

L'OCDE pointe l'échec de l'intégration des immigrés en Belgique

Les principaux points noirs sont la faible intégration sur le marché du travail et le haut niveau de pauvreté.

JEAN-PAUL BOMBAERTS

Le constat n'est pas neuf: une fois de plus, la Belgique reçoit un mauvais bulletin en ce qui concerne l'intégration des populations d'origine immigrée. Cette fois, c'est l'OCDE qui tape sur le clou. L'organisation internationale a réalisé une étude comparative dont les conclusions accablantes pour notre pays ont fait l'objet d'une journée d'étude organisée par la Fondation Roi Baudouin, hier au siège de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB). «En dépit des nombreuses initiatives déjà prises, on ne va pas au bout de la logique d'intégration. Le résultat, c'est qu'on ne progresse pas», déplore la directrice de la Fondation Roi Baudouin, Françoise Pissart.

La mauvaise performance belge porte principalement sur trois points: le taux d'emploi, le taux de pauvreté et le chômage des jeunes. Autant de domaines où les immigrés apparaissent comme des citoyens de seconde zone. «Ce sont des constats connus, mais la perspective internationale rend les choses d'autant plus frappantes», explique Cécile Thoreau, auteure de l'étude et spécialiste de l'immigration à l'OCDE.

► **Un taux d'emploi largement inférieur aux autochtones.** La faiblesse du taux d'emploi des immigrés s'explique d'abord par la composition des flux par catégories d'entrée. L'immigration en Belgique est, de longue date, principalement familiale, alors qu'un pays comme la Grande Bretagne attire proportionnellement plus d'immigration professionnelle. Par ailleurs, les personnes qui migrent en Belgique sont généralement peu qualifiées là où le Royaume-Uni attire des profils qualifiés. Mais cela n'explique pas tout.

«Ces facteurs mis à part, il subsiste un écart significativement élevé en Belgique», observe Cécile Thoreau. Faut-il dès lors parler de dis-

crimination sur le marché du travail? Cécile Thoreau nuance: «Les employeurs peuvent avoir une perception globale négative d'une communauté qui fait qu'ils préféreront engager des autochtones. Mais il y a aussi des obstacles institutionnels, comme le morcellement des politiques d'intégration et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ainsi, les Communautés sont compétentes pour la reconnaissance des diplômes alors que les Régions gèrent la formation professionnelle et la politique de diversité.»

► **Trois fois plus de chances de sombrer dans la pauvreté.** Ce constat découle logiquement du premier. En effet, l'emploi n'est-il pas le meilleur moyen de se prémunir contre le risque de pauvreté? Le résultat

est accablant pour la Belgique. Notre pays est un des derniers de la classe OCDE si on compare le niveau de pauvreté des immigrés par rapport aux autochtones.

► **Les jeunes immigrés de deuxième génération marginalisés.** Entre les jeunes immigrés de la première génération et ceux de la deuxième génération, on n'observe pas de réels progrès en matière de résultats scolaires à l'âge de 15 ans. C'est un paradoxe.

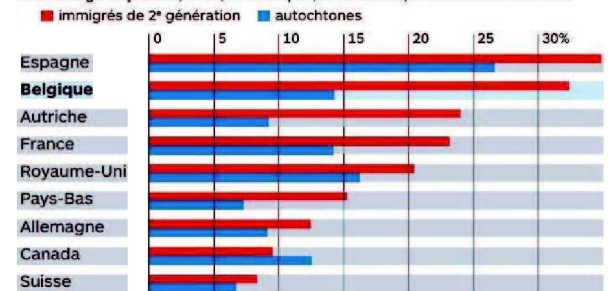
Car la deuxième génération dispose théoriquement d'un avantage en terme de connaissance de la langue et de la culture locale. «Que ce soit à l'école ou sur le marché du travail, ils trouvent difficilement leur place», constate Cécile Thoreau. Reste à voir comment remédier à cette situation.

Au niveau de l'école, il faut répondre au problème de la concentration de familles socialement défavorisées. «L'exemple des pays nordiques montre que plus d'équité ne pénalise pas les familles plus favorisées socialement.»

Au niveau du marché de l'emploi, il faut inciter les entreprises à mettre en place des plans de diversité. «Aujourd'hui ces plans sont souvent le fait de grandes entreprises, parfois en partie dans un souci de politique d'affichage. Il faut convaincre les employeurs qu'à compétences égales, il n'y a pas de raison de ne pas engager une personne d'origine étrangère.» Quant à savoir s'il faut user de la contrainte à l'égard des employeurs, Cécile Thoreau se dit «mitigée». «L'objectif n'est pas de froisser les principaux acteurs. Je ne pense pas non plus que les mesures coercitives aient montré une réelle efficacité en la matière.»

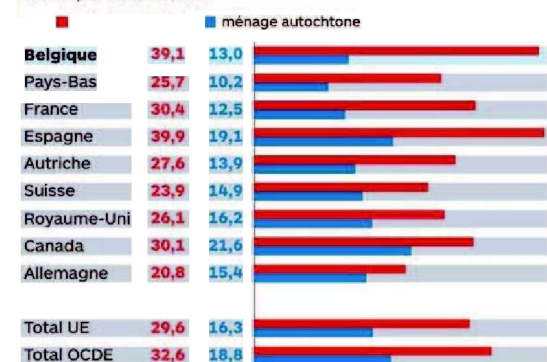
LES DESCENDANTS D'IMMIGRÉS SONT DEUX FOIS PLUS MARGINALISÉS QUE LES DESCENDANTS DE NATIFS

Pourcentage de jeunes (15-34) ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation en 2013



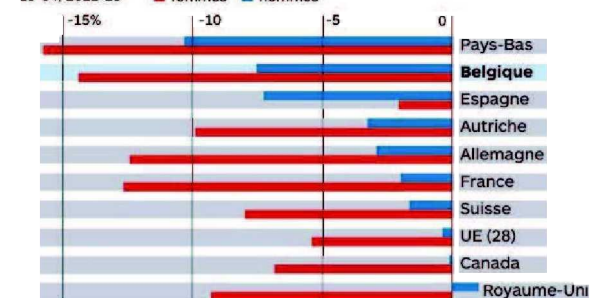
LES IMMIGRÉS EN BELGIQUE ONT 3 FOIS PLUS DE RISQUE DE VIVRE EN SITUATION DE PAUVRETÉ QUE LES AUTOCHTONES

Taux de pauvreté, 16+, 2012



LES IMMIGRÉS ONT PLUS DIFFICILEMENT ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Différence entre les taux d'emploi des immigrés et des personnes nées dans le pays, 15-64, 2012-13



Source: FRB-OCDE

«Il y a aussi des obstacles institutionnels comme le morcellement des politiques d'intégration.»

CÉCILE THOREAU
AUTEURE DE L'ETUDE (OCDE)

3

Questions à



OLIVIER WILLOCX
Administrateur délégué de Beci

1 Les employeurs ont-ils tendance, à compétences égales, à préférer un candidat autochtone?

Évitons de généraliser. D'abord, à Bruxelles, beaucoup d'entreprises sont créées par des gens d'origine étrangère. Et je constate qu'un entrepreneur turc ou polonais aura tendance – et c'est un euphémisme – à n'engager que des personnes d'origine turque ou polonaise.

Ensuite, lorsqu'il est question du diplôme, on doit admettre que tous les diplômes ne sont pas égaux. Un employé de bureau formé en Flandre est à 400 points sur l'échelle Pisa alors que celui qui sort d'une école de la Communauté française n'est qu'à 300 points. Ce qui représente un différentiel de 3 ans. Il y a de très bonnes écoles et de très mauvaises écoles qui vont, toutes, délivrer un titre reconnu par la Communauté française. Or les personnes immigrées sont souvent issues d'écoles défavorisées. Une étude de McKinsey a montré que l'enseignement en Belgique est le plus inégalitaire d'Europe. C'est là qu'il faut agir en premier lieu.

2 Que pensez-vous des quotas?

Les quotas n'ont pas de sens car on ne sait pas toujours comment comptabiliser les différentes catégories de personnes. Jusqu'à quelle génération est-on issu de l'immigration? Que fait-on des gens issus de mariages mixtes?

3 Comment l'employeur doit-il réagir face à certaines revendications communautaristes?

Nous comptons nous pencher prochainement sur la question des accommodements. Comme le sujet est très sensible, nous voulons nous donner du temps. La prière sur le lieu de travail par exemple irrite autant les syndicats que les patrons, car cela génère des tensions au sein du personnel.

L'expérience nous enseigne que plus on crée des accommodements au nom du respect de l'autre et de sa culture, plus cela comporte le risque d'entraîner des mouvements de rejet. Le constat est valable d'une façon générale: ainsi par exemple, je ne suis pas certain qu'un allongement du congé d'allaitement soit de nature à favoriser l'accès au marché du travail pour les femmes.

En tout état de cause, nous préconisons de régler cette question non par la voie législative mais par le règlement d'entreprise.