquels on peut parler de discrimination. Vouloir en conclure que cette problématique n'existe absolument pas sur le terrain serait donc tout à fait contraire à la vérité. D'une part, ces résultats appellent des études complémentaires étant donné que l'on sait, par d'autres sources, que très peu de personnes handicapées accèdent au marché de l'emploi et que la discrimination joue certainement un rôle à ce niveau. D'autre part, il faut se demander si l'opérationnalisation utilisée est suffisamment solide. Comme c'est le cas pour l'âge, les raisons qui poussent un employeur à ne pas recruter une personne handicapée sont souvent de nature économique.⁷⁸ Ce qui constitue surtout un obstacle, c'est la moindre productivité supposée de cette personne comparée aux autres travailleurs ou le coût d'un aménagement raisonnable, par exemple. Comme le candidat mentionne dans le CV que son handicap ne compromet pas son autonomie, le responsable de la sélection est peut-être incité à penser que, dans ce cas-ci, ces obstacles n'existent pas.

B. L'influence de l'état général de santé sur la sélection

Dans l'enquête menée auprès des responsables RH, environ 7 sur 10 d'entre eux indiquent que l'état de santé influe sur les chances de sélection d'un candidat. C'est surtout pour les fonctions d'ouvriers que ce critère s'avère souvent déterminant.⁷⁹ Il s'agit sans conteste d'un chiffre trop élevé, surtout à la lumière d'une

⁷⁵ L'étude Gatekeepers sur le marché de l'emploi est une enquête téléphonique menée auprès de 450 responsables RH d'organisations et d'entreprises publiques et privées (regroupées sous le terme générique d'organisations). 23 cas ont également été analysés plus en profondeur.

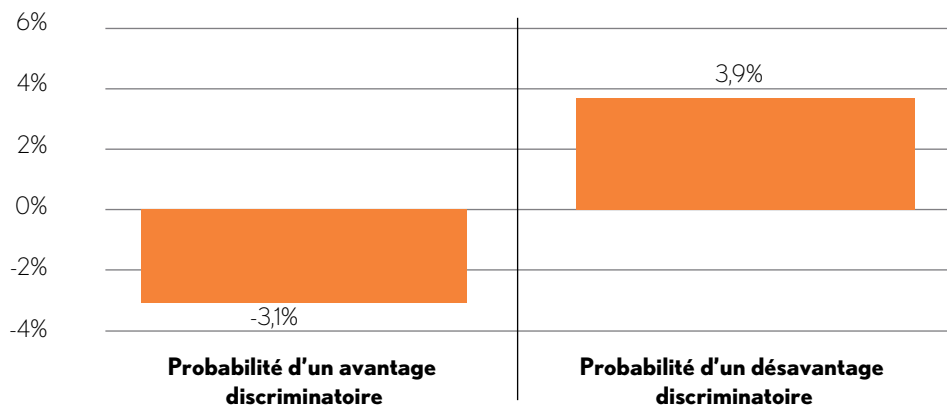
⁷⁶ Pour une bonne compréhension des concepts d'avantage discriminatoire et de désavantage discriminatoire, nous renvoyons le lecteur au chapitre Objectif de la recherche : les tests de comportement agrégés, où le modèle d'analyse est expliqué au moyen d'une illustration.

⁷⁷ Le profil de référence est ici aussi un homme belge de 35 ans, sans handicap physique

⁷⁸ Comme nous l'avons déjà exposé ci-dessus, de tels motifs économiques ne constituent généralement pas une justification légitime d'une distinction basée sur un critère protégé.

⁷⁹ Le concept d'état général de santé peut être lié à une maladie chronique ou à un handicap, mais aussi au critère de l'âge dans la mesure où on suppose que l'état de santé décline trop avec l'âge pour pouvoir encore répondre aux exigences de la fonction (surtout pour un travail physique). Notons aussi que la proportion de personnes souffrant d'un handicap (professionnel) est nettement plus grande dans les catégories plus âgées (voir aussi plus loin la section 'degré de participation').

Graphique 6. Probabilité pour les personnes mentionnant un handicap d'avoir un avantage ou un désavantage discriminatoire par rapport à une personne sans handicap



politique de recrutement et de sélection axée sur les compétences. En effet, une maladie ou un handicap ne nuit pas forcément aux compétences d'une personne, moyennant la mise en place éventuelle d'un aménagement raisonnable. Une fois de plus, on généralise trop vite alors qu'il faut s'efforcer, en particulier dans le cas d'un handicap ou d'une maladie chronique, de procéder à une évaluation individuelle des compétences de chaque candidat au moyen de tests de sélection et, si nécessaire, de tests médicaux.

Résultats d'autres recherches

Comme nous l'avons déjà indiqué, il y a relativement peu d'études scientifiques consacrées à la discrimination des personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Aussi allons-nous principalement examiner quelques résultats de *l'Eurobaromètre spécial 317 : Discrimination in the EU*, qui date de 2009.⁸⁰

Dans le cadre de l'Eurobaromètre, il a été demandé aux personnes interrogées si, au cours de l'année écoulée, elles avaient été victimes ou témoins d'une discrimination basée sur le handicap.⁸¹ 4% des répondants belges disent avoir subi eux-mêmes une telle discrimination et 6% avoir été témoins d'une discrimination envers une autre personne handicapée. Cependant, ces questions n'ont pas été spécifiquement mises en rapport avec la discrimination lors du recrutement ou sur le lieu de travail.

Enfin, les répondants ont également dû indiquer dans quelle mesure ils pensaient qu'une caractéristique personnelle liée à un motif de discrimination pouvait exercer un impact sur la sélection. 47% des répondants belges ont exprimé l'impression que le handicap d'un candidat influence négativement la sélection. La moyenne européenne est de 37%.

⁸⁰ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf

⁸¹ L'étude comporte des questions sur les différents motifs de discrimination.

II. Degré de tolérance handicap

Éléments clés

En général

↪ 81% des Belges sont d'accord pour que des mesures spécifiques soient prises en faveur des personnes handicapées dans le domaine professionnel, par exemple : application d'horaires adaptés, mise en œuvre de procédures spécifiques de recrutement, etc.

Au niveau de l'organisation

↪ Les responsables RH adoptent à première vue une attitude positive vis-à-vis du recrutement de personnes handicapées, mais soulignent malgré tout un certain nombre d'obstacles et de conditions:

- propres à la fonction: les responsables RH estiment que toutes les fonctions ne se prêtent pas aux personnes handicapées.
- propres au handicap: ils ne voient pas d'objection au recrutement de personnes souffrant d'un handicap physique léger. Par contre, un handicap physique plus lourd de même que des troubles mentaux ou psychiques constituent de plus grands obstacles.

↪ 30% des organisations interrogées ont engagé une personne handicapée au cours des trois dernières années. Ce sont les grandes organisations dans le secteur tertiaire qui affichent les scores les plus élevés. Les organisations qui ont une politique de diversité occupent un nombre significativement plus élevé de personnes handicapées.

↪ 16,7% des organisations disent que l'engagement de personnes handicapées a entraîné certains problèmes. Ces expériences négatives peuvent constituer un effet dissuasif par rapport à d'éventuelles futures embauches.

↪ 68% des organisations qui occupent des personnes handicapées ont pris des mesures spécifiques en leur faveur: accessibilité du lieu de travail, mise en place d'un accompagnement, adaptation du contenu du travail, adaptation des outils, des conditions ou des horaires de travail, concertation avec les collègues, etc.



Quels sont, aux yeux des responsables RH, les obstacles au recrutement de personnes handicapées? Quel est le degré de tolérance envers celles-ci dans le milieu du travail ?

Nous allons passer en revue les principaux résultats de l'enquête menée auprès des responsables du recrutement et de la sélection.

A. Les obstacles

Les responsables interrogés adoptent généralement une attitude positive face à l'éventualité d'engager des personnes handicapées. Le handicap n'est pas un obstacle en soi, mais néanmoins, ils citent plusieurs conditions pour que ces recrutements puissent être réalisés.

Tout d'abord, beaucoup dépend du type de fonction. Toutes les fonctions ne se prêtent pas à l'engagement d'une personne handicapée. Pour les responsables RH, il est envisageable d'adapter des fonctions d'employés, mais ils pensent que c'est plus difficile pour les fonctions d'ouvrier parce qu'elles impliquent souvent un travail physiquement plus dur. De plus, les règles de sécurité très strictes qui s'appliquent parfois à ces fonctions n'autorisent pas toujours non plus l'engagement de travailleurs handicapés.

Ensuite tout dépend du type de handicap. Pour les responsables du personnel, ce terme évoque avant tout un handicap physique. L'expérience démontre qu'un handicap physique léger n'empêche généralement pas d'engager une personne, en particulier pour des fonctions d'employés et pour certaines fonctions d'ouvriers. Deux responsables RH affirment cependant de manière explicite qu'un handicap psychologique ou mental est exclu pour eux.

En fin de compte, c'est la combinaison entre ces deux facteurs qui est déterminante: toute la

question est de savoir si le handicap dont souffre la personne est conciliable avec le poste à pourvoir. S'il suffit de quelques aménagements pour que la personne puisse exercer la fonction, il n'y a généralement aucun problème.

227 des 450 organisations interrogées lors de cette enquête ont déjà engagé des personnes handicapées. Pour la majorité d'entre elles (68,3%), il a été nécessaire de prendre certaines dispositions pour que cette expérience soit une réussite durable. Les organisations qui travaillent sur le thème de l'égalité des chances et de la diversité sont significativement plus nombreuses à l'avoir fait :⁸² elles sont 77% à avoir pris de telles mesures contre 62,9% parmi les organisations qui ne mènent pas de politique d'égalité des chances. Les chercheurs n'ont pas trouvé de différence selon la taille de l'organisation, le secteur d'activité ou la Région. Comme exemples de mesures, citons : l'accessibilité du lieu de travail, la mise en place d'un accompagnement ou d'un contrôle spécifique, l'adaptation du contenu du travail, l'adaptation des outils, des conditions ou des horaires de travail, la mise en œuvre d'une concertation entre les collègues, etc.

16,7% des organisations indiquent que l'engagement de personnes handicapées a donné lieu à certains problèmes. Les plus souvent cités sont: un rythme de travail trop lent, l'incapacité à assumer toutes les tâches demandées, des absences plus fréquentes pour cause de maladie ou de problèmes émotionnels, des problèmes de communication, des problèmes avec des collègues, etc.

Résultats d'autres recherches

Dans *l'Eurobaromètre spécial 317*, les chercheurs ont sondé l'opinion du public sur certaines mesures en faveur des travailleurs handicapés, comme l'aménagement des horaires de travail ou la mise en place de procédures spécifiques de recrutement.

⁸² C'est sans doute précisément pour cette raison que ces organisations se définissent ainsi, mais il n'est pas possible de déterminer dans quel sens va le lien de causalité: est-ce la politique d'égalité des chances qui a favorisé l'engagement de personnes handicapées ou l'inverse?

81% des Belges interrogés se déclarent d'accord avec de telles mesures contre 17% qui y sont opposés. La moyenne en Europe est respectivement de 81% et 13%. Le concept d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés suscite donc une large adhésion. Il est d'ailleurs ancré dans la loi antidiscrimination de 2007.

B. Situation actuelle dans les organisations

Terminons par quelques constats extraits de l'enquête menée auprès des responsables du personnel. La moitié des organisations interrogées disent qu'elles occupent des personnes handicapées. Tout comme pour l'origine, la plupart d'entre elles se posent aussi la question de la définition et du recensement de cette catégorie de personnel. À partir de quand quelqu'un peut-il être classé dans la catégorie des personnes handicapées? La personne concernée est-elle d'accord avec cette définition? Cette définition englobe-t-elle aussi les personnes atteintes d'une maladie chronique? Quelle méthode faut-il utiliser pour comptabiliser le nombre de personnes handicapées ?

D'après les réponses données par les responsables RH, environ 30% des organisations ont engagé une personne handicapée au cours des trois dernières années. C'est significativement plus souvent le cas dans les grandes organisations que dans les petites et dans celles qui mènent une politique d'égalité des chances. On observe aussi des différences significatives selon le secteur d'activité: alors que 34,8% des organisations actives dans le secteur tertiaire ont récemment engagé au moins une personne handicapée, ce chiffre n'est que de 18,7% dans le secteur de l'industrie et dans celui de la construction.

Les différences régionales sont aussi assez importantes. Moins de la moitié des organisations

interrogées occupent du personnel handicapé à Bruxelles (46,8%) et en Wallonie (47,4%) alors que cette catégorie de travailleurs est présente dans 60,4% des organisations flamandes. Ceci peut aussi s'expliquer par le fait qu'en Flandre les organisations s'inscrivent davantage dans une tradition de suivi du personnel et disposent donc par elles-mêmes de chiffres plus exhaustifs dans ce domaine.

Les organisations qui mènent une politique de diversité sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des travailleurs handicapés que les autres et ont plus fréquemment pris des mesures pour que l'engagement de personnel handicapé soit une réussite. Toutefois, on peut aussi inverser l'analyse: les organisations qui ont au moins une personne handicapée à leur service sont nettement plus nombreuses à agir activement en faveur de l'égalité des chances et de la diversité que celles qui n'occupent pas de personnel handicapé.

Enfin, certaines organisations font savoir qu'elles sont activement à la recherche de collaborateurs ayant un handicap physique ou autre. C'est le cas de 25 organisations, petites et grandes, principalement dans le secteur des services (économie sociale). Ce sont aussi généralement des organisations actives dans le domaine de l'égalité des chances. Quelques-unes d'entre elles font état d'actions ciblées parce qu'elles veulent respecter certains quotas.

III. Degré de participation handicap

Éléments clés

Accès à l'emploi

↪ *Un handicap ou une maladie chronique exerce un effet négatif sur la participation au marché de l'emploi.*

↪ *Le taux d'activité des personnes handicapées est très faible: en 2011, il se situait à 40,1%, ce qui représente une différence de 31% par rapport au reste de la population.*

↪ *Le taux d'emploi des personnes handicapées est lui aussi très inférieur à celui des autres travailleurs : il était de 34,6% en 2011, soit 22 points de pourcentage en-dessous de la moyenne.*

↪ *Les personnes handicapées qui sont actives sur le marché de l'emploi connaissent un important taux de chômage : il atteint 14%, soit le double du taux de chômage moyen.*

↪ *La baisse des taux d'activité et d'emploi des personnes handicapées est une tendance marquante depuis 2002 alors que le groupe de référence connaît une évolution inverse. Le taux de chômage des personnes handicapées diminue lui aussi.*

↪ *La conséquence d'un faible taux d'activité, d'un faible taux d'emploi et d'un taux de chômage relativement élevé est que seul un petit nombre de personnes handicapées ont un emploi.*

↪ *Il y a une corrélation positive entre le handicap et l'âge, et donc un impact certain de leur combinaison sur le taux d'emploi. Pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans souffrant d'un handicap, il est extrêmement difficile de se réinsérer sur le marché du travail.*

Quelle est la situation des personnes handicapées sur le marché de l'emploi? Les résultats présentés ci-dessus montrent que les organisations réagissent assez positivement à l'idée de recruter des travailleurs handicapés. En même temps, on constate que les responsables de la sélection identifient aussi un grand nombre d'obstacles. Quoi qu'il en soit, les données disponibles concernant la position des personnes handicapées sur le marché de l'emploi ne laissent guère de place au doute: leur taux d'activité est très faible et leur taux de chômage élevé.

Comme pour les autres motifs de discrimination, l'objectif est de comparer un certain nombre d'indicateurs du marché de l'emploi afin de mettre en évidence les principales inégalités entre la catégorie des personnes handicapées et la majorité des travailleurs. Pour l'instant, les applications de base et l'application internet de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale ne permettent pas encore de calculer les indicateurs généraux pour les personnes handicapées. C'est pourquoi nous examinerons uniquement les résultats de l'enquête EFT 2002, qui comprenait un module spécial sur le handicap. Ce module a été répété en 2011, mais on ne dispose que des résultats pour les trois premiers trimestres. Ceux du dernier trimestre doivent encore être analysés par le SPF Economie. Il n'y a donc pas encore de moyenne pour l'année 2011. Cela empêche de faire une comparaison parfaite avec les chiffres de 2002 et nous oblige à interpréter les résultats avec une certaine prudence. D'autre part, un module met tout particulièrement en évidence le sujet en question, ce qui peut produire un léger effet d'amplification: les répondants ont sans doute davantage tendance à signaler des problèmes de santé dans ce module que lorsque trois questions sont posées à l'issue du formulaire standard EFT.

Outre les chiffres extraits de ce module, une série de questions portant sur le handicap ont été posées aux répondants flamands en 2007 (uniquement au deuxième trimestre), 2009 et 2010 (uniquement au deuxième trimestre). Il leur a été demandé si un

handicap ou une maladie chronique les gênait dans leurs activités quotidiennes. Les répondants ont ensuite pu indiquer dans quelle mesure ils devaient faire appel à une aide pour pouvoir exercer leur métier et de quelle aide il s'agissait exactement. Bien que ces données ne soient pour l'instant disponibles que pour la Flandre, elles apportent la preuve convaincante qu'un handicap ou une maladie chronique influence de manière très négative la participation au marché de l'emploi.⁸³ Les résultats de l'enquête EFT 2011 devraient permettre d'étendre cette analyse au niveau national.

Les indicateurs suivants seront commentés plus en détail.

Accès à l'emploi

A.1 Indicateurs généraux

Les tableaux chiffrés correspondants se trouvent à l'annexe 2, à la fin de ce rapport.

A. L'accès à l'emploi

1. Indicateurs généraux du marché de l'emploi (A.1)⁸⁴

Taux d'activité

Le tableau 13 (pour rappel, vous pouvez consulter tous les tableaux à l'annexe 2) présente le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage des personnes handicapées sur la base des chiffres 2002 et 2011 de l'enquête EFT. Le taux d'activité dans la catégorie des travailleurs atteints d'un handicap ou d'une maladie chronique s'élevait à 49,9% en 2002, mais n'était plus que de 40,1% en 2011.

Alors que l'écart avec le taux d'activité des personnes sans handicap (69,5%) approchait déjà les 20% en 2002, il s'est encore accru en 2011 pour atteindre désormais 31%.

Le taux d'activité des personnes handicapées est donc très faible. Parmi cette catégorie de personnes, la majorité de celles qui sont en âge d'exercer une activité professionnelle reste à l'écart du marché de l'emploi.

⁸³ Analyse extraite de *Handicap en Arbeid du Steunpunt WSE, 2010. Erik Samoy, p.4*

⁸⁴ Les chiffres de l'EFT 2011 sont basés sur trois trimestres de cette année-là.

Taux d'emploi

Le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique était de 38,1% en 2002 contre 62,7% pour les personnes sans handicap. Il a encore baissé de près de 4% en 2011 et n'est plus que de 34,6% alors que le taux d'emploi du reste de la population est passé à 66,5%.

Taux de chômage

Les personnes handicapées connaissent un important taux de chômage: en 2002, 23,6% des personnes de 15 à 64 ans souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique étaient sans emploi, contre 9,9% pour les personnes du même âge sans handicap. Ce taux de chômage a baissé de 10% pour atteindre 13,7% en 2011. Dans le même temps, le taux de chômage des personnes sans handicap passait à 6,6%. Cela veut dire qu'aujourd'hui le chômage frappe plus d'une personne sur dix dans le groupe (restreint) des personnes handicapées actives sur le marché de l'emploi. Ce taux de chômage relativement élevé est sans nul doute dû au faible nombre d'emplois adaptés.

Résultats d'autres recherches

Il est possible de faire une comparaison internationale grâce aux données de la *European Social Survey* (ESS). La faible taille de l'échantillon belge ne permet pas de faire une distinction selon

le degré de handicap (important ou limité). Cette comparaison montre que, d'après l'étude 2006-2007, notre pays fait partie des moins bons élèves de la classe, avec un taux d'emploi (43,8%) pour les personnes handicapées plus faible que ses voisins allemand, français et néerlandais (où le taux d'emploi fluctue entre 50% et 52%). Le Danemark (55%) et surtout les pays scandinaves (entre 57% et 66%) font encore nettement mieux. Ces pays ont aussi un taux d'emploi global plus élevé. Seul le Royaume-Uni se situe au même niveau que la Belgique.⁸⁵

Les auteurs de la publication *Handicap en arbeid* du WSE soulignent que la proportion de personnes handicapées augmente en flèche à partir de 50 ans tandis que le taux d'emploi de cette même catégorie de travailleurs diminue fortement. Il est clair que l'âge et le handicap exercent ensemble un effet sur le taux d'emploi, même si d'autres facteurs, comme le sexe et le niveau de formation, jouent aussi manifestement un rôle.⁸⁶ Il est clair, en tout cas, que les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans qui souffrent d'un handicap ont particulièrement du mal à trouver du travail. Un autre constat intéressant extrait de cette publication est que 20% des inactifs et 15% des chômeurs sont des personnes handicapées. Cette conclusion a été tirée à partir de données de l'enquête EFT 2009 et ne vaut que pour la Flandre.

⁸⁵ Analyse extraite de *Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt*, Studiedienst VDAB, juillet 2010. http://vdab.be/trends/kik/doc/KiK_Arbeidsgehandicapten201007.pdf

⁸⁶ Analyse extraite de *Handicap en Arbeid* du steunpunt WSE, 2010. Erik Samoy, p. 16. En se basant sur l'enquête EFT 2009, il est possible de dresser les constats suivants sur la relation entre toutes ces caractéristiques et l'activité des personnes de 20 à 64 ans:

- Le taux d'emploi des hommes est plus élevé (77,2%) que celui des femmes (65,7%).
- Il est sensiblement plus élevé pour les 20 à 49 ans (81,5%) que pour les plus de 50 ans (50,9%).
- Il est nettement plus élevé pour les travailleurs très qualifiés (78,1%) que peu qualifiés (52,6%).

Mais les mêmes facteurs peuvent aussi être mis en relation avec la gêne qu'un handicap ou une maladie chronique entraîne dans l'exercice d'un métier.

- Cette gêne est un peu plus souvent ressentie par les femmes (12,9%) que par les hommes (12,0%).
- 19% des 50 à 64 ans disent que leur handicap les gêne dans leur travail contre seulement 7,8% des 20 à 49 ans.
- 21,6% des travailleurs peu qualifiés sont aussi dérangés contre seulement 7,9% des travailleurs très qualifiés.

Quand on constate que le taux d'activité des personnes qui sont gênées dans leur travail à cause d'un handicap est beaucoup plus faible que celui des personnes non handicapées, comment peut-on distinguer, dans l'enchevêtrement des facteurs déterminants, l'influence spécifique des handicaps?

Pour répondre à cette question, une régression logistique binaire a été réalisée sur la probabilité de travailler ou de ne pas travailler, avec le sexe (H/F), l'âge (20-49/50-64), le niveau de formation (bas, élevé) et le handicap (non/oui) comme variables prédictives. Dans ce modèle, les coefficients $\text{Exp}(B)$ sont respectivement 0.52 ou 1.9 / 0.29 ou 3.4 / 0.46 ou 2.7 / 0.25 ou 3.9. Ces coefficients montrent avec quelle force chacune de ces variables exerce une influence lorsque les autres restent constantes et n'ont donc aucune influence. Le handicap produit l'influence la plus forte, mais est suivi de très près par l'âge. Lorsqu'on n'intègre pas tous les handicaps dans le modèle, mais seulement les handicaps lourds qui perturbent fortement le travail, ils deviennent la variable prédictive la plus forte ($\text{Exp}(B)=7.9$). Pour le dire simplement, cela signifie qu'une personne non handicapée a environ huit fois plus de chances d'avoir du travail qu'une personne souffrant d'un handicap lourd. La même analyse appliquée à d'autres enquêtes menées en Flandre a également démontré la forte influence indépendante du handicap sur le taux d'activité (voir e. a. Samoy, 2005).

4.1.4. Orientation sexuelle

Cette section présente un certain nombre de résultats relatifs aux lesbiennes. L'orientation sexuelle est un aspect qui n'est pas étudié dans les recherches réalisées dans le cadre du baromètre de la diversité Emploi, exception faite d'une seule question dans l'enquête menée auprès des responsables RH.⁸⁷ C'est un motif de discrimination qui, contrairement aux autres, relève entièrement de la sphère privée et qui est une caractéristique personnelle non visible.⁸⁸ Il soulève aussi des difficultés méthodologiques. Comment l'orientation sexuelle d'un candidat peut-elle par exemple être opérationnalisée de manière crédible dans un CV? Certaines considérations éthiques interviennent également: le caractère privé de l'orientation sexuelle ne permet pas de la recenser ou de la suivre. Bref, ce motif de discrimination nécessite donc une approche spécifique.

Nous allons, ci-dessous, présenter trois recherches et énumérer les recommandations qui en découlent :

I. Présentation des recherches

1) Recherche exploratoire sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique belge⁸⁹

Cette étude a pour objectif de cerner les stéréotypes et les préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes et de mesurer le climat homophobe des Services Publics Fédéraux (SPF).

Deux approches méthodologiques ont été choisies.

Une première, quantitative, consistait en l'administration, par courriel, d'un questionnaire visant à mesurer les stéréotypes et les préjugés à l'égard des personnes homosexuelles, de repérer les formes concrètes de discrimination du langage et d'évaluer le climat homophobe auprès du personnel des SPF.

Une seconde, qualitative, consistait en l'organisation de focus groupes visant à mieux comprendre les relations entre personnes hétérosexuelles et homosexuelles au travail.

853 personnes, issues de 3 SPF ont participé au volet quantitatif et 5 focus groupes, rassemblant 4 à 6 personnes, ont été organisés. Les données quantitatives montrent que le score moyen de l'homophobie pour l'ensemble des répondants est égal à 27,6 sur une échelle allant de 10 à 70.

Les résultats démontrent que l'environnement humain de travail de la Fonction publique ne permet pas à toutes les personnes homosexuelles d'afficher aisément leur orientation sexuelle. 62% des répondants n'osent pas dévoiler leur orientation sexuelle au travail. 30% considèrent que faire son coming out au sein de l'administration fédérale aurait des effets négatifs sur la carrière professionnelle. 46% des répondants entendent des blagues sur les personnes homosexuelles et 16% de ces blagues ont été dites à l'encontre de personnes homosexuelles. 37% des répondants ont aussi entendu des mots péjoratifs ou des insultes. Les répondants qui connaissent des gays ou des lesbiennes de manière proche semblent moins propices à présenter des aptitudes homophobes que ceux qui n'ont aucun contact avec des personnes homosexuelles.

Les données qualitatives font apparaître que les concepts de « sexisme » et d' « homophobie » sont encore mal connus par une majorité des répondants.

Les valeurs véhiculées dans l'administration imposent des comportements et des attitudes conformes à une norme tacite. La non-conformité à cette norme tacite décrédibilise l'individu et peut aller jusqu'à créer une véritable stigmatisation. Parler de sa vie privée est vécu comme un moyen

⁸⁷ 2,5% des recruteurs indiquent que la sélection est influencée par l'orientation sexuelle (présumée) du candidat, aussi bien pour les fonctions d'ouvrier, d'employé et de cadre.

⁸⁸ Ce n'est bien sûr pas le seul motif dans ce cas: tous les handicaps et toutes les maladies ne sont pas visibles.

⁸⁹ Recherche exploratoire sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique belge, Cap - Sciences humaines, 2007

de créer des liens d'amitié. Ne pas en parler, revient à se protéger des moqueries et de la mise à l'écart. Ne pas parler de son orientation sexuelle équivaut à se protéger. Pourtant le coming out est considéré comme un facteur d'intégration pour autant qu'il se fasse de manière « soft ». Les personnes hétérosexuelles perçoivent la non intégration des personnes homosexuelles comme un fait inhérent à leur personnalité. Les stéréotypes et préjugés à l'égard des personnes homosexuelles restent prégnants.

Lorsque problème il y a, les discriminations de langage sont les plus courantes. Elles prennent la forme de rumeurs, blagues et moqueries. Plus exceptionnellement, on retrouve aussi des comportements dysfonctionnels à l'égard du travail des personnes homosexuelles tels que la surcharge de travail ou le travail systématiquement rejeté ou à recommencer. Enfin, il faut citer le cas de harcèlement moral.

Les personnes de confiance ne semblent pas aptes à traiter des cas de discrimination à l'égard des personnes homosexuelles. La personne de confiance est perçue comme quelqu'un d'invisible, inconnue, proche de la direction et donc peu digne de confiance et ne possédant pas des moyens d'action concrets pour aider de manière efficace l'agent discriminé.

2) Discrimination des lesbiens dans le monde du travail⁹⁰

Dans un premier volet, cette recherche a analysé, auprès des travailleurs homosexuels, via une enquête par courriel, les expériences d'homophobie vécues sur le lieu de travail et les conséquences qui peuvent en résulter. Dans un second volet, les données obtenues ont été comparées à celles de l'étude démographique générale Study on Income and Living Conditions 2005 d'Eurostat, pour la Belgique.

2497 personnes ont répondu à l'enquête en ligne. Il ressort de l'enquête que, pour les trois quarts des participants à l'enquête, l'orientation sexuelle ne constitue absolument pas un critère sur lequel ils basent leur choix de carrière. Mais, les travailleurs les plus qualifiés ont davantage tendance à choisir une entreprise située dans un environnement plus tolérant envers l'homosexualité (par exemple, une grande ville) que ceux qui sont moins qualifiés. Dans les petites entreprises, on trouve un plus grand nombre de travailleurs qui ont déjà envisagé de créer leur propre société pour éviter l'homophobie.

Sur le lieu de travail, ce sont surtout les post-universitaires, les femmes et les francophones qui ont du mal à parler ouvertement de leurs pratiques sexuelles et qui ont donc tendance à opter pour la stratégie du silence. Il est plus facile de faire preuve d'ouverture vis-à-vis de ses collègues et de son supérieur hiérarchique. Faire son 'coming out' sur le lieu de travail a eu des conséquences positives surtout pour les hommes et les francophones alors que les travailleurs qualifiés n'ont souvent constaté aucun changement. Ceux qui font part d'une régression disent l'avoir surtout ressentie sous la forme d'un sentiment de malaise dans les interactions quotidiennes avec des collègues et des supérieurs.

De manière générale, on constate un taux d'expériences négatives significativement plus élevé pour les travailleurs âgés que pour leurs collègues plus jeunes: licenciement, promotion interne manquée, mise à l'écart pour des raisons d'organisation, rémunération plus faible pour un travail égal, reclassement, réaffectation ou mutation, démission forcée. Les hommes sont plus nombreux à ne pas avoir été retenus lors d'une procédure de sélection et à avoir manqué une promotion interne. Pour ce qui est de l'orientation sexuelle, on constate que 12% des répondants n'ont pas pu bénéficier de possibilités de promotion en raison de leur

⁹⁰ *Discriminatie van holi's op de werkvloer: over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het « roze » plafond, Universiteit Gent, 2008*

homosexualité. Les scores des hommes sont plus élevés pour toutes les formes de discrimination et ce type de discrimination est plus fréquent dans les grandes et moyennes entreprises.

Cependant, la discrimination emprunte aussi d'autres voies. L'enquête établit une distinction entre la discrimination implicite et explicite. La première prend la forme de rumeurs, d'allusions et de moqueries. Plus de 65% des répondants en font état. Les auteurs sont principalement des collègues, des supérieurs hiérarchiques et des cadres supérieurs, surtout dans les grandes entreprises. L'homophobie explicite est moins fréquente, mais 12% des répondants – davantage de francophones, de salariés de grandes entreprises, de travailleurs peu qualifiés et de plus de 45 ans – en font néanmoins état. Il s'agit de blagues homophobes et d'insultes personnelles, aussi bien verbales qu'écrites. 6% des francophones signalent même avoir subi des menaces verbales et 7,6% des néerlandophones des cas de violence physique et sexuelle. Ici aussi, ce sont les collègues, les supérieurs directs et les cadres supérieurs qui sont mis en cause.

Enfin, l'étude a cherché à cerner les conséquences de ces discriminations, soit que la personne en ait été elle-même victime, soit qu'elle en ait été témoin. Près des trois quarts des répondants ont réagi par une plus grande prudence dans l'évocation de leur vie privée. D'autres conséquences très courantes sont des sentiments d'angoisse et de stress, de colère et de dépression. Les francophones mentionnent plus souvent des réactions d'angoisse, de colère et de prudence, les plus de 45 ans sont davantage sujets à des sentiments dépressifs. Les femmes ont un peu plus tendance à intervenir lorsque quelqu'un d'autre est victime d'homophobie.

Les lesbiennes des deux sexes choisissent relativement plus souvent de faire carrière dans

l'enseignement, la fonction publique, le secteur tertiaire, les professions intellectuelles et certains secteurs scientifiques et médicaux. Il en résulte qu'ils sont surreprésentés dans le secteur public, où il y a davantage de barèmes salariaux fixes. On trouve proportionnellement plus d'homosexuels que d'hétérosexuels dans des fonctions de supervision, avec par conséquent un salaire brut plus élevé. Les femmes de l'échantillon SILC sont plus nombreuses à opter pour un travail à temps partiel que celles de l'enquête.

Pour étudier les différences effectives de revenus, l'étude a effectué une analyse régressive en prenant comme groupe de référence des hommes hétérosexuels. Des facteurs tels qu'un plus grand nombre d'heures de travail, une plus grande entreprise, l'exercice d'une supervision et une plus grande ancienneté ont une influence positive sur le revenu. Les hommes homosexuels et bisexuels ont un salaire brut plus élevé que les hétérosexuels; les lesbiennes et les femmes bisexuelles gagnent autant que les hommes de l'échantillon SILC. L'explication de cette différence de revenu ne doit cependant pas être recherchée dans l'orientation sexuelle, mais plutôt dans des facteurs qui n'ont pas encore été pris en compte ici, comme le niveau de formation et le choix du secteur, avec les salaires qui y sont en vigueur.

3) Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière⁹¹

Cette étude exploratoire tente de mettre en évidence quelles sont les situations positives et/ou négatives vécues au travail par les personnes homosexuelles exerçant des fonctions manuelles, techniques ou ouvrières. Les données collectées l'ont été via des entretiens, d'une durée allant de 1 h 30 à 3 h, menés auprès de répondants ayant répondu à un appel diffusé via les réseaux gays et lesbiens et les réseaux syndicaux.

⁹¹ *Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière, HIVA, 2010*

23 répondants ont été interviewés.

Quelques constats principaux peuvent être tirés de ces entretiens :

Le premier est relatif à un conditionnement psychologique généré par les situations rencontrées par les ouvriers homosexuels. Dans ce que les répondants relatent, on identifie clairement des sentiments de crainte et d'anticipation qui se traduisent par un état de veille et de screening permanents par rapport à l'entourage professionnel. Les répondants mettent en œuvre des stratégies de vigilance pour contrer les situations où, de manière directe ou indirecte, leur orientation sexuelle devient sujette à des réflexions discriminantes dans le sens où elles mettent en avant le caractère singulier de l'homosexualité. Ces situations ne sont pas nécessairement mal vécues par les répondants (certains disent même les comprendre) mais leurs répétitions, leurs caractères parfois mal intentionnés, voire agressifs entraînent une fatigue et donc un mal-être au travail, voire parfois même plus (dépressions, phobies, etc.). Ce conditionnement psychologique traduit également des formes subtiles et moins facilement détectables d'homophobie contre lesquelles il est également plus difficile d'agir.

Sur le lieu de travail, les répondants sont très fréquemment confrontés à des allusions, réflexions, blagues en rapport avec leur orientation sexuelle. On a observé que les répondants avaient parfois eux-mêmes recours à ce type de blagues pour prévenir ou atténuer d'éventuelles réflexions faites par des collègues quant à leur orientation sexuelle. Par ailleurs, le contenu des blagues entendues (ou faites) par les répondants reflète presque toujours des stéréotypes sur les personnes homosexuelles: les hommes efféminés, les femmes masculines et tout ce qui ne correspond pas aux prétendus standards des hommes et des femmes

hétérosexuel-le-s, l'hypersexualité, la vie privée dissolue, les maladies infectieuses sexuellement transmissibles, etc. Sans en diaboliser l'existence, on peut penser que la fréquence de ces blagues et leur contenu systématiquement stéréotypé ne contribue pas au bien-être des personnes homosexuelles sur le lieu de travail.

Dans des fonctions professionnelles où la force physique peut être une qualité et dans une culture professionnelle collective qui valorise les attributs masculins (notamment par la virilité), les hommes sont soumis à une contrainte que l'on peut qualifier de surmasculinisation. Les stratégies de vigilance mises en œuvre par les répondants (hommes) (pour éviter le dévoilement de leur orientation sexuelle et/ou prévenir le fait que leur orientation sexuelle ne soit mise en avant) se traduisent souvent par un comportement visant à ce que ces « qualités » ne puissent pas être remises en question (notamment en faisant « plus qu'il ne faut »), voire – pour certains – à se rassurer sur le fait de posséder et maîtriser ce qui est supposé caractériser un homme « masculin ». La nécessité ressentie par les personnes homosexuelles exerçant des fonctions ouvrières de devoir mettre en œuvre de telles stratégies ne traduit pas un sentiment de bien-être et d'intégration dans l'environnement de travail.

Les situations de discrimination liées à l'orientation sexuelle et de harcèlement sur le lieu de travail ne sont pas propres au groupe social au cœur de cette étude. Toutefois, les cas de discriminations et de harcèlements qui ont été relatés traduisent pour la plupart un caractère explicite et une violence, symbolique et verbale, particulièrement forte et qui apparaît moins dans d'autres études menées sur le thème « homosexualité et travail ». Il y a là un constat préoccupant parce qu'il peut traduire une homophobie autorisée et décomplexée dans certains environnements de travail.

II. Cinq recommandations issues des travaux

→ Les employeurs et les syndicats pourraient mener réflexions et dialogues sur les normes et valeurs au travail. Les stéréotypes et les préjugés d'employés qui vont à l'encontre de certaines normes, devraient au moins être questionnés et discutés.

→ La lutte contre les discriminations doit être abordée de manière proactive. Par exemple par le biais d'une procédure de dénonciation de discriminations souple, connue de tous et qui respecte l'anonymat et la confidentialité des travailleurs. Dans ce cadre, les rôles de la personne de confiance et du conseiller en prévention pourraient aussi être renforcés.

→ Le coming out est souvent difficile pour les travailleurs. C'est pourquoi les entreprises doivent prendre l'initiative de promouvoir une politique inclusive qui favorise la visibilité des lesbiens (dépliants ; affiches ; messages ; actions ; séminaires ; formations ; adaptation des documents relatifs aux contrats, conditions et organisations du travail ; invitations ; ...).

→ L'orientation sexuelle est souvent considérée comme un thème sensible qui relève de la vie privée et pas de la vie professionnelle. Dès lors, on oublie trop souvent d'intégrer ce critère de discrimination dans les diverses actions de promotion de la diversité (charte diversité, plans diversité, mandats des services en charge de la diversité, ...). A titre d'exemple, il pourrait être intéressant que la Fonction publique intègre l'orientation sexuelle comme quatrième pilier de la diversité dans le cadre de ses actions.

→ La création de groupes de travail ou de réseaux lesbiens internes peut constituer une plus-value dans l'environnement de travail. Ils donnent le signal que les lesbiens ont leur place dans cet environnement. Ils peuvent ainsi notamment apporter du soutien aux victimes de discrimination.

4.2. Résultats à propos du recrutement, de la sélection et de l'emploi pérenne

Introduction

Comme nous l'avons déjà indiqué au chapitre 3, nous allons évoquer dans cette dernière partie un certain nombre de résultats et de constats qui sont extraits de l'enquête menée auprès des responsables RH et qui ne portent pas sur un public bien précis. Ces résultats permettent d'analyser plus en profondeur les efforts fournis par les organisations afin de recruter et de conserver à leur service des candidats appartenant aux différents groupes cibles. Les chercheurs examinent aussi le rôle joué à ce niveau par les responsables RH.

L'étude *Gatekeepers sur le marché de l'emploi* est une enquête téléphonique menée auprès de responsables RH. Au total, 450 organisations et entreprises publiques et privées, aussi bien du secteur marchand que non-marchand, ont été interrogées et 23 cas ont été analysés plus en profondeur.

4.2.1. Recrutement et sélection

Éléments clés

Généralités

↪ Plus de 40% des organisations et singulièrement les petites ne disposent pas de procédures standardisées de recrutement et de sélection.

Filières de recrutement

↪ Les organisations font surtout appel à des filières informelles de recrutement.

↪ Les grandes organisations qui disposent de plus de moyens recourent aussi à des filières formelles.

↪ Les filières de recrutement axées sur des groupes cibles spécifiques sont rarement sollicitées.

↪ Cependant, les organisations reçoivent régulièrement des candidatures de personnes issues d'un groupe cible.

Méthode de sélection

↪ La première sélection et l'invitation à un entretien se font sur la base de caractéristiques objectivables telles que le diplôme et l'expérience professionnelle (**'hard skills'**).

↪ L'entretien d'embauche est davantage axé sur les compétences, les aptitudes et la personnalité du candidat (**'soft skills'**).

↪ Les grandes organisations utilisent des épreuves adaptées aux fonctions proposées.

↪ Les plus petites organisations font plus souvent appel au feeling, ce qui accroît le risque d'arbitraire et de discrimination.

Mesures spécifiques

↪ La plupart des organisations ne prennent pas de mesures spécifiques pour le recrutement et la sélection de candidats issus des groupes cibles.

↪ Les responsables RH reconnaissent le besoin d'objectiver davantage le déroulement de la procédure de sélection.

↪ Ils estiment que les supérieurs directs et le personnel du département RH ont besoin d'être sensibilisés et formés à la diversité et à la non-discrimination.

Critères de sélection

↪ 15% des responsables RH affirment que le sexe du candidat influence la sélection finale.

↪ L'attitude et la motivation du candidat pendant l'entretien d'embauche ont une très grande influence sur la sélection finale.⁹²

↪ Les autres éléments qui jouent un rôle important sont la formation et le potentiel de formation du candidat, son expérience professionnelle, ses compétences sociales et communicatives, sa présentation générale, son autonomie, sa flexibilité, son parcours antérieur et sa connaissance des langues.

⁹² Les résultats de l'enquête révèlent que d'autres motifs de discrimination exercent également un impact sur la sélection. Voir pour une discussion détaillée à ce sujet les chapitres précédents à propos de l'âge, de l'origine, du handicap et de l'orientation sexuelle.

L'enquête menée auprès des responsables RH donne une vision intéressante des procédures de recrutement et de sélection utilisées dans les petites, moyennes et grandes organisations. Il est frappant de constater que 57,5% des organisations interrogées recourent à des procédures standardisées et disposent d'une feuille de route. En revanche, plus de 40% ne suivent pas une telle procédure, ce qui accroît sensiblement le risque de discrimination. Un examen plus attentif des réponses révèle que ce sont surtout les grandes organisations qui disposent de procédures bien établies tandis que, dans les plus petites, le recrutement et la sélection se font plutôt au coup par coup. La formalisation et la standardisation des procédures sont aussi plus fréquentes en Flandre qu'à Bruxelles et en Wallonie.

I. Recrutement

Les chercheurs se sont intéressés aux filières de recrutement auxquelles font appel les organisations : les filières publiques telles que le Forem, Actiris ou le VDAB, les canaux informels, comme le réseau de connaissances et d'amis du personnel ou des filières plus commerciales comme des bureaux de sélection. Ils ont aussi cherché à savoir si les organisations publient des offres d'emploi dans la presse ou sur internet.

Visiblement, les organisations interrogées utilisent surtout le réseau informel du personnel, les services publics de placement et internet.

Les grandes organisations recourent plus souvent à une combinaison de filières de recrutement. Elles disposent en général de plus de moyens et d'un réseau plus large. Les petites organisations, par contre, passent surtout par des canaux informels et par les services publics de placement (Forem, Actiris ou VDAB).

Les filières axées sur des groupes cibles spécifiques sont rarement utilisées. Lorsqu'elles le sont, c'est plus souvent pour des fonctions d'ouvriers et d'employés que de cadres. L'analyse montre que ces filières sont davantage utilisées par les grandes organisations, par les organisations du secteur tertiaire et par celles qui ont développé une politique de diversité.

Lorsque l'offre d'emploi concerne une profession en pénurie, les organisations se tournent plutôt vers les filières traditionnelles comme les annonces dans la presse, internet, le réseau informel du personnel et la communication d'entreprise. On notera qu'elles ne font pas un usage significativement plus fréquent des filières qui s'adressent à des groupes cibles spécifiques.

Différences régionales

La pratique de recrutement présente des différences significatives entre les différentes Régions du pays. Les organisations bruxelloises recourent beaucoup plus souvent à des filières informelles passant par leur propre personnel; les répondants flamands mentionnent beaucoup plus souvent des contacts avec des écoles, l'utilisation d'une réserve de recrutement, le recours à des bureaux de sélection ou d'outplacement et aux services publics de placement, des annonces dans la presse, internet ainsi que des contacts avec des organisations qui cherchent à insérer des travailleurs peu qualifiés ou des chômeurs de longue durée. Enfin, l'utilisation du journal d'entreprise ou de l'intranet ainsi que les contacts avec des organisations issues de l'immigration ou cherchant à insérer des personnes handicapées sont beaucoup plus souvent mentionnés par les organisations bruxelloises et flamandes.

On peut dire de manière générale que les organisations prennent rarement des mesures pour susciter des candidatures de certains groupes cibles :

la grande majorité d'entre elles (82%) ne fait rien pour toucher les candidats issus de ces publics.

Dans les rares cas où les recruteurs sont malgré tout conscients des obstacles auxquels sont confrontés ces groupes cibles, ils entreprennent des actions spécifiques pour mieux les atteindre et diversifier les profils des candidats. Soit ils passent par d'autres canaux, soit ils promeuvent l'accès de l'organisation à certains groupes cibles afin de faciliter une prise de contact. Des stages ou des formations aisément accessibles sont également mis sur pied afin de donner davantage de chances à certaines catégories de demandeurs d'emploi et de les fidéliser. Des contacts sont également noués avec des organisations et des centres de formation spécialisés.

Bien que les organisations ne recourent guère à des filières de recrutement orientées sur certains groupes cibles et fassent peu d'efforts, dans leur politique de recrutement, pour inciter ces publics à solliciter un emploi, la plupart d'entre elles reçoivent régulièrement des candidatures de travailleurs âgés et d'origine étrangère. Celles qui proviennent de candidats handicapés sont plus rares. Ce sont surtout les grandes organisations qui reçoivent régulièrement des candidatures de personnes de plus de 45 ans. Les organisations wallonnes et bruxelloises sont plus nombreuses que les flamandes à mentionner des candidatures de personnes d'origine étrangère. Celles qui ont une politique de diversité reçoivent aussi davantage de candidatures de travailleurs âgés, handicapés et d'origine étrangère.

II. Sélection

A. Les compétences des responsables RH en matière de sélection

La compétence décisionnelle des responsables RH interrogés est plus grande dans les phases qui précèdent la sélection finale. En général,

ils interviennent dans la formulation de l'offre d'emploi, le choix des stratégies de recrutement et la mise au point de la méthode de sélection. Leur influence sur la décision finale semble assez limitée dans la plupart des organisations. En général, le département RH joue donc un rôle central dans toute la procédure de sélection alors que la décision ultime relève plutôt de la responsabilité finale du manager concerné. Cependant, cette décision est prise en concertation avec le responsable RH, qui assure un rôle consultatif. La plupart des responsables du personnel admettent qu'en cas de divergence de vue, c'est le manager concerné qui prend la décision finale.

L'étude de cas révèle que la procédure de sélection peut se faire aussi bien de manière centralisée que décentralisée. Même dans ce dernier cas, le rôle du recruteur reste important. Plusieurs recruteurs sont conscients du rôle qu'ils ont à jouer dans la mise en œuvre d'une politique de non-discrimination dans l'organisation et lors de la sélection. Ils restent impliqués dans la procédure de sélection afin de garantir l'absence de toute discrimination, aussi bien durant la sélection qu'au moment de la décision finale, et ils interviennent quand ils constatent des problèmes à ce niveau.

B. La méthode de sélection

Les résultats montrent que, dans les organisations interrogées, la première évaluation se fait généralement sur la base du CV et de la lettre de motivation et qu'ensuite certains candidats sont invités à une interview. Il en va ainsi aussi bien pour les fonctions d'ouvriers que d'employés et de cadres. Lors de cette première sélection basée sur le CV et la lettre de motivation, ce sont surtout les caractéristiques objectivables ('hard skills'), comme la formation et l'expérience, qui sont évaluées: on vérifie si le candidat dispose du diplôme requis, de l'expérience souhaitée ainsi que des connaissances techniques et linguistiques demandées. Les

recruteurs indiquent que le degré d'importance de ces critères dépend fortement du profil de la fonction. Si le candidat répond à ces critères, il peut être retenu pour une phase ultérieure de la sélection. Dans certains cas, on sonde d'abord sa motivation et ses attentes par téléphone avant de l'inviter à un entretien.

Durant l'entretien d'embauche proprement dit, l'accent est mis sur les compétences et les aptitudes du candidat ainsi que sur des 'critères doux' tels que sa personnalité, sa motivation et éventuellement son adéquation avec les valeurs de l'organisation.

Diverses batteries de tests sont utilisées selon le niveau de l'emploi à pourvoir. Pour les fonctions d'ouvriers, on fait passer aux candidats une épreuve pratique ou un test d'aptitude. Les tests d'intelligence et de personnalité sont plus fréquents dans la procédure de sélection pour des fonctions d'employés et de cadres : il s'agit de vérifier si le sentiment subjectif qu'un candidat a donné pendant l'entretien d'embauche correspond bien à l'analyse de sa personnalité telle qu'elle est révélée par le test. Dans un quart à un tiers des organisations, des tests d'aptitude, des tests linguistiques et des exercices de simulation font également partie de la procédure de sélection pour les fonctions d'employés et de cadres. Dernier constat remarquable à épingler : tant pour les fonctions d'ouvriers que d'employés et de cadres, environ quatre recruteurs sur dix indiquent qu'ils se fient aussi à leur sentiment intuitif et à leur « flair ».

Dans les petites organisations, on recourt moins souvent à des tests qu'à l'opinion ou le sentiment intuitif d'un intervieweur ou d'un évaluateur. Il y a donc un risque que le responsable du recrutement ne soit pas en possession d'un grand nombre d'informations importantes et que son attitude personnelle vis-à-vis de certains groupes cibles joue un rôle plus déterminant que dans les grandes organisations.

Différences régionales

La pratique de sélection diffère parfois dans les trois Régions du pays. Ainsi, les organisations flamandes font appel, de manière significativement plus fréquente, à plusieurs interviewers successifs (interviews en série) et à des exercices de simulation. Ce sont aussi les organisations flamandes qui sont les plus nombreuses à utiliser des tests d'intelligence et de compétences, à recourir à un centre d'évaluation, à utiliser un questionnaire biographique ou à contrôler les références.

C. Mesures spécifiques

Moins d'une organisation sur quatre prend des mesures spécifiques pour que des groupes cibles puissent participer à la procédure de sélection sur un pied d'égalité. Les grandes organisations sont significativement plus nombreuses que les petites à prendre de telles mesures, de même que les organisations situées en Flandre et à Bruxelles. D'autre part, ces mesures sont aussi significativement plus fréquentes dans les organisations qui mènent une politique de diversité.

Ces mesures consistent à investir dans une méthode de sélection objective et approfondie ou à mettre en place des méthodes de sélection adaptées à des personnes handicapées. Dans les grandes organisations surtout, les responsables RH sont conscients des obstacles que peut receler la procédure de sélection et ils veillent à ce que celle-ci se déroule le plus objectivement possible afin de garantir l'égalité des chances. Ils travaillent avec des profils de compétences qui servent également de base aux critères utilisés pendant la procédure de sélection. Quelques exemples:

- être attentif à la motivation, au potentiel et aux talents,
- utiliser des schémas d'interview standardisés et structurés,

- confronter les conclusions subjectives des interviews avec des résultats objectifs de tests pertinents et exempts d'éléments culturels,
- recourir à des candidatures anonymes,
- réaliser des aménagements pour des personnes handicapées.

La mise en place d'une procédure de sélection objective est un aspect qui peut contribuer à donner des chances égales à des candidats issus des groupes cibles. Mais les personnes chargées de la procédure de sélection jouent aussi un grand rôle. Certains recruteurs sont conscients de ce que les collaborateurs du département RH ou les cadres concernés sont ceux qui se trouvent à la porte de l'organisation et qu'ils peuvent ouvrir ou fermer cette porte. Pour eux, il est important d'investir dans ces personnes et de les sensibiliser à la politique de diversité et de non-discrimination. C'est la raison pour laquelle l'organisation investit pour former le personnel RH et les cadres supérieurs afin qu'ils mènent une procédure de recrutement et de sélection non discriminatoire. Ces formations contribueront par ailleurs à une meilleure compréhension et prise en compte des préjugés en présence.

D. Critères de sélection

Les chercheurs ont voulu savoir comment était perçue l'influence de certains aspects sur la sélection finale. Il y a tout d'abord des éléments qui ne font pas partie des caractéristiques productives et auxquels le candidat ne peut rien changer, comme le sexe, l'âge, la nationalité ou encore la couleur de peau. Même si ces caractéristiques n'exercent généralement pas une forte influence, certains résultats méritent malgré tout qu'on s'y arrête. Nous nous intéresserons uniquement au sexe, étant donné que d'autres caractéristiques ont déjà été commentées plus haut. Il s'agit aussi d'une caractéristique qui est mentionnée par les responsables RH.

20,5% des recruteurs interrogés indiquent que le sexe du candidat joue un certain rôle dans la sélection pour les fonctions d'ouvriers. En ce qui concerne les fonctions d'employés et de cadres, 10,9% des recruteurs estiment que ce facteur exerce une influence limitée à forte.

Heureusement, d'autres caractéristiques personnelles ont plus souvent une influence déterminante sur la sélection. Les caractéristiques qui sont évaluées dépendent fortement du profil de fonction qui est recherché : ce sont les compétences mentionnées dans la description de fonction qui servent prioritairement à élaborer les critères utilisés durant la procédure de sélection.

Les responsables RH sont pratiquement unanimes à estimer que l'attitude adoptée par les candidats pendant l'entretien d'embauche ainsi que leur motivation ont une très grande influence sur leurs chances d'être retenu. Les autres éléments qui jouent un rôle important dans le choix final sont la formation (et le potentiel de formation), l'expérience professionnelle, les compétences socio-communicatives, la présentation générale, l'autonomie, la flexibilité, le parcours professionnel antérieur et la connaissance des langues.

Différences sectorielles

Une analyse par secteur amène à identifier un certain nombre de différences notables, qui résistent après une analyse de régression destinée à contrôler les différences selon la région, la taille de l'entreprise, l'âge, le sexe et le niveau de formation du recruteur :

- la formation et l'expérience professionnelle sont plus souvent des critères déterminants dans la construction et dans l'industrie que dans le secteur tertiaire ;
- la présentation générale revêt une importance plus grande dans la procédure de sélection pour les fonctions d'ouvriers dans le secteur tertiaire ;

- les exigences et les attentes salariales ainsi que l'âge influencent plus souvent la décision dans la construction et dans l'industrie, aussi bien pour les fonctions d'ouvriers que d'employés et de cadres ;
 - il en est de même pour le sexe dans des fonctions d'ouvriers ;
 - la conviction religieuse du candidat influence plus souvent la sélection pour les postes d'ouvriers et d'employés dans le secteur tertiaire que dans la construction et dans l'industrie.
- Différences régionales**
- L'analyse permet également d'identifier des différences régionales, qui résistent après la réalisation d'une analyse de régression destinée à contrôler les différences selon la taille de l'entreprise, l'âge, le sexe et le niveau de formation du recruteur. Ainsi :
- les exigences et les attentes salariales influencent plus souvent la sélection en Flandre qu'à Bruxelles et en Wallonie, pour les trois types de fonctions ;
 - en Flandre la probabilité d'être choisi pour une fonction d'employé ou de cadre est plus souvent influencée par le fait que le candidat parle un dialecte ;
 - les compétences socio-communicatives et la présentation générale jouent plus souvent un rôle dans la procédure de sélection des ouvriers en Wallonie qu'à Bruxelles et en Flandre ;
 - le fait de s'exprimer avec un accent étranger est un critère qui intervient plus fréquemment pour les fonctions d'employés et de cadres à Bruxelles et en Flandre ;
 - à Bruxelles et en Flandre toujours, la connaissance de plusieurs langues influence plus souvent la sélection pour les fonctions d'employés et de cadres alors que pour les ouvriers, les connaissances linguistiques s'avèrent plus importantes à Bruxelles que dans les deux autres Régions du pays ;
 - les organisations wallonnes et bruxelloises s'intéressent davantage au parcours de formation du candidat, que ce soit pour sélectionner un ouvrier, un employé ou un cadre. Elles apprécient aussi plus souvent le potentiel de formation des candidats à une fonction d'ouvrier et leur volonté de continuer à se former ;
 - en ce qui concerne la sélection des ouvriers et des employés, la flexibilité au niveau des horaires est un élément qui intervient plus souvent en Flandre et en Wallonie tandis que l'état général de santé du candidat joue un plus grand rôle en Flandre ;
 - des signes extérieurs, comme le port d'un foulard (pour les fonctions d'employés et de cadres), ainsi que la conviction religieuse d'un candidat (pour les fonctions d'employés) exercent une plus grande influence en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles.
- Il apparaît donc ici que les organisations interrogées dans les trois Régions du pays présentent des différences en ce qui concerne non seulement la méthode de sélection, mais aussi l'importance qu'elles attachent à certains critères.

4.2.2 Emploi pérenne

Éléments clés

Politique des ressources humaines

↪ *Si les organisations veulent fixer les groupes cibles en leur sein, elles doivent mener une politique qui réponde aux besoins spécifiques de ces travailleurs et donc prendre des mesures particulières.*

↪ *Une politique de diversité bien développée permet aux organisations de convertir des demandes émanant d'un public cible spécifique en mesures générales qui profitent à l'ensemble du personnel. Cette approche reflète l'essence d'une conception de la diversité qui s'efforce de répondre autant que possible à des différences et à des besoins individuels.*

Sensibilisation des professionnels

↪ *Les responsables RH estiment qu'il est essentiel, pour qu'une politique de diversité soit une réussite, que les cadres supérieurs et moyens partagent les mêmes valeurs dans ce domaine et qu'ils les relaient auprès du personnel.*

↪ *Il ne suffit pas de communiquer au sujet de la diversité ! En effet, le message doit se refléter dans le fonctionnement quotidien de l'organisation. Lorsque ces deux éléments sont en contradiction, la sensibilisation ne produit aucun effet.*

↪ *Les actions et les mesures les plus fréquentes concernent des formations générales à la multiculturalité pour le management et le personnel. Les formations à la gestion des âges en entreprise sont moins souvent évoquées.*



I. Politique de gestion des ressources humaines

A. Mesures spécifiques

Les chercheurs ont interrogé les responsables RH sur les efforts et les pratiques qu'ils mettent éventuellement en œuvre en faveur des groupes cibles, même après le recrutement. En effet, ce n'est pas parce que certains travailleurs appartenant à un groupe cible ont été embauchés que leur engagement sera nécessairement durable. Les recherches montrent que d'autres efforts, notamment en matière de formation, d'accompagnement de carrière, de possibilités de promotion et de qualité du travail, sont aussi indispensables pour que l'engagement de cette catégorie de travailleurs soit une réussite. On a aussi cherché à savoir avec quel degré de flexibilité les organisations peuvent s'adapter à une plus grande diversité et donc à des besoins différents de leur personnel.

Les études de cas ont livré un grand nombre d'exemples :

- ↪ mise en place d'une politique d'accueil ciblée ;
- ↪ offre de formation et de promotion pour le personnel exerçant des fonctions inférieures ;
- ↪ adaptation des formations afin de les rendre accessibles à des personnes peu qualifiées ou ne maîtrisant pas la langue de la région ;
- ↪ adaptation de la documentation pour ces groupes cibles ;
- ↪ organisation d'entretiens de carrière pour les travailleurs âgés ;
- ↪ mise en place d'aménagements raisonnables pour des personnes handicapées, ou qui ont eu un accident du travail ou qui en éprouvent le besoin à la suite d'une maladie ou de leur âge ;
- ↪ mise en œuvre de conditions de travail flexibles (congé, temps de travail...) ;
- ↪ ...

B. Mesures générales

Dans certains cas, des demandes émanant d'une catégorie bien précise de travailleurs peuvent déboucher sur des mesures générales dont peut bénéficier l'ensemble du personnel. Cette approche reflète l'essence d'une conception de la diversité qui s'efforce, dans toute la mesure du possible, de répondre aux différences et aux besoins individuels, comme l'illustrent les exemples suivants:

↪ **Combinaison entre travail et vie privée**

Dans trois organisations sur quatre (73,3%), les jeunes mères qui allaitent peuvent bénéficier de dérogations aux horaires de travail (c'est significativement plus souvent le cas dans les organisations bruxelloises et wallonnes que flamandes).

↪ **Travail à temps partiel**

La très grande majorité des organisations interrogées (93,3%) donnent la possibilité, en général à tout le personnel, de travailler à temps partiel. Cette possibilité est significativement plus fréquente dans le secteur des services que dans l'industrie et la construction et elle est moins souvent accordée dans les petites organisations. Mais à peine un quart des organisations interrogées (24,2%) – dans une proportion plus grande en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles – estiment que le travail à temps partiel peut aussi être facilement organisé pour des personnes qui exercent une fonction dirigeante. Par ailleurs, 42,9% des organisations ont mis en place (ou ont intensifié) des possibilités de promotion et de développement pour leurs collaborateurs qui travaillent à temps partiel. C'est significativement moins souvent le cas dans les petites organisations et c'est plus fréquent à Bruxelles que dans les deux autres Régions du pays.

↪ Horaires flexibles

Des horaires flexibles sont possibles dans les trois quarts des organisations interrogées. Dans la moitié d'entre elles, cette possibilité est donnée à tout le monde. C'est plus souvent le cas dans le secteur des services que dans l'industrie et la construction ainsi que dans les organisations bruxelloises. Un quart des organisations limite cette possibilité à une sélection de fonctions.

↪ Régimes de vacances

Dans la majorité des organisations, il est possible de prendre, pour la plupart des fonctions, trois semaines de vacances d'affilée. Cette possibilité est significativement plus fréquente dans les organisations bruxelloises et dans celles qui ont une politique de diversité.

II. Sensibilisation

Une politique de diversité peut consister non seulement à ouvrir des portes (recrutement et sélection) et des pratiques (mesures spécifiques), mais aussi à ouvrir les yeux (sensibilisation). Ce troisième pilier permet au personnel et aux dirigeants de prendre conscience de leurs différences et d'apprendre à les valoriser grâce à des outils destinés à en faire une gestion positive.

On a déjà souligné l'importance d'une large adhésion en faveur de la diversité et de la prévention de la discrimination dans l'organisation, en particulier auprès des dirigeants et des responsables RH. Il ressort également des résultats que les travailleurs ont des demandes diverses auxquelles l'organisation peut souvent apporter une réponse flexible et sur mesure afin de fidéliser son personnel. Ce sont généralement les supérieurs hiérarchiques directs qui sont les premiers à recueillir ces demandes. Certains responsables RH sont dès lors conscients qu'il est important d'investir dans les cadres moyens afin

qu'ils puissent gérer ces demandes et entamer un dialogue à ce sujet.

Les cadres supérieurs et les cadres moyens doivent donc être sur la même ligne au sujet de la politique de diversité et ils doivent aussi relayer ce message auprès de leurs collaborateurs. Les études de cas montrent comment certaines organisations s'attèlent activement à cette tâche. D'une part, elles recourent à différents canaux pour communiquer leur politique de diversité à leur personnel. D'autre part, elles mettent sur pied des actions spécifiques pour susciter une prise de conscience par rapport à la diversité ou elles organisent une formation sur ce thème bien précis. Cependant, il ne suffit pas de communiquer au sujet de la diversité : le message doit aussi être en adéquation avec le fonctionnement quotidien. Si ces deux aspects sont en contradiction l'un avec l'autre, la sensibilisation n'aura pas le moindre effet.

Les organisations ont également été interrogées sur l'existence de certaines actions et mesures susceptibles de contribuer à cette prise de conscience.

- ↪ Les actions et les mesures les plus fréquentes concernent la formation générale à la diversité et à la multiculturalité pour le management et le personnel. Ces formations sont moins fréquentes dans les petites organisations.
- ↪ Les formations à la gestion des âges en entreprise sont moins souvent évoquées. Elles sont cependant significativement plus nombreuses en Flandre qu'à Bruxelles et en Wallonie.
- ↪ Les organisations qui ont une politique de diversité organisent beaucoup plus souvent ce type de formation que les autres.

4.2.3. Politique de diversité

Éléments clés

Etat des lieux

↪ Moins d'un tiers des organisations interrogées disent mener une politique de diversité. Celle-ci est surtout mise en place dans les grandes organisations.

↪ Dans certaines organisations, on peut parler d'une politique latente de diversité: elle n'est pas visible et elle ne fait l'objet que d'une communication sporadique.

↪ Il arrive que la politique de diversité soit une simple façade, voire, dans le pire des cas, une boîte vide. Dans ce cas, aucun budget n'est prévu et aucun aspect lié à la diversité n'est pris en compte dans les procédures de recrutement et de sélection.

↪ Les raisons qui poussent les organisations à investir dans une politique de diversité sont variées : défense de considérations citoyennes, préoccupation de pourvoir à certains emplois vacants, volonté d'entretenir une image positive de l'organisation.

↪ Près des deux tiers des responsables RH répondent qu'ils ne connaissent pas la politique publique en la matière.

Impact

↪ La présence d'une personne ou d'un service responsable de la politique de diversité n'est pas pour autant une garantie de la mise en œuvre de celle-ci. Il faut pour cela que le management de l'entreprise appuie l'idée de diversité.

↪ Près de la moitié des organisations disent que la politique de diversité menée a favorisé l'accès des groupes cibles.

↪ Plus de la moitié des organisations souscrivent à l'affirmation selon laquelle la politique de diversité mise en œuvre s'est traduite par une plus grande pérennisation de l'emploi ou une plus grande employabilité des groupes cibles.

↪ Pour un tiers des organisations, la mobilité interne des groupes cibles s'est accrue.

↪ Une organisation sur cinq estime que la politique de diversité a permis d'endiguer les flux sortants de personnel.

↪ Près d'un tiers des organisations pensent que la qualité du travail des groupes cibles a augmenté grâce à la politique de diversité.

↪ Pour plus de la moitié des organisations interrogées, la politique de diversité mise en œuvre s'est traduite par un changement positif de l'attitude du management vis-à-vis des groupes cibles.

↪ Plus de la moitié des organisations estime que la politique de diversité a aussi fait évoluer positivement l'attitude du personnel vis-à-vis des groupes cibles.

↪ Plus de la moitié des organisations disent que grâce à la politique de diversité, la plus-value des groupes cibles apparaît plus nettement dans l'organisation.

I. Etat des lieux

29,3% à peine (n=132) des organisations interrogées répondent qu'elles sont effectivement engagées dans la mise en œuvre d'une politique de diversité. C'est plus souvent le cas dans les grandes entreprises que dans les petites et dans le secteur tertiaire que dans celui de l'industrie et de la construction. Les organisations flamandes et bruxelloises sont aussi plus nombreuses à dire qu'elles mettent en place une forme de politique de diversité que les organisations wallonnes.

Dans certaines organisations, on s'aperçoit cependant qu'il s'agit plutôt d'une politique de diversité latente au sujet de laquelle on ne communique pas toujours. Certains signaux indiquent aussi que cette prétendue politique de diversité s'apparente parfois à une boîte vide: on n'y investit ni du temps, ni de l'argent, elle n'est pas intégrée dans la politique du personnel et n'intègre aucun processus ou procédure.

La principale motivation à initier une politique de diversité découlerait moins, selon les résultats obtenus, du souci des entreprises à répondre à des problèmes existants liés à la diversité de leur personnel que de s'inscrire dans le cadre de la Responsabilité Sociale très en vogue dans le monde des entreprises. Par ailleurs, de nombreuses entreprises sont soucieuses de soigner leur image et de se présenter comme « ouverte et diversifiée ». Enfin, la nécessité de puiser dans de nouveaux réservoirs de main-d'œuvre afin de répondre aux problèmes des emplois en pénurie, de débusquer de nouvelles compétences et aptitudes encourage les organisations (notamment flamandes) à s'ouvrir à des publics différenciés.

Enfin, six organisations interrogées sur dix affirment qu'elles ne connaissent pas la politique publique en

matière de diversité. C'est plus souvent le cas dans les organisations du secteur de l'industrie et de la construction.

II. Impact

Le fait que l'entreprise dispose d'un service ou de personnes qui ont pour tâche de veiller à la bonne gestion de la diversité ne garantit pas qu'une politique en la matière soit effectivement mise en œuvre. Certains responsables RH soulignent qu'il est indispensable que cette politique reçoive l'appui du management. Sans ce soutien, il leur est difficile de mener une politique de diversité. Ils s'efforcent d'ancrer celle-ci dans toute l'entreprise et prennent souvent des initiatives pour sensibiliser l'ensemble de l'organisation.

Quel est l'impact réel d'une politique de diversité sur le recrutement, la sélection et l'emploi durable ?

A. Recrutement et sélection

Les chercheurs ont examiné, dans les organisations qui affirment mener une politique active de diversité, si celle-ci a eu pour effet d'augmenter les flux entrants de groupes cibles. Les opinions sont partagées: 45,5% des recruteurs sont plutôt ou tout à fait d'accord, 21,2% n'ont pas d'opinion ou ne peuvent pas se prononcer et un tiers est plutôt ou tout à fait en désaccord avec cette affirmation.

B. Emploi pérenne

On a également demandé aux recruteurs si la politique de diversité avait pérennisé l'emploi des groupes cibles. Plus de la moitié des organisations est plutôt ou tout à fait d'accord pour dire que la politique de diversité a favorisé un engagement plus durable des groupes cibles (52,3%) ou que l'employabilité des groupes cibles a augmenté (51,5%). Pour un tiers des

organisations (31,8%), la mobilité interne des groupes cibles s'est accrue alors que 18,2% des répondants sont (plus ou moins) d'accord pour dire que la politique de diversité a permis d'endiguer les flux sortants de travailleurs appartenant aux groupes cibles.

Quand on leur demande si la qualité de l'emploi des groupes cibles dans l'organisation a augmenté grâce à la politique de diversité, 28% des responsables RH se déclarent (plus ou moins) d'accord avec cette affirmation contre 36,4% qui sont (plus ou moins) en désaccord.

C. Attitudes

Enfin, l'enquête a aussi sondé l'impact de la politique de diversité sur l'attitude du management et des collègues vis-à-vis des groupes cibles.

L'affirmation selon laquelle la politique de diversité a fait évoluer positivement l'attitude du management vis-à-vis des groupes cibles est approuvée par plus de la moitié des organisations interrogées, tout comme l'affirmation selon laquelle la plus-value des groupes cibles apparaît plus clairement dans l'organisation.

57,6% des répondants sont plutôt ou tout à fait d'accord pour estimer que la politique de diversité a fait évoluer positivement l'attitude des travailleurs vis-à-vis des groupes cibles.

4.2.4. Rôle, profil et attitudes des gatekeepers

Éléments clés

Profil

Les responsables RH interrogés sont majoritairement des femmes qualifiées de plus de 35 ans.

Rôle des responsables HR

↪ *Leur compétence décisionnelle est plus grande dans les phases qui précèdent la sélection finale. Ils interviennent surtout pour formuler l'offre d'emploi à pourvoir, choisir les stratégies de recrutement et établir la méthode de sélection.*

↪ *L'impact direct des responsables RH sur la procédure de sélection est moins grand quand celle-ci est décentralisée.*

↪ *La mise en œuvre d'une politique de diversité reste largement dépendante de l'initiative individuelle et de la bonne volonté des responsables RH.*

↪ *Dans certains cas, les responsables RH assument un rôle de garant et suivent de près la procédure de sélection afin d'éviter toute discrimination, aussi bien pendant la sélection qu'au moment de la décision finale.*

↪ *La majorité des responsables RH ne voient absolument aucune plus-value dans le fait d'avoir un personnel diversifié. Ils se montrent assez indifférents vis-à-vis de la diversité.*

↪ *Les responsables RH ne sont pas conscients des obstacles que rencontrent les groupes cibles, ni du rôle de concertation qu'ils pourraient jouer à ce niveau.*



La plupart des responsables RH qui travaillent au sein d'organisations ayant délibérément choisi de mener une politique de diversité ont une attitude positive vis-à-vis de la diversité, sont ouverts à cette idée et perçoivent les avantages d'un personnel diversifié. Pour eux, la diversité favorise entre autres une communication ouverte, des idées plus riches et davantage de créativité et d'innovation. Loin de constituer un obstacle, les différences entre travailleurs sont au contraire une plus-value.

Ces responsables du personnel sont aussi conscients du rôle sociétal qu'ils ont à jouer vis-à-vis des travailleurs des groupes cibles et ils entreprennent des actions pour les attirer dans leur organisation.

D'autres mettent principalement l'accent, dans leur politique de diversité, sur la prévention des discriminations. Pour eux, promouvoir la diversité en raison de la plus-value qu'elle apporte n'est pas un objectif prioritaire. Leur souci premier est de veiller à ce que leur procédure de sélection se déroule le plus objectivement possible afin que tout le monde parte avec les mêmes chances. Ils ne considèrent pas que leur rôle social consiste à favoriser l'insertion de groupes cibles, mais cherchent avant tout à n'exclure aucun candidat possédant les compétences souhaitées.

La politique de recrutement menée par les responsables RH et les mesures qu'ils prennent dans ce cadre en faveur des groupes cibles sont liées à leur vision plus ou moins positive de la diversité et à leur conscience des obstacles potentiels au recrutement. La mise en œuvre d'une politique de diversité en entreprise reste donc fortement tributaire d'initiatives individuelles et de la bonne volonté de ceux qui ont en charge la politique du personnel.

Il est donc important que les gatekeepers et les figures-clés dans le domaine de la politique RH

soient convaincus de l'importance de la non-discrimination et de la politique de diversité. Un certain nombre d'entre eux sont conscients du rôle qu'ils peuvent jouer, avec le département RH, pour mettre en place une procédure de sélection non discriminatoire. Ils admettent que ce sont eux qui garantissent l'accès à l'organisation et qu'ils peuvent orienter la politique de recrutement pour s'ouvrir davantage aux groupes cibles. Ils exercent une fonction d'exemple pour le reste de l'organisation et ont un rôle de modération vis-à-vis des autres dirigeants concernés par les sélections. Leur vision et leur attitude auront dès lors un impact sur les décisions prises dans ce cadre.

Comme la décision ultime est généralement prise par le cadre directement concerné, plusieurs responsables RH prennent des mesures pour garantir une sélection objective et éviter que la procédure soit influencée par l'attitude personnelle des responsables du recrutement vis-à-vis des groupes cibles. Certains d'entre eux, conscients de cette influence potentielle, choisissent de rester personnellement impliqués dans la procédure de sélection et de la suivre de près ou de donner un rôle central au département RH. Leur degré d'implication dépend de la manière dont la procédure de sélection est organisée.

La mise en place d'une procédure de sélection objective est un aspect qui peut contribuer à donner des chances égales aux candidats des groupes cibles. Certains responsables RH sont bien conscients que ce sont les collaborateurs du département RH et les dirigeants concernés qui garantissent l'accès à l'organisation. C'est pourquoi il y a lieu d'investir dans la formation de ces personnes afin qu'elles organisent le recrutement et la sélection de manière non discriminatoire. Cela peut aussi contribuer à leur faire comprendre l'influence que peuvent avoir certains préjugés et la manière d'y réagir.

Un certain nombre de recruteurs ont choisi, dans le cadre de la politique de diversité, de centraliser toute la procédure de recrutement et de sélection au niveau du département RH. Ils veulent ainsi créer une structure dans laquelle eux-mêmes et le département RH peuvent piloter toute la procédure de sélection et garantir qu'elle se déroule conformément aux principes de non-discrimination.

On constate par ailleurs que la diversité suscite l'indifférence dans un certain nombre d'organisations. Les responsables RH concernés ne voient pas en quoi un personnel diversifié procure des avantages ou une plus-value et ils ne font donc aucun effort en ce sens. La diversité n'est pour eux ni une plus-value, ni une moins-value : il s'agit seulement de trouver la bonne personne pour le bon poste, peu importe qui exerce cet emploi. Ces recruteurs recherchent des travailleurs qui possèdent les compétences souhaitées pour effectuer le travail.

Ils ne semblent pas toujours conscients des obstacles que cela peut créer pour les groupes cibles et du rôle de modération qu'ils pourraient jouer à ce niveau. Une responsable RH indique par exemple qu'elle connaît des départements où l'idée de diversité est difficile à faire admettre et qu'elle s'efforce plus ou moins d'en tenir compte en sélectionnant de manière ciblée "des personnes avec qui le courant pourra passer" au lieu d'agir contre cette situation. Une telle attitude ne garantit pas un accès aisé des groupes cibles dans l'organisation.



5. L'IMPACT DE LA CRISE

Nous allons maintenant aborder brièvement l'impact que la crise économique actuelle exerce sur la situation de différents groupes cibles sur le marché de l'emploi. Concrètement, nous allons examiner l'évolution du taux d'emploi selon les données de l'*Enquête sur les forces de travail*. Même si la conclusion générale est que l'impact de la crise sur le marché de l'emploi en Belgique reste relativement modéré, il ne faudrait pas pour autant minimiser les conséquences qu'elle entraîne. En effet, certains (segments de) groupes cibles se trouvent aujourd'hui dans une situation plus précaire sur le marché de l'emploi et sont les premiers à ressentir les répercussions de la crise économique.

Tableau 11. Taux d'emploi général 20 à 64 ans 2000-2010

2000	2008	2009	2010
65,8%	68,0%	67,1%	67,6%

Source: SPF Économie, Direction générale Statistique et Information économique. Enquête sur les forces de travail

Le tableau ci-dessus montre l'évolution du taux d'emploi général en Belgique. Celui-ci a connu en 2009 une baisse de 0,9 points de pourcentage,

en partie compensée l'année suivante. Au total, la baisse est de 0,4 points de pourcentage sur la période de 2008 à 2010.

5.1. Age

Tableau 12. Taux d'emploi (20 à 64 ans) selon l'âge (2000-2010)

	2000	2008	2009	2010
20-49 ans	75,7%	77,3%	75,6%	75,5%
50-64 ans	40,4%	48,0%	49,1%	50,9%
55-64 ans	26,3%	34,5%	35,3%	37,3%

Source: SPF Économie, Direction générale Statistique et Information économique. Enquête sur les forces de travail

En Belgique, le taux d'emploi diminue fortement avec l'âge. Selon l'enquête EFT, les Belges de 20 à 49 ans avaient en 2008 un taux d'emploi de 77,3%. Ce taux a baissé de deux points de pourcentage après la crise bancaire et la crise économique qui a suivi. En 2010, le taux d'emploi des plus de 50 ans était de

50,9% et celui des plus de 55 ans s'élevait à 37,3%. Mais ces deux chiffres ont connu une progression de trois points de pourcentage depuis 2008. Il n'y a donc certainement pas eu d'impact négatif de la crise sur le taux d'emploi de ces deux catégories de travailleurs.

5.2. Origine nationale

Tableau 13. Taux d'emploi (20 à 64 ans) selon le pays de naissance (2000-2010).

	2000	2008	2009	2010
Belgique	67,6%	69,9%	69,4%	69,9%
UE-27	56,6%	63,6%	61,2%	63,5%
Hors UE-27	47,4%	50,8%	49,6%	48,8%

Source: SPF Économie, Direction générale Statistique et Information économique. Enquête sur les forces de travail

En 2010, le taux d'emploi des ressortissants hors UE-27 s'élevait à 48,8%, soit 2 points de pourcentage de moins qu'en 2008 alors que le taux d'emploi des Belges, lui, avait retrouvé son niveau de 2008. Ces deux catégories ont vu leur taux d'emploi diminuer entre 2008 et 2009, mais avec une intensité beaucoup moins marquée pour les Belges (0,4 PP) que pour les personnes nées en dehors de l'UE-27 (1,2 PP).

Le tableau suivant donne une image plus détaillée de l'évolution du taux d'emploi des

ressortissants extérieurs à l'UE-27. C'est surtout dans la catégorie des plus de 50 ans que la crise s'est fait sentir : comparativement à 2008, le taux d'emploi de cette catégorie a baissé de 1,2 points de pourcentage alors que le taux d'emploi des Belges de plus de 50 ans progressait de 3,6 points de pourcentage durant la même période. Les jeunes hors UE ne ressentent aucun effet de la crise. Au contraire, leur taux d'emploi a connu une hausse de 3,9 points de pourcentage par rapport à 2008 avant de reperdre 3,3 points de pourcentage en 2010, à 43,8%.



Tableau 14. Evolution du taux d'emploi (des 15 à 64 ans) selon le pays de naissance et certaines caractéristiques personnelles, 2004-2010

	2010		2009		2008	
	<i>Nés en Belgique</i>	<i>Nés en dehors de l'UE-27</i>	<i>Nés en Belgique</i>	<i>Nés en dehors de l'UE-27</i>	<i>Nés en Belgique</i>	<i>Nés en dehors de l'UE-27</i>
Sexe						
Hommes	68,5%	56,5%	68,1%	57,1%	69,2%	60,2%
Femmes	58,7%	36,9%	58,2%	37,4%	58,2%	36,6%
Total	63,6%	46,5%	63,2%	47,1%	63,8%	48,1%
Tranche d'âge						
15-24	25,6%	19,2%	25,8%	19,4%	27,8%	19,7%
15-24 (hormis les étudiants)	69,4%	43,8%	63,2%	47,1%	74,5%	43,2%
25-49	85,0%	54,4%	84,9%	54,7%	85,6%	56,3%
50-64	52,2%	39,2%	50,1%	41,2%	48,8%	40,8%
Total	63,6%	46,5%	63,2%	47,1%	63,8%	48,1%
Niveau de formation						
Faible	39,6%	33,1%	39,2%	34,1%	40,1%	34,2%
Moyen	66,9%	51,8%	66,7%	51,6%	68,1%	53,7%
Elevé	83,5%	66,0%	83,4%	66,8%	84,3%	68,4%
Total	63,6%	46,5%	63,2%	47,1%	63,8%	48,1%

Source: SPF Économie, Direction générale Statistique et Information économique. Enquête sur les forces de travail

Du point de vue du niveau de formation, ce sont surtout les travailleurs moyennement et hautement qualifiés extérieurs à l'UE-27 qui sont touchés par la crise : ils ont vu leur taux d'emploi baisser respectivement de 1,9 et 2,1 points de pourcentage en 2010 par rapport à 2008.

En 2010, le taux d'emploi des hommes hors UE était 3,7 points de pourcentage inférieur à celui de 2008 alors que, dans cette même catégorie de travailleurs, celui des femmes progressait légèrement de 0,3 points de pourcentage dans le même temps. Soulignons cependant qu'il reste très faible.⁹³

La crise a donc eu un grand impact sur le taux d'emploi des ressortissants extérieurs à l'UE alors qu'auparavant, entre 2000 et 2008, ce taux avait enregistré une forte hausse. A cette époque-là, une conjoncture solide, combinée à une pénurie de main-d'œuvre, a incité les employeurs à faire davantage appel au potentiel de travailleurs extérieurs à l'UE. Mais comme les migrants hors UE dépendent, davantage que les Belges, d'emplois dans le secteur de l'industrie de la construction et qu'ils exercent plus souvent des emplois temporaires, ils sont aussi les premières victimes de la crise économique.

⁹³ Voir aussi les chiffres à la section 4.1.2 Origine, III. Degré de participation.

5.3. Handicap

En ce qui concerne la participation des personnes handicapées au marché de l'emploi en 2010, on ne dispose que de chiffres pour la Flandre. Ceux-ci montrent une forte baisse du taux d'emploi (de 37,5% à 33,5%) par rapport à 2009, mais elle est compensée par une hausse encore plus nette pour 2011 (les chiffres ne concernent que les trois premiers trimestres 2011, ceux du quatrième trimestre n'étant pas encore disponibles).

Dans l'article *De arbeidsmarkt herstelt maar niet iedereen profiteert mee* du magazine *over: Werk*, les auteurs soulignent qu'un effet d'enquête peut jouer pour les chiffres provenant de l'enquête EFT et que les fluctuations des données peuvent être imputables à une autre composition du groupe de personnes handicapées qui ont été interrogées.

Tableau 15. Taux d'emploi (20 à 64 ans) selon le fait d'être porteur d'un handicap ou non (2000-2010)

		2000	2008	2009	2010	2011*
Région flamande	Avec handicap	non disp	non disp	37,5%	33,5%	38,6%
	Sans handicap	non disp	non disp	76,0%	77,3%	76,9%
Belgique	Avec handicap	non disp	non disp	non disp	Non disp	35,4%
	Sans handicap	non disp	non disp	non disp	Non disp	73,1%

Source : SPF Économie, Direction générale Statistique et Information économique. Enquête sur les forces de travail

* Moyenne des trois premiers trimestres 2011. Les chiffres du dernier trimestre ne sont pas encore disponibles.



6. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

6.1. Conclusions

6.1.1 Participation

↪ Le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage des différents groupes cibles (dont il a été question dans ce rapport) sont systématiquement inférieurs à la moyenne.

↪ Quand on examine ces indicateurs dans une perspective européenne, on constate que la Belgique produit de très mauvais scores concernant ces groupes cibles et qu'elle se situe en fin de classement européen. Elle en est même la lanterne rouge pour le critère de l'âge. En revanche, le taux d'emploi des hommes belges de 25 à 50 ans est relativement élevé.

6.1.2 Tolérance

↪ Chaque groupe cible est confronté à un grand nombre d'obstacles qui entravent son accès au marché de l'emploi. L'évaluation faite par les organisations est souvent influencée par les préjugés et les stéréotypes du personnel envers les groupes cibles en question. Néanmoins, les employeurs utilisent l'argument économique pour justifier une différence de traitement. Ainsi, l'employabilité, la productivité et/ou la flexibilité du candidat sont évaluées en fonction de son âge, de son origine, de son état de santé ou de son éventuel handicap physique.

↪ Ces groupes cibles sont aussi confrontés à des préjugés et à des stéréotypes dans l'exercice de leur contrat de travail. Ainsi, les employeurs sont moins enclins à investir pour un travailleur issu de l'un de ces groupes cibles. On leur donne moins de possibilités de formation, moins de tâches valorisantes et moins de chances de promotion. Ils font également l'objet d'images stéréotypées ou de préjugés de la part de leurs collègues.

↪ Par ailleurs les travailleurs issus de ces groupes cibles peuvent aussi adopter un comportement conforme aux préjugés et stéréotypes véhiculés. Ce faisant, ils adoptent un profil bas et s'excluent eux-mêmes d'un certain nombre de possibilités qui sont accessibles aux autres.

↪ Les employeurs sont beaucoup moins conscients des stéréotypes et des préjugés envers l'âge qu'envers l'origine étrangère, par exemple. Dans ce dernier cas, on observe même une nette réserve et une tendance à donner des réponses socialement acceptables. Pour les employeurs, il est aussi assez évident qu'il n'est pas possible d'engager des personnes souffrant d'un trouble mental ou psychique ou d'un handicap physique lourd.

↪ Les signes extérieurs de convictions religieuses constituent un point délicat, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, comme

l'illustre le débat sur le foulard. Soulignons toutefois l'ambiguïté persistante entre les préjugés relatifs à une religion et ceux liés à l'origine : dans le contexte belge, le débat sur le foulard touche prioritairement des personnes de nationalité ou d'origine marocaine ou turque.

6.1.3. Discrimination

↪ *Dans certains cas, les préjugés et les stéréotypes créent une discrimination effective. La recherche basée sur les tests de correspondance révèle que, dans près d'un cas sur dix, une discrimination intervient dès la première phase de la procédure de sélection en raison d'une caractéristique personnelle non pertinente : le candidat (fictif) qui appartient à un groupe cible n'est pas invité à un entretien d'embauche alors que son profil correspond pourtant en tous points aux exigences de la fonction.*

↪ *La majorité des responsables RH affirment que des caractéristiques personnelles telles que l'âge, l'état de santé, le sexe, l'origine ou la couleur de peau ont un impact lors des phases ultérieures de la sélection et influencent dans une plus ou moins grande mesure la décision finale. Même si un tel sondage ne permet pas de tirer les mêmes conclusions quant au comportement effectif que les tests de correspondance, ces résultats fournissent malgré tout une indication importante sur l'existence de discriminations même après la première phase de recrutement.*

6.1.4. Diversité

↪ *Un grand nombre d'entreprises et d'organisation n'investissent (pratiquement) pas dans la professionnalisation de leur procédure de recrutement et de sélection, et encore moins dans*

une procédure de sélection qui s'inscrirait dans une politique de diversité. Or l'absence de procédures de sélection objectives et standardisées accroît le risque d'arbitraire et de discrimination à l'embauche.

↪ *Trop souvent, la réussite d'une politique de diversité au sein d'une organisation reste tributaire de l'initiative de quelques individus. De plus, la portée de telles initiatives dépend tout autant de l'attitude des cadres moyens et supérieurs. Il faut donc qu'une politique de diversité soit ancrée structurellement afin de réduire cette dépendance par rapport à certains individus. Il faut aussi que le management et les supérieurs directs l'appuient et en fassent la promotion afin de susciter l'adhésion de l'ensemble du personnel.*

↪ *Après le recrutement et la sélection, tous les travailleurs doivent pouvoir compter sur un emploi durable. Ceux qui font partie d'un groupe cible doivent pouvoir faire appel à des mesures spécifiques. Seule une minorité d'organisations qui investissent dans une politique de diversité indiquent avoir effectivement pris de telles mesures. Les organisations qui répondent à des demandes spécifiques disent que cela favorise un engagement professionnel durable des travailleurs issus des groupes cibles.*

↪ *La professionnalisation de la politique du personnel et la mise en œuvre d'une politique de diversité sont des investissements. Néanmoins, il ressort de l'enquête que les grandes organisations doivent y consacrer davantage de moyens. On s'aperçoit aussi qu'une minorité seulement des employeurs sont au courant des mesures et des moyens que les pouvoirs publics mettent à la disposition des entreprises et des organisations pour investir dans une politique de diversité.*

6.2. Recommandations

↪ Les employeurs et les syndicats pourraient mener réflexions et dialogues sur les normes et valeurs au travail. Les stéréotypes et les préjugés d'employés qui vont à l'encontre de certaines normes, devraient au moins être questionnés et discutés.

↪ La lutte contre les discriminations doit être abordée de manière proactive. Par exemple par le biais d'une procédure de dénonciation de discriminations souple, connue de tous et qui respecte l'anonymat et la confidentialité des travailleurs. Dans ce cadre, les rôles de la personne de confiance et du conseiller en prévention pourraient aussi être renforcés.

↪ Aucune politique de diversité n'est envisageable sans une clause de non-discrimination explicitement soutenue par tous les membres du cadre. Tant que des discriminations subsistent au niveau du recrutement, des promotions et des licenciements, d'autres actions n'ont guère de sens.

↪ Les entreprises et les organisations pourraient davantage faire appel aux filières formelles de recrutement qui sont à leur disposition. Elles pourraient faire appel aux canaux de recrutement spécifiquement axés sur des groupes cibles.

↪ Les procédures de sélection peuvent davantage être professionnalisées et standardisées. Cela implique que les entreprises et les organisations investissent dans :

- la sensibilisation et la formation des responsables RH et des dirigeants ;
- une procédure de sélection orientée sur les compétences ;
- l'utilisation de tests de compétences et de tests psychotechniques susceptibles d'objectiver la procédure de sélection ;
- l'élimination des facteurs ethniques ou culturels qui peuvent fausser ce genre de tests.

↪ Les organisations patronales spécifiques sont invitées à réfléchir à la politique de recrutement et de sélection dans les PME, en vue d'une professionnalisation continue.

↪ Les entreprises et les organisations doivent investir dans une politique de diversité en vue de favoriser un engagement durable des travailleurs.

↪ Une politique de gestion du personnel mieux axée sur l'âge des employés aura un effet positif autant sur le bien-être des employés que sur les résultats de l'organisation.

| Annexes



1. LA RECHERCHE SUR LES DISCRIMINATIONS EN PERSPECTIVE HISTORIQUE.

Contribution externe de Pr. émérite Albert Martens

La recherche de l'OIT (Smeesters et al., 1996) a marqué un virage important dans les recherches sur les discriminations des étrangers et des belges d'origine étrangère. Ce qui, jusque-là, ne pouvait se faire que dans des études relatives à la discrimination entre hommes et femmes est tout à coup devenu possible dans des recherches sur l'origine ethnique. Nous voudrions retracer brièvement ce changement de cap.

A. Des femmes pionnières

Les femmes ont été des pionnières par rapport à la sensibilité aux discriminations sur le lieu de travail et à la prise de conscience de ce phénomène. C'est une longue histoire, qui commença dès 1957 et dont nous voudrions rappeler quelques jalons.

A.1. Le Traité de Rome (25 mars 1957) : le détonateur

L'article 119 du Traité est formulé en ces termes:

« Chaque État membre assure, au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail.

Par rémunération il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base au minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en

nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

- que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure,*
- que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail. »*

Ainsi est posé le principe 'à travail égal, salaire égal' entre hommes et femmes. Un délai de cinq ans est prévu pour instaurer cette égalité de rémunération. Mais il faudra encore pas mal de temps avant que ce principe ne soit mis en pratique...

A.2. La grève des femmes à la Fabrique Nationale (1966)

Après neuf ans, l'égalité de salaire n'était toujours pas une réalité. En 1965, les ouvrières de la FN

gagnaient encore en moyenne 25% de moins que leurs collègues masculins. Le 16 février 1966, 3.000 femmes sont parties en grève pour obtenir “un salaire égal à travail égal”. La principale raison de la grève était que les femmes voulaient être reconnues comme ouvrières spécialisées et donc rémunérées comme telles. Elles revendiquaient une revalorisation de leur fonction: “à travail égal, salaire égal” (RoSa). La grève a duré 12 semaines, jusqu’au 5 mai 1966, mais sans déboucher sur de grandes avancées (Coenen, 1991; Peltier, 2005).

A.3 Les premières recherches systématiques sur le salaire des femmes (1977)

À la demande du bureau de la CSC, le professeur R. Leroy, spécialisé en économie du travail à l’UCL, a été chargé de réaliser une étude scientifique et objective sur “les mille formes de la discrimination (salariale)” (Leroy, 1976, 1977). Il est assez étonnant de voir comment la matrice des différentes formes de discrimination a pu être décrite de manière si claire il y a 35 ans. L’étude a pu servir de modèle à d’autres recherches sur des inégalités de traitement d’autres catégories de travailleurs.

Tableau 1. Représentation schématique du mécanisme de discrimination

<i>Domaines Processus</i>	<i>Salaire</i>		<i>Fonction</i>
I. Différenciation	I a. Régimes salariaux différents Différenciation systématique des régimes salariaux		I b. Ségrégation Les ouvrières travaillent dans d’autres secteurs, sections, fonctions
II. Discrimination	II a. Discrimination salariale Pure discrimination salariale (rémunération moindre pour fonction identique)	II b. Discrimination salariale par ségrégation Les femmes exécutent d’autres tâches	II c. Discrimination de fonction Tâche non valorisées sans possibilité de formation et de promotion
I + II. Justification	III a. Discrimination salariale déguisée Pas de fonctions mixtes qui permettraient de prouver l’existence d’une discrimination		III b. La discrimination de fonction est considérée comme la norme Habitue d’attribuer aux femmes des fonctions inférieures

Source: R. Leroy (1977) De vrouwenlonen. Zele : D.A.P. Reinaert Uitgaven, blz. 56.

R. Leroy (1976) Les Salaires féminins – les mille formes de la discrimination. Bruxelles : Editions Vie Ouvrière.

L’accent a été clairement mis sur la lutte à mener sur plusieurs fronts à la fois: il s’agissait aussi bien du salaire et des inégalités dans les systèmes de rémunération que de la fonction (inégalité d’accès, formation, promotion etc.). Il fallait donc s’attaquer en même temps à la rémunération et à la fonction pour pouvoir constater, mesurer et contrer ces inégalités.

Il était évident que ce schéma pouvait être utilisé et repris pour d’autres catégories de travailleurs. Il n’y avait donc qu’un petit pas à franchir pour passer à des recherches sur la discrimination vis-à-vis des étrangers et des personnes d’origine étrangère. Aujourd’hui, nous disposons d’une analyse permanente et détaillée du fossé salarial entre les hommes et les femmes.

Expliquer l'écart salarial ?

48% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 52% ne peuvent pas être expliqués.

Dans la partie expliquée, 54% peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La profession explique 12% de l'écart salarial expliqué et le secteur 8%.

La situation familiale explique 15% de l'écart salarial expliqué. C'est surtout le fait d'avoir ou non des enfants qui a de l'importance.

Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 25% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.

Source: http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/R%C3%A9sum%C3%A9%20%C3%A9cart%20salarial%202011_tcm337-120817.pdf

B. Observer les risques de discrimination: différences de salaire et de fonction pour les étrangers et les personnes d'origine étrangère

La difficulté que rencontrent les chercheurs pour cerner ce problème est liée dans une large mesure à la recherche d'une définition clairement délimitée et irréfutable de l'individu. Il n'existe pas de critère univoque pour observer le phénomène "étranger" ou "personne d'origine étrangère". Il peut s'agir de personnes qui n'ont pas la nationalité belge, qui appartiennent ou non à l'Union européenne, de Belges dont les parents ou les grands-parents n'étaient eux-mêmes pas belges, de Belges nés à l'étranger etc. Les chercheurs doivent chaque fois vérifier avec précision comment les données

chiffrées ont été rassemblées et comment l'individu et les groupes ont été définis (Perrin, 2008).

Un bref rappel historique des données et des sources utilisées permet de se faire une bonne idée de la manière dont les chercheurs ont procédé.

B.1. La nationalité ou l'origine nationale

C'est le paramètre le plus simple. Tout le monde porte la marque du pays auquel il appartient. C'est un élément qui est connu et qui est quantifiable. Celui qui n'a pas ou plus de 'patrie' est un apatride, ce qui constitue aussi une catégorie clairement définie.

Les ressortissants étrangers ne jouissent pas nécessairement des mêmes droits. Selon les conventions internationales qui ont été conclues, ils peuvent disposer de plus ou moins de droits concernant l'accès au marché de l'emploi, la libre circulation des personnes, la protection juridique, les avantages de la sécurité sociale, la possibilité de former une famille, le séjour etc. Pour pouvoir mesurer des discriminations éventuelles et des inégalités de traitement résultant de la législation, il est donc opportun de créer des groupes de pays dont les ressortissants jouissent des mêmes droits. La répartition classique entre ressortissants UE et hors UE se retrouve souvent dans les statistiques, sans que l'on se réfère à la nationalité des travailleurs concernés. De nombreuses études réalisées à l'occasion de recensements ou de recherches sur le marché de l'emploi contiennent des données chiffrées sur la nationalité des travailleurs ainsi que sur leurs conditions respectives de travail et de salaire (à titre d'exemple : NIS-Volkstellingen; Haex, 1976; Feld, 1994 ; Martens, 1991).

Il s'agit d'instantanés qui donnent des informations sur la situation ou la 'couleur' de l'emploi, sur le

chômage, le taux d'activité etc. par secteur, par commune, par région... Lorsque ces données sont récoltées sur plusieurs années, il est possible d'esquisser une certaine évolution du phénomène: la concentration ou l'absence de certaines catégories nationales dans certains secteurs, fonctions ou zones géographiques, leur salaire, leur âge, leur ancienneté, entre autres. Ces données peuvent déjà fournir dans une certaine mesure des informations sur la présence ou l'absence d'inégalités éventuelles entre certaines catégories nationales. Il ne s'agit toutefois que de suppositions et d'hypothèses, qui doivent encore être mises à l'épreuve de la situation réelle.

B.2. Les permis de travail

Un travailleur étranger doit posséder un permis de travail pour pouvoir être engagé en Belgique. C'est la règle générale. Chaque année, on publie le nombre de permis de travail délivrés par nationalité, par secteur d'activité et par Région. Ces données permettent d'observer des évolutions dans la répartition de la main-d'œuvre étrangère dans les différents secteurs et Régions, ce qui a déjà fait l'objet de diverses recherches (Martens, 1973, 1985). Les données relatives au nombre de permis de travail délivrés sont collectées aussi bien au niveau régional que fédéral.

B.3. La difficulté d'utiliser ces deux variables pour constater le phénomène de la discrimination et de l'inégalité de traitement

Tant la comptabilisation des permis de travail que l'identification de la nationalité posent un grand nombre de problèmes méthodologiques.

(a) En ce qui concerne la comptabilisation des permis de travail: dès que les ressortissants d'un pays peuvent bénéficier du régime de libre

circulation des travailleurs, ils peuvent être embauchés sans permis de travail dans les pays qui font partie de l'espace où cette libre circulation est autorisée. Les travailleurs originaires de ces pays ne sont dès lors plus repris dans les comptabilisations des permis de travail et ils "disparaissent" de ces statistiques, bien qu'ils aient encore le statut d'étrangers.

(b) En ce qui concerne les étrangers: une personne a la possibilité de changer de nationalité par choix, par naturalisation automatique, etc. Plus de 700.000 étrangers ont ainsi obtenu la nationalité belge depuis la réforme du code de la Nationalité belge, adoptée le 1^{er} janvier 2005 (Perrin, 2008, 136 et ss.).

L'utilisation de ces indicateurs (permis de travail et nationalité) soulève donc d'importants problèmes d'identification pour l'étude du marché de l'emploi: des travailleurs "étrangers" disparaissent ou apparaissent tout à coup dans d'autres catégories sans que leur statut (salarié, chômeur,...) ou leurs conditions de salaire et de travail n'aient changé. Les constats faits un moment donné ne sont donc plus valables à un autre moment.

Deux solutions ont été imaginées pour remédier à cela: d'une part, la constatation empirique au moyen de tests, d'autre part l'interconnexion de fichiers démographiques et économiques.

C. La percée de la recherche de l'OIT : la constatation de l'inégalité de traitement au moyen de 'tests pratiques'.

Plusieurs auteurs (Jacobs et al. ; 2004; Adam, 2004) ont déjà décrit l'impact des résultats de cette recherche, qui a eu recours à des tests pratiques pour mettre en évidence le comportement d'intermédiaires et d'employeurs lors du recrutement de candidats autochtones et d'origine étrangère.⁹⁴

⁹⁴ "Le volet belge de la recherche de l'OIT révèle pour chaque Région dans quelle mesure des travailleurs d'origine étrangère – en l'occurrence, des jeunes d'origine marocaine – sont discriminés en Belgique dans leur recherche d'un emploi semi-qualifié" (Jacobs et al., 2004 : 288).

"Abstraction faite des chiffres concrets et du contexte spécifique des recherches (secteur, type, emploi etc.), les études belges prouvent de manière convaincante qu'il existe, dans les différentes Régions de Belgique, un problème de discrimination à l'embauche, malgré l'existence d'un arsenal légal destiné à combattre ce problème. Le volet belge de la recherche de l'OIT est présenté comme un premier pas important pour s'attaquer à cette problématique" (idem, 290).

Grâce à ce type de recherche expérimentale, on a enfin pu aller plus loin que les sondages, qui mesurent des opinions sans tenir compte du comportement réel adopté vis-à-vis de certaines catégories de personnes. Ces tests pratiques continuent à être utilisés aujourd'hui, quoique de manière plus indirecte (Vertommen, S. et al., 2004; Martens, A., 2005 : 27-36).

D. L'exploitation de bases de données: la constatation statistique de la 'discrimination ethnique'

La surreprésentation de certains profils de travailleurs dans les segments supérieurs du marché de l'emploi (salaires plus élevés, meilleures conditions de travail) ainsi que la forte concentration d'autres profils de travailleurs dans des segments moins favorisés amènent les chercheurs à s'interroger. Ces concentrations sont-elles dues au hasard ou bien peuvent-elles être imputées au comportement (voulu ou non, conscient ou non) de certains acteurs stratégiques vis-à-vis des membres de certaines minorités culturelles ? C'est ainsi que la statistique a fait son entrée dans le débat sur la discrimination juridique (Bayart, 2004 : 343, 151-178).

Comme ils l'avaient déjà fait pour étudier la répartition de la main-d'œuvre féminine sur le marché de l'emploi, les chercheurs se sont intéressés à la manière dont se répartit la main-d'œuvre d'origine étrangère. L'hypothèse d'une

'ethnostratification' du marché de l'emploi avait déjà été étudiée à plusieurs reprises depuis les années 70 (Haex, 1976 ; Nayer, 1991). La nationalité était le critère distinctif entre les catégories A et B. Mais comme nous l'avons dit, l'utilisation de ce critère posait un problème méthodologique fondamental et les distinctions entre les différents groupes n'étaient plus tout à fait étanches. Pour étudier une catégorie, il ne fallait pas seulement prendre en compte la nationalité, mais aussi l'origine : notamment le lieu de naissance à l'étranger et/ou la nationalité des parents et des grands-parents. Trois catégories ont ainsi été constituées : (a) les étrangers, (b) les Belges d'origine étrangère (d'abord sans spécifier la nationalité initiale, ensuite avec des informations sur le pays d'origine et la nationalité) et les Belges d'origine belge.

D.1. Une première avancée: des systèmes de reconnaissance des noms, d'auto-identification et d'analyse du comportement des recruteurs (VDAB)

Pour franchir cet obstacle, le service d'études du VDAB a imaginé la solution consistant à identifier les "néo-Belges" d'origine maghrébine et turque au moyen d'une analyse du prénom et du nom de famille (Van den Broeck, 1998). Ceci est expliqué en détail dans la note de la Conférence interministérielle (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2006: Annexe 4) : depuis 1999, le VDAB publie des données

Tableau 2. Schéma de la segmentation du marché de l'emploi

<i>Travailleurs</i>	<i>Segment primaire Secteurs et métiers forts</i>	<i>Segment secondaire Secteurs et métiers faibles</i>
Catégorie A	+++	---
Catégorie B	---	+++

statistiques relatives à l'origine ethnique qui sont basées sur la nationalité, l'auto-identification et la reconnaissance du nom.

D.1.1. Reconnaissance du nom

Le système de reconnaissance du nom du VDAB analyse les sept premières positions du prénom et du nom de famille du demandeur d'emploi et les compare avec des listes de noms. La liste des prénoms comprend 9.400 unités et celle des noms de famille 17.200. Lorsque le prénom et le nom de famille de l'intéressé figurent dans la liste, il est classé dans la rubrique "Maghrébins et Turcs". Ceci permet de détecter comme 'allochtones' les demandeurs d'emploi de nationalité belge mais d'origine maghrébine et turque.

Cependant, ce système n'est pas infaillible :

- ↪ Il est uniquement centré sur la reconnaissance des noms maghrébins et turcs. La récente vague migratoire venue des anciennes républiques soviétiques, d'Afrique, d'Amérique du Sud et d'Asie n'est donc pas prise en compte
- ↪ Des confusions sont possibles: des prénoms tels que Sarah et Myriam ont une connotation internationale
- ↪ La liste des noms doit être complétée en permanence
- ↪ Des noms français sont aussi utilisés dans les pays arabes
- ↪ Le système de reconnaissance des noms implique une lourde charge administrative (sélection par le programme, inscription des demandeurs d'emploi reconnus, enregistrement des refus).

D.1.2. Enregistrement volontaire / auto-identification

La recherche de Frank Caestecker *Voorstellen tot registratie van allochtonen*⁹⁵ énumère les

arguments en faveur d'un enregistrement volontaire et de l'auto-identification. "Les migrants de la troisième, quatrième... génération peuvent également être identifiés pour autant que le candidat à un emploi le juge pertinent. Le système d'auto-identification reconnaît le caractère subjectif de l'affectation ou de l'appartenance à un groupe social".

"Ce n'est pas l'organisation qui place les individus dans telle ou telle catégorie, mais l'individu lui-même qui décide de son appartenance. Du point organisationnel et politique, cela peut engendrer des problèmes lorsque des minorités ("reconnaissables" comme telles par la majorité) ne s'identifient pas au groupe minoritaire que la majorité leur attribue, ce qui peut remettre en question la validité de l'enregistrement. Afin de minimiser la fracture entre la majorité et la minorité, il convient de:

- ↪ expliciter clairement la logique de la catégorisation dans des directives générales, en soulignant que c'est l'individu concerné qui est au centre de la définition identitaire;
- ↪ inciter autant que possible les personnes issues de l'immigration à révéler leur identité en faisant le lien avec leurs modèles d'identification et en valorisant l'origine étrangère."

Le talon d'Achille de cette approche est le refus de répondre. Il ressort de l'expérience du VDAB que l'auto-identification donne actuellement peu de résultats. L'enregistrement volontaire de l'origine ethnique nécessite des explications et

⁹⁵ "Caestecker Frank, *Voorstellen tot registratie van allochtonen, een beleidsvoorbereidend onderzoek ter ondersteuning van het positieve-actiebeleid voor allochtonen*, EHSAL, septembre 2001

une motivation. Or, la plupart des inscriptions de demandeurs d'emploi auprès des services régionaux de placement se font en ligne. Ce n'est donc ni le bon moment, ni le bon canal pour fournir des explications ou des arguments en faveur de l'auto-identification. À cela s'ajoutent souvent aussi des problèmes de langue pour les personnes d'origine étrangère.

D.1.3. L'enquête KISS du VDAB

Le système KISS du VDAB permet aux employeurs de faire des sélections en ligne parmi les candidats qui proposent leur curriculum vitae par l'entremise du VDAB. Un examen de ces sélections fournit des données assez consternantes sur la discrimination à l'embauche. Lorsqu'un employeur fait une recherche dans le système KISS, il obtient un certain nombre de demandeurs d'emploi "sélectionnés" qui répondent aux critères demandés. Dans un premier temps, seuls le nom et le prénom apparaissent sur l'écran de l'employeur. Celui-ci a alors la possibilité de consulter ou non le CV du candidat en question en cliquant sur la rubrique en question. Le pourcentage de CV consultés reflète donc la probabilité d'avoir un premier contact avec l'employeur pour tous ces candidats a priori équivalents (puisqu'ils répondent tous aux critères requis). En principe, ce pourcentage devrait donc être égal pour tous les groupes concernés.

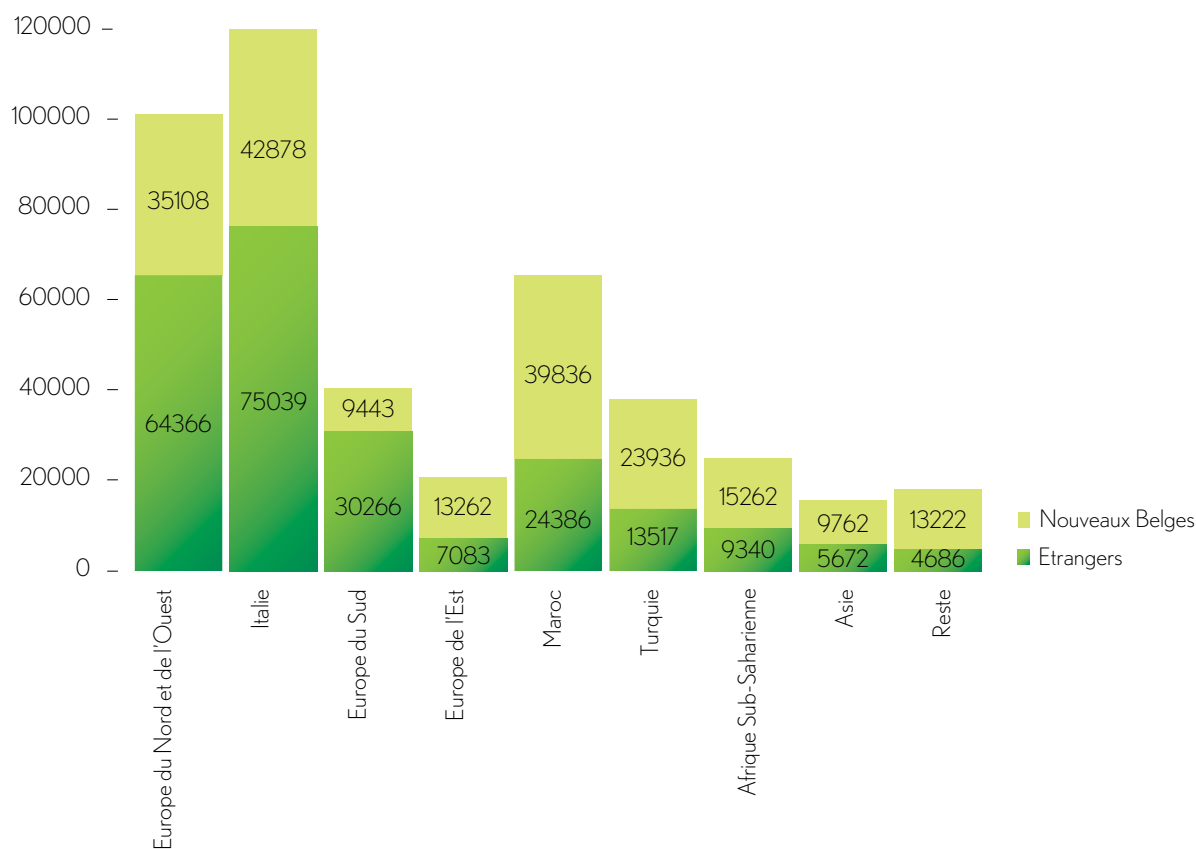
Or l'analyse des données révèle que la probabilité d'avoir un premier contact est fortement influencée par le nom du candidat. Parmi les trois groupes étudiés (Maghrébins-Turcs, Européens du Sud et Belges), le premier et, dans une moindre mesure, le deuxième groupe a nettement moins de chances d'être sélectionné par un employeur que les candidats belges (Van de Broucke, 1999, 10).

D.2. L'utilisation des bases de données administratives de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale et du Registre national

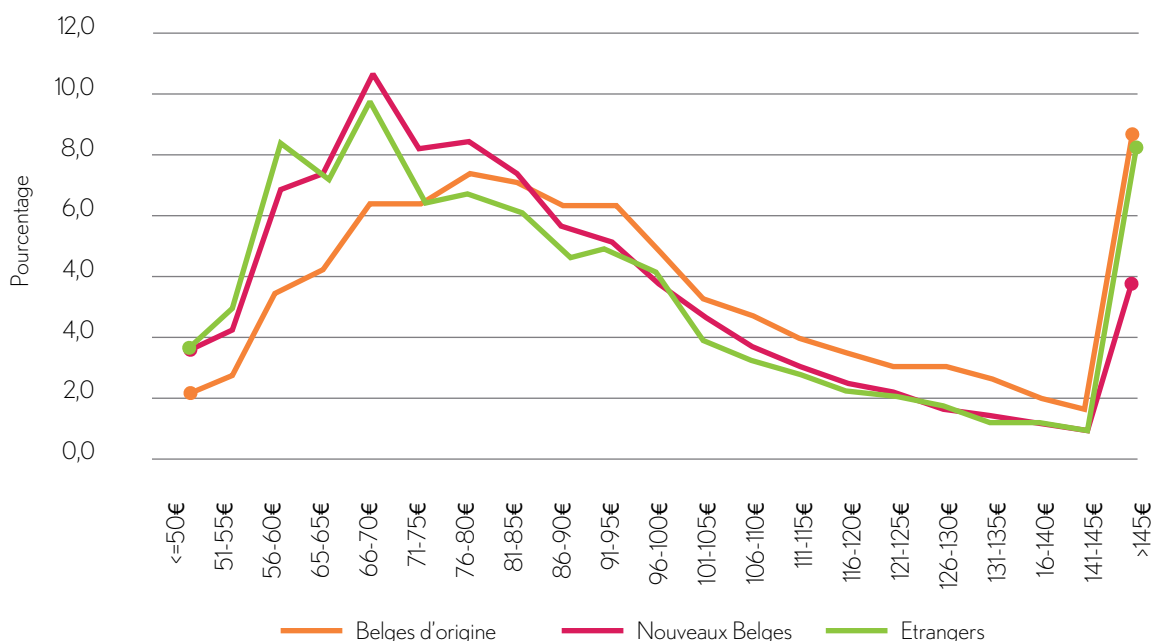
C'est dans une étude du marché de l'emploi faite en 1997 (Verhoeven, 2000 : 33-35) que les trois catégories définies plus haut ont été distinguées pour la première fois : (a) les étrangers, (b) les Belges d'origine étrangère (d'abord sans spécifier la nationalité initiale, ensuite avec des informations sur le pays d'origine et la nationalité) et les Belges d'origine belge. Les données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale ont pu être utilisées à cette fin et croisées avec celles du Registre national. La nationalité d'origine des Belges d'origine étrangère a pu être retracée dans le cadre d'une recherche ultérieure (Vertommen, 2006a et 2006b).

La figure 1 ci-dessous montre clairement l'importance du 'bénéfice' pour certaines catégories. La plupart des travailleurs originaires du Maroc, de Turquie et d'Afrique subsaharienne avaient déjà acquis la nationalité belge en 2001. Sans ce traitement statistique, on n'aurait jamais pu constater, par exemple, que la répartition des salaires des Belges d'origine étrangère était très proche de celle des étrangers, mais très différente de celle des "Belges natifs" (Figure 2).



Graphique 1. Nombre de nouveaux Belges et Etrangers par origine, Belgique, Juin 2001

Source : Central Social Security Bank (CSSB), operations by Center of Sociological Research (CeSR), KULeuven.

Graphique 2. Partitionnement de la population selon l'origine et le salaire journalier (détail), Belgique, Juin 2001

Source : Vertommen, Martens (2006b)

Aussi intéressantes que soient ces données, il n'empêche qu'à l'avenir les personnes d'origine étrangère qui ont obtenu la nationalité belge à la naissance (la "troisième génération" depuis l'adoption du code de la Nationalité belge en 1981) disparaîtront des statistiques relatives aux Belges d'origine étrangère. Pour pouvoir constater statistiquement d'éventuelles discriminations de cette catégorie de travailleurs sur le marché de l'emploi, il faudra qu'il soit possible et permis de retracer "l'historique" de la nationalité de ces personnes.

L'optimalisation des informations statistiques

Lors de la Conférence interministérielle du 7 mars 2007, il a été décidé que le Centre devait poursuivre le développement du monitoring socio-économique *« sur la base de l'origine nationale afin de pouvoir mieux combattre la discrimination sur le marché de l'emploi. »*

Des négociations sont en cours depuis lors, aussi bien avec la Banque Carrefour de la Sécurité sociale que la Commission pour la protection de la vie privée (comité sectoriel de la Sécurité sociale) et le Registre national, pour mettre en œuvre ce monitoring. Il en ressort qu'il est possible, à partir de données codées, de constituer des fichiers anonymisés qui permettent de connaître l'origine nationale et le pays de naissance du travailleur.

Dans un futur proche, les chercheurs pourront vérifier pendant combien de temps (sur plusieurs générations et en cas de séjour de longue durée) la discrimination (statistique) basée sur l'origine peut être observée. À ce titre, cette approche constitue une innovation scientifique exceptionnelle pour l'étude des discriminations sur le marché de l'emploi. C'est peut-être un exemple qui pourrait être suivi par les autres États membres de l'Union européenne.

E. Conclusion

“La statistique, étymologiquement, c'est la connaissance de l'Etat...”, écrit Michel Foucault.⁹⁶

Un État qui est capable de faire constater, sur la base de données chiffrées, dans quelle mesure certaines catégories de personnes sont traitées différemment, sont favorisées ou désavantagées, est aussi autorisé à s'interroger sur le bien-fondé de ces différences et, le cas échéant, d'en faire un objet de débat. L'analyse des diverses méthodes qui ont été mises au point depuis plusieurs années pour constater les différences de traitement entre travailleurs d'origine nationale et d'origine étrangère montre la fiabilité et la validité de ces moyens de mesure. L'État belge dispose aujourd'hui des connaissances et du savoir-faire nécessaires pour appliquer effectivement et efficacement les nombreuses recommandations de l'Union européenne qui concernent la discrimination directe et indirecte ainsi que l'inégalité de traitement des travailleurs.⁹⁷ Ces connaissances peuvent certainement être partagées avec les autres pays européens, qu'il suffit de convaincre que cette méthode peut réellement être mise en œuvre et validée de manière efficace.

⁹⁶ M. Foucault, *Dits et écrits*, Paris, Gallimard, 2001.

⁹⁷ « On sait que les statistiques ont joué un rôle de premier plan dans différents systèmes juridiques pour constater la discrimination indirecte. Comme nous l'expliquons plus en détail ci-dessous, la Cour a généralement demandé des éléments de preuve statistiques pour prouver la discrimination indirecte dans le droit européen relatif à la discrimination entre hommes et femmes. L'utilisation de ces éléments de preuve statistiques a aussi un effet très convaincant. Les statistiques permettent de constater de manière chiffrée le traitement effectif d'un groupe donné, qui résulte d'un 'traitement neutre. » (Bayart, 2004 : 151-152.)

Bibliographie

- Adam, I. Les personnes d'origine étrangère et l'emploi au niveau fédéral et bruxellois, in Brans, M., Jacobs, D, Martiniello, M. (et al.) (2004) *Onderzoek en beleid: de gevalstudie van immigratie in België*. Gent: Academia Press. (195- 242).
- Arriijn, P., Feld, S., Nayer, A. (1997) *Discrimination à l'embauche*. Bruxelles : SSTC.
- Bayart, C. (2004) *Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen na de discriminatiewet. Arbeidsrecht na de Europese Ras- en Kaderrichtlijn*. Brussel: Larcier.
- Bovenkerk, F. (1992) *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin*. Geneva: ILO.
- Coenen, (1991) *La grève des femmes de la F.N. en 1966. Une première en Europe*. Bruxelles: POL-HIS.
- De Schutter, O. (2004) *Report on Measures to combat discrimination Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. Country report Belgium*. December 2004. European network of Legal Experts in the non-discrimination field.
- Foucault, M. (2004) *Sécurité, territoire, population*. Paris : Gallimard, Seuil.
- Feld, S., Biren, P. (1994) *La main-d'oeuvre étrangère sur le marché du travail en Belgique*. Bruxelles : Services Fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles. Juin 1994.
- Haex, J., Martens, A., Wolf, S. (1976) *Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid*. Leuven: S.O.I-reeks, Sociologische studies en documenten.
- Jacobs, D. Van der Straeten, T., Brans, M., Swyngedouw, M. (2004) De impact van het ILO-onderzoek naar discriminatie bij de aanwerving op het Vlaams beleid m.b.t. de tewerkstelling van allochtonen. Een gevalstudie. In Brans, M., Jacobs, D, Martiniello, M. (et al.) (2004) *Onderzoek en beleid: de gevalstudie van immigratie in België*. Gent: Academia Press. (286-317).
- Leroy, R. (1976) *Les salaires féminins. Les mille formes de la discrimination*. Bruxelles: Editions Vie ouvrière.
- Leroy, R. (1977) *De vrouwenlonen*. Zele: D.A.P. Reinaert Uitgaven
- Martens, A. (1973) *25 jaar wegwerparbeiders. Het Belgische immigratiebeleid na 1945*. Leuven: K.U.L. Sociologisch onderzoeksinstituut. Rapport 1973/2. (doctoraat).
- Martens, A. & F. Moulaert (red.) (1985) *Buitenlandse Minderheden in Vlaanderen-België*. De Nederlandsche Boekhandel, 17-30; 169-181.
- Martens, A., Ouali, N., Van de maele, M., Vertommen, S., Dryon, Ph., Verhoeven, H. (2005) *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars. Syntheserapport*. Brussel: BGDA, Brussels Observatorium van de arbeidsmarkt en de kwalificaties, ULB, KULeuven (27-36).
- Martens, A. (2009) Le "monitoring" de la diversité et l'usage de statistiques, in *Dépasser les peurs, construire un monde commun. Diversité culturelle et écologie politique*. Namur: Editions Etopia, 191-207. http://www.etopia.be/IMG/pdf/Livre_interculturalite.pdf

Nayer, A., Beauchesne, M-N, Nys, M., Zinbi, T (1991) *La discrimination dans l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle en Région bruxelloise*. Bruxelles: CeRP, Institut de Sociologie.

Peltier, J. (2005) "Gelijk loon voor gelijk werk". De staking van de vrouwen van FN-Herstal in 1966. <http://www.socialisme.be/marxisme/1966herstal.html>

Perrin, N. (2008) *Migrations et populations issues de l'immigration en Belgique*. Rapport statistique et démographique 2007. Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme. Bruxelles, avril 2008.

RoSa: <http://www.rosadoc.be/site/onderwijs/bh7.htm>. Samenvatting%20loonkloof%202011_dev

Van den Broeck, D. (1998) Werkloosheid en tewerkstelling in het Vlaamse Gewest. Brussel: *werknota VDAB*.

Van den Broeck, D. (1999) Werkzoekende allochtonen in Vlaanderen. Nieuw methoden om allochtone werkloosheid en discriminatie in kaart te brengen. Brussel: *Maandverslag arbeidsmarkt*.

Verhoeven, H (2000) *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit*. Leuven: WAV Dossier - VIONA-Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Vertommen, S., Van de maele, M., Verhoeven, H., Martens, A. (2004) *Etnische discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Studie in kader van het Sociaal Pact voor de werkgelegenheid van de Brusselaars*. (De frequentie en de mate waarin jongere werkzoekenden met discriminatie worden geconfronteerd en de mechanismen die zij als reactie hierop ontwikkelen); Leuven: Katholieke Universiteit.

Vertommen, S. Martens, A., Ouali, N. (2006a) *Topography of the Belgian labour market by origin. Employment: gender, age and origin*. Research within the framework of the Interuniversity Consortium on Immigration and Integration. King Baudouin Foundation. Leuven: Centrum voor Sociologisch Onderzoek. http://www.kbs-frb.be/files/db/NL/PUB_1629_Ullens_TopogrBelgianLabourMarket.pdf

Vertommen, S., Martens, A. (2006b) Ethnic minorities rewarded: ethnostratification on the wage market in Belgium. *FEEM Working Paper No 61.2006*. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=897866

Wrench, J.(2007) *Diversity management and discrimination. Immigrants and ethnic minorities in the EU*. Aldershot: Ashgate.



2. INDICATEURS

Tableau 2. Taux d'activité selon la tranche d'âge et le sexe de la population en âge d'exercer une activité (15-64 ans) au 4^e trimestre 2007

3.1-âge (A1) 4^e T 2007 Taux d'activité

<i>Âge</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>
15-17	3,7%	4,9%	4,3%
18-24	40,9%	45,7%	43,3%
25-34	77,3%	83,1%	80,2%
35-44	76,7%	86,3%	81,6%
45-49	73,3%	86,8%	80,2%
50-54	67,6%	85,6%	76,6%
55-64	32,5%	49,6%	41,0%
Total	58,9%	69,4%	64,2%

Source: KSZ/BCSS, Appl_5: "btp5e_074_1", calcul METICES

Tableau 3. Taux d'emploi selon la tranche d'âge et le sexe (15-64 ans) au 4^e trimestre 2007

3.2-âge (A1) 4^e T 2007 Taux d'emploi

<i>Âge</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>
15-17	3,7%	4,9%	4,3%
18-24	35,2%	40,6%	37,9%
25-34	69,7%	76,8%	73,3%
35-44	70,6%	81,3%	76,1%
45-49	67,4%	81,6%	74,6%
50-54	58,4%	78,5%	68,5%
55-64	28,9%	46,8%	37,8%
Total	53,0%	64,6%	58,9%

Source: KSZ/BCSS, Appl_5: "btp5e_074_1", calcul METICES

Tableau 4. Taux de chômage selon la tranche d'âge et le sexe (15-64 ans) au 4^e trimestre 2007

3.3-âge (A1) 4^e T 2007 Taux de chômage

<i>Âge</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>
15-17	0,0%	0,0%	0,0%
18-24	13,8%	11,3%	12,5%
25-34	9,8%	7,6%	8,6%
35-44	7,9%	5,8%	6,8%
45-49	8,1%	6,1%	7,0%
50-54	13,5%	8,3%	10,6%
55-64	11,0%	5,5%	7,7%
Total	9,9%	7,0%	8,3%

Source: KSZ/BCSS, Appl_5: "btp5e_074_1", calcul METICES

Tableau 5. Durée du chômage pour les femmes au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

9.5-âge (A2) 4^e T 2007 Femmes. Durée du chômage

<i>Âge</i>	<i>Femmes</i>							
	<i>Taux de chômage (en mois)</i>							
	<i>0-11</i>	<i>%</i>	<i>12-23</i>	<i>%</i>	<i>24 en +</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
18-24	14 570	55,86%	6 030	23,12%	5 482	21,02%	26 082	100,00%
25-34	20 571	38,57%	9 994	18,74%	22 775	42,70%	53 340	100,00%
35-44	13 643	28,16%	7 095	14,65%	27 706	57,19%	48 444	100,00%
45-49	4 895	20,38%	2 701	11,24%	16 424	68,38%	24 020	100,00%
50-54	3 665	10,69%	2 958	8,63%	27 650	80,68%	34 273	100,00%
55-64	1 904	8,18%	1 892	8,13%	19 483	83,69%	23 279	100,00%
Inconnu	150	25,34%	118	19,93%	324	54,73%	592	100,00%
Total	59 398	28,28%	30 788	14,66%	119 844	57,06%	210 030	100,00%

Source: KSZ/BCSS Statistiques socio-économiques en ligne, calcul METICES

Tableau 6. Chômage de longue durée selon l'âge pour les hommes au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

Âge	Hommes							
	Taux de chômage (en mois)							
	0-11	%	12-23	%	24 en +	%	Total	%
18-24	14 225	57,60%	5 683	23,01%	4 789	19,39%	24 697	100,00%
25-34	18 671	40,48%	9 003	19,52%	18 446	40,00%	46 120	100,00%
35-44	12 878	30,70%	6 542	15,60%	22 525	53,70%	41 945	100,00%
45-49	4 745	21,64%	2 626	11,98%	14 551	66,38%	21 922	100,00%
50-54	3 361	12,47%	2 714	10,07%	20 875	77,46%	26 950	100,00%
55-64	2 089	11,92%	1 875	10,70%	13 558	77,38%	17 522	100,00%
65-69	1	8,33%	4	33,33%	7	58,33%	12	100,00%
Inconnu	650	25,73%	447	17,70%	1 429	56,57%	2 526	100,00%
Total	56 620	31,16%	28 894	15,90%	96 180	52,94%	181 694	100,00%

Source: application web, calcul METICES

Tableau 7. Régime de travail selon la tranche d'âge et le sexe au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

4-âge (A5-3) 4^e T 2007 Population active, salariés

Régime de travail	Âge	Sexe *				Total	
		F	%	H	%		
Temps partiel	18-24	60 541 39,0%	72,9%	22 456 10,3%	27,1%	82 997 8,0%	100%
	25-34	174 951 38,8%	80,9%	41 311 8,5%	19,1%	216 262 23,1%	100%
	35-44	258 534 52,6%	86,0%	42 063 7,8%	14,0%	300 597 29,1%	100%
	45-49	125 142 52,8%	84,9%	22 328 8,3%	15,1%	147 470 29,1%	100%
	50-54	106 875 57,0%	73,5%	38 472 16,2%	26,5%	145 347 34,2%	100%
	55-64	79 768 55,4%	65,5%	42 029 20,0%	34,5%	121 797 34,4%	100%
	> 64	3 084 81,7%	34,7%	5 803 66,0%	65,3%	8 887 70,7%	100%
	Autres	4 695 51,0%	51,5%	4 422 26,5%	48,5%	9 117 35,2%	100%
Total		813 590 48,4%	78,8%	218 884	21,2% 11,2%	1 032 474	100% 28,5%

*Il manque 2.314 données de "sexe inconnu" et 1.077 pour lesquelles le régime de travail est inconnu

***Note: Le total vertical de 100% est calculé à partir des travailleurs dans cette tranche d'âge. Par exemple, 39% des femmes

De 28 à 24 ans ont un travail à temps partiel.

Source: KSZ/BCSS "Application de base" "btp2e_074_117".

Tableau 8. Répartition des salariés qui exercent un emploi à temps partiel dont la durée ne dépasse pas 45% d'un horaire à temps plein, selon l'âge et le sexe au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

2-âge (A5-1) 4^e T 2007 Travailleurs

% durée du travail par rapport à TP	Âge	Sexe *				Total	%
		F	%	H	%		
0-45%	18-24**	15 442 9,9%	65,4%	8 171 4,5%	34,6%	23 613 7,0%	100%
	25-34	12 166 2,7%	69,8%	5 254 1,1%	30,2%	17 420 1,9%	100%
	35-44	18 639 3,8%	82,2%	4 027 0,7%	17,8%	22 666 2,2%	100%
	45-49	10 626 4,5%	83,0%	2 171 0,8%	17,0%	12 797 2,5%	100%
	50-54	8 987 4,8%	82,7%	1 880 0,8%	17,3%	10 867 2,6%	100%
	55-64	11 043 7,7%	68,2%	5 147 2,5%	31,8%	16 190 4,6%	100%
	> 64	2 448 64,8%	34,1%	4 725 53,8%	65,9%	7 173 57,1%	100%
	Andere	3 280 35,6%	60,8%	2 112 12,7%	39,2%	5 392 20,8%	100%
Total		82 631 4,9%	71,2% % op het total	33 487 1,7%	28,8%	116 118 3,2%	100%

* Il manque 2.314 données de "sexe inconnu"

Source: KSZ/BCSS Application de base: btp2e_074_117

**Nota: Le total vertical de 100% est calculé à partir des travailleurs dans cette tranche d'âge. Ainsi, 9,9% des femmes de 18 à 24 ans ont un travail à temps partiel : : 45%. Pour les hommes, ce taux est de 4,5%.

Tableau 9. Nombre relatif de salariés dans le régime 'spécial' selon l'âge et le sexe4-âge (A5-3) 4^e T 2007 Population active, salariés

<i>Régime de travail spécial</i>	<i>Âge</i>	<i>Sexe</i>				<i>Total</i>	
		<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
Spécial	18-24*	15.211 9,8%	41,6%	21.362 11,8%	58,4%	36.573 10,9%	100%
	25-34	12.157 2,7%	39,3%	18.762 3,9%	60,7%	30.919 3,3%	100%
	35-44	8.093 1,6%	43,2%	10.662 2,0%	56,8%	18.755 1,8%	100%
	45-49	3.025 1,3%	48,0%	3.283 1,2%	52,0%	6.308 1,2%	100%
	50-54	1.808 1,0%	49,4%	1.853 0,8%	50,6%	3.661 0,9%	100%
	55-64	1.207 0,8%	45,9%	1.425 0,7%	54,1%	2.632 0,7%	100%
	> 64	237 6,3%	36,8%	407 4,6%	63,2%	644 5,1%	100%
	Autres	1.373 14,9%	45,2%	1.667 10,0%	54,8%	3.040 11,7%	100%
Total		43.111 38,4%	42,0%	59.421 35,0%	58,0%	102.532 35,7%	100%

Source: KSZ/BCSS: Application web, calcul METICES.

* Le total vertical de 100% est calculé à partir de la population active dans cette tranche d'âge. Par exemple, 9,8% des femmes de 18 à 24 ans ont un régime de travail spécial.

Tableau 10. Répartition des indépendants selon l'âge et le sexe au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et %)

2-âge (A4c) 4^e T 2007 Situation socio-économique de la population active

<i>Population active</i>	<i>Âge</i>	<i>Sexe*</i>				<i>Total</i>	<i>%</i>
		<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
Indépendants et aidants	18-24	7 378 4,5%	37,8%	12 136 6,3%	62,2%	19 514 5,5%	100%
	25-49	145 149 10,9%	34,4%	276 536 17,5%	65,6%	421 685 14,5%	100%
	50-64	74 381 18,2%	33,2%	149 387 24,9%	66,8%	223 768 22,2%	100%
	> 64	16 169 55,2%	28,1%	41 469 61,6%	71,9%	57 638 59,7%	100%
Total		243 077 12,6%	33,6%	479 528 19,7%	66,4%	722 605 16,5%	100%

*Il manque 4.356 données de "sexe inconnu". Les travailleurs actifs aussi bien comme indépendants que comme salariés n'ont pas été comptabilisés.

Source: KSZ/BCSS "Application de base" btp2e_074_12

Tableau 11. Femmes salariées selon le secteur et la tranche d'âge1.2-âge (A8) 4^e T 2007 Salariées, secteur: chiffres NACE 5

<i>Secteur d'activité (NaceBel 2003)</i>	<i>Âge</i>										<i>Total</i>
	<i>18-24</i>	<i>%</i>	<i>25-44</i>	<i>%</i>	<i>45-54</i>	<i>%</i>	<i>55-64</i>	<i>%</i>	<i>Autres</i>	<i>%</i>	
74.502 Agences d'intérim et personnel temporaire (sauf gestion RH pour personnel non temporaire)	15 034 9,70%	26,70%	32 313 3,40%	57,30%	7 127 1,70%	12,60%	1 311 0,90%	2,30%	588 4,50%	1,00%	56 373 3,40%
52.421 Commerce de détail de vêtements de confection pour hommes, femmes et enfants (assortiment général)	4 540 2,90%	25,50%	9 244 1,00%	52,00%	2 671 0,60%	15,00%	815 0,60%	4,60%	510 3,90%	2,90%	17 780 1,10%
55.301 Restaurants de type traditionnel	4 069 2,60%	23,50%	7 778 0,80%	44,90%	3 149 0,70%	18,20%	1 339 0,90%	7,70%	998 7,70%	5,80%	17 333 1,00%

Source: KSZ/BCSS application web, calcul METICES

Tableau 12. Hommes salariés selon le secteur et la tranche d'âge1.3-âge (A8) 4^e T 2007 Hommes salariés, secteur: chiffres NACE 5

<i>Secteur d'activité (NaceBel 2003)</i>	<i>Âge</i>										<i>Total</i>
	<i>18-24</i>	<i>%</i>	<i>25-44</i>	<i>%</i>	<i>45-54</i>	<i>%</i>	<i>55-64</i>	<i>%</i>	<i>Autres</i>	<i>%</i>	
74.502 Agences d'intérim et personnel temporaire (sauf gestion RH pour personnel non temporaire)	20 378 11,30%	30,10%	35 374 3,40%	52,30%	8 545 1,70%	12,60%	2 225 1,10%	3,30%	1 087 4,30%	1,60%	67 609 3,50%
52.114 Supermarchés (surface de vente entre 400 m ² et 2500 m ²)	4 069 2,30%	17,40%	12 597 1,20%	53,70%	4 960 1,00%	21,20%	1 546 0,70%	6,60%	275 1,10%	1,20%	23 447 1,20%
55.301 Restaurants de type traditionnel	5 453 3,00%	24,50%	11 653 1,10%	52,30%	2 784 0,50%	12,50%	1 019 0,50%	4,60%	1 359 5,30%	6,10%	22 268 1,10%
50.200 Entretien et réparation de véhicules automobiles	3 624 2,00%	16,90%	11 351 1,10%	52,80%	3 914 0,80%	18,20%	1 630 0,80%	7,60%	963 3,80%	4,50%	21 482 1,10%

Source: application web, calcul METICES

Tableau 13. Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des personnes qui déclarent souffrir d'une maladie chronique ou d'un handicap (Belgique, 2002)

	<i>Existence d'une maladie chronique ou d'un handicap</i>		
	<i>Oui</i>	<i>Non</i>	<i>Total</i>
Taux d'activité	49,9%	69,5%	65,7%
Taux d'emploi	38,1%	62,7%	57,9%
Taux de chômage	23,6%	9,9%	11,9%

Source: Eurostat, LFS, calcul METICES

Tableau 14. Pourcentage de travailleurs handicapés selon le sexe, l'âge et la catégorie professionnelle (4^e trimestre 2007)

<i>Femmes et hommes</i>		
<i>Catégories d'âge</i>	<i>% employés handicapés</i>	<i>% ouvriers handicapés</i>
18-24	0,01%	1,07%
25-49	0,04%	1,85%
50-64	0,08%	1,88%
Total	0,04%	1,75%
<i>Femmes</i>		
<i>Catégories d'âge</i>	<i>% employées handicapées</i>	<i>% ouvrières handicapées</i>
18-24	0,01%	1,54%
25-49	0,03%	2,22%
50-64	0,06%	2,00%
Total	0,03%	2,10%
<i>Hommes</i>		
<i>Catégories d'âge</i>	<i>% employés handicapés</i>	<i>% ouvriers handicapés</i>
18-24	0,02%	0,90%
25-49	0,05%	1,67%
50-64	0,10%	1,82%
Total	0,06%	1,60%

Source: Application web KSZ/BCSS, calcul METICES

Tableau 15. Taux d'activité selon la nationalité et le sexe de la population en âge de travailler (15-64 ans) au 4^e trimestre 2007

2.1-nat (A1) 4^e T 2007 Taux d'activité selon le sexe

<i>Nationalité</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>
Belgique	63,2%	74,1%	68,7%
Pays limitrophes	37,2%	50,4%	44,4%
Sud de l'UE	47,8%	64,9%	57,3%
Nord de l'UE	29,4%	44,5%	37,2%
Est de l'UE	34,7%	56,0%	45,9%
Autres pays européens	26,2%	43,7%	34,5%
Turquie	18,7%	59,5%	39,2%
Maroc	19,3%	57,3%	38,7%
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	28,9%	38,0%	33,4%
Autres pays africains	27,2%	47,8%	38,7%
Autres pays asiatiques	28,1%	43,1%	35,6%
Amérique du Sud et Amérique centrale	32,9%	44,4%	37,4%
Amérique du Nord/Océanie	17,5%	30,1%	23,5%
Autres-inconnu	19,5%	42,1%	32,2%
Total	58,9%	69,4%	64,2%

Source: KSZ Appl_5, "btp5e_074_1" calculs personnels METICES

Tableau 16. Taux d'emploi selon la nationalité et le sexe (15-64 ans) au 4^e trimestre 20072.2-nat (A1) 4^e T 2007 Taux d'emploi

<i>Nationalité</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>
Belgique	56,6%	67,8%	62,2%
Pays limitrophes	32,6%	46,4%	40,1%
Sud de l'UE	37,7%	55,6%	47,6%
Nord de l'UE	27,4%	41,6%	34,7%
Est de l'UE	33,0%	54,8%	44,5%
Autres pays européens	23,4%	37,5%	30,0%
Turquie	11,9%	46,5%	29,3%
Maroc	14,4%	42,4%	28,6%
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	24,3%	31,8%	28,0%
Autres pays africains	23,4%	40,2%	32,8%
Autres pays asiatiques	26,6%	39,8%	33,2%
Amérique du Sud et Amérique centrale	30,1%	40,8%	34,3%
Amérique du Nord/Océanie	16,6%	28,0%	22,1%
Autres-inconnu	14,7%	27,5%	21,8%
Total	53,0%	64,6%	58,9%

Source: KSZ Appl_5, "btp5e_074_1" calculs personnels METICES

Tableau 17. Taux de chômage selon la nationalité et le sexe (15-64 ans) au 4^e trimestre 2007

2.3-nat (A1) 4^e T 2007 Taux de chômage

<i>Nationalité</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>
Belgique	9,5%	6,5%	7,9%
Pays limitrophes	11,3%	6,1%	8,1%
Sud de l'UE	20,7%	13,3%	16,1%
Nord de l'UE	6,3%	4,3%	5,1%
Est de l'UE	4,8%	2,0%	3,0%
Autres pays européens	10,7%	13,5%	12,4%
Turquie	35,8%	21,8%	25,1%
Maroc	25,3%	26,0%	25,8%
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	15,9%	15,9%	15,9%
Autres pays africains	13,9%	15,7%	15,1%
Autres pays asiatiques	5,3%	7,4%	6,6%
Amérique du Sud et Amérique centrale	8,3%	8,0%	8,2%
Amérique du Nord/Océanie	4,4%	3,3%	3,7%
Autres-inconnu	7,8%	11,0%	10,1%
Total	9,9%	7,0%	8,3%

Source: BCSS Appl_5, "btp5e_074_1" calculs personnels METICES

Tableau 18. Chômage de longue durée pour les femmes selon la nationalité au 4^e trimestre 2007

8.60-nat (A2) 4^e T 2007 Femmes

<i>Nationalité</i>	<i>Durée du chômage, en mois</i>							
	<i>0-11</i>	<i>%</i>	<i>12-23</i>	<i>%</i>	<i>>= 24</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Belgique	53.216	28,1%	27.376	14,5%	108.499	57,4%	189.091	100,0%
Sud de l'UE	1.922	21,4%	1.118	12,4%	5.952	66,2%	8.992	100,0%
Turquie	313	28,9%	222	20,5%	549	50,6%	1.084	100,0%
Maroc	574	37,5%	364	23,8%	592	38,7%	1.530	100,0%
Congo-Kinshasa Burundi Rwanda	190	49,1%	90	23,3%	107	27,6%	387	100,0%
Autres pays africains	293	48,3%	128	21,1%	186	30,6%	607	100,0%
Amérique du Sud et centrale	99	46,9%	53	25,1%	59	28,0%	211	100,0%
Total	56.607	28,0%	29.351	14,5%	115.944	57,4%	201.902	100,0%

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Tableau 19. Chômage de longue durée pour les hommes selon la nationalité au 4^e trimestre 2007

8.61-nat (A2) 4^e T 2007 Hommes

<i>Nationalité</i>	<i>Durée du chômage, en mois</i>							
	<i>0-11</i>	<i>%</i>	<i>12-23</i>	<i>%</i>	<i>>= 24</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Belgique	47.562	31,2%	24.041	15,8%	80.951	53,1%	152.554	100,0%
Sud de l'UE	2.411	25,0%	1.292	13,4%	5.952	61,6%	9.655	100,0%
Turquie	715	34,0%	389	18,5%	1.000	47,5%	2.104	100,0%
Maroc	1.544	31,9%	865	17,9%	2.426	50,2%	4.835	100,0%
Congo-Kinshasa Burundi Rwanda	215	43,2%	84	16,9%	199	40,0%	498	100,0%
Autres pays africains	613	40,1%	365	23,9%	551	36,0%	1.529	100,0%
Amérique du Sud et centrale	73	42,0%	31	17,8%	70	40,2%	174	100,0%
Total	53.133	31,0%	27.067	15,8%	91.149	53,2%	171.349	100,0%

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs METICES

Tableau 20. Effectifs féminins de la fonction publique fédérale selon la nationalité et le niveau de qualification au 4^e trimestre 2007

2-nat (A3) 4^e trimestre 2007

<i>Nationalité</i>	<i>Femmes</i>				
<i>Niveau de qualification</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>Total des femmes</i>
Belges	6812	7144	15042	14012	43010
	15,8%	16,6%	35,0%	32,6%	100%
Étrangers	66	17	49	198	330
	20,0%	5,2%	14,8%	60,0%	100%
Total	6878	7161	15091	14210	43340
	15,9%	16,5%	34,8%	32,8%	100%

Source: SPF P&O, Pdata, calculs personnels METICES

Tableau 21. Effectifs masculins de la fonction publique fédérale selon la nationalité et le niveau de qualification au 4^e trimestre 2007

1-nat (A3) 4^e trimestre 2007

<i>Nationalité</i>	<i>Hommes</i>				
<i>Niveau de qualification</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>Total des hommes</i>
Belges	10816	8153	9913	11283	40165
	26,9%	20,3%	24,7%	28,1%	100%
Étrangers	88	12	28	41	169
	52,1%	7,1%	16,6%	24,3%	100%
Total	10904	8165	9941	11324	40334
	27,0%	20,2%	24,6%	28,1%	100%

Source: SPF P&O, Pdata, calculs personnels METICES

Tableau 22. Proportion de travailleurs à temps partiel selon la nationalité et le sexe au 4^e trimestre 2007

3-nat (A5-3) 4^e T 2007 Travailleurs à temps partiel

<i>Nationalité</i>	<i>Sexe</i>				<i>Total</i>	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
Belgique	763 229 48,6%	79,50%	197 113 11,2%	20,50%	960 342 28,8%	100%
Sud de l'UE	15 410 50,8%	74,60%	5 235 10,6%	25,40%	20 645 25,8%	100%
Est de l'UE	3 667 53,4%	92,00%	321 5,5%	8,00%	3 988 31,3%	100%
Maroc	2 348 54,2%	47,00%	2 646 21,1%	53,00%	4 994 29,5%	100%
Turquie	841 48,7%	51,40%	796 12,7%	48,60%	1 637 20,4%	100%
Congo-Kinshasa Burundi Rwanda	852 43,1%	66,20%	435 18,3%	33,80%	1 287 29,6%	100%
Autres pays africains	1 666 46,7%	58,70%	1 170 15,2%	41,30%	2 836 25,2%	100%
Amérique du Sud et Amérique centrale	1 203 55,6%	78,80%	323 19,3%	21,20%	1 526 39,8%	100%
Sous-total	813 590 48,4%	78,80%	218 884 11,2%	21,20%	1 032 474 28,5%	100%

*Note: Le total vertical de 100% est calculé à partir du nombre de travailleurs de la nationalité concernée. Par exemple, 48,6% des femmes belges ont un travail à temps partiel.

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Tableau 23. Répartition des travailleurs qui exercent un emploi à temps partiel dont la durée ne dépasse pas 45% d'un horaire à temps plein, selon la nationalité et le sexe au 4^e trimestre 2007

6.1B-nat (A5-3) 4^e T 2007 Population active, salariés, régime de travail: sexe, nationalité et âge

<i>% Durée du travail Par rapport à TP</i>	<i>Nationalité</i>	<i>Femmes</i>	<i>%</i>	<i>Hommes</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
0-45%	Belgique*	72 442 9,1%	72,4%	27 663 11,4%	27,6%	100 105 9,6%	100%
	Sud de l'UE	2 336 14,4%	71,2%	947 14,1%	28,8%	3 283 14,3%	100%
	Est de l'UE	639 15,9%	91,3%	61 7,5%	8,7%	700 14,5%	100%
	Turquie	339 31,5%	58,8%	238 16,6%	41,2%	577 23,0%	100%
	Maroc	713 26,3%	47,3%	794 17,7%	52,7%	1 507 20,9%	100%
	Afrique	652 20,9%	54,5%	545 15,6%	45,5%	1 197 18,1%	100%
	Amérique du Sud et Amérique centrale	287 22,0%	76,9%	86 18,6%	23,1%	373 21,1%	100%
	Asie	933 30,4%	59,3%	640 27,7%	40,7%	1 573 29,2%	100%
	Autres	4 290 17,0%	63,1%	2 513 15,6%	36,9%	6 803 16,5%	100%
	Sous-total	82 631 9,6%	71,2%	33 487 12,0%	28,8%	116 118 10,2%	100%

* Nota: Le pourcentage vertical est calculé à partir de la totalité du travail à temps partiel d'une durée du travail < 95% par (groupe de) nationalité.

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Tableau 24. Nombre relatif de salariés occupés dans un régime de travail 'spécial' par catégorie d'âge et par sexe

4.3N-nat (A5-3) 4^e T 2007 Population active, salariés, régime de travail

<i>Régime de travail: spécial</i>			
<i>Nationalité</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Belgique	36 683	45 409	82 092
	2,3%	2,6%	2,5%
Sud de l'UE	842	1 458	2 300
	2,8%	2,9%	2,9%
Est de l'UE	345	493	838
	5,0%	8,4%	6,6%
Turquie	236	637	873
	13,7%	10,1%	10,9%
Maroc	368	1 850	2 218
	8,5%	14,7%	13,1%
Afrique	600	1 878	2 478
	10,8%	18,7%	15,9%
Amérique du Sud et Amérique centrale	103	139	242
	4,8%	8,3%	6,3%
Asie	466	629	1 095
	8,3%	8,6%	8,4%
Autres	3 468	6 928	10 396
	6,7%	7,8%	7,4%
Sous-total régime de travail spécial	43 111	59 421	102 532
	2,6%	3,0%	2,8%
Total des salariés	1 679 318	1 949 400	3 628 718

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Tableau 25. Proportion d'indépendants et d'aidants dans la population active par nationalité et par sexe au 4^e trimestre 2007

1.3-nat (A4-C) Indépendants et aidants

<i>Nationalité</i>	<i>Sexe *</i>				<i>Total</i>	<i>%</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
Belgique	224 144 12,6%	34,6%	423 546 19,7%	65,4%	647 690 16,5%	100%
Sud de l'UE	3 981 11,6%	23,2%	13 150 21,2%	76,8%	17 131 17,8%	100%
Maroc	170 3,77%	12,6%	1 179 8,57%	87,4%	1 349 7,39%	100%
Est de l'UE	2 246 25,1%	17,2%	10 838 65,8%	82,8%	13 084 51,5%	100%
Afrique	244 4,2%	23,6%	792 7,3%	76,4%	1 036 6,2%	100%
Turquie	208 10,8%	14,1%	1 264 16,7%	85,9%	1 472 15,5%	100%
Amérique du Sud et Amérique centrale	152 6,6%	31,7%	327 16,3%	68,3%	479 11,1%	100%
Autres	11 932 17,6%	29,6%	28 432 24,2%	70,4%	40 364 21,8%	100%
Total indépendants/ aidants	243 077 12,7%	33,6%	479 528 20,2%	66,4%	722 605 16,9%	100%
Total population active	1 908 281	44,5%	2 379 527	55,5%	4 287 808	100%

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Tableau 26. Indice de concentration des travailleurs par secteur d'activité selon la nationalité et le sexe au 4^e trimestre 2007

4.1-IC (A8) 4^e T 2007 Indice de concentration, Belgique, Salariés: Secteur d'activité, Nationalité

<i>Femmes</i>			<i>Hommes</i>		
<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>	<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>
Services publics généraux	1,90%	1,06	Services publics généraux	5,10%	1,09
Assurance sociale obligatoire	1,30%	1,05	Transport ferroviaire	2,00%	1,09
Formation continuée	13,50%	1,05	Formation continuée	4,90%	1,08
Admin. générale, économique et sociale	12,50%	1,03	Poste et services de messagerie	1,50%	1,07
Institutions financières	2,30%	1,03	Institutions financières	2,10%	1,06

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

4.2-IC (A8) 4^e T 2007 Indices de concentration, Sud de l'UE, Salariés: Secteur d'activité, Nationalité

<i>Femmes</i>			<i>Hommes</i>		
<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>	<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>
Nettoyage industriel	4,30%	3,03	Fabrication de fer, d'acier et d'alliages	4,20%	4,82
Autres services	2,80%	2,28	Fabrication de chaudières à vapeur	1,10%	4,24
Restaurants	3,50%	2,09	Fabrication d'engins aéronautiques et spatiaux	1,20%	4,21
Autres petits commerces spécialisés en nouveaux articles	6,60%	1,71	Fabrication de verre	1,60%	3,96
Commerce de détail en magasin non spécialisé	5,50%	1,56	Fabrication d'autres machines à des fins spécifiques	2,20%	3,7

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

4.3-IC (A8) 4^e T 2007 Indices de concentration, Est de l'UE, Salariés: Secteur d'activité, Nationalité

<i>Femmes</i>			<i>Hommes</i>		
<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>	<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>
Sélection et mise à disposition de personnel	33,60%	6	Navigation fluviale	1,90%	51,4
Restaurants	4,30%	2,57	Agriculture, chasse et services en lien avec ces activités	3,70%	14,04
Enseignement supérieur	2,40%	2,45	Production, transformation et conservation de viande et de produits dérivés	3,60%	7,07
Nettoyage industriel	2,90%	2,06	Services en lien avec l'agriculture (sauf services vétérinaires); aménagement et entretien de parcs et jardins	1,80%	4,36
Aide et assistance aux entreprises	4,10%	1,54	Finition de bâtiments	7,40%	3,81

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

4.4-IC (A8) 4^e T 2007 Indices de concentration, Turquie, Salariés: Secteur d'activité, Nationalité

<i>Femmes</i>			<i>Hommes</i>		
<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>	<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>
Nettoyage industriel	31,00%	21,67	Viabilisation de terrains pour la construction	4,60%	13,79
Restaurants	4,40%	2,66	Nettoyage industriel	8,30%	11,7
Sélection et mise à disposition de personnel	14,60%	2,62	Production, transformation et conservation de viande et de produits dérivés	4,30%	8,44
Autres services	2,70%	2,19	Agriculture, chasse et services en lien avec ces activités	1,90%	7,32
Fabrication d'autres aliments	1,90%	1,59	Services en lien avec l'agriculture (sauf services vétérinaires); aménagement et entretien de parcs et jardins	1,30%	3,13

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

4.5-IC (A8) 4^e T 2007 Indices de concentration, Maroc, Salariés: Secteur d'activité, Nationalité

<i>Femmes</i>			<i>Hommes</i>		
<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>	<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>
Nettoyage industriel	23,50%	16,41	Nettoyage industriel	10,00%	14,06
Sélection et mise à disposition de personnel	18,60%	3,32	Agriculture, chasse et services en lien avec ces activités	3,00%	11,13
Restaurants	4,40%	2,64	Restaurants	7,00%	4,67
Autres services	1,90%	1,56	Cantines et catering	1,30%	4,04
Admin. générale, économique et sociale	11,90%	0,98	Sélection et mise à disposition de personnel	14,40%	3,82

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

4.6-IC (A8) 4^e T 2007 Indices de concentration, Afrique, Salariés: Secteur d'activité, Nationalité

<i>Femmes</i>			<i>Hommes</i>		
<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>	<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>
Sélection et mise à disposition de personnel	23,80%	4,25	Agriculture, chasse et services en lien avec ces activités	2,00%	7,73
Nettoyage industriel	5,00%	3,46	Hôtels	1,90%	4,86
Restaurants	2,80%	1,7	Sélection et mise à disposition de personnel	18,20%	4,83
Services sociaux	16,00%	1,61	Nettoyage industriel	3,00%	4,27
Admin. générale, économique et sociale	16,80%	1,39	Sport	1,30%	4,23

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

4.7-IC (A8) 4^e T 2007 Indices de concentration, Asie, Salariés: Secteur d'activité, Nationalité

<i>Femmes</i>			<i>Hommes</i>		
<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>	<i>Secteur</i>	<i>% secteur</i>	<i>IC</i>
Restaurants	16,30%	9,87	Restaurants	19,20%	12,89
Enseignement supérieur	3,50%	3,58	Ménages comme employeur de personnel de maison	1,10%	11,2
Autres services	3,80%	3,11	Agriculture, chasse et services en lien avec ces activités	2,70%	10,19
Sélection et mise à disposition de personnel	14,20%	2,54	Hôtels	2,50%	6,22
Nettoyage industriel	3,00%	2,08	Enseignement supérieur	5,00%	5,83

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Tableau 27. Cadres supérieurs de l'administration publique par nationalité et par sexe au 4^e trimestre 2007

Profession		Sexe		Total
		H	F	
Cadres supérieurs de l'administration publique				
Belges	Effectifs	41	16	57
	% horizontal	71,9%	28,1%	100,0%
	% vertical*	0,3%	0,1%	0,2%
	% du total**	0,2%	0,1%	0,2%
UE-27	Effectifs	4	3	7
	% horizontal	57,1%	42,9%	100,0%
	% vertical	0,5%	0,3%	0,4%
	% du total	0,2%	0,2%	0,4%
Hors UE-27	Effectifs	1	0	1
	% horizontal	100,0%	0,0%	100,0%
	% vertical	0,3%	0,0%	0,1%
	% du total	0,1%	0,0%	0,1%
Total	Effectifs	14332	14589	28921
	% horizontal	49,6%	50,4%	100,0%
	% vertical	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	41,3%	32,9%	37,0%

* Pourcentage comparé au total de travailleurs de cette nationalité.

** Pourcentage comparé au nombre total de travailleurs.

Source: Enquête sur les forces de travail 2007, calculs personnels METICES

Tableau 28. Directeurs, managers et cadres en entreprise privée par nationalité et sexe au 4^e trimestre 2007

Profession		Sexe		Total
		H	F	
Managers dans le domaine administratif et commercial, managers dans le domaine de la production et des services spécialisés				
Belges	Effectifs	789	400	1189
	% horizontal	66,4%	33,6%	100,0%
	% vertical*	6,0%	3,1%	9,1%
	% du total**	5,5%	2,7%	4,1%
UE	Effectifs	94	50	144
	% horizontal	65,3%	34,7%	100,0%
	% vertical	0,7%	0,4%	1,1%
	% du total	0,7%	0,3%	0,5%
Hors UE	Effectifs	15	3	18
	% horizontal	83,3%	16,7%	100,0%
	% vertical	0,1%	0,0%	0,1%
	% du total	0,1%	0,0%	0,1%

* Pourcentage comparé au total de travailleurs de cette nationalité.

** Pourcentage comparé au nombre total de travailleurs.

Source: Enquête sur les forces de travail 2007, calculs personnels METICES

Tableau 29. Travailleurs selon la catégorie de salaire, par nationalité et par sexe au 4^e trimestre 2007

Nombre de Belges selon la catégorie de salaire et le sexe au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

1.2b-nat (A9) 4^e T 2007 Salariés Belgique: effectifs et pourcentages par sexe

<i>Salaire journalier</i>	<i>Sexe</i>				<i>Total</i>	<i>%</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
0-100 €	772 318	49,1%	601 836	34,1%	1 374 154	41,2%
100-150 €	544 614	34,7%	734 231	41,5%	1 278 845	38,3%
> 150 €	205 466	13,1%	389 569	22,0%	595 035	17,8%
Inconnu	49 283	3,1%	41 499	2,3%	90 782	2,7%
Total	1 571 681	100,0%	1 767 135	100,0%	3 338 816	100,0%

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Nombre d'Européens du Sud de l'UE selon la catégorie de salaire et le sexe au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

1.3b-nat (A9) 4^e T 2007 Salariés Sud de l'UE: effectifs et pourcentages par sexe

<i>Salaire journalier</i>	<i>Sexe</i>				<i>Total</i>	<i>%</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
0-100 €	20 495	67,5%	18 942	38,2%	39 437	49,3%
100-150 €	6 345	20,9%	21 660	43,7%	28 005	35,0%
> 150 €	2 103	6,9%	6 510	13,1%	8 613	10,8%
Inconnu	1 400	4,6%	2 486	5,0%	3 886	4,9%
Total	30 343	100,0%	49 598	100,0%	79 941	100,0%

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Nombre d'Européens de l'Est de l'UE selon la catégorie de salaire et le sexe au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

1.4b-nat (A9) 4^e T 2007 Salariés Est de l'UE: effectifs et pourcentages par sexe

<i>Salaire journalier</i>	<i>Sexe</i>				<i>Total</i>	<i>%</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
0-100 €	5 611	81,8%	3 630	61,7%	9 241	72,5%
100-150 €	785	11,4%	1 773	30,1%	2 558	20,1%
> 150 €	340	5,0%	424	7,2%	764	6,0%
Inconnu	127	1,9%	57	1,0%	184	1,4%
Total	6 863	100,0%	5 884	100,0%	12 747	100,0%

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Nombre de Turcs selon la catégorie de salaire et le sexe au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

1.5b-nat (A9) 4^e T 2007 Salariés Turquie: effectifs et pourcentages par sexe

<i>Salaire journalier</i>	<i>Sexe</i>				<i>Total</i>	<i>%</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
0-100 €	1 457	84,3%	4 259	67,8%	5 716	71,3%
100-150 €	108	6,3%	1 637	26,0%	1 745	21,8%
> 150 €	39	2,3%	151	2,4%	190	2,4%
Inconnu	124	7,2%	239	3,8%	363	4,5%
Total	1 728	100,0%	6 286	100,0%	8 014	100,0%

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Nombre de Marocains selon la catégorie de salaire et le sexe au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

1.6b-nat (A9) 4^e T 2007 Salariés Maroc: effectifs et pourcentages par sexe

<i>Salaire journalier</i>	<i>Sexe</i>				<i>Total</i>	<i>%</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
0-100 €	3 948	91,1%	9 925	79,0%	13 873	82,1%
100-150 €	184	4,2%	2 146	17,1%	2 330	13,8%
> 150 €	36	0,8%	211	1,7%	247	1,5%
Inconnu	166	3,8%	288	2,3%	454	2,7%
Total	4 334	100,0%	12 570	100,0%	16 904	100,0%

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES

Nombre d'Africains selon la catégorie de salaire et le sexe au 4^e trimestre 2007 (chiffres absolus et pourcentages)

1.7b-nat (A9) 4^e T 2007 Salariés Afrique: effectifs et pourcentages par sexe

<i>Salaire journalier</i>	<i>Sexe</i>				<i>Total</i>	<i>%</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>%</i>		
0-100 €	4 769	86,0%	8 071	80,3%	12 840	82,3%
100-150 €	554	10,0%	1 612	16,0%	2 166	13,9%
> 150 €	81	1,5%	271	2,7%	352	2,3%
Inconnu	142	2,6%	99	1,0%	241	1,5%
Total	5 546	100,0%	10 053	100,0%	15 599	100,0%

Source: BCSS Statistiques en ligne, calculs personnels METICES



BIBLIOGRAPHIE

Abrams D. et al., *Ageism in Europe : Findings from the European Social Survey*. Age UK © 2011

Allport, G. W., *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books 1954

Arriijn, P., Feld, S., Nayer, A., & Smeesters, B., *Discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère*

Boey R , “De arbeidsdeelname herstelt, maar niet iedereen profiteert me”, in *Over.Werk*, tijdschrift van het steunpunt WSE, 2011, nr.4, Acco

De Lathouwer L., *Positie van 50+ op de arbeidsmarkt: Een omgevingsanalyse*, 2008 Expertise Centrum Leeftijd & Werk

http://www.leeftijdenwerk.be/html/pdf/08_Positie_van_50+_op_de_arbeidsmarkt.pdf

De Weerd Y., et al., *Voorstudie ter voorbereiding van een studie over de discriminatiegraad op de arbeidsmarkt*. HIVA 2009

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities ; *The fight against discrimination and the promotion of equality : How to measure progress done* ; Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. 2008

Djait, F., *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief*, Departement WSE, 2011

Flash Eurobarometer 269: Intergenerational solidarity. Analytical report, 04/2009;

http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_269_en.pdf

Fonteneau B. et al.; *Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière*. HIVA K.U.Leuven ; 2010

http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//studies/2010/Ouvriers%20homosexuels_etude.pdf

http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//studies/2010/Arbeidssituaties%20van%20holebis_NL.pdf

FRA. EU-Midis. 2009

<http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis>.

Glorieux, I. *Zwart op wit. De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*, Garant 2009



Griffin J.H., *Black like me*. Signet, 1961

IPSOS pour le Centre ; *Dans quelle mesure les Belges sont-ils tolérants par rapport aux minorités ethniques?* 2009

http://www.diversite.be/diversiteit/files/File/studies/2009/Tolerantiebarometer_FR_online%20versie.pdf

IRB pour le Centre, *Quelle perception les minorités ethniques ont-elles de la Belgique ?* 2010

<http://www.diversite.be/diversiteit/files/File/studies/2010/Quelle%20perceptions%20les%20minorites%20ethniques%20ont-elles%20de%20la%20Belgique.pdf>

Makkonen T., *European handbook on equality data*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. 2007

Martens A.: *Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*. Pour l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications. 2005

Nievers E. & Andriessen I. (red.) *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*, Sociaal en Cultureel Planbureau, La Haie, 2010

Olli E. and Kofod Olsen B. (eds), *Towards common measures for discrimination I & II*, The Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud and Danish Institute of Human Rights. 2005 and 2006

Pager, D. "The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques and Directions for Future Research", *The Annals of the American Association of Political and Social Science*, Vol. 609, janvier 2007

Rebecca M. Blank, Marilyn Dabady, Constance Forbes Citro, National Research Council (U.S.). *Panel on Methods for Assessing Discrimination*. Washington DC : National Academies Press, 2001

Rodgers III W. M. (Editor) *Handbook on the Economics of Discrimination*. Edward Elgar Publishing, 2006

Samoy E. , *Handicap en arbeid (update december 2010)*. Departement WSE 2010

<http://www.vaph.be/vlafo/download/nl/1114928/bestand>

Sels L. e.a, "Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid" WSE-rapport. 2008

http://www.leeftijdenwerk.be/html/pdf/boordtabel_steunpunt_WSE.pdf

Chiffres actualisés (2012) :

<http://www.steunpuntwse.be/download/nl/5413348/xls>

Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009 ; 11/2009:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf

Special Eurobarometer 378: Active Ageing, 01/2012.

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf

SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale: Direction générale Humanisation du travail, *Réponse aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé*. 2006

Vandezande V. et al., *Etude de faisabilité pour un baromètre de la tolérance* ; non publié, mais mis à disposition par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. 2006

VDAB; *Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt*, Studiedienst VDAB 2010

http://vdab.be/trends/kik/doc/KiK_Arbeidsgehandicapten201007.pdf

Veenman, J. *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen : Van Gorcum. 1995

Verhoeven H., *De vreemde eend in de bijt – WAV dossier*. Leuven : K.U.Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming. 2000

Vertommen, S., et al., *Topography of the Belgian Labour Market*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles. 2006

Vincke J. et al.; *Discriminatie van holebi's op de werkvloer: over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het 'roze' plafond*, Universiteit Gent, 2008



Baromètre de la Diversité > Emploi Bruxelles, septembre 2012

Éditeur et auteur:

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
Rue Royale 138, 1000 Bruxelles
T: 02 212 30 00
F: 02 212 30 30
epost@cntr.be
www.diversite.be

Traduction: Cyrano

Conception graphique et mise en page: Page In Extremis

Impression: Impresor

Photos: www.fotolia.com, Couverture : Steeve Roche ; Interieur : SVLuma (p.6-7/ p.124-125), Christian Mueller (p.34-35), Pan Xunbin (p.16-17).

Contributions: Albert Martens, Stephane Thys, HIVA-KULeuven et ULB-METICES

Redaction en chef: Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et Mieke Verminck

Éditeur responsable: Jozef De Witte, Directeur du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Ce Baromètre a été réalisé avec le soutien des Ministres de l'Emploi fédéral et régionaux.

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Le Centre encourage le partage des connaissances, mais il insiste sur le respect dû aux auteurs et contributeurs de tous les textes de cette publication. Ce texte ne peut être utilisé comme source d'information que moyennant mention de l'auteur et de la source du fragment.

Aucune reproduction, exploitation commerciale, publication ou adaptation partielle ou intégrale des textes, photos, illustrations graphiques ou de tout autre élément protégé par des droits d'auteur ne pourra en être faite sans l'accord préalable et écrit du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Pour l'utilisation des images, veuillez prendre contact avec le Centre ou directement avec les personnes responsables indiquées dans le colophon.

Comment obtenir cette publication ?

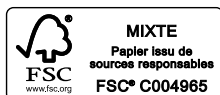
Vous pouvez commander cette publication

→ au Centre pour l'égalité des chances
et la lutte contre le racisme
Rue Royale 138, 1000 Bruxelles
T: 02 212 30 00
F: 02 212 30 30
epost@cntr.be

Cette publication est téléchargeable en format PDF
ou Word sur le site Web du Centre pour l'égalité des
chances et la lutte contre le racisme:
www.diversite.be

→ à la Chancellerie du Premier Ministre:
Infoshop.be
Chancellerie du Premier Ministre
18 Rue de la Loi, 1000 Bruxelles
T : 02 514 08 00
F : 02 512 51 25
info@infoshop.belgium.be

Mentionnez clairement le titre de la publication
« Baromètre de la Diversité > Emploi ». Cette
publication est offerte gratuitement. Seuls les frais de
port vous seront facturés.



Cette publication est imprimée sur du papier FSC C004965 - sources mixtes.

