

Pour décrocher un job, il vaut mieux être belge

■ La Belgique “s’illustre” dans la discrimination à l’embauche, surtout à l’égard des femmes.

L’origine reste un facteur déterminant pour expliquer les inégalités sur le marché du travail. C’est ce qui ressort du 3^e Monitoring socio-économique, fruit d’une collaboration entre le SPF Emploi et Unia (ex-Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme).

En 2014 (derniers chiffres recensés), le taux d’emploi (des 18-64 ans) s’élevait à 73 % pour la population d’origine belge, tandis que le taux d’emploi des personnes d’autres origines (hors UE) ne dépassait pas 46 %. La Belgique fait office de – très – mauvais élève à l’échelle européenne.

Le rapport démontre par ailleurs qu’un niveau de qualification élevé ne gomme pas les inégalités entre travailleurs d’origine belge et travailleurs d’origine étrangère. A qualification égale, les travailleurs belges ont un taux d’emploi 18,7 % plus élevé que les travailleurs d’origine étrangère.

Les femmes d’origine étrangère, même avec un niveau de qualification élevé, se retrouvent de manière disproportionnée dans les catégories de bas salaires et sont surreprésentées dans les chiffres du chômage.

Le secteur public n’est pas exemplaire

La composition familiale a également son importance. Ainsi, les femmes isolées d’origine maghrébine ont un taux d’emploi plus élevé que les hommes dans la même situation. Par contre, chez les femmes maghrébines vivant en couple avec enfant(s), le taux d’emploi n’est que de 30,6 % contre 66,2 % pour les hommes dans la même situation familiale.

Dans le secteur public, les travailleurs d’origine belge restent “nettement surreprésentés, en particulier parmi les fonctionnaires statutaires”, selon Jan Vanthuyne, président du SPF Emploi.

“Nous devons donner le bon exemple dans la fonction publique”, admet Kris Peeters (CD&V), ministre fédéral de l’Emploi, “même si la marge de manœuvre en termes de recrutement est faible.”

Au niveau du stage d’insertion, les

jeunes d’origine étrangère mettent en moyenne bien plus de temps que les personnes d’origine belge à décrocher un premier emploi après leur inscription. Près de la moitié des Belges (45,1 %) le font dans les trois premiers mois, contre entre 23 et 30 % pour les autres origines.

Les remèdes

Unia préconise de renforcer les moyens de contrôle de l’application effective de la législation anti-discrimination. Le ministre de l’Emploi, Kris Peeters, espère que les “tests de situation” menés par l’inspection sociale, aussi appelés “mystery calls”, pourront être d’application dès le mois de février ou celui de mars.

Le SPF Emploi et Unia plaident également pour une approche intégrée. “L’impulsion devrait être donnée par une conférence interministérielle où non seulement les ministres chargés de l’Emploi, mais également les ministres de l’Education et de l’Egalité des chances, pourront discuter de ce retard sur le marché du travail.” Pour Peeters, “c’est un problème complexe pour lequel il n’existe pas de solution simple”. Une note positive quand même : entre 2010 et 2014, le taux d’emploi des demandeurs d’asile reconnus a triplé, de 11 % à 33 %.

Ch. Bl.

Témoignage

Pas le nom adéquat

Discrimination. Jolie Ilunga Samba (*) est belge d’origine congolaise... comme le laisse supposer son patronyme. Jolie travaille en Wallonie mais a postulé pour un job à Bruxelles où le bilinguisme était demandé. “La

connaissance du néerlandais exceptée, bien que je suive des cours du soir, il me semble que j’avais le profil requis. Ils n’ont pas retenu ma candidature, j’ai mis ça sur la méconnaissance de la langue.” Un peu plus tard, Jolie a répondu à une offre d’emploi pour la même boîte (que nous ne citerons pas) mais sur le site de Louvain-la-Neuve. “Ils ne demandaient pas la connaissance

du néerlandais mais je n’ai pas été retenue non plus. Déçue, j’ai envoyé un autre CV avec patronyme bien belge mais avec les mêmes compétences.” Devinez quoi ? “J’ai été présélectionnée pour un entretien d’embauche.” Jolie a déposé plainte auprès d’Unia qui a envoyé deux courriers à l’entreprise en question. Cette dernière a botté en touche. **Ch. Bl.**
→ (*) Nom d’emprunt.