

# DISCRIMINATION DES JEUNES IMMIGRÉS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

*Sarah VAN DOOSSELAERE  
Sophie PINILLA*

*Avant-propos par  
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | FÉV 15  
**RSE & Diversité**

COMPRENDRE POUR AGIR

DISCRIMINATION DES JEUNES IMMIGRÉS  
SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

*Sarah VAN DOOSSELAERE et Sophie PINILLA*  
*Avant-propos par Denis STOKKINK*

# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b>	<b>1</b>
<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>I. Ampleur de la discrimination sur le marché de l'emploi et cadre légal</b>	<b>4</b>
<b>II. Contexte socio-économique</b>	<b>7</b>
1. Positions socio-économiques : actifs - inactifs	7
2. L'emploi	8
3. Le chômage	8
4. L'emploi par secteur d'activité et situation dans l'emploi salarié	9
<b>CONCLUSION</b>	<b>13</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>15</b>

# AVANT-PROPOS

L'insertion socio-professionnelle des jeunes issus de l'immigration est un défi plus que jamais d'actualité dans le contexte de crise économique que connaît la Belgique et, plus largement, l'Europe. Elle se heurte à de nombreux obstacles, dont la discrimination à l'embauche n'est pas le moindre.

Notre pays est l'un de ceux en Europe où l'insertion de ces personnes est la plus déficiente. D'après l'Organisation de Coopération et Développement économique, l'écart entre le taux de chômage des ressortissants nationaux et celui des personnes d'origine étrangère est particulièrement élevé en Belgique. La lutte contre la discrimination au sein du marché du travail est, de ce fait, fondamentale et l'insertion socio-professionnelle des jeunes issus de l'immigration représente un vrai défi.

Malgré les législations de 2007 qui interdisent et punissent la discrimination, l'actualité nous démontre que plus de 60% des entreprises flamandes de titres-services acceptent toujours des demandes discriminantes exigeant « une personne de ménage autochtone » !

Les avancées législatives ne sont donc pas suffisamment appliquées, « par manque de volonté », déclare Jozef De Witte, directeur du Centre interfédéral pour l'Égalité des chances.

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS ajoute que certains préjugés et inégalités de traitement ancrés dans les pratiques de recrutement doivent être combattus avec patience et fermeté.

2

Bonne lecture !

Solidairement vôtres,

Denis Stokkink, Président

# INTRODUCTION

La Belgique est l'un des pays d'Europe où l'insertion au travail des personnes d'origine étrangère est très préoccupante : l'écart y est un des plus élevés entre le taux de chômage des ressortissants nationaux (10%) et celui des étrangers (22%) selon l'OCDE. Le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère y est par ailleurs le plus bas d'Europe. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le taux de chômage des jeunes atteint 29%.

À cela s'ajoute une sous-utilisation des compétences des personnes d'origine étrangère : seuls 15% des migrants d'origine turque et marocaine occupent un emploi correspondant à leur niveau de compétences. Les personnes d'origine étrangère sont en outre souvent confinées à des emplois précaires ou à temps partiel et se retrouvent victimes d'exploitation dans les filières de travail en noir.

La Belgique, comme les autres pays européens, doit faire face à de réels problèmes de discrimination à l'emploi en fonction de l'origine des candidats.

Or, la participation au marché du travail est un levier essentiel dans le processus d'intégration des migrants et de leurs enfants dans la société d'accueil. Dans le contexte actuel de crise économique et au vu des projections démographiques, cette situation constitue une urgence sociale : selon des chiffres EUROSTAT, la Belgique se situe dans le top 10 des pays où plus de 30% des migrants entre 25 et 54 ans sont à la limite du seuil de pauvreté ou de l'exclusion sociale. C'est également un défi pour la compétitivité de l'économie du pays qui pourrait davantage tirer parti de ces compétences inexploitées.

La présente analyse revient sur certains aspects de cette problématique de la discrimination sur le marché de l'emploi en Belgique : son ampleur, le cadre légal belge en matière de lutte contre ces discriminations ainsi que la position des populations d'origine marocaine, turque, congolaise et polonaise sur le marché de l'emploi.

## I. Ampleur de la discrimination sur le marché de l'emploi et cadre légal

En Belgique, **la discrimination est interdite et punissable par la loi**. En juin 2007, trois lois anti-discrimination sont entrées en vigueur, réformant ainsi la législation existante en la matière. Ces nouvelles lois correspondent à la transposition d'une directive européenne 78/CE de l'année 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>1</sup>. La nouvelle législation comprend trois textes votés le 10 mai 2007 :

- Le premier concerne les discriminations raciales et protégeant les critères de la nationalité, d'une prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance et de l'origine nationale ou ethnique<sup>2</sup> ;
- Le deuxième vise l'égalité de traitement entre hommes et femmes<sup>3</sup> ;
- Le troisième cible tous les autres motifs de discrimination : ce texte « *interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale* ».<sup>4</sup>

4

Malgré les avancées législatives de ces dernières années<sup>5</sup>, cette problématique reste bien réelle et se reflète dans les procédures de recrutement ou de promotion au sein du monde professionnel : discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination par rapport aux possibilités de promotion, nature des tâches confiées, conditions de travail, valorisation du travail, discrimination en cas de licenciement collectif, etc.<sup>6</sup>

Par temps de crise économique, lorsque le chômage tend à s'intensifier et que la concurrence croît, ce type de comportement augmente, contribuant à affaiblir la position de ces catégories de travailleurs sur le marché du travail<sup>7</sup>.

De manière générale, **les femmes et les jeunes** peuvent cumuler plusieurs handicaps sur le marché de l'emploi : le fait d'être jeune et/ou femme et, par exemple, être d'origine étrangère<sup>8</sup>. Frappées par la force des préjugés et par les inégalités de traitement souvent ancrées dans les pratiques, ces personnes connaissent de grandes difficultés à s'intégrer durablement dans le marché du travail. On remarque, par exemple, que ceux-ci **sont surreprésentés dans les formes d'emplois précaires** et sont davantage concernés par la flexibilisation de la relation de travail qui se caractérise par une moindre sécurité et

<sup>1</sup> Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, voir

[http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/Legislations\\_Directive200078CE-5.pdf](http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/Legislations_Directive200078CE-5.pdf)

<sup>2</sup> Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. "La loi contre le racisme du 30 juillet 1981" via le site du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, voir <http://www.diversite.be/la-loi-contre-le-racisme-du-30-juillet-1981>

<sup>3</sup> Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, voir [http://www.ejustice.just.fgov.be/cj/loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051036&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cj/loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051036&table_name=loi)

<sup>4</sup> « La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 », Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme, voir <http://www.diversite.be/la-loi-anti-discrimination-du-10-mai-2007>

<sup>5</sup> Pour plus d'informations sur ce sujet, voir <http://www.diversite.be/!%C3%A9gislation>

<sup>6</sup> FGTB Bruxelles, (décembre 2010), « Égalité solidarité diversité : la FGTB de Bruxelles lutte pour l'égalité et contre les discriminations au travail », *les cahiers du militant* n°7, p. 20.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 11.

stabilité (horaires variables, moindre protection contre le licenciement, etc.)<sup>9</sup>. Notons néanmoins que la situation des femmes est particulièrement problématique parce qu'elle peut simultanément cumuler tous les types de discriminations (sexe, âge, handicap, origine, etc.).

Comme l'explique N. Perrin dans son étude « *Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration en Wallonie* », « la première recherche empirique en matière de discrimination à l'embauche en Belgique est une recherche commanditée par le Bureau international du Travail en 1997 ».<sup>10</sup> Cette recherche a testé le marché du travail du point de vue de l'inégalité à l'embauche en contrôlant à la fois le niveau d'éducation et l'origine ethnique. Les chercheurs « *avaient ainsi pu démontrer une discrimination à l'embauche à hauteur de 27 % à l'encontre des Belges d'origine marocaine* ». <sup>11</sup> Cette enquête a démontré que **la discrimination se manifeste à trois moments de la procédure d'embauche** : lorsque le candidat se présente alors qu'il n'a pas encore fait mention de ses qualifications, lorsque le candidat présente son curriculum vitae et essaie d'obtenir un entretien d'embauche et lors de l'entretien lui-même, « *bien que la discrimination semble moindre à ce stade* »<sup>12</sup>. Les conclusions de cette enquête montrent aussi que « *la discrimination est particulièrement forte dans les secteurs liés aux services, notamment dans les branches où le contact avec la clientèle est une composante essentielle du service fourni* ». <sup>13</sup>

Que cela soit à Bruxelles, en Flandre ou en Wallonie, il existe une **forte sous-représentation des populations d'origine étrangère au sein de nombreux secteurs**. Cette idée renvoie au phénomène d'« ethno-stratification » du marché du travail, soit une forte « répartition ethnique » des emplois, se traduisant par des types de carrières, des statuts et des salaires différents (CDD dans des postes et des fonctions peu valorisées, etc.<sup>14</sup>). Par exemple, d'après une étude de 2005 effectuée par l'ULB, les étrangers et les Belges naturalisés (des deux sexes) seraient sous-représentés dans le statut de fonctionnaire et surreprésentés dans celui d'ouvrier, et ce, toutes catégories d'âges confondues. Les tendances sont plus marquées pour les personnes d'origine marocaine et turque, catégorie gagnant en moyenne le moins et occupant de ce fait, une position différente sur le marché de l'emploi<sup>15</sup>. D'après la professeure Ilke Adam, « *dans les banques et les compagnies d'assurances, par exemple, la population issue de l'immigration et les étrangers ont toujours été très nettement sous-représentés. Ce constat évolue très peu depuis les années 90* ». <sup>16</sup> Si ce phénomène est souvent attribué au manque de qualifications de ces personnes, cela n'explique pas tout puisque la même tendance est observable à niveau de qualification égale<sup>17</sup>. Néanmoins, toutes les origines ne sont pas touchées avec la même intensité, certaines s'avérant plus stigmatisées que d'autres<sup>18</sup>.

L'étude « *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale* » de 2005 souligne que **la discrimination** à l'emploi des personnes étrangères **touche tout autant les travailleurs hautement que faiblement qualifiés**, les femmes qualifiées restant principalement ciblées<sup>19</sup>.

En outre, des chiffres plus récents tels que ceux du « Baromètre de la Diversité Emploi 2012 » établis par le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances<sup>20</sup> montrent que les personnes d'origine étrangère sont discriminées lors de leur invitation à un entretien d'embauche. Selon ce baromètre, un candidat

<sup>9</sup> FGFB Bruxelles, (décembre 2008), « L'emploi des jeunes à Bruxelles – guide pratique pour une action syndicale pour et avec les jeunes », *Les cahiers du militant*, n°5, p.12.

<sup>10</sup> PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., (2014), *Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration*, (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, Bruxelles), voir <http://orbi.ulq.ac.be/handle/2268/169272> (consulté le 20 juin 2014)

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 37.

<sup>12</sup> *Ibidem.*

<sup>13</sup> *Ibidem.*

<sup>14</sup> MARTENS, A., OUALI, N., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., DRYON, P. et VERHOEVEN, H., (janvier 2005), « Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale », voir [http://www.ulb.ac.be/socio/tef/LivresTEF/Discrimination\\_ethnique.pdf](http://www.ulb.ac.be/socio/tef/LivresTEF/Discrimination_ethnique.pdf), p. 60.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 18.

<sup>16</sup> ADAM, I., (décembre 2007), « Il ne suffit pas d'être devenu belge pour ne plus être discriminé », Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, voir [http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/Article\\_GERME\\_Origines.pdf](http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/Article_GERME_Origines.pdf), p. 2.

<sup>17</sup> FGFB Bruxelles, (décembre 2010), *op.cit.*, p. 15-16.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 15.

<sup>19</sup> MARTENS, A., OUALI, N., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., DRYON, P. et VERHOEVEN, H., *op.cit.*, p. 83.

<sup>20</sup> Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte Contre le Racisme, (2012), *Baromètre de la Diversité Emploi*, voir <http://bit.ly/1ETkBci>

d'origine étrangère a 6,6% de chances en plus de subir une discrimination négative et 4,5% en moins de connaître une discrimination positive, en comparaison avec un candidat d'origine belge. Cette enquête a aussi démontré que **le traitement inégal sur base de l'origine n'est pas un phénomène marginal**. Dans le cadre du baromètre de la diversité, le centre de recherche HIVA de la *Katholieke Universiteit Leuven* a mené des recherches relatives au degré de discrimination présent sur le marché du travail belge<sup>21</sup>. Des candidatures fictives ont été envoyées par deux personnes qui avaient exactement le même profil et dont seuls les noms différaient (nom belge – nom marocain). Le nom marocain a été davantage confronté à des refus que le nom belge.

Toutefois, rappelons qu'en Belgique, plusieurs études ont prouvé que les résultats scolaires des élèves issus de l'immigration sont moins bons que ceux des autres élèves. « *En fait, aucun autre pays industrialisé ne présente un fossé aussi grand entre les élèves issus de l'immigration et les autres, et les résultats obtenus par les élèves d'origine étrangère sont parmi les plus faibles du monde développé.* »<sup>22</sup> Ce constat met en lumière le fait qu'en cumulant des carences scolaires, les jeunes d'origine étrangère ont davantage de chance d'en pâtir dans leur vie professionnelle. La démocratisation de l'enseignement est, de ce fait, un défi clé pour notre système d'enseignement, car **la ségrégation scolaire est un important facteur de reproduction des inégalités** en Belgique<sup>23</sup>. Néanmoins, comme mentionné plus haut, la discrimination persiste même lorsque la qualification est haute.

<sup>21</sup> LAMBERTS, M., EEMAN, L., GROENE, S. and CAPEAU, B. (2012), « Wie heeft voorrang op de arbeidsmarkt? Wat is de impact van leeftijd, geslacht, herkomst of een fysieke beperking van sollicitanten op het selectiegedrag van werkgevers? » *Over werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 4, pp. 133-139.

<sup>22</sup> JACOBS, D., REA A., TENNEY, C., CALLIER, L. et LOTHAIRE, S., (mai 2009), « L'ascenseur social reste en panne », étude réalisée à la demande de la FRB, p. 6.

<sup>23</sup> MARTENS, A., OUALI, N., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., DRYON, P. et VERHOEVEN, H., *op.cit.*, p. 7.

## II. Contexte socio-économique

Les données reprises ci-dessous sont administratives et viennent du *datawarehouse* « *marché du travail et protection sociale* », dans lequel le statut « actifs » recouvre les personnes occupées et les demandeurs d'emploi, ou chômeurs<sup>24</sup>. Dans cette étude, nous nous focaliserons sur la **situation de personnes d'origine belge** (comme point de comparaison), **polonaise** (reprise dans le groupement 'pays de l'UE-12')<sup>25</sup>, **turque** (reprise dans le groupement « pays candidat à l'UE » - selon le Monitoring, la grande majorité des personnes originaires ou ayant une nationalité d'un pays candidat à l'UE sont nées en Turquie ou sont de nationalité turque)<sup>26</sup>, **marocaine** (reprise dans le groupement « pays maghrébin »)<sup>27</sup> et **congolaise** (reprise dans le groupement « autre pays africain »)<sup>28</sup>.

### 1. POSITIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES : ACTIFS<sup>29</sup> - INACTIFS

En Belgique, le taux d'activité des personnes de 18 à 60 ans s'élève à 72%. Les taux d'activité des personnes d'origine étrangère sont inférieurs à ceux des Belges d'origine, et ce, dans les trois régions du pays :

- À Bruxelles, le taux d'activité des personnes d'origine belge est de 79%. Les deux groupes d'origine étrangère qui performent le mieux en termes de taux d'activité, mais loin derrière, sont les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (61%) et celles d'origine maghrébine (58%). Les taux d'activité les plus faibles sont observés pour les personnes originaires d'autres pays africains (moins de 50%).
- En Wallonie, le taux d'activité des Belges d'origine est légèrement inférieur, avec 75%, suivi de près par celui des personnes originaires de l'UE-12 (notamment les Polonais) avec 61%. Parmi les taux d'activité les plus faibles observés, l'on retrouve celui des Maghrébins (56%), des pays candidats à l'UE (53%) et des autres africains (44%)<sup>30</sup>.
- Quant à la Flandre, elle présente les plus haut taux d'activité, notamment pour les Belges d'origine avec 81%. Les personnes d'origine maghrébine, UE-14 et candidates à l'UE ont également un taux élevé, avec respectivement 59%, 58%, et 57%, suivis de près par les ressortissants d'autres pays africains avec 52%.

Le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, quel que soit le groupe d'origine. Les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE (dont la Turquie) ont un taux d'activité particulièrement faible (moins de 45%). Concernant l'ampleur des écarts du point de vue du sexe, le plus ample est celui séparant les hommes et les femmes d'origine maghrébine, avec 25 points de différence. Ces écarts sont les plus faibles pour les personnes originaires d'autres pays africains avec 6 de pourcentage<sup>31</sup>. On remarque, de ce fait, que les hommes et les femmes ayant un historique migratoire UE ont des taux d'activité supérieurs à ceux ayant un historique migratoire non-UE.

<sup>24</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, (septembre 2013), « Monitoring socio-économique », voir <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=39707>, p. 49-50.

<sup>25</sup> UE-12 : République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Bulgarie et Roumanie.

<sup>26</sup> Candidats UE : **Turquie**, Macédoine et Croatie (qui est maintenant membre).

<sup>27</sup> Maghreb : Algérie, Libye, **Maroc**, Tunisie et Mauritanie.

<sup>28</sup> Autres pays africains : Burundi, Cameroun, Afrique du Sud, **Congo**, Sénégal, Rwanda, etc.

<sup>29</sup> La catégorie « active » regroupe les personnes occupées ayant un travail salarié ou en tant qu'indépendant, et les demandeurs d'emploi.

<sup>30</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, (septembre 2013), « Monitoring socio-économique », *op.cit.*, p. 55.

<sup>31</sup> *Ibid.*, p. 54-55.

Néanmoins, l'écart de taux d'activité entre les hommes ayant un historique migratoire UE et ceux ayant un historique migratoire non-UE est nettement moindre que celui observé pour les femmes<sup>32</sup>.

## 2. L'EMPLOI

---

Le taux d'emploi moyen en Belgique, pour les personnes de 18 à 60 ans, est de 66% (71,3% pour les hommes et 60,7% pour les femmes). Le taux d'emploi des Belges d'origine atteint les 74% (78,3% pour les hommes et 70% pour les femmes), davantage que les taux observés pour les personnes d'origine étrangère. Seules les personnes originaires de l'UE-12 ont des taux d'emploi supérieurs à 50%. Les personnes issues d'autres pays africains ont un taux d'emploi parmi les plus faibles (39,7%), devancés de peu par les Magrébins et les Turcs (respectivement 42,9% et 43,3%).

De façon générale, les hommes originaires d'autres pays africains ont les taux d'emploi les plus faibles (42,4%). En ce qui concerne les femmes, ce sont celles originaires des pays candidats à l'UE et maghrébines qui ont les taux d'emploi les plus faibles (respectivement 29,2% et 31,5%) et celles originaires de l'UE-12 qui ont le taux d'emploi le plus élevé (44,5%). De manière générale, les données semblent montrer que les femmes d'origine étrangère font face à une double discrimination : le fait d'être femme et d'origine étrangère<sup>33</sup>

En effet, les femmes ont dans tous les cas un taux d'emploi plus faible que celui des hommes. Le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère s'élève à 41,7% et celui des hommes d'origine belge s'élève à 78,3%, ce qui donne un écart de taux d'emploi de 36,6 points de pourcentage. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (Turquie) et du Maghreb connaissent des écarts de taux d'emploi élevés entre les hommes et les femmes (respectivement 27,2 et 21,6 points de pourcentage)<sup>34</sup>.

Le taux d'emploi par âge, quelle que soit l'origine, a tendance à augmenter avec l'âge puis diminue à partir de 55 ans. Le taux d'emploi des jeunes de 18 à 19 ans est faible pour toutes les origines, en particulier pour les jeunes originaires d'un autre pays africain. Ce faible taux d'emploi des jeunes de 18 à 19 ans est à attribuer en partie au fait qu'un grand nombre d'entre eux sont encore aux études. C'est pour la catégorie des 30-54 ans que les taux d'emploi sont les plus élevés, et ce pour toutes les origines<sup>35</sup>.

## 3. LE CHÔMAGE

---

En Belgique, le taux de chômage moyen pour les personnes de 18 à 60 ans s'élève à 8,4%. Le taux de chômage des Belges d'origine est de 5,9% (5,1% pour les hommes et 6,8% pour les femmes) et est, partout, inférieur à celui des personnes d'origine étrangère. Les personnes originaires de l'UE-12 ont un taux de chômage de 8% (6,3% pour les hommes et 9,9% pour les femmes), proche donc de celui des Belges. Les personnes d'origine maghrébine ont le taux de chômage le plus élevé avec 25,9%, suivies par les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (Turquie) avec 23,9% et 18,1% pour les personnes originaires d'un autre pays africain.

Si l'on différencie en fonction du sexe, les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE et les hommes d'origine maghrébine ont les taux de chômage les plus élevés (respectivement 31,4% et 23,7%)<sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, p. 59.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p. 66-67.

<sup>34</sup> *Ibid.*, p. 68.

<sup>35</sup> *Ibid.*, p. 65-66.

<sup>36</sup> *Ibid.*, p. 179-180.

Le taux de chômage moyen pour les femmes est de 9,5% et de 6,8% pour les femmes d'origine belge. Parmi les femmes d'origine étrangère, ce sont celles originaires de l'UE-12 qui ont le taux de chômage le plus faible (9,9%) et celles originaires des pays candidats à l'UE et d'origine maghrébine qui présentent les taux de chômage les plus élevés (respectivement 31,4% et 29,7%)<sup>37</sup>. En ce qui concerne les différences régionales, le taux de chômage est de 3,5% en Flandre contre 10,1% à Bruxelles et 10,8% en Wallonie. En général, les personnes originaires de l'UE-12 présentent des taux de chômage inférieurs à ceux des personnes ayant une autre origine étrangère. **Dans les trois régions, ce sont les personnes originaires de Turquie et du Maroc qui ont les taux de chômage les plus élevés**<sup>38</sup>. On constate enfin que les personnes ayant un historique migratoire non-UE ont des taux de chômage supérieurs à ceux ayant un historique migratoire UE

#### 4. L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET SITUATION DANS L'EMPLOI SALARIÉ

**Le fait d'avoir un emploi ne veut pas dire que la discrimination n'est plus présente.** La présence massive de groupes de personnes dans certains secteurs d'activité trouve souvent son explication dans l'origine de ces personnes. Comme mentionné plus haut, on parle ici d'un phénomène d'ethno-stratification du marché du travail<sup>39</sup>.

La discrimination au sein du marché du travail s'étend à toutes sortes de pratiques : discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination par rapport aux possibilités de promotion, nature des tâches confiées, valorisation du travail, discrimination en cas de licenciement collectif, précarité de la situation, etc. Ces statistiques permettent de mettre en lumière certains aspects de ces discriminations.

Secteurs les plus représentés par origine					
	<i>Belge</i>	<i>UE-12</i>	<i>Candidat UE</i>	<i>Maghrébin</i>	<i>Autre Africain</i>
1er	G	F	C	N	Q
2ème	C	G	N	G	N
3ème	O	Q	G	C	O
4ème	Q	C	F	Q	G
5ème	P	N	I	O	I

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS Calculs et traitement : SPF ETCS

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 179-180.

<sup>38</sup> *Ibid.*, p. 180.

<sup>39</sup> FGTB Bruxelles (décembre 2010), *op.cit.*, p. 21.

## Légende

A. Agriculture, sylviculture et pêche	L. Activités immobilières
B. Industries extractives	M. Activités spécialisée, scientifiques et techniques
C. Industrie manufacturière	N. Activités de services administratifs et de soutien
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	O. Administration publique
E. Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	P. Enseignement
F. Construction	Q. Santé humaine et action sociale
G. Commerce ; réparation de véhicules automobiles et motocycles	R. Arts, spectacles et activités récréatives
H. Transports et entreposage	S. Autres activités de services
I. Hébergement et restauration	T. Activités des ménages en tant qu'employeurs : activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
J. Information et communication	U. Activités extraterritoriales
K. Activités financières et d'assurance	

Les *activités de services administratifs et de soutien* (N) et *l'hébergement et la restauration* (I) sont les secteurs qui comptent le plus grand nombre de personnes d'origine étrangère. Inversement, *l'enseignement* (P) est un secteur comptant relativement plus de travailleurs d'origine belge que de travailleurs d'origine étrangère. *L'administration publique* (O) présente également des écarts très négatifs sauf pour les personnes d'origine africaine hors Maghreb qui, proportionnellement aux personnes d'origine belge, sont un peu plus nombreuses dans ce secteur.

À quelques rares exceptions près, dans toutes les régions et quel que soit le sexe, on note que les Belges d'origine sont systématiquement moins souvent ouvriers que les personnes d'origine étrangère. Bruxelles bat d'ailleurs les records en la matière lorsque l'on compare les hommes d'origine belge avec les hommes originaires de pays candidats à UE (majoritairement issus de Turquie) où la proportion d'ouvriers est trois fois plus élevée avec 18% des Belges d'origine étant ouvriers contre 65% de Turcs. Par ailleurs, on note aussi une certaine **surreprésentation des Belges d'origine chez les fonctionnaires**<sup>40</sup>.

<sup>40</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, (septembre 2013), « Monitoring socio-économique », *op.cit.*, p. 113.

Le **secteur des titres-services** mérite une attention particulière : 1 femme originaire de l'UE-12 sur 6 y travaille ainsi qu'1 femme originaire d'un pays africain hors Maghreb sur dix. On peut dès lors dire que le système des titres-services joue un rôle important en matière d'intégration au marché du travail pour certaines personnes<sup>41</sup>. Quoiqu'il en soit, n'oublions pas que le statut des travailleurs des titres-services reste précaire et qu'il n'est pas rare qu'ils aient une qualification supérieure, pas en adéquation avec ce type d'emploi. D'après le rapport « Monitoring socio-économique » : « *L'exemple des titres-services semble renforcer ce que les taux d'emploi montraient déjà : la faible intégration des femmes originaires du Maghreb et des pays candidats à l'UE sur le marché du travail.* »<sup>42</sup> Dans ce cas, comme dans d'autres, la discrimination à l'embauche est réelle et peut expliquer le fait que ces femmes soient moins bien intégrées sur le marché du travail. On peut, en outre, se demander si ce phénomène est amplifié dans le domaine des titres-services. Celui-ci, au même titre que les agences d'intérim, est organisé à travers des intermédiaires et il n'est pas rare que des cas de discrimination liés à l'origine des personnes y soient mis en lumière à travers les médias<sup>43</sup>.

Pour ce qui est de l'emploi intérimaire, on observe que les hommes d'origine africaine hors Maghreb sont plus concernés que les femmes (6,3% de participation pour les femmes contre 12,6% pour les hommes). En comparaison, ce sont les personnes d'origine belge et d'origine UE-12 qui s'inscrivent le moins dans le travail intérimaire. En effet, leur taux de participation est inférieur à 6%, que ce soit pour les hommes ou les femmes.

Par ailleurs, les intérimaires d'origine belge sont davantage concentrés dans les catégories d'âge les plus jeunes en comparaison aux autres groupes. On remarque par exemple que 32,5% des intérimaires d'origine belge ont entre 20 et 24 ans. « *Si l'on considère souvent que le travail intérimaire peut être une étape de départ dans une trajectoire professionnelle, les observations tirées ci-dessus nous amènent à penser que cette première étape fonctionne mieux ou davantage pour les personnes d'origine belge que pour les autres origines.* »<sup>44</sup> On observe enfin que les taux de participation s'harmonisent et que les écarts se réduisent pour toutes les origines lorsqu'on se trouve dans les classes d'âge élevées.

De manière générale, parmi les employés à temps partiel, les personnes d'origine hors UE-27 se retrouvent plus souvent que les personnes d'origine belge ou de l'UE-27 dans un emploi à temps partiel court<sup>45</sup>. Les femmes sont quasi toujours, proportionnellement, plus nombreuses que les hommes dans des emplois à temps partiel<sup>46</sup>.

Concernant les personnes originaires du Maghreb, elles se distinguent des personnes d'origine belge et de l'UE-14<sup>47</sup> par le nombre assez faible de femmes effectivement au travail (60.000 hommes actifs sont occupés dans un régime de travail salarié contre 35.000 femmes), ainsi que par le fait que les hommes travaillent dans une moindre mesure à temps plein (leur proportion dans ce régime de travail atteint 76% contre 86% chez les personnes d'origine belge ou de l'UE-14<sup>48</sup>).

On observe une particularité chez les personnes originaires de l'UE-12, puisque les travailleurs sous contrat sont majoritairement des femmes (55%), ce qui peut s'expliquer par le fait que beaucoup

<sup>41</sup> *Ibid.*, p. 116.

<sup>42</sup> *Ibid.*, p. 117.

<sup>43</sup> Exemple concret de mise en lumière par les médias de cas de discrimination : la société d'intérim Adecco a été condamnée, en juin 2013 pour avoir mis le code "BBB" ("Blanc bleu belge", une race bovine belge) à côté des postes pour lesquels des entreprises ne désiraient pas engager d'étrangers. Cette infraction à la loi belge a été fortement relayée par les médias. RTBF, 3 juin 2011, « Discrimination à l'embauche : Adecco condamné en première instance », voir [http://www.rtbf.be/info/economie/detail\\_discrimination-a-l-embauche-adecco-condamne-en-premiere-instance?id=6217393](http://www.rtbf.be/info/economie/detail_discrimination-a-l-embauche-adecco-condamne-en-premiere-instance?id=6217393) À ce propos, le rapport « Monitoring socio-économique » se pose la question de savoir si les stéréotypes, les barrières culturelles, les amalgames et clichés seraient renforcés quand il s'agit du travail à domicile et de l'intimité des clients de ces agences de titres-services? Ces hypothèses seraient à vérifier.

<sup>44</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, (septembre 2013), « Monitoring socio-économique », *op.cit.*, p. 119.

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 122.

<sup>46</sup> *Ibid.*, p. 126.

<sup>47</sup> UE-14 : France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède et Autriche.

<sup>48</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, (septembre 2013), « Monitoring socio-économique », *op.cit.*, p. 125-126.

d'hommes polonais et roumains travaillent sous le statut d'indépendant. Par ailleurs, on note un parallélisme entre les personnes originaires du Maghreb et celles venant d'un pays candidat à l'UE. Dans les deux cas, le taux de participation des femmes à l'emploi salarié est bien inférieur à celui des hommes de la même origine<sup>49</sup>. En ce qui concerne les travailleurs originaires d'autres pays africains, ce sont les hommes qui ont le taux de participation au régime de travail à temps plein le plus faible (bien qu'il soit tout de même de 72%).

Quelle que soit l'origine prise en compte, les femmes employées à temps partiel sont surreprésentées. Les femmes d'origine belge ne semblent pas mieux insérées dans le régime à temps plein.

En ce qui concerne le salaire, **les personnes d'origine belge reçoivent généralement un salaire plus élevé que celui des personnes d'autres origines**. Cette constatation peut s'expliquer notamment par le secteur d'occupation, l'ancienneté, l'âge, etc.<sup>50</sup> **À Bruxelles, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE** sont les plus représentées dans les bas salaires (+26,4 points de pourcentage par rapport à la répartition moyenne) et les moins représentées dans les salaires élevés (-20,9 points de pourcentage). **En Wallonie, les travailleurs d'origine africaine** (autre que Maghreb) sont les plus représentés dans les bas salaires (+20,4 points de pourcentage). **En Flandre, ce sont les personnes d'origine africaine** qui sont les plus représentées dans les bas salaires (+34,1). Enfin, on remarque que les écarts par rapport à la moyenne se creusent en fonction de l'âge avec de faibles écarts pour les jeunes et de grands écarts pour les plus âgés, et ce, pour les origines hors UE-27, en particulier pour les travailleurs originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, p. 127.

<sup>50</sup> *Ibid.*, p. 138.

<sup>51</sup> *Ibidem.*

# CONCLUSION

Il ressort de ces données et de l'ensemble du rapport « Monitoring socio-économique » que les Belges d'origine ont un taux d'activité très élevé (79%) ainsi qu'un taux d'emploi très élevé (74%). La différence de taux d'emploi entre les Régions du pays est limitée et le chômage de ce groupe de personnes est faible partout (en Flandre, on peut même parler de plein emploi pour les personnes d'origine belge). Sur le marché du travail, elles occupent majoritairement les 'meilleurs' statuts (employés, fonctionnaires, etc.) et le temps partiel n'est qu'exceptionnel pour ces personnes qui, par ailleurs, touchent les salaires les plus élevés<sup>52</sup>.

Le groupe des personnes originaires de l'UE-12 est surreprésenté à Bruxelles, cependant, son insertion sur le marché du travail paraît meilleure en Wallonie. Les taux d'activité (57%) et d'emploi (53%) sont moins élevés que ceux des personnes d'origine belge et les hommes de l'UE-12 sont proportionnellement plus nombreux à être ouvriers dans la construction, avec une part élevée d'indépendants et les femmes surreprésentées dans le système des titres-services. Quant au salaire moyen, il est légèrement moindre que celui des Belges d'origine et cela s'explique notamment par les secteurs dans lesquels ce groupe travaille<sup>53</sup>.

Le groupe des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (qui comprend principalement des personnes d'origine turque) est très représenté à Bruxelles et en Flandre. Le taux d'activité est de 57% et le taux d'emploi à 43%. C'est dans ce groupe que la différence sur base du sexe est la plus importante concernant le taux d'emploi (27,2 points de pourcentage). L'insertion de ces femmes sur le marché du travail paraît plus difficile que pour les femmes des autres groupes étudiés. En comparaison à d'autres groupes d'origine étrangère, on observe que peu de femmes sont actives au sein des titres-services. En outre, les femmes qui travaillent se situent généralement dans les catégories salariales inférieures et travaillent souvent à temps partiel. Les personnes de ce groupe ayant un emploi travaillent essentiellement dans l'industrie et sous statut ouvrier. Ce groupe est également très présent dans le secteur du travail intérimaire et surreprésenté dans le chômage de longue durée (ce qui semblerait être surtout lié à la formation). Quoi qu'il en soit, leur taux de chômage est élevé et dépasse les 30% à Bruxelles et en Wallonie. Leur taux de chômage parmi les plus de 55 ans est aussi particulièrement élevé<sup>54</sup>.

Le groupe des personnes d'origine maghrébine est bien plus représenté à Bruxelles qu'ailleurs. Leur situation générale sur le marché du travail est semblable à celle des personnes d'origine turque, avec un taux d'activité de 58% et un taux d'emploi de 43%. Cependant, la différence sur base du sexe est légèrement inférieure (21,7 points de pourcentage) et, de façon générale, le groupe est moins actif dans les titres-services que d'autres groupes d'origine étrangère. Comparées aux femmes d'origine belge, les femmes maghrébines travaillent légèrement moins à temps partiel. Chez les hommes, le statut d'ouvrier reste prédominant. Les personnes maghrébines de tout âge sont surreprésentées dans le chômage et dans le chômage de longue durée. C'est d'ailleurs dans ce groupe qu'il y a le moins de sorties du chômage. La formation peut à nouveau expliquer cela, du moins en partie<sup>55</sup>.

Enfin, les personnes originaires d'autres pays africains vivent principalement à Bruxelles, avec, tout de même, une présence significative dans les autres Régions. Leur taux d'activité est de 49% et leur taux d'emploi de 39%. La différence sur base du sexe dans la participation au marché du travail est plutôt mince. De manière générale, le groupe est surreprésenté dans le secteur intérimaire (particulièrement les hommes) et est très présent dans le secteur de la santé. Les hommes sont assez nombreux à travailler à temps partiel et beaucoup de femmes travaillent dans les titres-services. De façon générale, les Africains se retrouvent dans les catégories salariales inférieures. Par ailleurs, on note une inactivité

<sup>52</sup> *Ibid.*, p. 296-297.

<sup>53</sup> *Ibid.*, p. 298.

<sup>54</sup> *Ibid.*, p. 299-300.

<sup>55</sup> *Ibid.*, p. 301.

importante et une surreprésentation dans le revenu d'intégration (particulièrement chez les jeunes et les plus de 25 ans à Bruxelles), ce qui semble aller de pair avec une proportion un peu moins élevée dans le chômage (avec assez peu de chômeurs de longue durée). Selon le « Monitoring socio-économique », ceci pourrait également s'expliquer par une immigration plus récente<sup>56</sup>.

Ces observations nous permettent de percevoir plusieurs phénomènes. Tout d'abord, il apparaît, qu'**en tant qu'employeur, le secteur public est lui-même discriminant**. Ensuite, les données viennent confirmer l'existence d'un phénomène d'**ethno-stratification**.

Enfin, une étude réalisée en 2005 par l'ULB et l'UCL, met également en lumière les conséquences néfastes de la discrimination. En effet, celle-ci peut avoir des conséquences dévastatrices sur les individus qui en sont victimes, surtout si elle dure dans le temps et que les personnes ne reçoivent pas le soutien nécessaire pour y faire face. Ces effets peuvent notamment se manifester à travers le stress, la perte de confiance en soi, le découragement, la démotivation, la détérioration des repères sociaux ou la dépression, entraînant des conséquences individuelles et collectives importantes<sup>57</sup>. Sur le plan individuel, les effets peuvent engendrer soit le retrait général et l'apathie, soit la révolte. La résistance des personnes à ces difficultés n'est en effet pas illimitée, « *si bien que l'auto-dévalorisation, l'auto-discrimination, la maladie, voire la violence retournée contre soi, contre la famille ou la société, peuvent devenir un refuge. Les personnes tentent alors de se construire une image de soi conforme à la situation de rejet perçue et douloureusement vécue.* »<sup>58</sup>

<sup>56</sup> *Ibid.*, p. 302.

<sup>57</sup> MARTENS, A., OUALI, N., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., DRYON, P. et VERHOEVEN, H., *op.cit.*, p. 61-62.

<sup>58</sup> *Ibid.*, p. 83-84.

# BIBLIOGRAPHIE

## RAPPORTS ET PUBLICATIONS

- ADAM, I., (décembre 2007), « Il ne suffit pas d'être devenu belge pour ne plus être discriminé », Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, voir [http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/Article\\_GERME\\_Origines.pdf](http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/Article_GERME_Origines.pdf)
- Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte Contre le Racisme, (2012), *Baromètre de la Diversité Emploi*, voir <http://bit.ly/1ETkBCi>
- FGTB Bruxelles, (décembre 2008), « L'emploi des jeunes à Bruxelles – guide pratique pour une action syndicale pour et avec les jeunes », *Les cahiers du militant*, n°5.
- FGTB Bruxelles, (décembre 2010), « Égalité solidarité diversité : la FGTB de Bruxelles lutte pour l'égalité et contre les discriminations au travail », *les cahiers du militant* n°7.
- JACOBS, D., REA A., TENNEY, C., CALLIER, L. et LOTHAIRE, S., (mai 2009), « L'ascenseur social reste en panne », étude réalisée à la demande de la FRB.
- LAMBERTS, M., EEMAN, L., GROENE, S. and CAPEAU, B. (2012), "Wie heeft voorrang op de arbeidsmarkt? Wat is de impact van leeftijd, geslacht, herkomst of een fysieke beperking van sollicitanten op het selectiegedrag van werkgevers?" *Over werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 4, pp. 133-139.
- MARTENS, A., OUALI, N., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., DRYON P. et VERHOEVEN H., (janvier 2005), « Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale », voir [http://www.ulb.ac.be/socio/tef/LivresTEF/Discrimination\\_ethnique.pdf](http://www.ulb.ac.be/socio/tef/LivresTEF/Discrimination_ethnique.pdf)
- PERRIN, N. et MARTINIELLEO, M., (2014), *Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration*, (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, Bruxelles), voir <http://hdl.handle.net/2268/169272> (consulté le 20 juin 2014)
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, (septembre 2013), « Monitoring socio-économique », voir <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=39707>

## TEXTES LÉGISLATIFS

- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, voir [http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/Legislations\\_Directive200078CE-5.pdf](http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/Legislations_Directive200078CE-5.pdf)
- Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. "La loi contre le racisme du 30 juillet 1981" via le site du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, voir <http://www.diversite.be/la-loi-contre-le-racisme-du-30-juillet-1981>
- Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, voir [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051036&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051036&table_name=loi)
- « La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 », Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme, voir <http://www.diversite.be/la-loi-anti-discrimination-du-10-mai-2007>

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée  
par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

*Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.*

*POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.*

## ACTIVITÉS

---

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

### Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

**Mène des travaux de recherche et d'analyse** de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur [www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu) et disponibles en version papier.

2

**Conseille, forme et accompagne** sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

**Conçoit et réalise des projets transnationaux** en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

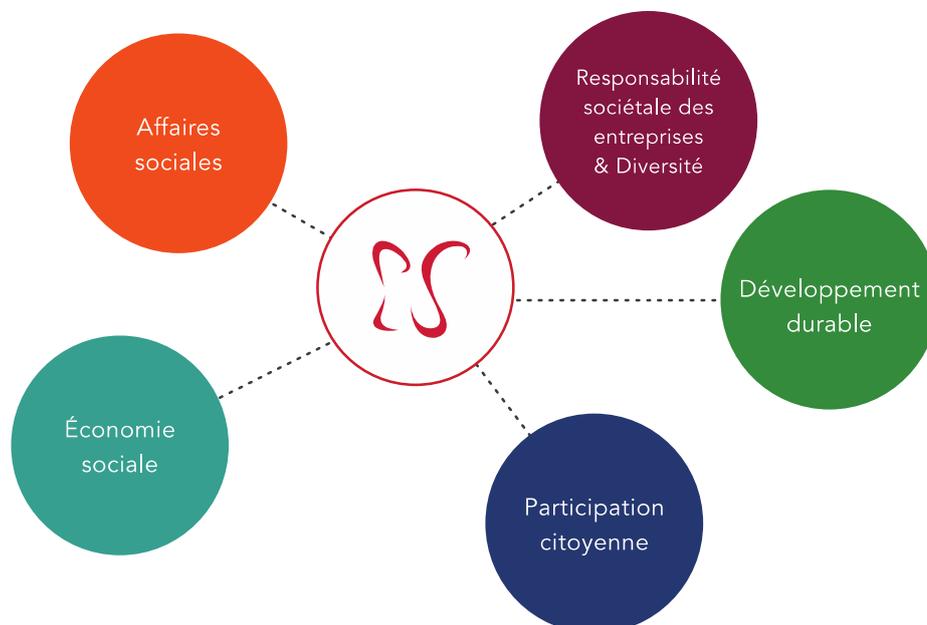
4

**Organise des conférences** qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

## THÉMATIQUES

---

**POUR LA SOLIDARITÉ – PLS** inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



## OBSERVATOIRES EUROPÉENS

---

**POUR LA SOLIDARITÉ – PLS** réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- [www.ess-europe.eu](http://www.ess-europe.eu)
- [www.transition-europe.eu](http://www.transition-europe.eu)
- [www.diversite-europe.eu](http://www.diversite-europe.eu)
- [www.participation-citoyenne.eu](http://www.participation-citoyenne.eu)

# COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

## NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

---

- *La violence à l'égard des femmes en Belgique : législation, acteurs et données chiffrées.* Victoria Hansen, janvier 2015.
- *ESS et Nations Unies : un rapprochement récent.* Antoine Masquelin, décembre 2014.
- *La violence à l'égard des femmes : état des lieux des législations européennes.* Victoria Hansen, novembre 2014.
- *L'économie circulaire : changement complet de paradigme économique ?* François Sana, novembre 2014.
- *Art et handicap en Communauté française de Belgique : bonnes pratiques.* François Meresse et Sanjin Plakalo, octobre 2014.
- *Les discriminations sur les réseaux sociaux - Partie 2.* François Sana, juillet 2014.
- *Les « Roms » dans l'Union européenne : enjeu d'inclusion sociale.* Estelle Huchet, juillet 2014.
- *L'engagement de personnes issues de l'immigration dans le choix d'un logement décent à Bruxelles.* Marie Leprêtre, juillet 2014.

## CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

---

- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes.* Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie.* Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.
- *Perspectives des instruments européens pour la réinsertion des détenus : quels moyens pour quels résultats ?* Caroline Benech, Ingrid Dupuis, Marta Gazzola, Miriam Gouverneur, Yoann Zaouche, et al., n°31, mars 2013.
- *Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles.* Elise Dubetz, n°30, septembre 2012.

## ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

---

- *Habitat et handicap : recommandations pour un habitat dans une société inclusive.* En collaboration avec l'Association des Paralysés de France et l'Université Paris Est Créteil – LIRTES, décembre 2014.
- *Entreprises sociales - Comparaison des formes juridiques européennes, asiatiques et américaines.* Maïté Crama, juin 2014.
- *Habitat et inclusion sociale des personnes en situation de handicap en Europe.* Sanjin Plakalo, décembre 2013.
- *Les enjeux santé & logement en Région bruxelloise.* Rachida Bensliman, septembre 2013.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur [www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu)

## RSE & Diversité

*La responsabilité sociétale des entreprises est la prise en compte - nécessaire - par l'entreprise de l'impact social, économique et environnemental de ses modes de production et de fonctionnement. Au sein de la politique entrepreneuriale, la diversité est un outil d'égalité de traitement au service de l'intégration de tous et toutes sur le marché du travail.*

*Le think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ - PLS, qui observe et dissémine les meilleures pratiques en matière de RSE et diversité au niveau européen, a introduit le concept de mécénat de compétences en Région bruxelloise et accompagne des acteurs privés et publics dans l'implémentation de pratiques innovantes.*

**Dans cette Note d'analyse, PLS examine la problématique de la discrimination sur le marché de l'emploi en Belgique : son ampleur, le cadre légal en matière de lutte contre ces discriminations ainsi que la position des populations d'origine marocaine, turque, congolaise et polonaise sur le marché de l'emploi.**

L'insertion des personnes d'origine étrangère représente un défi majeur pour la Belgique. En effet, au niveau européen, le pays fait figure de mauvais élève : l'écart entre le taux de chômage des ressortissants nationaux et celui des étrangers est l'un des plus élevés d'Europe.

Les personnes issues de l'immigration sont souvent condamnées à exercer des emplois précaires ou à temps partiel ne correspondant

pas à leur niveau de compétence. Une des causes, l'« ethno-stratification » du marché du travail, c'est-à-dire la « répartition ethnique » des emplois qui induit des parcours professionnels fragiles et des salaires plus faibles. Certaines catégories de personnes déjà discriminées dans leur recherche d'emploi, comme les femmes et les jeunes, sont particulièrement touchées par ce phénomène.

Le défi reste toujours et encore de transformer ces inégalités en mettant à profit les compétences des personnes issues de l'immigration. Ces dernières constituent en effet une force considérable pour notre société, tant au niveau économique que social et culturel.

**Collection « Notes d'analyse » dirigée par Denis Stokkink**