
Etude statistique sur les inégalités à l'emploi en Wallonie

**Etat des lieux général des discriminations
systémiques sur le marché de l'emploi wallon**

Document réalisé par le **CEPAG**

État des lieux général des discriminations systémiques sur le marché de l'emploi wallon

L'objectif de ce travail statistique est de dresser un aperçu général mais précis des inégalités, dans les faits, d'accès à l'emploi et de qualité d'emploi en Wallonie, en pointant quelques "catégories" de travailleurs dont la récurrence des situations précaires amène à s'interroger sur la discrimination, sinon directe, au moins systémique, dont ils font l'objet. Ces groupes "discriminés" - discriminés dans le sens où les statistiques les concernant révèlent des moyennes chiffrées d'accès à l'emploi et de qualité de l'emploi nettement inférieures aux moyennes qui concernent toute la population - correspondent aux principaux critères légaux qui interdisent justement les discriminations à l'emploi, notamment celles basées sur le sexe et l'origine.

Eclaircissement conceptuel : qu'appelons-nous « discrimination systémique » ?

Cette étude s'intéresse aux discriminations « systémiques », c'est-à-dire aux difficultés que rencontrent collectivement certains groupes de personnes. On parlera de groupes « discriminés » non pas en ce sens que chacun de leurs membres a été victime de discrimination individuelle au sens (il)légal du terme, mais dans la mesure où les écarts observés sont tels qu'ils remettent en cause l'effectivité de notre modèle théorique et sociétal d' « égalité des chances ». Dans certains cas, les données nous permettront de mettre en lumière le caractère injustifiable de ces situations collectivement précaires. La « discrimination systémique » qui en résulte alors, quels que soient ses fondements (« acceptation culturelle », récurrence des discriminations individuelles directes) est d'autant plus flagrante. Néanmoins, dans d'autres cas, c'est-à-dire quand les statistiques sont insuffisantes pour mettre au jour le caractère injuste, illégitime et purement « discriminatoire » du déséquilibre observé, l'analyse dépassera le cadre strictement « observatoire » pour questionner le fonctionnement de notre société. Nous avons en effet ainsi pris le parti d'opter pour le terme de « discriminations systémiques » pour renvoyer à l'ensemble des constats d'inégalités observés, que le caractère « explicable » (c'est-à-dire la plupart du temps un niveau de qualification collectivement faible) soit ou non observable par les chiffres.

Par conséquent, cette dénomination reflète le positionnement idéologique qui est le nôtre, à savoir l'indignation face aux inégalités structurelles que subissent certains groupes de personnes au niveau de l'emploi. Il est évident que ce choix sémantique précise bien que nous considérons *toute inégalité structurelle* et collective comme une véritable injustice, et non uniquement les situations où le caractère injuste de l'inégalité est plus ou moins objectivable statistiquement. Nous sommes tout à fait conscients que le terme « discriminations systémiques » n'a pas grand sens dans le cadre de la pensée idéologique dominante, libérale et capitaliste, puisque les inégalités collectives y sont acceptées et même structurantes.

Clarification méthodologique

Ce travail de collecte statistique ne peut évidemment pas être considéré comme une étude « rigoureusement scientifique ». D'une part, l'objet d'étude, à savoir un aperçu général des inégalités à l'emploi, nous a amené à sélectionner des données assez diverses (dans leur date de parution, dans leur mode de conception, parfois dans l'échelon géographique étudié) et à en tirer des interprétations générales. L'absence d'un tel regroupement statistique dans la littérature existante nous a restreints dans nos possibilités de rigueur scientifique en termes de couplage de données. D'autre part, l'objectif de cette étude n'est pas de se limiter à de la pure observation calculatoire. Cet aperçu est avant tout un outil de sensibilisation, marqué idéologiquement, et à portée généraliste. L'analyse, bien qu'effectuée avec la plus grande précaution, va donc au-delà de la stricte reformulation de données chiffrées en termes littéraires. Nous avons en effet tenté ici de pointer quelques « dysfonctionnements » du marché de l'emploi, et cela a bien sûr nécessité de composer avec les limites méthodologiques auxquelles nous nous sommes confrontés.

Cette étude ne prétend donc pas être rigoureusement scientifique, elle ne fait que proposer quelques indications statistiques en appui d'une démonstration générale.

Pour résumer, il s'agit donc ici de faire apparaître précisément sur le marché de l'emploi: la situation générale des femmes par rapport à celle des hommes, et la situation des étrangers mais aussi, dans la mesure du possible, des Belges d'origine étrangère, par rapport aux Belges (de nationalité et/ou dits "de souche").

Bien entendu, ces groupes de travailleurs ne sont pas les seuls à subir collectivement une certaine "discrimination" dans l'accès à l'emploi et la qualité de l'emploi. Ainsi, on abordera aussi brièvement la question de la situation des travailleurs souffrant d'un handicap et celle des travailleurs les plus jeunes (en général ceux de moins de 25 ans) et des plus âgés (en général ceux de plus de 50 ans) par rapport au gros des travailleurs (25-50 ans). Le "choix" de deux principales catégories (sexe et origine) a été déterminé par la disponibilité des données chiffrées en termes d'emploi en Wallonie; la restriction des catégories étudiées n'est pas un choix délibéré, l'objectif initial étant de couvrir le plus d'aspects possibles des discriminations systémiques dans l'emploi.

De plus, certaines analyses combineront ces catégories et souligneront la situation critique des travailleurs qui sont victimes de plusieurs caractéristiques de leur identité personnelle (les femmes d'origine étrangère, par exemple). Il s'agit là du concept de "discriminations multiples".

Les données choisies l'ont été en fonction de leur pertinence et de leur date de parution, afin de privilégier les plus récentes.

Les statistiques livrées se concentrent sur la Wallonie, mais lorsque celles-ci étaient manquantes, c'est le niveau national belge qui est étudié.

Chapitre I - La situation des femmes sur le marché de l'emploi wallon

Ce chapitre, comme les suivants dans la mesure du possible, sera structuré de la façon suivante : on étudiera d'abord l'accès à l'emploi, la qualité de l'emploi, ensuite la rémunération, puis l'accès à la formation. Enfin, nous analyserons la situation préoccupante des femmes qui "cumulent" plusieurs facteurs discriminants (âge et origine par exemple).

Les données ici livrées, de même que dans les autres chapitres, se réfèrent la plupart du temps à la Wallonie. Mais, lorsque les données manquaient pour ce niveau régional, l'analyse a porté sur le niveau national belge, afin de compléter l'étude. D'après les nombreuses statistiques disponibles dans les différentes sources utilisées pour cette étude¹, à commencer par le site Internet du Service Public Fédéral de l'Emploi, nous avons pu constater en effet que les statistiques relatives à l'emploi en Belgique sont très souvent similaires aux statistiques portant sur la Wallonie ; et quand une différence notable est observée entre les deux niveaux, on constate généralement que les statistiques wallonnes ne font qu'amplifier les constats relevés pour le niveau belge (il ressort des différentes analyses disponibles que la situation socio-économique en termes d'inégalités est plus grave en Wallonie). Même si la réalité sociale n'est pas la même en Wallonie et en Belgique - nous sommes conscients de cette limite méthodologique -, aucun écart entre les deux niveaux, pour ce qui est des matières étudiées en tout cas, n'est de nature à remettre en question l'interprétation générale effectuée pour la Wallonie. Nous avons donc retenu comme hypothèse, qu'en l'absence de chiffres relatifs à la Région wallonne, les *rare*s chiffres relatifs au niveau national belge livrés dans cette étude donnent une idée (une idée seulement, il est vrai) de ce qui se joue en Wallonie, et peut être même de façon édulcorée. Par conséquent, la diversité des sources statistiques de cette étude n'entrave en rien l'interprétation des résultats, car les différents chiffres entre Wallonie et Belgique ne sont pas contradictoires mais se situent globalement dans la même tendance.

I - Accès à l'emploi

Le taux d'emploi² fait apparaître l'ampleur de la discrimination dans l'accès à l'emploi : globalement au quatrième trimestre 2009, 63% des hommes wallons (âgés de 15 à 64 ans) travaillent, contre 51% des femmes wallonnes³.

Poursuivons par le taux de chômage, plus parlant. Correspondant au nombre de

¹ Voir bibliographie, p.50.

² Le taux d'emploi est le pourcentage de personnes ayant un emploi par rapport à la population en âge de travailler, c'est-à-dire les 15-64 ans.

³ Site internet du Service Public Fédéral (SPF) de l'Emploi.

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Kortermijnindic_indicourterme/werkg_emploi/ICE02%20-%20Taux%20d'emploi.xls

demandeurs d'emploi par rapport à la population active⁴, il s'établit en mars 2010 en Wallonie à 18,9% pour les femmes et 15,4% pour les hommes⁵. En 2004, les chômeurs belges étaient à 54,6% des femmes⁶.

Le sous emploi⁷ confirme cette disparité. Il concerne en 2004 une Wallonne sur dix contre un Wallon sur vingt⁸.

Une étude de l'Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS) fait bien apparaître la dimension systémique des discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché de l'emploi, en pointant notamment le fait que le taux de chômage des femmes est plus important à tous les niveaux de qualification, y compris dans l'enseignement supérieur.

En Wallonie, les demandeurs d'emploi sont majoritairement des femmes : 133.600 chômeuses et 119.800 chômeurs. Les constats globaux de cette étude de l'IWEPS sont les suivants : les chômeurs hommes viennent de l'enseignement primaire ou secondaire premier degré et de l'apprentissage ; les chômeuses quant à elles sont « plus » diplômées : elles viennent du secondaire 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème} degrés (surtout parmi les 3^{ème} et 4^{ème} degrés où on recense 47.000 chômeuses contre 33.000 chômeurs), de formations d'enseignement supérieur premier cycle (12.600 chômeuses contre 7.100 chômeurs), et de l'enseignement académique 2^{ème} et 3^{ème} cycle (3.500 chômeuses contre 2.500 chômeurs)⁹, comme le montre le tableau ci-dessous.

⁴ « Par population active, on entend l'offre des forces de travail sur le marché du travail. La population active comprend chaque personne de 15 ans et plus qui vit en Belgique et qui se trouve sur le marché du travail, indépendamment du fait qu'elle trouve du travail ou non. » (Site du SPF Emploi).
http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=964).

⁵ Site internet de l'Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS).
<http://statistiques.wallonie.be/dyn/14/fichiers/dmc1003.pdf>

⁶ *Débats belges pour une politique migratoire (Facts and figures)* – Fondation Roi Baudouin – Février 2008, p.128.

⁷ Le sous emploi est défini comme « situation où la durée ou la productivité de l'emploi d'une personne sont inadéquates par rapport à un autre emploi possible que cette personne est disposée à occuper et capable de faire » par l'Organisation Internationale du Travail.

⁸ *Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne – Volet Statistique*, IWEPS, 2007, p.141.

⁹ Site internet de l'IWEPS.

http://statistiques.wallonie.be/dyn/14/article1.ihtml?ID_SITE=14&ID_CATEGORIE=269&ID_ARTICLE=190&NOM_CATEGORIE=OBAIA&CAT=1&MODE=MAIN

Répartition des demandeurs d'emploi par niveau d'études - Wallonie / Janvier 2008

DEI : Demandeurs d'emploi inoccupés inscrits / Source : ONEm - Calculs : IWEPS¹⁰

Dernière mise à jour des données: 12/02/2008

Janvier 2008	DEI		
	Hommes	Femmes	Total
ENSEIGNEMENT DE BASE (primaire et 1^{er} degré secondaire)	36.727	28.807	65.534
ENSEIGNEMENT SECONDAIRE (degrés supérieurs)	66.162	83.297	149.459
+ Deuxième degré	32.801	36.048	68.849
- Général	3.277	5.138	8.415
- Technique et artistique	8.909	8.662	17.571
- Professionnel	20.615	22.248	42.863
+ Troisième et quatrième degré	33.012	46.983	79.995
- Général	11.044	12.180	23.224
- Technique et artistique	11.126	16.397	27.523
- Professionnel	10.842	18.406	29.248
+ Enseignement en alternance	349	266	615
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	11.226	17.368	28.594
+ Premier cycle (bachelier)	7.473	12.955	20.428
- Formations académiques	403	347	750
- Formation à vocation professionnelle et autres formations	7.070	12.608	19.678
+ 2 ^e et 3 ^e cycles (maîtrises et doctorats)	3.753	4.413	8.166
- Formations académiques	2.535	3.447	5.982
- Formation à vocation professionnelle et autres formations	1.218	966	2.184
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	5.120	3.582	8.702
+ Contrat d'apprentissage industriel	0	0	0
+ Contrat d'apprentissage classe moyenne	5.120	3.582	8.702
AUTRES ETUDES	538	549	1.087
TOTAL GENERAL	119.773	133.603	253.376

¹⁰ Ces statistiques proviennent de l'ONEm, dont la définition du chômage est différente de celle du Bureau International du Travail (BIT). Pour rappel, le BIT désigne comme « chômeurs » les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, au cours d'une période de référence, étaient soit sans travail, soit disponibles pour travailler, soit à la recherche d'un travail.

Ces données de l'IWEPS datant de janvier 2008 ne nous indiquent que des résultats absolus et non relatifs. On ne sait pas, par exemple, quel est le pourcentage moyen de femmes parmi les élèves de telle filière, de tel niveau. On sait que certaines filières ou niveaux d'études sont plus prisés par tel sexe, et donc il est normal que les chômeurs de ces filières soient majoritairement des hommes ou des femmes. Néanmoins, le constat global qui se dégage est une surreprésentation numérique des femmes parmi tous les chômeurs, car les chômeuses viennent davantage de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur, ce qui peut être vu comme d'autant plus discriminatoire.

Ce constat est confirmé par les statistiques relatives, qui indiquent cette fois le **taux de chômage**, par sexe et niveau d'études¹¹ :

Niveau d'études (plus haut diplôme obtenu)	Hommes	Femmes
Primaire	35%	43,5%
Secondaire inférieur	19%	27%
Secondaire supérieur	14%	21%
Enseignement supérieur	6%	8,5%

Ces statistiques relatives, elles, datent de septembre 2009. Excepté peut-être l'apprentissage, les femmes sont donc en proportion plus touchées par le chômage dans chaque niveau d'étude, ceci est d'autant plus vrai pour le secondaire (on remarquera que les femmes ayant obtenu un diplôme du secondaire supérieur sont plus touchées par le chômage que les hommes ayant obtenu un diplôme du secondaire inférieur...).

Un rapport du CESRW confirme le déséquilibre au niveau du genre : 28% des femmes wallonnes de 25 à 34 ans disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court, alors que cela concerne 18% de leurs homologues masculins (les diplômés de l'enseignement universitaire étant aussi nombreux chez les femmes que chez les hommes)¹². Les femmes sont donc davantage touchées par le chômage, alors que leur qualification est globalement équivalente voire supérieure à celle des hommes.

¹¹ Site internet de l'IWEPS.

¹² *Regards sur la Wallonie 2008*, CESRW, p.29

II - Qualité de l'emploi

Outre cet aperçu général de l'accès à l'emploi, la qualité de celui-ci diffère sensiblement entre hommes et femmes.

► Temps partiel

L'emploi à temps partiel le montre bien. En 2008 en Wallonie, 43% des femmes salariées sont à temps partiel, contre 8% des hommes salariés¹³. De plus, 11% des travailleuses wallonnes salariées sont occupées dans un emploi à temps partiel involontaire. A l'inverse, seuls 2% des travailleurs wallons salariés sont occupés dans un emploi à temps partiel involontaire¹⁴

La situation est claire, les statistiques sur le temps partiel parlent d'elles-mêmes. En 2008 en Wallonie, l'emploi à temps partiel est à 83% féminin. Et ceci n'est pas un choix délibéré des femmes : 51 600 des 259 000 femmes à temps partiel disent n'avoir pas trouvé d'emploi à temps plein. A l'inverse, elles ne sont que 2 800 à combiner formation et emploi à temps partiel. Les hommes, pourtant beaucoup moins nombreux à avoir un temps partiel, sont plus nombreux dans cette catégorie : 3 400 combinent emploi à temps partiel et formation. Le temps partiel choisi pour motif de garde des enfants, même en tenant compte de la surreprésentation des femmes globalement dans le temps partiel, reflète un gouffre énorme entre hommes et femmes : elles sont 39 000 à avoir un temps partiel pour cette raison, contre 800 hommes... Parmi les femmes salariées, en couple, qui ont trois enfants ou plus, 63% d'entre elles ont un emploi à temps partiel (contre 6% pour les hommes). Seules 16 700 des 259 000 femmes à temps partiel - c'est-à-dire 6,7% - préfèrent dans l'absolu l'emploi à temps partiel, quelque soit la situation dans leur vie (choix réellement "volontaire")¹⁵.

Les femmes travaillent donc davantage à temps partiel, souvent à cause de contraintes externes, relatives à la charge de travail domestique. Les statistiques sur l'emploi du temps comparé entre hommes et femmes le montrent : en Wallonie en 1999, les femmes passent 16% de leur temps pour les tâches ménagères contre 10% pour les hommes¹⁶.

► Emploi temporaire

Les femmes sont davantage cantonnées dans des statuts d'emploi précaires : en 2008 en Wallonie, 12% des femmes salariées ont un emploi temporaire contre 8% des

¹³ Site internet du Service Public Fédéral de l'Emploi (SPF Emploi).

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Flexzek_Flexsec/IDD01%20-%20Travailleurs%20avec%20des%20contrats%20atypiques.xls

¹⁴ *Idem*.

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Flexzek_Flexsec/IDD04%20-%20Temps%20partiel%20involontaire%20en%20pourcentage%20de%20l'emploi%20salarié.xls

¹⁵ Site internet de l'IWEPS.

¹⁶ *Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne – Volet Statistique*, IWEPS, 2007, p.184.

hommes salariés¹⁷.

Le travail temporaire involontaire représente 85% de l'emploi temporaire féminin (et 9% de l'emploi salarié féminin total), contre 72% pour les hommes (et 5% de l'emploi salarié masculin total)¹⁸.

► **Ségrégation sexuée verticale et horizontale**

Au delà de l'analyse sur le type de contrat de travail, il convient d'étudier l'accès des femmes aux postes à responsabilité. En 2006, seules 2,1% des travailleuses sont des employeurs, contre 5,4% des hommes, ce qui signifie que les employeurs ne sont qu'à 23% des femmes¹⁹.

La "ségrégation sexuée verticale" du marché de l'emploi se vérifie lorsque l'on observe en Wallonie en 2006 le pourcentage d'hommes dans certains métiers à haute qualification, à responsabilité ou de direction²⁰ :

Profession	Pourcentage d'hommes
Ingénieurs	91%
Agents de maîtrise et autres chefs d'équipes d'ouvriers	86%
Chefs d'entreprises du secteur privé	81%
Directeurs et cadres privés	77%
Chefs de groupes d'employés du privé	71%
Médecins, médecins spécialistes et chirurgiens	61%
Agents administratifs supérieurs de l'administration publique	59%

En Belgique en 2007, seules 34% des fonctions dirigeantes et supérieures, directeurs et dirigeants d'entreprise, étaient occupées par des femmes. Ce chiffre cache des disparités sectorielles non négligeables : dans la construction seuls 7% des postes de dirigeants étaient occupés par des femmes, à l'inverse du secteur sanitaire et social où 56% des dirigeants sont des femmes. Et ceci est d'autant plus marquant que les secteurs où les femmes sont bien représentées ne montrent pas l'exemple dans la composition de leur personnel directeur. Ainsi dans le secteur "commerce de gros et de détail ; réparation auto/moto et articles de consommation", qui comporte 48% de femmes, seuls 39% des dirigeants sont des femmes. Dans le secteur "institutions financières", qui compte 46% de femmes, celles-ci ne représentent que 30% du personnel directeur. Les constats sont similaires pour le secteur "biens immobiliers, location et services aux entreprises" (45% de femmes, 32% de dirigeantes), et dans

¹⁷ Site internet du SPF Emploi.

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistiekken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Flexzek_Flexsec/IDD01%20-%20Travailleurs%20avec%20des%20contrats%20atypiques.xls

¹⁸ Site internet du SPF Emploi. <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=21166>

¹⁹ Site internet de l'IWEPS.

²⁰ *Les facteurs de précarité, Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie*, IWEPS, 2008, p.40.

une moindre mesure pour la fonction publique (pouvoirs publics et défense ; assurances sociales obligatoires) : 46% de femmes, 37% de dirigeantes²¹.

Ce même rapport a analysé la composition sexuée des conseils d'administration (CA) des entreprises belges cotées en bourse²². L'échantillon étudié regroupe 138 des 186 entreprises cotées en bourse en Belgique en 2006. Il en résulte que 62% de ces entreprises ne comportent aucune femme dans leur CA. Seules 9% de ces entreprises ont deux femmes ou plus dans leur CA. Et parmi les 18 plus grandes entreprises, ce score s'améliore légèrement mais reste préoccupant dans la mesure où 45% de ces grandes entreprises n'ont aucune femme dans leur CA, et seules 17% ont deux femmes ou plus dans leur CA. Le pourcentage de femmes parmi les administrateurs de 138 entreprises cotées en bourse est encore plus parlant : elles ne représentent que 7% des effectifs (6% en ce qui concerne les 18 plus grandes entreprises de l'échantillon). Dans les 63 conseils d'administration où le président du CA est connu, seules 2 femmes sont présidentes.

La situation des autres pays européens est légèrement meilleure : en 2007 en moyenne, 10% des administrateurs des 50 principales entreprises cotées en bourse de chaque pays étaient des femmes.

Ce constat n'est pas propre aux entreprises cotées en bourse. Les 100 plus grandes entreprises belges (en termes de chiffre d'affaire) non cotées en bourse sont 71% à ne comporter aucune femme dans leur conseil d'administration. Seules 9% de ces 100 entreprises comportent deux femmes ou plus dans leur CA. La proportion des femmes dans l'ensemble des administrateurs de ces 100 entreprises est là encore de 7%²³.

Ce rapport de l'IEFH s'est également intéressé à la composition du personnel directeur des trois organisations syndicales belges reconnues (FGTB, CSC et CGSLB)²⁴. Ceci est relativement intéressant dans la mesure où, bien que ces syndicats revendiquent l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, leur personnel directeur est encore très masculin. Parmi les organes suprêmes de ces syndicats (le bureau journalier de la CSC, le secrétariat fédéral de la FGTB et le comité exécutif de la CGSLB), on compte au total 19 hommes et 5 femmes. A l'échelon immédiatement inférieur de la hiérarchie syndicale (le bureau national de la CSC, le bureau fédéral de la FGTB, et le bureau national de la CGSLB), on compte au total 26 femmes et 95 hommes. Enfin, sur les trois présidents de syndicats, on ne compte aucune femme, même s'il faut préciser que jusqu'en 2004 la FGTB était dirigée par une femme, Mia De Vits. De plus, la Secrétaire générale actuelle de la FGTB (n°2 dans la hiérarchie syndicale) est une femme (Anne Demelenne).

Le rapport dresse les mêmes constats de surreprésentation masculine dans les fonctions dirigeantes de certains secteurs stratégiques comme les fédérations patronales, les médias, les universités et autres académies, les professions libérales, les ONG, le

²¹ *Femmes au sommet*, IEFH, 2008, p.14.

²² *Idem*, pages 18 et 19.

²³ *Idem*, p.20.

²⁴ *Idem*, p.28.

personnel politique, le personnel judiciaire, le personnel militaire, la fonction publique, et la Banque nationale de Belgique²⁵.

La ségrégation sexuée est double : verticale (accès aux postes à haute responsabilité) et horizontale (secteurs dits féminins et secteurs dits masculins). Cette dernière a été mise en lumière à de nombreuses reprises. Selon une publication récente de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (IEFH)²⁶, les femmes sont majoritaires dans les secteurs "soins de santé et aide sociale" et enseignement. En revanche, les secteurs de la construction, de l'industrie et le secteur "transport, entreposage et communication" comportent moins d'un quart de femmes.

Cet aperçu de la qualité générale de l'emploi des femmes est aussi illustré par les statistiques d'accès à la fonction publique. En fait, l'accès à l'emploi public est plutôt à l'avantage des femmes, les femmes représentant 50,4% des effectifs publics alors qu'elles ne représentent que 44% de tous les travailleurs ; c'est plutôt le type d'emploi qu'elles y occupent qui confirme la position défavorisée des femmes dans l'emploi. Parmi les femmes de la fonction publique wallonne, seules 33% sont statutaires (67% sont contractuelles). Les chiffres sont inversés pour les hommes de la fonction publique wallonne : 59% sont statutaires et 41% sont contractuels. D'autre part, les statistiques relatives au temps partiel parmi les fonctionnaires soulignent la plus grande précarité des femmes dans l'emploi public : 83% des travailleurs à temps partiel du secteur public sont des femmes. Même parmi les travailleurs du secteur public à temps partiel, les hommes "s'en tirent mieux" : 72% des hommes fonctionnaires à temps partiel ont un trois quarts temps ou plus, alors que 60% des femmes fonctionnaires à temps partiel ont un mi-temps ou moins. De plus, au sein des effectifs de "niveau 1" (le plus haut rang hiérarchique de la fonction publique wallonne), les hommes sont largement majoritaires (60%). Ainsi, même si la fonction publique s'est féminisée, les postes de direction restent majoritairement occupés par des hommes²⁷.

III – Rémunération

Après avoir analysé les disparités selon l'accès à l'emploi et la qualité de l'emploi, penchons nous sur la rémunération.

Elle souffre du même constat : en 2005 une travailleuse wallonne gagne en moyenne presque 2000 € brut par mois, quel que soit son statut (temps plein ou temps partiel), tandis que les hommes gagnent en moyenne un peu plus de 600 € de plus (écart de 26%)²⁸. Si l'on se concentre uniquement sur les travailleurs à temps plein, l'écart se réduit : les Wallonnes gagnent alors 12% de moins que les Wallons. Ceci est dû au fait

²⁵ *Idem*. Les tableaux résumant l'accès des femmes aux postes de direction dans ces différents secteurs stratégiques sont regroupés aux pages 70 à 72 du rapport. Chaque secteur est aussi analysé plus en détail dans son chapitre correspondant.

²⁶ *Femmes au sommet*, IEFH, 2008, pages 13 et 14.

²⁷ Ces statistiques d'accès à la fonction publique datent de 2008 et sont tirées de *La fonction publique de la région wallonne (tableau de bord statistique de l'emploi public)*, avril 2009, IWEPS, pages 56, 58, 68 et 69.

²⁸ *Les facteurs de précarité – Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie*, IWEPS, 2008, pages 56 à 59. Ces montants sont approximatifs car donnés à prix courant ; à prix constant, en prenant pour référence monétaire l'année 1996, on observe que les travailleuses wallonnes gagnent en moyenne 1 663 € brut tandis que les hommes gagnent 592 € de plus.

que les femmes sont bien plus nombreuses à travailler à temps partiel.

L'écart de rémunération est le plus important chez les travailleurs de plus de 55 ans (37% d'écart, et 19% d'écart si l'on se concentre sur les travailleurs à temps plein uniquement). L'écart est également important chez les moins de 24 ans (29% au total, 12% parmi les temps pleins), puis il se réduit dès la tranche d'âge 25-29 ans (17% d'écart global, 6% parmi les temps plein), mais ensuite l'écart ne fait que croître avec l'âge. Selon l'ouvrage *Âge, salaire et demande de travail* de S. Flamand et R. Plasman (2006), les femmes bénéficient nettement moins de la logique générale de corrélation positive âge/salaire. Les plus nombreuses interruptions de carrière chez les femmes sont, pour partie, explicatives de ce manque d'évolution salariale (ancienneté entrecoupée).

En fait, toutes les catégories de femmes, en termes de niveau de qualification, sont discriminées. D'abord, la surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel provoque une différence de rémunération considérable parmi les travailleurs faiblement diplômés : 34% d'écart parmi les faiblement instruits. Ensuite, parmi les travailleurs à temps plein, le niveau de qualification n'est pas synonyme d'harmonisation des salaires, bien au contraire : parmi cette population à temps plein on retrouve 14% d'écart salarial pour ceux venant de l'enseignement primaire ou n'ayant reçu aucun enseignement, en revanche, chez les universitaires l'écart salarial est à 24%. Ainsi, le temps partiel condamne définitivement les femmes peu diplômées à un statut de sous-rémunération, et la situation des femmes plus diplômées, donc ayant un temps plein pour la plupart, n'est guère meilleure, l'injustice allant croissant avec le niveau de qualification.

Si l'on étudie la répartition des bas salaires, le constat est le même : en 2004 en Wallonie, 9% des hommes en moyenne ont un salaire journalier inférieur à 70 €, contre 18% chez les femmes (deux fois plus). De même, 21% des hommes gagnent moins de 80€ par jour, contre 32% des femmes²⁹.

Plus accablant encore : au sein de chaque profession, les femmes gagnent moins que les hommes. L'écart de rémunération demeure donc en grande partie inexplicable, injustifiable. En effet, parmi 23 catégories de métiers répertoriées par un rapport datant de 2009 de l'IEFH³⁰ – ces catégories sont principalement : dirigeants, cadres, ingénieurs, professeurs, techniciens, vendeurs, artisans, ouvriers, conducteurs, etc – le salaire horaire des hommes est toujours supérieur à celui des femmes, et en moyenne de 15% supérieur (avec un écart record de 33% pour les dirigeants). De plus, cette statistique, étant axée sur le salaire horaire des hommes et des femmes à temps plein, n'est pas biaisée par la surreprésentation féminine dans l'emploi à temps partiel. Le constat en est d'autant plus édifiant.

De façon générale, les disparités salariales entre hommes et femmes perdurent à

²⁹ *Les facteurs de précarité – Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie*, IWEPS, 2008, pages 56 à 59. Ces derniers chiffres concernent tous les travailleurs (temps pleins et temps partiels confondus).

³⁰ *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2009*, IEFH - SPF Emploi - SPF Economie - Bureau fédéral du Plan, 2009, p.49.

travers les âges : selon les données longitudinales du PSBH³¹ 1993-2000 (PSBH 11ème vague, 2002) qui analysent le suivi d'un échantillon représentatif de sujets à la sortie des études, si l'on compare les hommes et les femmes de 35 à 44 ans, le pourcentage de femmes ayant un revenu supérieur à la moyenne des revenus pour le diplôme obtenu est bien plus faible que celui des hommes, quel que soit le diplôme (au total 15% contre 53%). Ce constat s'applique aussi aux promotions internes³².

Les différentes inégalités observées sur le marché de l'emploi entre hommes et femmes sont parfois très liées entre elles. La surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel conditionne la suite de leur carrière professionnelle : elles se retrouvent alors cantonnées dans des métiers à faible qualification, où rares sont les possibilités de formation et donc, d'évolution/promotion, ou de passage vers un temps plein. Ces métiers peu sécurisant, du point de vue de l'horaire, des conditions de travail et des salaires déterminent la suite du parcours professionnel de ces femmes et notamment leur retraite. L'insertion dans le monde professionnel via des métiers « flexibles » empire la situation générale des femmes. En effet ces statuts précaires les éloignent, de plus en plus au fil du temps, d'une quelconque amélioration de leurs conditions de vie.

IV - Accès à la formation

L'accès à la formation professionnelle reflète ces discriminations sexuées, particulièrement chez les diplômés du primaire ou secondaire inférieur : pour ces faiblement qualifiés en Wallonie, le nombre de femmes ayant participé à une formation professionnelle est de 43% inférieur à celui des hommes. Le constat est moins net chez les diplômés du secondaire supérieur : la différence est de 20%. Pour l'enseignement supérieur, le bilan est contrasté : les femmes diplômées du supérieur non universitaire ont moins accès à la formation que les hommes (écart de 20%), en revanche les diplômées universitaires y ont davantage accès (données de 2005)³³. En Belgique en 2007 les femmes ont eu en moyenne 24,2 heures annuelles de formation, pour une moyenne de 33,3 heures pour les hommes.

En Wallonie en 2006-2007, 75% des travailleurs bénéficiaires du Congé Education Payé étaient masculins. De même, en Wallonie en 2007, 69% des travailleurs bénéficiant de Plans Formation Insertion étaient des hommes. Les travailleurs bénéficiaires du crédit-adaptation étaient en 2007 à 75% des hommes³⁴.

En 2005, 66% des bénéficiaires du crédit-formation et emploi privé étaient des hommes³⁵.

³¹ PSBH: « Panel Study on Belgian Households » ou panel de démographie familiale, www.psbh.ulg.ac.be.

³² *Les débuts de trajectoires professionnelles sont-ils neutres du point de vue du genre ?* Claire Gavray, ULg.

³³ Site internet de l'IWEPS.

³⁴ *Regards sur la Wallonie 2008*, CESRW, pages 31, 32 et 34.

V - Montant des pensions

La différence de situation des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi n'est pas nouvelle. Les écarts observés entre hommes et femmes, en termes d'accès à l'emploi, de rémunération, de ségrégation verticale, de continuité de carrière, et de temps partiel, étaient encore plus flagrants il y a quelques décennies. Cela a un impact direct sur le montant des pensions contemporaines, comme l'atteste le tableau suivant.

Au 1er janvier 2004 en Belgique³⁶ :

Montant de la pension	Part des femmes concernée	Part des hommes concernée
Inférieure à 500 €/mois	24%	13%
Inférieure à 1 000 €/mois	75%	50%
Supérieure à 1 250 €/mois	11%	29%

De plus, signalons qu'une grande part des femmes bénéficiant d'une pension supérieure à 1.000 € bénéficient surtout de droits "dérivés" (pension de survie ou part de pension de survie ajoutée au montant de leur pension de retraite). Pour avoir une vision plus réaliste des inégalités de pension en termes de genre, et moins "édulcorée", l'idéal serait donc de comparer les montants moyens de pension stricto sensu, c'est-à-dire calculés uniquement sur base des montants découlant directement du taux isolé de droit à la pension de chaque femme et de chaque homme.

VI - Discriminations multiples et groupes très défavorisés

Au terme de ces analyses en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux postes à responsabilité, mais aussi en termes d'inégalités de salaires, la situation des femmes en Wallonie sur le marché de l'emploi est clairement plus précaire que celles des hommes. Pour compléter ce tableau nous avons voulu pointer quelques discriminations « multiples » dont font l'objet certains groupes de femmes encore plus défavorisées.

► L'âge

Les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes placent les jeunes femmes dans une situation pour le moins délicate.

En 2006 en Wallonie, 49% des jeunes filles de 18 à 24 ans ayant quitté l'enseignement ont trouvé un emploi, contre 62% pour les jeunes hommes. 25% des jeunes filles ayant quitté l'enseignement sont inactives contre 15% des jeunes hommes³⁷.

Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est lui aussi explicite : 23% de chômage

³⁵ Site internet de l'IWEPS.

³⁶ *Femmes et hommes en Belgique, Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, IEFH, p.69.

³⁷ Site internet de l'IWEPS.

pour les jeunes Wallons, 33% pour les jeunes Wallonnes³⁸.

Or, le niveau de formation général des jeunes femmes est légèrement supérieur à celui des jeunes hommes³⁹ :

Niveau de formation (plus haut diplôme obtenu)	Part des femmes (15-24 ans) concernée	Part des hommes (15-24 ans) concernée
Primaire	15 %	18 %
Secondaire inférieur	32 %	38 %
Secondaire supérieur	42 %	37 %
Enseignement supérieur type court	8 %	4 %
Enseignement supérieur type long	3 %	3 %

Claire Gavray a analysé plus en détail les résultats d'études sur l'insertion professionnelle des jeunes en Wallonie⁴⁰.

Elle a notamment constaté que dans la tranche d'âge 25-29 ans en 2006 en Wallonie (p.8 du rapport de C.Gavray), 6% des garçons contre 12% des filles ont un emploi temporaire.

Chez les 15-24 ans en Wallonie, il apparaît que les filles accèdent moins facilement à l'emploi (à diplôme pourtant égal, voir p.12 du rapport), sauf parmi les jeunes diplômés du supérieur. Parmi les mères faiblement diplômées (diplômées du secondaire maximum) de l'échantillon d'étude mentionné plus haut (données PSBH), ce constat est flagrant : 41% seulement ont un emploi trois ans après avoir achevé leur scolarité.

Si les jeunes femmes de l'échantillon obtiennent de meilleurs diplômes, 20 mois après l'obtention du diplôme, elles commencent déjà à être cantonnées dans l'emploi à temps partiel. Ceci se vérifie même pour les mères diplômées du supérieur. 4 ans après l'obtention du diplôme, les filles de l'échantillon ont nettement moins accès à des contrats à durée indéterminée (CDI).

► **La qualification**

Les femmes subissent le plus les discriminations liées à une faible qualification : en Wallonie en 2005, les femmes peu qualifiées (diplômées du secondaire inférieur au maximum) ont un taux de chômage de 9 "points de pourcentage" supérieur au taux global de toute la population, alors que celui des hommes peu qualifiés n'est supérieur "que" de 5 points de pourcentage. Le constat est le même pour le taux d'emploi des peu qualifiés : de 22 points inférieur pour les femmes, et de 17 points inférieur pour les hommes⁴¹.

³⁸ *Regards sur la Wallonie 2008*, CESRW, p.14.

³⁹ *Wallonie n°94*, CESRW, mars/avril 2008, Numéro spécial « L'emploi des jeunes », p. 38.

⁴⁰ *Les débuts de trajectoires professionnelles sont-ils neutres du point de vue du genre ?* Claire Gavray, ULg.

⁴¹ *Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne – Volet Statistique*, IWEPS, 2007, p.209.

Les taux d'emploi, de chômage⁴² et d'inactivité⁴³ des jeunes de 18 à 24 ans ayant quitté l'enseignement confirment la situation très précaire des femmes peu qualifiées⁴⁴.

En effet :

Niveau de diplôme obtenu	Part des jeunes femmes concernées	Part des jeunes hommes concernées
Secondaire inférieur - taux d'emploi : - taux d'inactivité :	24% 46%	49% 23%
Secondaire supérieur - taux d'emploi : - taux de chômage : - taux d'inactivité :	49% 28% 24%	67% 22% 11%

► **La charge familiale**

Plus globalement, les taux d'emploi diffèrent aussi chez les plus "âgés" : 63% des femmes de 25 à 44 ans travaillent en 2004, contre 77% des hommes. L'écart est encore plus net si l'on décompose les profils de ménage : dans cette même tranche d'âge, parmi les parents élevant seuls deux enfants ou plus, 40% seulement des femmes travaillent contre 69% des hommes. Parmi les couples avec trois enfants ou plus, 52% des mères travaillent contre 83% des pères⁴⁵.

Conclusion

Statistiquement, les femmes en Wallonie subissent une discrimination systémique visible en termes d'accès à l'emploi. Cette disparité est d'autant plus choquante qu'elle ne repose pas sur des différences générales de qualification, les femmes étant globalement légèrement plus diplômées que les hommes⁴⁶.

⁴² « Le **taux de chômage** est le pourcentage des personnes faisant partie de la population active qui sont au chômage (la population active est la population en âge de travailler et qui travaille ou souhaite travailler). ». http://fr.wikipedia.org/wiki/Taux_de_ch%C3%B4mage

⁴³ Le taux d'inactivité correspond au pourcentage d'inactifs par rapport à la population totale. « On définit conventionnellement les **inactifs** comme les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage : jeunes de moins de 14 ans, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler... ». [http://fr.wikipedia.org/wiki/Inactivit%C3%A9_\(travail\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Inactivit%C3%A9_(travail))

⁴⁴ Site internet de l'IWEPS.

⁴⁵ Site internet de l'IWEPS.

⁴⁶ Selon le site internet du SPF Emploi, en Wallonie en 2008, sur la population âgée de 15 à 64 ans :

- 37,7% des hommes ont un niveau de qualification « faible », contre 36,1% des femmes
- 38,9 % des hommes ont un niveau de qualification « moyen », contre 36,5% des femmes
- 23,4% des hommes ont un niveau de qualification « élevé », contre 27,4% des femmes

Voir :

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Beroepsbev_Popactive/IDA03%20-%20Population%20de%2015%20à%2064%20ans%20par%20niveau%20de%20qualification.xls

Les obstacles sur le chemin de l'égalité professionnelle sont nombreux : outre l'accès à l'emploi, la qualité de celui-ci est nettement plus faible chez les femmes. L'enlisement dans l'emploi à temps partiel, dans l'emploi temporaire et dans l'emploi à faible qualification touche beaucoup plus durement les femmes. Et curieusement, la formation ne les aide pas vraiment à se sortir de ces statuts professionnels, dans la mesure où ce sont les hommes qui y ont le plus accès.

Le résultat facilement observable de cette ségrégation sexuée réside dans les inégalités de rémunération, encore très présentes aujourd'hui.

Notons enfin que les femmes, en plus de représenter en tant que tel un groupe défavorisé, sont souvent victimes d'autres facteurs de discrimination comme l'âge, l'origine ou le déséquilibre des charges familiales.

Chapitre II - L'âge comme facteur discriminant

Deux groupes de travailleurs subissent une discrimination systémique basée sur l'âge, généralement représentés comme suit : les jeunes de moins de 25 ans, et les travailleurs de plus de 50 ans.

I - Accès à l'emploi

► Jeunes

En 2007, seuls 23% des jeunes wallons âgés de 15 à 24 ans travaillent (mais il faut aussi prendre en compte le fait que bon nombre d'entre eux sont scolarisés)⁴⁷. En 2004, le taux de sous-emploi⁴⁸ s'établit à plus de 20% pour les 15-24 ans alors que cela concerne moins de 10% des 25-49 ans et 3% des 50-64 ans. En fait, plus de 50% des jeunes sont demandeurs insatisfaits d'un temps plein contre 25 et 30% pour les 25-49 ans et 50-64 ans⁴⁹.

Les jeunes de 20 à 25 ans sont très touchés par le chômage : en janvier 2008 en Wallonie, ils étaient près de 47 000 à chercher un emploi. Toutes les autres tranches d'âge comportant 5 années comptaient moins de chômeurs. La deuxième tranche de cinq années où les chômeurs sont les plus nombreux n'est autre que la suivante : les 25-30 ans, avec 37 000 chômeurs. Les tranches d'âges supérieures, jusqu'à 55 ans, oscillent entre 26 et 29 000 chômeurs. Les chômeurs de moins de 25 ans sont plus nombreux que les chômeurs âgés de 40 à 50 ans (57.300 contre 54.000), et plus nombreux que les chômeurs de 50 ans et plus (46.600), alors que la tranche 18-25 ans ne compte que 7 années, et non dix voir plus pour les autres tranches⁵⁰.

⁴⁷ *Regards sur la Wallonie 2008*, CESRW, p.12

⁴⁸ Le sous-emploi est le fait de travailler à temps partiel, pouvoir et vouloir travailler plus d'heures (définition extraite du *Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne – Volet Statistique*, IWEPS, 2007, p.140).

⁴⁹ *Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne – Volet Statistique*, IWEPS, 2007, pages 140, 141 et 144.

⁵⁰ Site internet de l'IWEPS.

http://statistiques.wallonie.be/dyn/14/article1.ihtml?ID_SITE=14&ID_CATEGORIE=269&ID_ARTICLE=182&NOM_CATEGORIE=OBAIA&CAT=1&MODE=MAIN

Le tableau ci-dessous reprend ces données en détail :

**Répartition des demandeurs d'emploi par tranche d'âges
Wallonie / Janvier 2008**

DEI : Demandeurs d'emploi inoccupés inscrits

Janvier 2008	DEI		
	Hommes	Femmes	Total
- 18 ans	5	6	11
18 à - 20 ans	5.681	4.933	10.614
20 à - 25 ans	23.013	23.660	46.673
25 à - 30 ans	17.247	19.910	37.157
30 à - 35 ans	13.539	16.014	29.553
35 à - 40 ans	12.668	16.086	28.754
40 à - 45 ans	12.587	15.194	27.781
45 à - 50 ans	12.404	13.789	26.193
50 à - 55 ans	13.889	15.721	29.610
55 à - 60 ans	7.311	7.070	14.381
60 ans et +	1.429	1.220	2.649
-20 ans	5.686	4.939	10.625
-25 ans	28.699	28.599	57.298
25 à - 40 ans	43.454	52.010	95.464
40 à - 50 ans	24.991	28.983	53.974
25 à - 50 ans	68.445	80.993	149.438
50 ans et +	22.629	24.011	46.640
TOTAL GENERAL	119.773	133.603	253.376

Source : ONEm - Calculs : IWEPS

Dernière mise à jour des données: 12/02/2008

Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) selon l'acceptation du BIT⁵¹, était de 27,5% en 2008 en Wallonie⁵². A titre de comparaison, le taux de chômage des jeunes wallons âgés de 25 à 29 ans en 2006 était de 16%⁵³.

Si l'on considère la population âgée de 18 à 24 ans ayant quitté l'enseignement, on constate un faible taux d'emploi : 56%, alors que leur taux de chômage s'établit à 25%

⁵¹ Le Bureau international du Travail (BIT) désigne comme « chômeurs » les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, au cours d'une période de référence, étaient soit sans travail, soit disponibles pour travailler, soit à la recherche d'un travail.

⁵² Site internet de l'IWEPS.

⁵³ *Wallonie* n°94, CESRW, mars/avril 2008, Numéro spécial « L'emploi des jeunes », p.36.

et leur taux d'inactivité à 20% (données de 2006)⁵⁴.

► **Plus de 50 ans**

En 2007 en Wallonie, 46% des 50-64 ans seulement ont un emploi (même s'il faut aussi tenir compte de tous les prépensionnés). En 2007, le taux d'emploi des 55-64 ans en Wallonie s'établissait à seulement 34% (alors que la moyenne de l'Union Européenne est de 45%)⁵⁵.

II - Qualité de l'emploi

Les 15-24 ans sont les travailleurs les plus touchés par les accidents de travail en 2005 en Wallonie.

Le taux de stabilité dans l'emploi salarié (données pour la Wallonie de 2001-2002) est plus faible chez les jeunes (70% pour les 15-24 ans, 91% chez les 35-44 ans)⁵⁶.

Concernant l'emploi temporaire, il concerne 39% des 15-24 ans, et "seulement" 9% des 25-49 ans, et 4% des 50 ans et plus, la moyenne pour toute la population environnant les 10% (données du site Internet de l'IWEPS datant de 2006).

46% des jeunes travailleurs wallons âgés de 15 à 24 ans en 2006 sont ouvriers dans le secteur privé, contre 26% pour les 25-49 ans⁵⁷.

En 2006 en Wallonie, 26% des jeunes salariés (âgés de 15 à 24 ans) wallons travaillent à temps partiel (22% pour les 25-49 ans). 12% des jeunes salariés travaillent à temps partiel faute de trouver un temps plein, contre 5% parmi les 25-49 ans⁵⁸.

La qualité précaire de l'emploi des jeunes se retrouve aussi dans les statistiques de leur accès à l'emploi public : 5% des jeunes travailleurs sont fonctionnaires statutaires, contre 19% pour leurs aînés⁵⁹.

Alors que les moins de 30 ans représentent 19% de la population active occupée, ils ne représentent que 7,1% du personnel de la fonction publique wallonne. Inversement, les 55 ans et plus représentent 12% de la population active occupée et 21% de la fonction publique régionale. Toutefois, certains facteurs historiques expliquent pour partie cette surreprésentation des séniors : recrutement au sein de l'administration centrale suite aux transferts de compétence au bénéfice de la Région wallonne dans les années 1980 et phénomène lié au concept de "carrière au sein d'une même institution". Ceci dit, il n'en reste pas moins que la qualité de l'emploi public est moins bonne pour les jeunes : 97% des moins de 30 ans au sein de la fonction publique régionale sont des contractuels. A contrario, 68,4% des 55 ans et plus au sein de la fonction publique régionale sont statutaires. Notons aussi que les rares jeunes qui intègrent la fonction publique wallonne sont plus nombreux en comparaison avec les autres classes d'âge à

⁵⁴ Site internet de l'IWEPS.

⁵⁵ *Regards sur la Wallonie 2008*, CESRW, pages 12 et 27.

⁵⁶ *Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne – Volet statistique*, IWEPS, 2007, pages 159 et 171.

⁵⁷ *Wallonie n°94*, CESRW, mars/avril 2008, Numéro spécial « L'emploi des jeunes », pages 40 et 49.

⁵⁸ *Idem*, p.9.

⁵⁹ *Idem*, p.39.

être titulaires d'un emploi à temps partiel : alors qu'en moyenne 13,4% des fonctionnaires travaillent à temps partiel, 34% des jeunes fonctionnaires de 18 à 24 ans sont à temps partiel, de même que près de 20% des fonctionnaires de 25 à 29 ans⁶⁰.

III - Accès à la formation

L'accès à la formation est plus difficile pour les travailleurs les plus âgés : ainsi en Wallonie en 2007, le taux de participation à la formation des travailleurs âgés de 50 à 64 ans était de 2,9%. Celui des travailleurs âgés de 25 à 49 ans était de 6,5%⁶¹.

IV - Rémunération

Selon l'« Enquête sur la structure et la répartition des salaires » (datant de 2005 et couvrant les entreprises belges du secteur privé employant plus de 10 salariés), le salaire brut moyen des jeunes de moins de 20 ans était de 1.710 €, contre 3.762 € pour les plus de 60 ans. L'analyse montre aussi qu'en moyenne le salaire brut maximum s'atteint à 46 ans pour les ouvriers et à 54 ans pour les employés⁶².

Les jeunes et les plus de 65 ans sont surreprésentés dans les faibles rémunérations, comme en attestent ces statistiques wallonnes de 2004⁶³ :

Montant du revenu	Part des 15-24 ans concernée	Part des 25-49 ans concernée	Part des 50-64 ans concernée	Part des plus de 65 ans concernées
Inférieur à 70 € brut/jour	44%	10%	6%	36%
Inférieur à 80 € brut/jour	65%	24%	13%	48%

Notons que sont repris ici uniquement les rémunérations des salariés. Les pensionnés ne sont donc pas inclus dans cette statistique. Même s'il est vrai que la tranche d'âge des 65 ans et plus ne représente que 0,2% des salariés, les faibles rémunérations des plus de 65 ans apparaissent alors d'autant plus préoccupantes.

⁶⁰ Ces statistiques d'accès à la fonction publique datent de 2008 et sont tirées de *La fonction publique de la région wallonne (tableau de bord statistique de l'emploi public)*, avril 2009, IWEPS, pages 38, 43 et 70.

⁶¹ *Regards sur la Wallonie 2008*, CESRW, p.34.

⁶² *La structure des salaires en Belgique*, R.Plasman, M.Rusinek, F.Rycx et I.Tojerow, DULBEA, février 2008, pages « iv » et « xi ».

⁶³ *Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne – Volet Statistique*, pages 152 et 153, IWEPS, 2007.

Conclusion

Il apparaît évident que les jeunes ont beaucoup plus de difficultés que tous les autres groupes d'âge à accéder à l'emploi. Les travailleurs de plus de 50 ans ont aussi des taux d'emploi très faibles, mais leur situation est différente, dans la mesure où une bonne partie d'entre eux ne recherche plus d'emploi : il s'agit des pensionnés et prépensionnés. Il ne faut cependant pas négliger la situation des travailleurs les plus âgés, et les statistiques sur l'accès à l'emploi et le revenu des séniors devraient interpellier les pouvoirs publics, tant sur le réalisme des critères d'obtention de pension complète que sur le manque d'offre de travail à destination des plus âgés.

En revanche, sur le critère de la qualité de l'emploi, les jeunes sont, de loin, les travailleurs les plus discriminés en termes d'âge. Leur insertion professionnelle se fait dans des emplois précaires, instables, caractéristiques de notre ère de flexibilisation du marché de l'emploi. Les (rares) travailleurs de plus de 50 ans à avoir un emploi s'en sortent mieux, étant donné que leur ancienneté leur permet de préserver en général une certaine sécurité et qualité de l'emploi (notamment au niveau salarial). Dès lors, la qualité de l'emploi est un problème spécifique aux jeunes. Cela se vérifie lorsque l'on étudie les écarts de rémunérations : plus l'âge augmente, plus la rémunération augmente. A relativiser avec la situation très précaire des travailleurs de plus de 65 ans, dont on peut présumer que pour la plupart le travail est un choix contraint permettant de compenser l'insuffisance générale des allocations perçues pour la pension.

Notons enfin que le problème principal des travailleurs les plus âgés est le difficile accès à la formation.

Chapitre III - La situation des étrangers et Belges d'origine étrangère sur le marché de l'emploi

Introduction méthodologique

Nous avons ventilé les données principalement en fonction de deux dimensions.

La première est le fait de considérer soit les personnes de nationalité étrangère (les "étrangers"), soit les "personnes nées à l'étranger". Le premier groupe, celui des "étrangers" comporte comme son nom l'indique l'ensemble des personnes de nationalité étrangère qui séjournent légalement en Belgique. Le second groupe, celui des personnes "nées à l'étranger", est un groupe plus vaste qui comporte toutes les personnes vivant en Belgique et nées à l'étranger, à savoir :

- une part des étrangers (autrement dit : une part du premier groupe, celui des "étrangers" stricto sensu) vivant en Belgique (une part seulement, car certains étrangers vivant en Belgique sont pourtant nés en Belgique, de parents étrangers),
- une part des étrangers naturalisés Belges (une part seulement, car certains Belges naturalisés sont nés en Belgique),
- et les quelques Belges de "souche" nés à l'étranger (groupe qu'on peut légitimement supposer quantitativement très restreint et, dans un but simplificateur, ignoré dans la présente analyse)

Nous observerons généralement que les chiffres qui concernent ce groupe des "personnes nées à l'étranger" sont globalement meilleurs que ceux qui concernent les étrangers stricto sensu (ce qui laisse donc penser qu'une bonne part des personnes vivant en Belgique et "nées à l'étranger" ont acquis la nationalité belge). Ceci permet de mettre en évidence que, globalement, acquérir la nationalité belge améliore la condition des personnes issues de pays étrangers.

La seconde ventilation effectuée est la distinction entre immigrés récents et immigrés toutes générations confondues. Ceci permettra de démontrer que la catégorie des immigrés toutes générations confondues s'en sort mieux que la catégorie des immigrés récents (arrivés il y a moins de 5 ans), du fait que les années accumulées en termes d'intégration et d'expérience permettent d'avoir un meilleur accès à l'emploi. Ce constat a de quoi interpeller les pouvoirs publics à propos du manque d'accompagnement des primo arrivants.

Le tableau suivant synthétise cette double ventilation statistique :

	Personnes de nationalité étrangère	Personnes nées à l'étranger
Immigrés toutes générations confondues	UE/ hors UE	UE/ hors UE
Immigrés "récents" (arrivés il y a moins de 5 ans en Belgique)	UE/ hors UE	UE/ hors UE

Comme indiqué dans ce tableau, on s'appuiera également parfois sur une troisième ventilation : les personnes ressortissantes de pays de l'Union Européenne (dans le tableau ci-dessus: "UE"), par rapport aux personnes ressortissantes de pays non membres de l'UE (dans le tableau ci-dessus: "hors UE"). Pour simplifier, on utilisera les termes "européens" et "extra-européens" au lieu de "personnes ressortissantes de pays de l'UE" et "personnes ressortissantes de pays non membres de l'UE".

Cette nouvelle distinction permettra de souligner que parmi les étrangers et les naturalisés, la situation des ressortissants de pays extra-européens est encore plus préoccupante.

L'ensemble démographique ici étudié rassemble donc la majorité des "migrants" vivant en Belgique. On entend ici par "migrants" les étrangers stricto sensu et les Belges d'origine étrangère naturalisés (aussi appelés dans certaines études universitaires les "Nouveaux Belges"). Tous les Belges d'origine étrangère ne sont donc pas inclus dans l'ensemble démographique ici étudié. En effet, les "fils d'immigrés", c'est-à-dire les descendants de migrants, donc les personnes qui sont Belges depuis leur naissance, mais dont les parents ou grands-parents avaient migré, ne sont pas inclus dans les statistiques présentées dans ce chapitre. De plus, pour être tout à fait exact, tous les naturalisés ne sont pas inclus dans les statistiques qui vont suivre : une partie des naturalisés, celle qui est née en Belgique, échappe à l'ensemble démographique étudié. En outre, l'intégralité des statistiques ici livrées se basent sur des personnes qui résident légalement en Belgique; par conséquent, les clandestins et autres personnes en situation irrégulière sont exclues de cette analyse.

Ceci étant dit, il n'en reste pas moins que ce chapitre délivre des constats intéressants en ce qui concerne les étrangers en situation légale et une bonne part des naturalisés (les "nouveaux Belges").

En somme les différentes distinctions opérées ici illustreront le poids respectif de trois facteurs dans les chances d'intégration des migrants : le fait d'être naturalisé ou non, le fait d'être arrivé récemment ou depuis longtemps en Belgique, et le fait de venir d'un pays européen ou extra-européen.

Selon que les migrants ont telles ou telles caractéristiques, huit sous-groupes peuvent être dégagés.

Mais ces trois facteurs explicatifs ne sont pas exhaustifs, on pourrait aller encore plus loin dans la décomposition de la population migrante, en isolant par exemple les femmes des hommes (ce qui porterait le nombre de sous-groupes à 16). On pourrait

aussi décomposer cette population selon l'âge (par exemple faire trois groupes : moins de 25 ans, entre 25 et 49 ans et plus de 50 ans), ce qui porterait le nombre de sous-groupes de migrants à 48...

Ces différents sous-groupes de profils seront aussi abordés, mais l'âge et le genre n'ont pas été analysés aussi systématiquement que les trois premières ventilations énoncées (immigrés récents ou non ; étrangers ou personnes nées à l'étranger ; ressortissants de l'UE ou de pays extra-européens), de sorte que sera principalement analysée l'influence de ces trois facteurs.

I - Accès à l'emploi

► Taux d'activité

Le tableau suivant synthétise les statistiques wallonnes disponibles concernant le taux d'activité des étrangers et personnes nées à l'étrangers (données de 2008). "Immigrés récents", comme expliqué précédemment, renvoie, dans ce tableau et les suivants, aux étrangers ou personnes nées à l'étranger, résidant légalement en Belgique et arrivés il y a moins de cinq ans en Belgique.

Population étudiée	Immigrés récents		Toutes générations confondues	
	UE	Hors UE	UE	Hors UE
Etrangers ⁶⁴	74%	45%	64%	50%
Personnes nées à l'étranger ⁶⁵	77%	44%	60%	59%

► Taux d'emploi

Les taux d'emploi en Wallonie 2008 reflètent ces contrastes, comme le montre le tableau ci-dessous. Signalons que la situation des ressortissants européens est similaire à celle des Wallons puisque les Belges wallons avaient en 2008 un taux d'emploi de 57%⁶⁶ (contre 50% pour tous les étrangers et personnes nées en dehors de Belgique).

⁶⁴ Site internet du SPF Emploi.

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Beroepsbev_Popactieve/IDA11%20-%20Taux%20d'activite%20de%20la%20population%20immigre%20par%20nationalite.xls Attention toutefois, les statistiques extraites du SPF Emploi livrées dans ce chapitre doivent être interprétées avec précaution, comme l'explique le SPF Emploi, du fait de la faiblesse quantitative de certains échantillons sur lesquels elles sont parfois fondées.

⁶⁵ *Idem.*

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Beroepsbev_Popactieve/IDA12%20-%20Taux%20d'activite%20de%20la%20population%20immigre%20par%20pays%20de%20naissance.xls

⁶⁶ *Idem.*

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Werkge_Emploi/IDB01%20-%20Taux%20d'emploi.xls

	Immigrés récents		Toutes générations confondues	
	UE	Hors UE	UE	Hors UE
Population étudiée				
Etrangers ⁶⁷	63%	28%	57%	32%
Personnes nées à l'étranger ⁶⁸	66%	27%	54%	45%

On remarque que l'impact positif de la naturalisation se fait surtout sentir pour les immigrés de longue date, et d'origine extra-européenne. C'est tout à fait logique, puisque l'octroi de la nationalité belge est de plus en plus restrictif et souvent fondé sur une période minimale de séjour en Belgique, donc les immigrés récents sont probablement moins nombreux, par rapport aux anciennes vagues d'immigration, à obtenir la nationalité belge. De plus la teneur des politiques migratoires contemporaines (politiques d'immigration choisies, impliquant un séjour limité en Europe de travailleurs très qualifiés) n'est plus du tout la même que celles des années 1960 par exemple (afflux massif de travailleurs étrangers pour combler les pénuries de main d'oeuvre, à qui l'Etat accordait assez généreusement la nationalité belge).

En revanche, on note que le fossé entre migrants européens et extra-européens concerne toutes les générations de migrants et donc perdure encore aujourd'hui, et de ce point de vue, l'accès à la naturalisation pour les anciennes générations de migrants extra-européens comble partiellement ce fossé. Les immigrés européens, eux, ne voient pas leur situation considérablement évoluer avec la naturalisation. Ils n'ont, semble-t-il, pas "besoin" de se naturaliser car leurs statistiques sont déjà très proches de celles des Belges "de souche". D'ailleurs, des études universitaires ont montré que les étrangers européens conservent leur nationalité d'origine pour la plupart, contrairement aux étrangers extra-européens⁶⁹.

Le facteur générationnel n'a pas le même impact pour les ressortissants européens et extra-européens. Pour ces derniers, les plus anciennes générations de migrants semblent mieux accéder à l'emploi que les nouvelles générations (l'accès à la naturalisation améliore leur accès à l'emploi). A l'inverse, les migrants européens récents accèdent davantage à l'emploi que les migrants européens de générations plus anciennes (les nouveaux étrangers arrivant sur le marché sont plus qualifiés que les plus anciens immigrés – la nature de l'émigration économique a évolué, en lien avec les besoins du marché de l'emploi occidental – ce qui expliquerait ce meilleur résultat des nouveaux arrivants européens). Il n'en reste pas moins que les nouveaux arrivants extra-européens ne récoltent pas les mêmes fruits de cette évolution historique et leur

⁶⁷ *Idem.*

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Werkg_Emploi/IDB09%20-%20Taux%20d'emploi%20de%20la%20population%20immigrée%20par%20nationalité.xls

⁶⁸ *Idem.*

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Werkg_Emploi/IDB10%20-%20Taux%20d'emploi%20de%20la%20population%20immigrée%20par%20pays%20de%20naissance.xls

⁶⁹ *Topographie du marché de l'emploi belge (emploi : genre, âge et origine)* de l'ULB et KUL (Sara Vertommen, Nouria Ouali et Albert Martens) dans le cadre du consortium universitaire "Immigration et intégration" de la Fondation Roi Baudouin – Juin 2006, p.69.

situation est pire encore que celle des anciennes générations d'immigrés extra-européens.

► **Taux de chômage**

Enfin, les taux de chômage en Wallonie en 2008 complètent ce tableau.

Signalons que le taux de chômage global de tous les étrangers était en 2008 de 15%, contre 10%⁷⁰ pour les Belges wallons. Le taux de chômage était aussi de 15% pour toutes les personnes nées en dehors de Belgique⁷¹. Cela peut paraître étrange lorsque l'on remarque dans le tableau ci-dessous que, concernant les étrangers (toutes générations confondues), les chiffres sont de 11% pour les Européens et 35% pour les Extra-européens. Or la moyenne est identique à celle du groupe des personnes "nées à l'étranger", alors que les chiffres sont cette fois 10 et 23%. Cela confirme donc que la proportion de personnes naturalisées est plus grande chez les Extra-européens.

La situation générale des immigrants étrangers récents est moins bonne que celle des immigrants toutes générations confondues : les immigrants récents ont en 2008 un taux de chômage de 22%⁷². Le tableau ci-dessous donne le détail des taux de chômage.

Population étudiée	Immigrés récents		Toutes générations confondues	
	UE	Hors UE	UE	Hors UE
Etrangers ⁷³	15%	37%	11%	35%
Personnes nées à l'étranger ⁷⁴	14%	39%	10%	23%

Globalement les constats sont les mêmes que ceux du taux d'emploi : les Européens s'en tirent toujours beaucoup mieux, et l'impact de la nationalité concerne toujours les Extra-européens toutes générations confondues. La conséquence est que les migrants extra-européens récents sont de nouveau les plus précarisés.

⁷⁰ Site internet du SPF Emploi.

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Werklo_Chomage/IDC01%20-%20Taux%20de%20chomage.xls

⁷¹ *Idem.*

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Werklo_Chomage/IDC09%20-%20Taux%20de%20chomage%20de%20la%20population%20immigrée%20par%20pays%20de%20naissance.xls

⁷² *Idem.*

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Werklo_Chomage/IDC08%20-%20Taux%20de%20chomage%20de%20la%20population%20immigrée%20par%20nationalité.xls

⁷³ *Idem.*

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Werklo_Emploi/IDB09%20-%20Taux%20d'emploi%20de%20la%20population%20immigrée%20par%20nationalité.xls

⁷⁴ *Idem.*

http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Werklo_Emploi/IDB10%20-%20Taux%20d'emploi%20de%20la%20population%20immigrée%20par%20pays%20de%20naissance.xls

En revanche, en comparaison avec le taux d'emploi, le chômage des migrants européens récents est plus important que celui des migrants européens toutes générations confondues (leur taux d'emploi a augmenté mais le taux de chômage aussi; c'est donc le nombre d'inactifs européens qui a diminué avec les nouvelles vagues de migration, et les nouveaux chômeurs ont été plus nombreux que les nouveaux engagés).

Les femmes étrangères avaient en 2006 un taux de chômage de 26%, soit onze points de plus que la moyenne générale du chômage des étrangers.

Comme on l'a vu, les étrangers ont des taux de chômage supérieurs aux personnes "nées à l'étranger" (qui comportent les naturalisés). C'est confirmé par le tableau suivant⁷⁵.

**Taux de chômage des étrangers en fonction de la nationalité
(en Belgique en 2006)**

Nationalité des étrangers vivant légalement en Belgique	Taux de chômage
Marocains	40%
Turcs	35%
Ressortissants de R.D.C	38%
Algériens	39%

R.D.C = République Démocratique du Congo (ex "Zaire" ou "Congo belge").

De semblables discriminations sont observables en termes de chômage de longue durée (durée de recherche d'emploi supérieure ou égale à douze mois).

Taux de chômage de longue durée pour la Wallonie en 2006⁷⁶

Critère	Belges	Européens	Extra-Européens
Nationalité	6%	9%	23%
Lieu de naissance	6%	8%	14%

Ces chiffres sont confirmés par une recherche statistique de juin 2001 portant sur les Belges, les étrangers et les étrangers naturalisés Belges qui travaillent en tant que salariés ou ne sont pas actifs et qui ont entre 18 et 55 ans.

Il en ressort quelques disparités entre les différents groupes ethniques de personnes. Les Belges « de souche » ont un meilleur taux d'emploi, mais le fait d'acquérir la

⁷⁵ *L'immigration en Belgique : effectifs, mouvements et marché du travail*, Rapport 2008 su SPF Emploi, pages 40 et 41.

⁷⁶ *L'immigration en Belgique : effectifs, mouvements et marché du travail*, Rapport 2008 su SPF Emploi, p.48.

nationalité belge n'améliore pas forcément l'accès à l'emploi (dans les échantillons étudiés, ce n'est vrai que pour les étrangers européens). Sur l'ensemble de la population (18-55 ans), les groupes les plus discriminés en matière d'accès à l'emploi en Wallonie sont les Marocains dont le taux d'emploi frôle les 70% (alors qu'il se situe entre 75 et 85% pour les Belges et Européens), qu'ils soient naturalisés ou non, et les Turcs, dont le taux d'emploi est encore plus faible : 59% pour les naturalisés, 64% pour les étrangers⁷⁷.

En cumulant les critères de discrimination (origine, âge, sexe), on obtient des écarts, en termes de taux d'emploi, colossaux : en Wallonie, alors que 91% des hommes belges de 26 à 40 ans travaillent, seules 35% des femmes d'origine turque (et naturalisées belges pourtant!) âgées de 18 à 25 ans ont un emploi (à relativiser cependant avec le fait que les jeunes poursuivent des études)⁷⁸. Concernant cet exemple, il ne s'agit pas d'en tirer des extrapolations dans le but de comparer globalement Turcs et Wallons, ou de comparer hommes et femmes, mais de démontrer que chaque facteur (origine, âge et genre) a son importance dans la discrimination, et que les publics les plus éloignés de ce qui apparaît être la "norme sociale" (homme Belge de souche, âgé de 26 à 40 ans) se retrouvent dans des situations critiques, qui doivent interpeller les pouvoirs publics.

► **Chômage et niveau de qualification**

On pourrait naïvement croire que toutes ces disparités sont dues à un manque de qualification des étrangers, mais les statistiques fédérales sur le taux de chômage par niveau de qualification infirment cette hypothèse.

Quel que soit le niveau de qualification des étrangers en Belgique en 2006, leur taux de chômage est toujours supérieur à celui de leurs homologues belges, comme le montre le tableau suivant⁷⁹ :

Taux de chômage par niveau de qualification	Selon la nationalité			Selon le lieu de naissance		
	Belge	UE	Hors UE	Belgique	UE	Hors UE
Qualification élevée	4%	6%	22%	4%	6%	14%
Qualification moyenne	7%	12%	32%	7%	11%	24%
Qualification basse	13%	17%	37%	12%	15%	31%

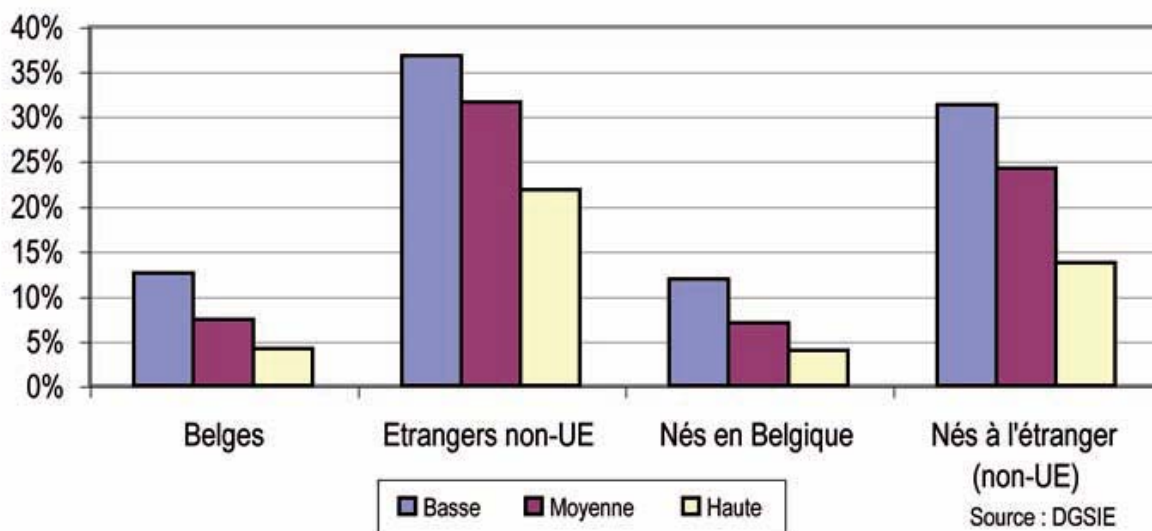
On remarque encore une fois que l'impact de la prise en compte des naturalisés est très faible pour les ressortissants européens, cependant on note tout de même que plus le niveau de qualification est faible, plus l'impact positif de la naturalisation se fait sentir pour les Européens.

⁷⁷ *Topographie du marché de l'emploi belge (emploi : genre, âge et origine)*, Sara Vertommen, Nouria Ouali et Albert Martens, ULB et KUL, Consortium universitaire « Immigration et intégration » de la Fondation Roi Baudouin, Juin 2006, page 70.

⁷⁸ *Idem*, page 172.

Les Extra-Européens ont des taux de chômage bien plus importants que ceux des Européens et Belges, y compris pour les hautement qualifiés. La prise en compte des naturalisés réduit cet écart. Le graphique ci-dessous illustre ces constats.

Taux de chômage selon le niveau de qualification en 2006



Logiquement, les taux d'emploi en fonction du niveau de qualification en 2006 confirment ces écarts⁸⁰.

Taux d'emploi par niveau de qualification	Selon la nationalité			Selon le lieu de naissance		
	Belge	UE	Hors UE	Belgique	UE	Hors UE
Qualification élevée	83%	78%	54%	84%	66%	69%
Qualification moyenne	66%	62%	42%	67%	58%	50%
Qualification basse	41%	44%	26%	41%	41%	31%

On remarque que l'effet positif de la régularisation pour les Extra-européens est de plus en plus important à mesure que la qualification augmente.

⁷⁹ *L'immigration en Belgique : effectifs, mouvements et marché du travail*, Rapport 2008 su SPF Emploi, pages 47 et 76.

⁸⁰ *Idem*, pages 50 et 77.

II - Qualité de l'emploi

► Ségrégation sectorielle

Les travailleurs étrangers sont sur-représentés dans certains secteurs professionnels, les secteurs qui demandent peu de qualifications, et qui donc rémunèrent peu. Ainsi en Région bruxelloise en 1997, 73% des femmes turques et 42% des femmes marocaines travaillaient dans le secteur « services aux entreprises et aux personnes, services intérimaires et nettoyage industriel »⁸¹. Ceci est un exemple, les structures de l'emploi diffèrent évidemment selon les régions belges.

➤ La répartition ouvriers/employés

Lorsque l'on étudie le pourcentage d'ouvriers parmi les populations étrangères, on observe une surreprésentation évidente : en Wallonie en 2001, alors que 44% des 26-40 ans Belges sont ouvriers, cela concerne 96% des hommes Turcs de la même catégorie d'âge. Et là où les âges plus avancés permettent aux Belges et Nord-Ouest Européens de passer d'ouvrier à employé, ce n'est pas vrai pour les femmes subsahariennes, marocaines et turques. Ainsi par exemple, parmi les femmes turques : 86% des 18-25 ans sont ouvrières, de même que 91% des 25-44 ans et 96% des 45-55 ans (alors que les pourcentages pour les femmes Belges de souche sont respectivement 25, 18 et 17...)⁸².

La répartition ouvriers/employés en 2006 reflète la ségrégation horizontale dont sont victimes les étrangers sur le marché de l'emploi belge. Ainsi en Belgique en 2006, les étrangers extra-européens sont à 54% (et à 42% si l'on considère les personnes nées en dehors de l'UE) des ouvriers alors que cela ne concerne que 26% des Belges. A l'inverse, les étrangers extra-européens comportent 22% d'employés (28% pour les personnes nées en dehors de l'UE) contre 35% pour les Belges⁸³.

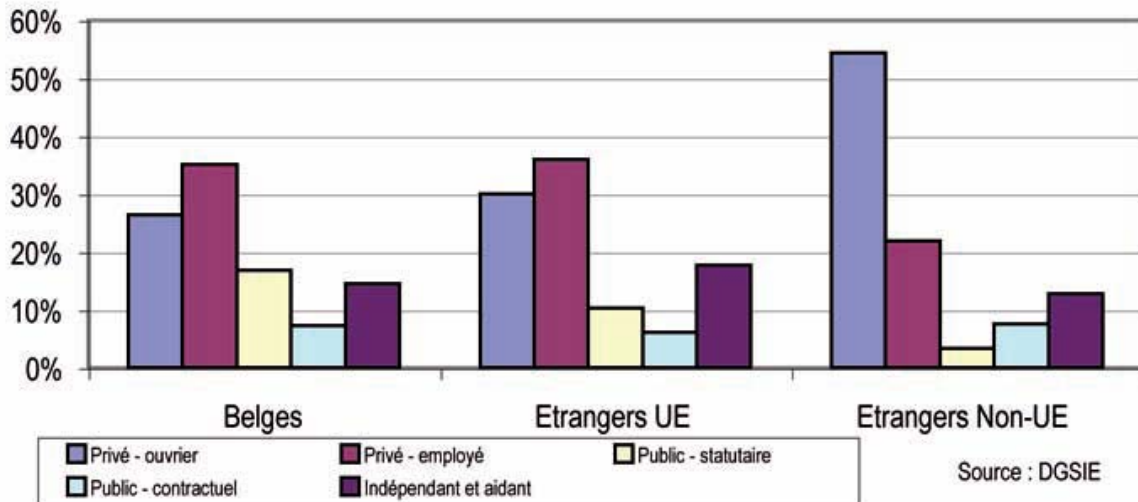
⁸¹ *Débats belges pour une politique migratoire (Facts and figures)* – Fondation Roi Baudoin – Février 2008, p.116.

⁸² *Topographie du marché de l'emploi belge (emploi : genre, âge et origine)*, Sara Vertommen, Nouria Ouali et Albert Martens, ULB et KUL, Consortium universitaire « Immigration et intégration » de la Fondation Roi Baudoin, Juin 2006, p.172.

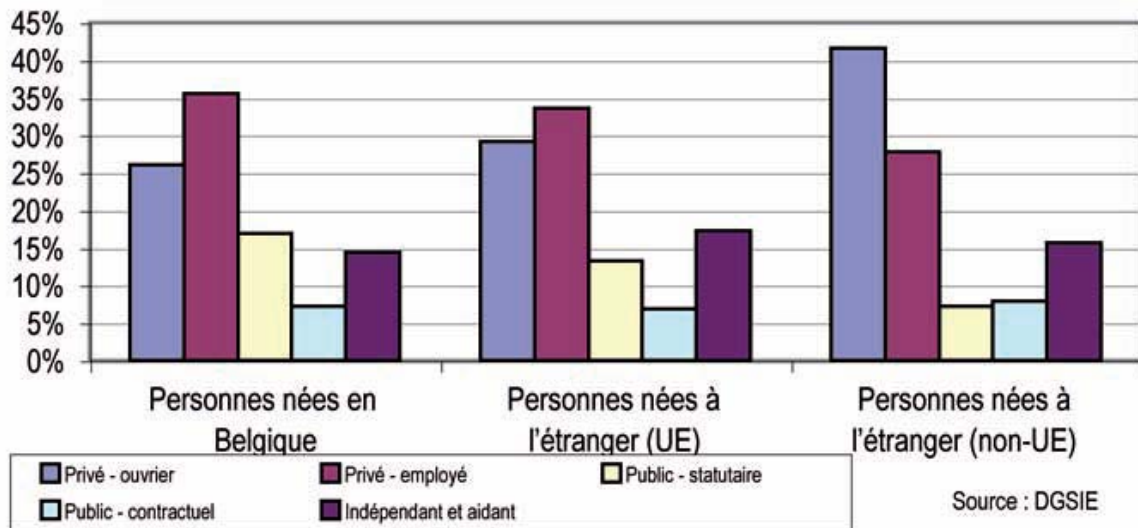
⁸³ *L'immigration en Belgique : effectifs, mouvements et marché du travail*, Rapport 2008 su SPF Emploi, pages 50 et 51.

Globalement les ouvriers sont beaucoup plus nombreux chez les étrangers, comme le résumant les graphiques suivants.

Statut professionnel des actifs occupés en Belgique selon leur nationalité en 2006



Statut professionnel des actifs occupés en Belgique selon leur pays de naissance en 2006



La répartition des employés de bureau en Wallonie en 2001 complète ce constat : les jeunes Belges, Européens et Africains sont à 25% environ des employés ; cela ne concerne que 7% des jeunes Turcs et Marocains étrangers. Les jeunes femmes sont bien plus représentées que les hommes chez les employés, mais il faut distinguer deux

groupes : les Belges et Européennes d'une part, avec un taux toujours supérieur à 55%; les étrangères Marocaines et Subsahariennes et Belges d'origine turque d'autre part (leur taux est inférieur à 40%). Signalons que les femmes de nationalité turque ont un taux très faible : 13%.

Les hommes belges et européens améliorent globalement leur taux d'employés au fil de l'âge, les hommes extra-européens stabilisent voire améliorent leur pourcentage. Pour les femmes, le déclin est net : plus l'âge avance, moins elles sont employées, et ce, pour presque toutes les nationalités. Parmi les 41-55 ans, les Turques et Marocaines sont deux ou trois fois moins nombreuses à être employées que leurs plus jeunes compatriotes⁸⁴.

➤ **Accès à la fonction publique.**

Si l'on analyse le taux de fonctionnaires en Wallonie en 2001, les résultats sont les mêmes : le taux est de 5 ou 6% pour les jeunes hommes belges originaires d'Europe du Sud, du Maroc ou d'Afrique subsaharienne (11% pour les jeunes hommes belges de souche). Les jeunes étrangers et les Turcs naturalisés Belges ont un taux en moyenne inférieur à 2%. Les jeunes femmes belges d'origine étrangère réussissent mieux que les hommes et ont un taux similaire aux jeunes Belges de souche (entre 10 et 13%), mais quand l'âge augmente, la disparité Belge de souche/étrangers réapparaît. Les étrangères ont des scores très faibles, même pour les Européennes (surtout chez les plus âgées). Encore une fois les femmes turques sont les moins bien loties avec un taux oscillant entre 1 et 3%. Un Belge de souche, âgé de 41 à 55 ans, sur deux est fonctionnaire. Ce taux baisse déjà chez les Belges naturalisés : Européens (environ 29%), Subsahariens (22%), et Marocains (17%). Les étrangers font des scores nettement plus faibles⁸⁵. Ainsi, les statistiques sur l'accès à la fonction publique confirment cette segmentarisation du marché de l'emploi : 17% des Belges ont un emploi public statutaire, alors que le taux est de 10% pour les étrangers européens et 3% pour les étrangers extra-européens (7% pour les personnes nées en dehors de l'UE)⁸⁶.

L'aperçu global du statut des travailleurs wallons en fonction de l'origine permet de révéler ces discriminations horizontales : les groupes étrangers ou d'origine étrangère comportent en proportion bien plus d'ouvriers que le groupe des Belges de souche. Les populations les plus touchées par cette ségrégation horizontale (accès au statut d'employé et à la fonction publique) sont les Turcs (naturalisés ou non), les Marocains, et dans une moindre mesure les Européens du Sud et les Subsahariens, même s'il faut souligner cependant que ces derniers sont plutôt mal classés dans la stratification ethnique des salaires, comme nous le verrons par la suite. Il est clair en tout cas que les populations extra-européennes sont les plus discriminées. Ceci reflète la reproduction

⁸⁴ *Topographie du marché de l'emploi belge (emploi : genre, âge et origine)*, Sara Vertommen, Nouria Ouali et Albert Martens, ULB et KUL, Consortium universitaire « Immigration et intégration » de la Fondation Roi Baudouin, Juin 2006, pages 72, 73 et 173.

⁸⁵ *Idem*, pages 73 et 173.

⁸⁶ *L'immigration en Belgique : effectifs, mouvements et marché du travail*, Rapport 2008 su SPF Emploi, pages 50 et 51.

sociale en termes de classes sociologiques parmi les populations historiquement immigrées. Acquérir la nationalité belge améliore néanmoins les chances de devenir employé ou fonctionnaire.

Précisons pour être plus clair que, concernant ce chapitre de la répartition sectorielle et statutaire des travailleurs en fonction de leur origine, lorsque nous parlons de "ségrégation", nous renvoyons en fait, comme expliqué en introduction générale, au concept de "discrimination systémique", c'est-à-dire une discrimination collective, qui touche un groupe de personnes dans son ensemble. Cela ne signifie pas que chaque membre de ce groupe a été victime d'une discrimination proprement dite, interdite par la loi, mais qu'en fin de compte, les personnes appartenant à ce groupe ont moins de probabilité de devenir employé ou fonctionnaire par exemple. La discrimination systémique renvoie non seulement aux discriminations individuelles et illégales, qui touchent fortement ces groupes, mais aussi et surtout aux discriminations "ancrées" dans le système socio-économique, c'est-à-dire, par exemple, la ghettoïsation géographique de certaines populations immigrées. Cette ségrégation-là, bien que légale, place ces populations dans un environnement moins favorable que celui des Belges de souche.

Bien sûr, l'idéal serait de connaître le niveau de qualification moyen de chaque population étudiée pour constater l'ampleur des discriminations illégales ; mais déjà, les écarts considérables en termes d'accès au statut d'employé, par exemple, doivent interpellier les pouvoirs publics et l'opinion publique sur la capacité réelle, effective, de la société, de donner à chacun, quelle que soit son origine, la possibilité de gravir les échelons sociaux. Le fait que les étrangers et les naturalisés⁸⁷ ont beaucoup de difficultés à obtenir une qualité de l'emploi similaire à celle des Belges de souche n'est pas anodin, et pose la question de la réussite de l'intégration sociale de ces populations. En outre, la "mauvaise" image que donnent ces populations d'elles-mêmes, en termes de difficultés sociales, renforce les employeurs dans leurs stéréotypes et préjugés, ce qui accroît le risque de discrimination au sens légal du terme. Il s'agit d'un cercle vicieux fondé sur la ségrégation systémique.

La majeure partie des statistiques livrées dans ce chapitre concernait les étrangers stricto sensu, et vivant légalement en Belgique. Les clandestins n'étaient pas pris en compte dans ces statistiques. Quand on connaît la teneur de la politique migratoire contemporaine de la plupart des pays occidentaux (politique dite "d'immigration

⁸⁷ Mais également les fils d'immigrés, ce que les statistiques ne permettent pas de montrer, mais qu'on peut constater lorsque l'on observe le faible nombre de personnes avec un nom à consonnance étrangère aux différents postes à haute responsabilité, que ce soit dans les médias, le personnel politique, les grands chefs d'entreprise, les leaders syndicaux etc. Cette discrimination systémique qui touche les fils d'immigrés, et qui fait l'objet de nombreux projets de recherche universitaire et statistique, est particulièrement préoccupante. En effet, autant les premières générations d'immigrés étaient peut être moins qualifiées que les Belges de souche (et encore, la non reconnaissance ou reconnaissance partielle des diplômes étrangers reste d'actualité), et la ségrégation sectorielle était peut être dès lors "explicable", au moins en partie, autant les fils d'immigrés partent au départ sur un pied d'égalité avec les Belges de souche (égal accès à l'éducation publique). Et pourtant, les fils d'immigrés sont à leur tour confrontés à la ségrégation sectorielle dont étaient victimes leurs pères. Cela souligne bien la discrimination systémique qui frappe ces populations.

choisie", c'est-à-dire fondée sur la sélection intéressée d'une main d'oeuvre étrangère en fonction des besoins du marché de l'emploi du pays européen en question, ceci résultant globalement dans le phénomène de la fuite des cerveaux : les pays occidentaux ont tendance à ne plus accepter sur leur territoire que les étrangers les plus qualifiés), on peut légitimement présumer que le niveau de qualification moyen des étrangers venant légalement travailler en Europe a augmenté par rapport aux premières générations d'immigrés. La ségrégation observée est dès lors encore moins justifiable.

► **Temps partiel**

L'analyse de l'emploi à temps partiel en Belgique en 2006 confirme le statut précaire du prolétariat étranger. Les écarts n'apparaissent qu'au niveau des hommes plus spécifiquement : en 2006, 8% des Belges ont un emploi à temps partiel, alors que cela concerne 17% des hommes étrangers extra-européens (14% si l'on considère les personnes nées en dehors de l'UE). Et cette discrimination est d'autant plus grave que le temps partiel subi est proportionnellement plus important chez les étrangers : 52% des hommes nés dans un pays extra-européen ayant un temps partiel le subissent, alors que seuls 18% des travailleurs à temps partiel nés en Belgique le subissent.

La situation des femmes est différente. En fait, comme on l'a vu dans le chapitre consacré aux femmes, celles-ci sont surreprésentées dans l'emploi à temps partiel. Ce constat s'applique aussi aux femmes étrangères ou nées à l'étranger. En effet, 44% des salariées belges en 2006 occupent un emploi à temps partiel, contre 41% des étrangères-UE et 42% des étrangères non-UE. Les résultats sont quasiment identiques si l'on considère le critère du pays de naissance (44% des femmes nées en Belgique sont à temps partiel, comme 42% des femmes nées dans un pays UE et 44% des femmes nées dans un pays extra-UE). La surreprésentation féminine dans l'emploi à temps partiel transcende donc les nationalités. Ceci dit, au niveau du temps partiel involontaire, les étrangères, à l'image des étrangers masculins, sont plus touchées que les femmes belges : 14% des femmes Belges à temps partiel le subissent, contre 22% pour les étrangères-UE et 44% pour les étrangères non-UE. Les résultats sont un peu meilleurs si l'on considère le critère du lieu de naissance (les pourcentages sont alors 13%, 18% et 30%).

Plus généralement et indépendamment du sexe, 15% des temps partiels belges sont subis (14% des temps partiels de personnes nées en Belgique), contre 24% des temps partiels européens (20% pour les personnes étrangères nées en UE). 37% des étrangers nés en dehors de l'UE et ayant un emploi à temps partiel le subissent⁸⁸.

► **Stabilité de l'emploi**

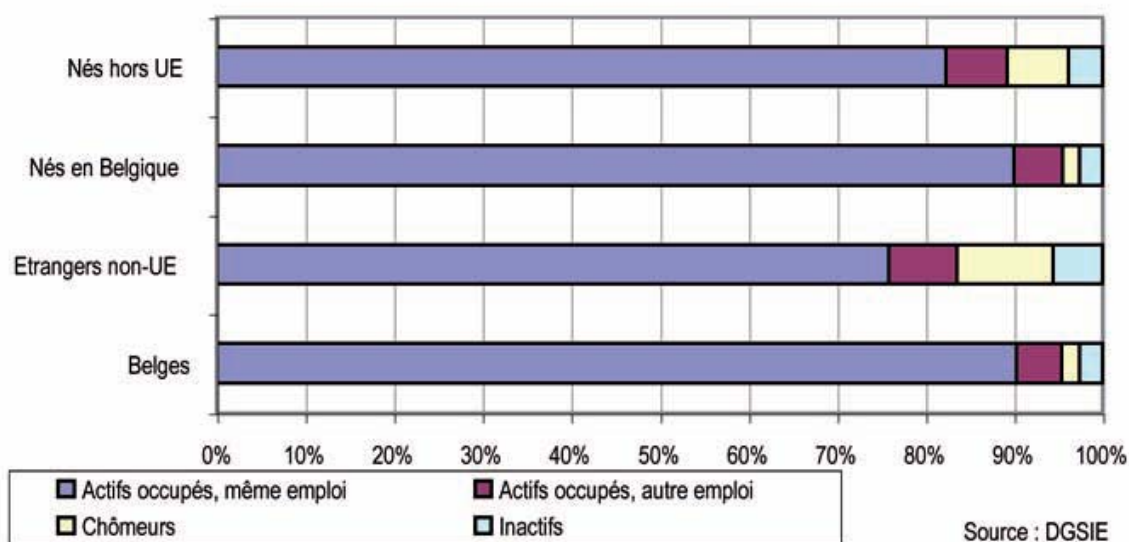
Un semblable constat émane de l'analyse de l'emploi temporaire (intérim) : en Belgique en 2006, alors que cela concerne 8% des travailleurs belges, le taux est de 11% pour les étrangers européens, et 22% pour les étrangers extra-européens (15% si l'on

considère les personnes nées en dehors de l'UE). Ce sont là des moyennes générales ; la situation des femmes est plus précaire que celles des hommes, indépendamment de la nationalité : les femmes belges sont 11% à occuper un emploi intérimaire, les étrangères européennes sont 14% à être dans ce cas, et les étrangères extra-européennes à 23% (17% si l'on considère les femmes nées en dehors de l'UE).

Ceci est confirmé par l'analyse de titulaires de contrats à durée déterminée (CDD) : cela représente 4% des Belges en 2006, 6% des étrangers européens, et 9% des étrangers extra-européens (7% pour les personnes simplement nées en dehors de l'UE). La situation des femmes est, une nouvelle fois, mais moins nettement que pour l'intérim, plus précaire que celle des hommes : les femmes nées en Belgique sont près de 5% à avoir un CDD, de même que 7% des femmes nées à l'étranger⁸⁹.

La sécurité de l'emploi est aussi plus grande pour les Belges. En 2006 en Belgique, une enquête de la DGSIE⁹⁰ a analysé la situation des personnes qui ont un emploi à la lumière de leur situation un an auparavant. Ainsi les étrangers non européens sont 76% à avoir conservé le même emploi (82% si l'on considère les personnes nées en dehors de l'UE), alors que 90% des Belges l'ont conservé. De plus, 11% des étrangers non européens ont perdu leur emploi et se sont retrouvés au chômage (7% pour les personnes nées en dehors de l'UE), alors que ce n'est le cas que pour 2% des Belges⁹¹, comme le montre le graphique ci-dessous.

Situation en 2006 des personnes qui occupaient un emploi 1 an avant l'enquête



⁸⁸ *L'immigration en Belgique : effectifs, mouvements et marché du travail*, Rapport 2008 su SPF Emploi, pages 52 et 79.

⁸⁹ *Idem*, pages 52 et 79.

⁹⁰ La Direction Générale Statistique et Information Economique (DGSIE) est une unité du SPF Economie.

⁹¹ *L'immigration en Belgique : effectifs, mouvements et marché du travail*, Rapport 2008 su SPF Emploi, p.53.

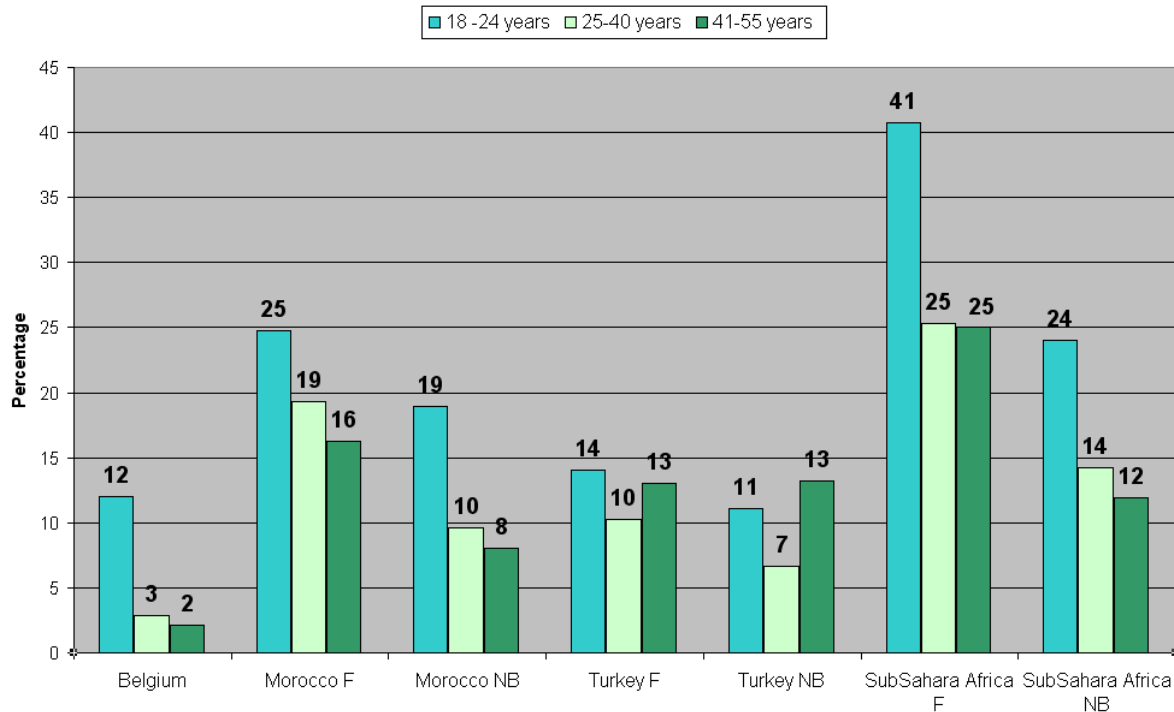
III – Rémunération

Un rapport rédigé par des chercheurs en sociologie de l'université catholique de Leuven, datant d'avril 2006 et financé par une fondation de recherche italienne⁹², a étudié la réalité statistique de l'ethnostratification du marché du travail belge, en se focalisant sur les disparités salariales en fonction d'une dizaine d'origines différentes (Turcs, Marocains, Italiens, Europe occidentale etc.). Ce rapport tend à démontrer l'impact de l'origine sur le montant du salaire, en ne manquant pas d'analyser aussi l'influence de l'âge et du genre au sein même de ces populations.

Ainsi, par exemple, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à être cantonnées dans les basses rémunérations, et ce, quels que soient la nationalité ou l'âge. Les écarts de genre sont les plus faibles pour les Subsahariens, mais ceci cache en fait une égalisation dans la misère, une égalisation sexuelle vers le bas, puisque les Subsahariens, et plus particulièrement les moins de 25 ans, sont, avec les femmes turques de 41 à 55 ans (dont 50% travaillent dans l'agriculture et 25% dans le nettoyage industriel), les groupes de migrants les plus nombreux à percevoir un salaire journalier inférieur à 60 € en Belgique en 2001. Les détails de cette analyse sont repris dans les graphiques ci-dessous.

⁹² Il s'agit de : *Ethnic Minorities Rewarded : Ethnostratification on the Wage Market in Belgium*, Sara Vertommen et Albert Martens (Centre de recherche sociologique de l'Université catholique de Louvain), note de travail 61.2006 pour le groupe "KTHC" (Knowledge, Technology, Human Capital) de la Fondazione Eni Enrico Mattei (<http://www.feem.it>), avril 2006.

Pourcentage d'hommes dont le revenu salarial journalier est inférieur à 60€, par origine et âge, en Belgique en juin 2001



F = de nationalité étrangère

NB = "Nouveaux Belges" (personnes d'origine étrangère naturalisées belges)

Source : Banque Carrefour de Sécurité sociale (BCSS)

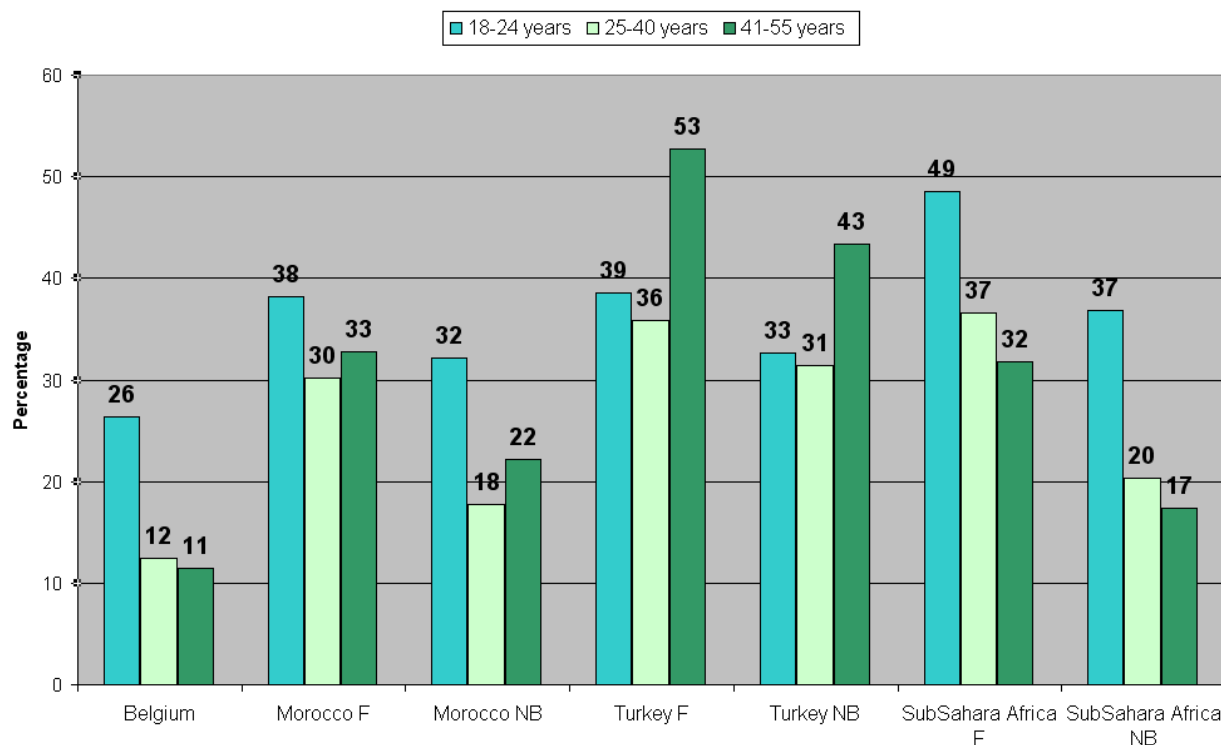
Calculs : Centre de Recherche sociologique (CRS) de l'Université catholique de Louvain (KUL)

Comment lire ce graphique ?

Exemples de lecture:

- 12% des hommes belges ("de souche") âgés de 18 à 24 ans gagnaient moins de 60€ par jour en juin 2001.
- 19% des hommes de nationalité marocaine âgés de 25 à 40 ans et vivant légalement en Belgique gagnaient moins de 60 € par jour en juin 2001.
- 8% des hommes d'origine marocaine et naturalisés Belges, âgés de 41 à 55 ans, gagnaient moins de 60€ par jour en juin 2001.

Pourcentage de femmes dont le revenu salarial journalier est inférieur à 60€, par origine et âge, en Belgique en juin 2001



Source : BCSS
Calculs : le CRS de la KUL

Cette étude réalise le même type de comparaison pour le pourcentage d'hommes et de femmes qui gagne plus de 140€ par jour⁹³. Il en ressort que les Belges "de souche" bénéficient avec l'âge d'un accès important à ces hauts salaires, ce qui est nettement moins le cas pour les étrangers et Belges naturalisés. Les Marocains et les Turcs, naturalisés ou non, sont les groupes ayant le plus faible accès à ces hauts salaires. Les Subsahariens occupent une position médiane. Les écarts salariaux entre hommes et femmes sont moins nets au niveau des hauts salaires qu'au niveau des bas salaires. Ces écarts concernent surtout les Belges de souche et les Subsahariens, en revanche en ce qui concerne les Marocains et Turcs, ayant un accès tellement faible à ces hauts revenus, les différences salariales entre hommes et femmes sont beaucoup importantes (égalisation vers le bas).

⁹³ Les graphiques relatifs à l'accès aux hautes rémunérations sont disponibles en annexe à la présente étude, pages 55 et 56.

Il ressort encore une fois de cette étude que globalement les naturalisés s'en sortent un peu mieux que les personnes de nationalité étrangère⁹⁴.

Les conclusions générales de cette étude sont alarmantes : les disparités sont criantes tant au niveau des hauts salaires que des bas salaires.

Il est clairement apparu que la population belge « de souche » avait en moyenne des salaires bien plus élevés que la population étrangère ou d'origine étrangère. Une gradation salariale en fonction de l'origine a pu ainsi être mise en évidence : de façon générale, plus le groupe étudié est proche des Belges de souche, plus ses salaires sont hauts, et inversement plus les populations étudiées viennent du Sud de l'Europe ou d'Afrique, plus elles sont discriminées dans la hiérarchie des salaires.

La stratification salariale observée, des populations les plus favorisées aux moins favorisées, est la suivante :

1. Belges « de souche » et étrangers venant de l'Europe occidentale (Nord et Ouest de l'Europe).
2. Européens de l'est et Belges originaires de l'Europe occidentale et d'Europe du Sud (Grèce, Espagne et Portugal) et d'Asie.
3. Turcs et Belges d'origine italienne et sub-saharienne.
4. Étrangers venant d'Europe du Sud et d'Italie.
5. Marocains et étrangers venant d'Afrique sub-saharienne.

Le rapport montre qu'acquérir la nationalité belge est globalement un avantage, même si ce constat n'est pas systématique (les étrangers d'Europe occidentale gagnent plus que les Belges originaires de ces pays riches). Et surtout, acquérir la nationalité belge ne suffit pas pour briser complètement le plafond de verre et intégrer le haut de l'ethnostratification. En réalité, la discrimination semble davantage venir de l'apparence étrangère de la personne et de son nom plutôt que de sa nationalité⁹⁵.

⁹⁴ *Ethnic Minorities Rewarded : Ethnostratification on the Wage Market in Belgium*, Sara Vertommen et Albert Martens (Centre de recherche sociologique de l'Université catholique de Louvain), note de travail 61.2006 pour le groupe "KTHC" (Knowledge, Technology, Human Capital) de la Fondazione Eni Enrico Mattei (<http://www.feem.it>), avril 2006, pages 15 à 18.

⁹⁵ *Idem*, p.23.

L'étude du BIT de 1997 menée par Arryn, Feld et Nayer, le rapport de synthèse « discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché de Bruxelles-capitale », réalisé par A. Martens, N. Ouali et Alii pour l'ORBEM en 2005 confirment le constat de cette **ethnostratification** pour les personnes étrangères et les Belges d'origine étrangère. Ceci est sans compter les 100 à 150 000 travailleurs sans papiers qui ne sont pas repris dans les statistiques.

IV - La situation des étrangers et personnes belges d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en fonction des principales régions de Wallonie⁹⁶

Une analyse détaillée de l'accès à l'emploi des étrangers et naturalisés en fonction des différentes régions de Wallonie est disponible en annexe, p.43.

V – Conclusion

En guise de conclusions générales sur l'emploi des étrangers et Belges d'origine étrangère : quelques mots sur la dimension systémique de la discrimination (l'ethnostratification de la société).

► Un phénomène qui n'est pas nouveau

La discrimination systémique que subissent les étrangers et les Belges d'origine étrangère sur le marché de l'emploi, bien qu'elle ne fait l'objet d'un consensus que depuis les années 1990 (la recherche en sciences sociales a alors commencé à pointer les freins spécifiques aux étrangers dans l'accès à l'emploi, et l'opinion publique a commencé à prendre conscience de la nécessité de traiter cette situation spécifiquement), ne date pas d'hier. Des chercheurs (Feld et Biren en 1994) ont montré que dès le début des années 1980, l'ethnostratification se faisait sentir. Ainsi en 1981, 10% des Belges étaient au chômage, alors que pour les ressortissants italiens, grecs, turcs, algériens, marocains, tunisiens et ressortissants de RDC, ce taux était deux fois supérieur (20%). Dix ans plus tard, en 1991, alors que le taux de chômage des Belges était stable (10%), celui des étrangers en général avait augmenté (23%). De plus, il faut noter que la durée de la période de chômage est en moyenne plus longue pour les étrangers⁹⁷. En outre, les secteurs d'emploi où sont concentrés les étrangers représentent les conditions de travail les plus précaires. En 1991, les étrangers sont surreprésentés dans le secteur industriel et sous-représentés dans le secteur tertiaire (même si leur représentation tend à s'améliorer), à l'exception du secteur de l'horeca, mais ce secteur est celui où les salaires sont, encore aujourd'hui, les plus faibles⁹⁸. Cette recherche de Feld et Biren, datant de 1994, montre aussi le faible accès des étrangers au secteur du crédit et de l'assurance.

⁹⁶ *Topographie du marché de l'emploi belge (emploi : âge, genre et origine)*, Sara Vertommen, Nouria Ouali et Albert Martens, ULB et KUL, Consortium universitaire « Immigration et intégration » de la Fondation Roi Baudoin, Juin 2006.

⁹⁷ Cf Okkerse et Termotte, 2004 ou Vertommen, Van de Maele et Martens, 2005.

⁹⁸ Cf. statistiques fédérales de 2007.

http://statbel.fgov.be/fr/binaries/Quel%20salaire%20pour%20quel%20travail%20_Fr_tcm326-31931.pdf

► L'évolution méthodologique : la prise en compte des Belges d'origine étrangère

Cette ségrégation touche évidemment aussi les Belges d'origine étrangère, mais longtemps les statistiques officielles disponibles ne permettaient pas de le démontrer, faute de données ethniques. En 2000, une étude menée pour la région bruxelloise (par Martens et Verhoeven), est parvenue à le faire en combinant les données de la Banque Carrefour de Sécurité Sociale et du Registre National, se basant sur les données de 1997. En 2004, une étude de l'Institut National Statistique (INS, Okkerse et Termotte) a pointé les discriminations à l'égard des étrangers, mais en précisant néanmoins que l'acquisition de la nationalité belge améliorerait la condition des travailleurs d'origine étrangère. Les données étaient celles de l'Enquête sur les Forces de Travail (2002-2003), en utilisant la donnée du pays de naissance des répondants au sondage. Cette étude de 2004 montre notamment que les Belges d'origine étrangère ont un taux de chômage plus de deux fois supérieur à celui des « Belges de souche » : 16% contre 7%, le taux des ressortissants de l'UE étant de 12%. Cette étude indique aussi que le groupe des étrangers Turcs et Marocains est le plus durement touché par les discriminations systémiques à l'emploi, avec un taux de chômage cinq fois supérieur à celui des Belges autochtones, les autres ressortissants extra-européens connaissant un chômage de 29%. Une des explications à donner pour ces écarts est le plus faible niveau de formation des chômeurs étrangers. La discrimination qui touche les Belges d'origine étrangère est plus visible, plus "criante", dans la mesure où le niveau de formation moyen des chômeurs belges d'origine étrangère est supérieur à celui des chômeurs belges autochtones. Ainsi l'étude de l'INS de 2004 (Okkerse et Termotte) confirme le constat de discrimination au sens propre, directe, à l'égard des étrangers et Belges d'origine étrangère, et à un niveau systémique : à même niveau de formation, de grandes différences subsistent au niveau du taux de chômage entre Belges autochtones, Belges d'origine étrangère et étrangers. En fait, avec un diplôme de l'enseignement supérieur, les Belges d'origine étrangère ont deux fois plus de probabilité de se retrouver au chômage que les Belges autochtones. Pour les Turcs et Marocains, c'est six fois plus. Pour les autres étrangers extra-européens, c'est quatre fois plus. Attention cependant à distinguer, au sein de ce dernier groupe, les Européens ressortissants de pays de l'Est des ressortissants subsahariens dont la situation est plus précaire. De plus, ces études sont fondées au moins en partie sur des échantillons représentatifs, donc les interprétations sont à manier avec précaution et leur généralisation ne reflète pas nécessairement l'exakte réalité.

► La multiplication des recherches universitaires et la segmentarisation ethnique de l'économie

Les années 2000 se caractérisent par l'apparition d'une surreprésentation des étrangers dans le secteur agricole et celui des services (mais seulement dans les sous-secteurs dévalorisés comme l'horeca et le nettoyage industriel), cependant la surreprésentation dans le secteur industriel reste forte : dans le secteur de la métallurgie, les Européens du Sud (Espagne, Portugal, Italie, Grèce) sont deux fois plus représentés que les Belges (Tratsaert, 2004, p.53). Inversement, dans les secteurs publics, de l'enseignement, de

la santé et de la culture, les étrangers sont sous-représentés (Okkerse et Termotte, 2004). Ainsi, seulement 0,55% des fonctionnaires fédéraux sont étrangers en 2004 (cf Ceulemans, 2004). Les raisons données pour ce faible accès à la fonction publique sont la nationalité, le manque d'information, et une mauvaise image de l'emploi fédéral. Les Belges d'origine étrangère n'échappent pas à cette segmentarisation de l'économie : par exemple, bien qu'ils aient en théorie accès à la fonction publique, ils y restent sous-représentés (4 fois moins que les Belges autochtones). De plus, les hommes Belges d'origine étrangère sont proportionnellement deux fois plus nombreux à être ouvriers que les Belges autochtones. La situation des femmes Belges d'origine étrangère est encore plus précaire : elles sont trois fois plus nombreuses à être ouvrières que les femmes Belges "de souche" (Verhoeven et Martens, 2000).

De plus, les études des années 2000 ont permis de démontrer que les étrangers combinent les discriminations : d'autres facteurs « aggravant » viennent s'ajouter à leur nationalité, comme l'âge par exemple : ainsi, tandis que pour la catégorie des 26-40 ans, les Marocains sont presque deux fois plus présents dans le secteur de la métallurgie que l'ensemble de la population, dans la catégorie des 41-55 ans, il sont 7,5 fois plus nombreux (ceci étant dû au moins en partie à l'histoire de la migration économique belge et le déclin actuel du secteur industriel). De même pour le secteur de la construction : les Marocains de 26 à 40 ans sont 2,5 fois surreprésentés, mais ceux âgés de 41 à 55 ans sont 4,6 fois surreprésentés. Le même phénomène se vérifie pour les Turcs (Verhoeven et Martens, 2000).

En réalité, l'évolution historique n'est favorable qu'à une certaine catégorie d'étrangers : les ressortissants de l'UE. Entre 1993 et 2003 (élargissement de l'Union, mise en place de la libre circulation des travailleurs), les écarts entre Belges autochtones et étrangers européens ont considérablement diminués⁹⁹.

On constate donc globalement que le marché de l'emploi est segmentarisé selon le sexe et l'origine. Ainsi les hommes sont majoritairement ouvriers, travaillant dans l'industrie, alors que les femmes sont le plus souvent employées du secteur tertiaire et/ou du secteur public. Les femmes sont davantage concentrées dans certains secteurs d'emploi : en Belgique, 60% des femmes sont concentrées dans cinq secteurs, et dans certaines régions 75% des femmes d'origine turque sont regroupées dans 5 secteurs¹⁰⁰. A cette segmentation sexuée, l'analyse apporte un second filtre : l'ethnostratification. Ainsi parmi les femmes, les Belges de souche (et dans une moindre mesure les étrangères d'origine européenne) sont surreprésentées dans le secteur public et l'éducation, tandis que celles d'origine étrangère se concentrent dans la santé et le secteur social (notamment les femmes d'origine subsaharienne, marocaine, et européenne), l'horeca, le commerce et le nettoyage industriel. A Liège et Charleroi les femmes turques sont surreprésentées dans l'agriculture.

⁹⁹ *Immigration et intégration en Belgique francophone, État des savoirs* (M.Martiniello, A.Rea et F.Dassetto), 2007, pages 224 à 229 et page 231.

¹⁰⁰ *Topographie du marché de l'emploi belge (emploi : genre, âge et origine)*, Sara Vertommen, Nouria Ouali et Albert Martens, ULB et KUL, Consortium universitaire « Immigration et intégration » de la Fondation Roi Baudoin, Juin 2006, p.86.

Plus précisément, les secteurs majoritairement masculins sont le bâtiment, la manufacture, l'horeca, le transport, le nettoyage industriel, le commerce de gros et de détail, le secteur alimentaire et l'intérim. Les Belges de souche sont surreprésentés dans le secteur public, contrairement à ceux d'origine marocaine, turque ou sudeuropéenne qui ont des emplois plus précaires. Les Subsahariens se situent dans une position médiane, et ont davantage accès au secteur public.

Indépendamment du sexe, les Subsahariens, Turcs et Marocains sont concentrés dans l'intérim, le nettoyage industriel, l'horeca, la santé et le social et dans certaines régions, l'agriculture et le bâtiment. A l'inverse, les banques, assurances, l'énergie, l'eau, les services à la personne ou la consultance, sont relativement inaccessibles pour ces populations étrangères¹⁰¹. Étant donné l'importance institutionnelle des accords de branches professionnelles en Belgique, les partenaires sociaux auraient tout intérêt à prendre conscience de cette segmentarisation pour essayer d'y remédier, et notamment à dénoncer l'utilitarisme économique de bon nombre d'entrepreneurs qui profitent de la main d'œuvre étrangère pour s'en servir comme une variable flexible à souhait (perspective extrêmement dangereuse en termes de dumping social).

Finalement, l'analyse souligne la continuité historique de l'immigration et de ses stratifications sur le marché de l'emploi, avec quelques variantes dues aux spécificités de chaque région. Ainsi l'industrie du métal est très présente à Liège et Charleroi, où beaucoup de Turcs, Marocains et Sudeuropéens travaillent.

Ce constat général est relativement inquiétant lorsque l'on considère que l'emploi est une partie essentielle, voire prédominante, du processus d'intégration, de participation et de contribution des immigrés à l'économie nationale, et à la vie sociale.

Globalement, l'acquisition de la nationalité belge n'améliore que partiellement le sort des étrangers, et dans certains cas les étrangers s'en sortent mieux que les nouveaux Belges de la même origine. L'accès à l'administration publique, surtout pour les Belges d'origine turque et marocaine, reste très difficile. Les Belges d'origine subsaharienne ont réussi à se démarquer de ce borbier et sont « relativement » bien représentés dans le secteur social (surtout les femmes), culturel et sportif.

Certaines populations « cumulent » les handicaps et atteignent des taux d'emploi tristement records, en particulier les femmes turques et marocaines. Celles qui ont un emploi sont concentrées dans certains secteurs sinon précaires, au moins marginaux et peu offreurs d'évolution de carrière (notamment l'agriculture).

La catégorie des jeunes étrangers ou immigrés ne donne pas lieu à une analyse univoque : par certains aspects, les jeunes étrangers « s'en tirent » aussi bien voire mieux que leurs homologues belges. Mais peut être qu'ayant moins accès aux cursus universitaires, il est aussi normal qu'ils entrent directement dans l'emploi, et encore

¹⁰¹ *Idem*, pages 86, 87 et 92.

faut-il analyser la qualité de ces emplois. Les différences ethniques sont plus grandes chez les 41-55 ans : là où les Belges ont davantage un emploi dans cette tranche d'âge, les étrangers peinent à en trouver (parmi les étrangers et immigrés, y aurait-il donc une meilleure adaptation des jeunes à l'évolution de l'emploi ?). Mais que va-t-il advenir des jeunes étrangers qui ont aujourd'hui presque tous un emploi : vont-ils comme les Belges pérenniser cet emploi, ou retomber dans le chômage comme leurs aînés étrangers ?

► **Que retenir ?**

Il ressort de ces statistiques que les étrangers et personnes nées à l'étranger connaissent des situations beaucoup plus compliquées que les Belges : taux d'emploi plus faibles, taux de chômage supérieur, cantonnement dans l'emploi à temps partiel et/ou temporaire, surreprésentation dans l'emploi ouvrier et rémunération plus faible. Cela dit, il faut distinguer la situation de différents sous-groupes : ainsi les ressortissants de l'UE ont souvent des chiffres proches de ceux des Belges. Par ailleurs, la distinction entre « étrangers » proprement dits et « personnes nées en/hors UE » a permis de mettre en évidence le fait qu'être né à l'étranger procure plus de chances d'accès à l'emploi que le fait d'avoir une nationalité étrangère. Autrement dit, l'acquisition de la nationalité belge améliore la situation des étrangers.

Depuis la fin des années 1970, le déclin du secteur industriel a considérablement aggravé la situation des travailleurs étrangers dans les bassins industriels wallons. La persistance de ces disparités est due d'une part aux discriminations en tant que telles existant notamment dans l'embauche, et d'autre part aux manques d'information au sein des populations immigrées, ainsi qu'à la non reconnaissance (ou partielle) des diplômes étrangers.

En outre, parmi ces populations étrangères, les femmes sont encore moins bien loties (faibles qualifications, différences culturelles en termes de rôles sociaux entre hommes et femmes).

Ainsi, les raisons à apporter à ces disparités sont multiples et il est difficile d'évaluer le poids respectif de chacun des facteurs.

Chapitre IV - La situation des travailleurs atteints d'un handicap

Comme expliqué en introduction générale, ce chapitre comporte beaucoup moins de données que ceux consacrés aux femmes ou aux étrangers et immigrés. Seuls des recoupements peuvent se faire à partir de données d'origines diverses. L'une des raisons à cette faiblesse statistique est l'ambiguïté du terme "handicapé". La définition que l'on en donne n'est pas la même partout et souvent, seuls sont comptabilisés les travailleurs qui bénéficient d'une aide à l'emploi, principalement les travailleurs enregistrés à l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH), et ceux qui travaillent dans les Entreprises de Travail Adapté (ETA).

I - Accès à l'emploi

Précisons pour commencer qu'en Wallonie, 19,7% des personnes âgées de 15 à 64 ans (soit une personne sur cinq) peuvent être considérées comme "handicapées", si l'on se base sur le postulat de définition suivant : "toute personne souffrant de déficience entraînant des incapacités produisant une gêne, des difficultés dans sa vie courante et/ou professionnelle peut être considérée comme 'personne handicapée' du fait d'un environnement non adapté"¹⁰². On peut donc dénombrer environ 450 000 personnes handicapées âgées de 15 à 64 ans en Wallonie¹⁰³. Par conséquent, ce n'est pas un phénomène "marginal".

En juin 2009 en France, 48% des chômeurs en situation de handicap sont en recherche d'emploi depuis plus d'un an (alors que 29% de tous les chômeurs en général sont au chômage depuis plus d'un an). De même pour le chômage de très longue durée (plus de deux ans) : cela concerne 26% des chômeurs handicapés, et 13% des chômeurs tous publics. L'âge est un facteur aggravant : 35% des chômeurs en situation de handicap ont plus de 50 ans, contre 17% des chômeurs tous publics¹⁰⁴.

En 2002 en Wallonie, le taux d'emploi des personnes souffrant d'un handicap est de 14% inférieur (en points de pourcentage) à celui de la population totale¹⁰⁵.

En 2002 en Belgique, 43% des personnes en situation de handicap travaillent, contre 63% pour les personnes valides (la situation en Europe est comparable, puisqu'en moyenne 40% seulement des personnes en situation de handicap, âgées de 25 à 54 ans, en Europe travaillent, contre 65% pour les personnes valides).

30% des personnes porteuses d'un handicap et sans emploi se déclarent aptes à travailler¹⁰⁶.

¹⁰² *Enquête de Santé Publique*, réalisée en 2001.

¹⁰³ Calcul réalisée à partir de données officielles sur la population wallonne. Voir site internet du Service Public Fédéral Economie : <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/chiffres/index.jsp>

¹⁰⁴ Site internet de l'AGEFIPH (Agence française de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées). http://www.agefiph.fr/upload/files/1254824222_TB%20national%20N°29%20sept%202009.pdf

¹⁰⁵ *Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne – Volet Statistique*, p.157, IWEPS, 2007.

¹⁰⁶ Site internet de l'Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH asbl). <http://www.asph.be>

II - Qualité de l'emploi

Une étude de 2004 montre qu'un quart des travailleurs qui présentent un handicap sont employés dans le secteur privé et 27% dans le secteur public. De plus, un tiers des travailleurs handicapés sont des femmes ouvrières¹⁰⁷.

En Wallonie les Entreprises de Travail Adapté (ETA) occupaient, au 31/12/2008, 6.917 travailleurs handicapés dont 30% seulement de femmes. De plus, soulignons que les entreprises de travail adapté effectuent beaucoup de travaux de sous-traitance au sein même des entreprises clientes. Pour ce faire, les ETA concluent un contrat d'entreprise avec leur client. En 2008 dans les ETA, 18,3% des heures de travail subventionnées par l'AWIPH se faisaient en contrat d'entreprise, c'est-à-dire en sous-traitance directement au sein de l'entreprise cliente¹⁰⁸.

Au 31/12/07, 160 personnes en situation de handicap travaillaient au sein des services du gouvernement wallon et des Organismes d'Intérêt Public, alors que leur nombre devrait atteindre 372,6 Emplois à Temps Plein pour respecter le quota imposé de 2,5% de l'effectif, prévu par les textes réglementaires¹⁰⁹.

Le quota est diversement respecté du fait de l'absence de sanction en cas de défaut. Seules l'Agence Wallonne à l'EXportation et aux investissements étrangers (AWEX) et l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) respectent le quota, voire le dépassent en ce qui concerne l'AWIPH (respectivement 2,5% et 8,2% au 31/12/07)¹¹⁰.

52 des 226 Centres Publics d'Action Sociale (CPAS) wallons sont également soumis à l'obligation d'embaucher un certain pourcentage de personnes handicapées. Ils occupaient globalement au 31/12/2007 120 travailleurs en situation de handicap pour une obligation globale d'embaucher au minimum 87 travailleurs handicapés. Cependant la répartition est inégale et pour remplir l'obligation 15 Emplois à Temps Plein manquent au tableau.

Les CPAS non soumis à cette obligation légale occupent au total une trentaine de travailleurs en situation de handicap¹¹¹.

¹⁰⁷ *Idem.*

¹⁰⁸ Site internet de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) : http://www.awiph.be/pdf/documentation/publications/informations_particulieres/analyse_sociale_des_entreprises_travail_adapte_exercice_2008.pdf (voir pages 5, 10 et 25 du rapport).

¹⁰⁹ *Rapport de l'AWIPH à destination du gouvernement wallon.*

¹¹⁰ Données délivrées par Philippe Courard au Parlement wallon en décembre 2008. Voir : http://parlement.wallonie.be/content/print_container.php?print=quest_rep_voir.php&id_doc=20477

¹¹¹ *Rapport de l'AWIPH à destination du gouvernement wallon.*

III - Conclusion sur la situation des personnes atteintes d'un handicap en emploi

Malgré la rareté des données statistiques officielles disponibles sur emploi et handicap, les quelques chiffres utilisés permettent de montrer le faible accès à l'emploi des personnes qui présentent un handicap : en Wallonie, moins d'une personne handicapée sur deux travaille. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle s'inscrit dans la durée : les personnes atteintes d'un handicap sont plus nombreuses à malheureusement perdurer dans le chômage de longue et très longue durée. Notons que la situation des femmes est particulièrement précaire.

D'une manière comparable aux femmes en général, l'âge s'apparente à un facteur aggravant : plus les chômeurs souffrant d'un handicap sont âgés, moins ils ont de chance de trouver un emploi.

De plus, la qualité de l'emploi des personnes handicapées est plutôt préoccupante : d'une part ils sont encore trop peu représentés dans le secteur public (les quotas imposés, pourtant encore loin d'exiger une représentation plus ou moins proportionnelle de travailleurs handicapés, sont rarement respectés dans les administrations) et d'autre part, ils sont surreprésentés dans l'emploi ouvrier (surtout les femmes).

Nous n'abordons pas ici toute la problématique des aménagements raisonnables essentielle pour l'ouverture du marché de l'emploi à la personne atteinte d'un handicap.

Nous renvoyons pour une étude plus approfondie de la situation de la personne handicapée face à l'emploi, aux articles d'Anne Tricot que vous pouvez trouver sur le site du Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG) : www.cepag.be

Conclusion générale

L'objectif de cette étude était de mesurer statistiquement, et le plus précisément possible, l'ampleur des discriminations systémiques sur le marché de l'emploi wallon. Cette analyse a tenté de mettre en évidence les grandes disparités qui caractérisent les « groupes discriminés », théoriquement protégés de toute discrimination par la loi. La disponibilité des données nous a amenés à principalement restreindre ce travail à deux groupes de travailleurs à situation précaire : les femmes dans leur ensemble, et les étrangers et Belges d'origine étrangère. Il en ressort un constat accablant, tant du point de vue de l'accès à l'emploi et à la formation, et de la qualité de l'emploi que du point de vue de la rémunération et de la segmentarisation économique.

Ces écarts considérables ne peuvent plus être expliqués ou justifiés par un quelconque déficit collectif de ces groupes. Cette analyse a modestement essayé de démontrer que les niveaux de qualification n'étaient en rien explicatifs des différences observées et que les raisons de ces disparités étaient davantage à trouver dans de réelles discriminations sur le marché de l'emploi wallon, tant directes qu'indirectes. Plus généralement, nous sommes en présence de discriminations systémiques qui emprisonnent ces populations dans des statuts précaires et dans des situations où les possibilités d'évolution sont très rares.

Les contraintes nombreuses qui pèsent sur les femmes (travail domestique, ségrégation sexuée des rôles familiaux, traditions sociétales) et sur les étrangers ou immigrés (racisme latent, ghettoïsation sociale, exclusion géographique) entraînent ces groupes défavorisés dans des impasses professionnelles récurrentes. En atteste l'ethnostratification qui caractérise le marché de l'emploi wallon, tant du point de vue des secteurs économiques que de l'accès à l'emploi ou la rémunération. De plus, la stratification n'est pas uniquement ethnique, elle est aussi "genrée" en ce sens que les "facteurs discriminants" se combinent et relèguent les femmes étrangères ou d'origine étrangère vers des situations critiques.

Ce constat global doit conduire à approfondir la vigilance syndicale quant à tous les types de discriminations, et inciter les acteurs de la lutte syndicale à poursuivre leur combat vers l'égalité de tous les travailleurs, vers l'égalité effective des droits. Cette étude a en effet permis en partie de démontrer l'inefficacité sociale du concept purement théorique d'égalité des chances, qui absout toutes les injustices systémiques, qui, quand bien même légales, demeurent inacceptables du point de vue de la justice sociale.

Sources :

- *Débats belges pour une politique migratoire, Facts and figures*, Fondation Roi Baudoin, février 2008.
- *Rapport sur la cohésion sociale, Volet Statistique*, IWEPS (Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique), 2007.
- Site internet de l'IWEPS. <http://statistiques.wallonie.be>
- Site internet du Service Public Fédéral (SPF) de l'Emploi. <http://www.emploi.belgique.be>
- *La structure des salaires en Belgique*, R.Plasman, M.Rusinek, F.Rycx et I.Tojerow (DULBEA, février 2008).
- *Les débuts de trajectoires professionnelles sont-ils neutres du point de vue du genre ?* Claire Gavray, ULg.
- *Topographie du marché de l'emploi belge (emploi : genre, âge et origine)* de l'ULB et KUL (Sara Vertommen, Nouria Ouali et Albert Martens) dans le cadre du consortium universitaire "Immigration et intégration" de la Fondation Roi Baudoin – Juin 2006.
- *Ethnic Minorities Rewarded : Ethnostratification on the Wage Market in Belgium*, Sara Vertommen et Albert Martens (Centre de recherche sociologique de l'Université catholique de Louvain), note de travail 61.2006 pour le groupe "KTHC" (Knowledge, Technology, Human Capital) de la Fondazione Eni Enrico Mattei (<http://www.feem.it>), avril 2006.
- Site internet de l'AGEFIPH (Association française de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées). <http://www.agefiph.fr>
- Site internet de l'Association Socialiste de la Personne Handicapée (asbl). <http://www.asph.be>
- Rapport du SPF Emploi 2008 – *L'immigration en Belgique, effectifs, mouvements et marché du travail*.
- *Immigration et intégration en Belgique francophone, État des savoirs* (M.Martiniello, A.Rea et F.Dassetto), 2007.
- Site de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapés. <http://www.awiph.be>
- *La fonction publique de la région wallonne (tableau de bord statistique de l'emploi public)*, avril 2009, IWEPS.
- *Les facteurs de la précarité, Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie*, 2008, IWEPS.
- *Femmes au sommet*, 2008, IEFH.
- *Regards sur la Wallonie 2008*, CESRW.
- *Femmes et hommes en Belgique, Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, IEFH.
- *Wallonie n°94*, CESRW, mars/avril 2008, Numéro spécial « L'emploi des jeunes ».
- Rapport de l'AWIPH à destination du gouvernement wallon.
- Enquête de Santé Publique, 2001.
- Site internet de la Direction Générale Statistique et Information Economique (DGSIE) du Service Public Fédéral (SPF) Economie. <http://statbel.fgov.be>
- Site internet du Parlement wallon. <http://parlement.wallonie.be>

Annexes

Annexe 1 La situation des étrangers et personnes belges d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en fonction des principales régions de Wallonie¹¹²

Les statistiques livrées pour les provinces de Wallonie datent de juin 2001.

■ Mons

Origine

Le taux d'emploi est globalement plus faible que la moyenne wallonne. Les Turcs sont de nouveau les plus discriminés avec un taux de 55% contre 77% pour les Belges de souche. La situation des Européens n'est pas bien meilleure avec des taux aux alentours de 65%.

Les étrangers sont rares à devenir fonctionnaires : les hommes turcs naturalisés Belges ont un taux de 5% de fonctionnaires.

Sexe

Les femmes ont des taux d'emploi plus faibles (environ 70% pour les femmes belges de souche, subsahariennes et sudeuropéennes naturalisées). Les Marocaines et les Turques sont les plus discriminées avec des taux entre 30 et 50%.

Les femmes belges d'origine non-européenne ont des taux de fonctionnaires plus faibles que les Belges d'origine européenne, contrairement aux hommes. Mais les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur public.

La ségrégation horizontale traverse les origines : la santé et le secteur social sont le premier employeur des Subsahariennes, Turques, Marocaines et Européennes. A l'inverse les secteurs pourvoyeurs d'emploi chez les hommes sont la construction, la manufacture, le transport et l'emploi temporaire. Les Turcs sont surreprésentés dans l'agriculture (8%).

Âge

On peut noter que chez les jeunes, les étrangers ont un meilleur taux d'accès à l'emploi que les naturalisés, contrairement à ce qu'on pourrait croire (les Marocains et Subsahariens ont des taux de 85% environ contre 70% pour les jeunes naturalisés). Ceci se retrouve aussi chez les jeunes femmes, où les Subsahariennes ont le meilleur taux d'emploi (80%), alors que les jeunes femmes belges sont à 60%. Ceci dit, les Belges sont davantage étudiants que les étrangers, d'où cet écart. A noter cependant

¹¹² *Topographie du marché de l'emploi belge (emploi : genre, âge et origine)*, Sara Vertommen, Nouria Ouali et Albert Martens, ULB et KUL, Consortium universitaire « Immigration et intégration » de la Fondation Roi Baudoin, Juin 2006.

que les Marocaines et Turques ont des taux très faibles aux alentours des 30%. Les 41-55 ans ont des taux bien meilleurs que les jeunes (84% chez les hommes belges de souche et 77% chez les femmes). A l'inverse, les Marocains et Subsahariens voient leur taux chuter, alors que celui des Européens se stabilise ¹¹³.

■ **Charleroi**

Origine

Les Marocains et Turcs, même naturalisés, ont les taux d'emploi les plus faibles (aux alentours des 60%, contre 77% pour les Belges de souche et 70% pour les Belges subsahariens).

Les étrangers sont exclus du secteur public : les Sudeuropéens et Turcs ont un taux inférieur à 5%.

Sexe

Les femmes belges d'origine turque et marocaines sont situées au bas de l'échelle (respectivement 33 et 50% d'emploi) ; paradoxalement, les étrangères de même origine ont des meilleurs résultats (57 et 52%). Les Belges et Européennes dépassent les 65%.

La segmentation des secteurs d'emploi est la même qu'à Mons : la santé et l'action sociale sont les premiers employeurs des femmes. Les Turques sont à 54% dans l'agriculture et les Belges d'origine turque ou marocaine sont surreprésentées dans le secteur du nettoyage industriel.

A l'inverse, les hommes et surtout extra-européens sont surreprésentés dans le bâtiment et la manufacture. L'intérim est le deuxième secteur d'emploi pour les Turcs, Marocains et Subsahariens. L'administration publique emploie beaucoup d'hommes également, mais surtout des Belges de souche, des Européens occidentaux et des Subsahariens.

Âge

Les 41-55 ans ont des meilleurs taux d'emploi chez les Belges de souche, Européens et Subsahariens. C'est particulièrement spectaculaire également chez les Marocaines, Subsahariennes et Turques (augmentation de 46% par rapport aux jeunes). C'est l'inverse pour les hommes Turcs et Marocains ¹¹⁴.

¹¹³ *Idem*, pages 75 à 77.

¹¹⁴ *Idem*, pages 77 à 79.

■ Liège

Origine

Étonnement, les Subsahariens ont le meilleur taux d'emploi (86% contre 80% pour les Belges de souche). Les Marocains et les Turcs ont les taux les plus faibles, aux alentours des 65%.

Les Turcs sont les moins représentés dans le secteur public.

Âge

L'âge favorise l'emploi pour les Belges de souche ou d'origine sudeuropéenne, subsaharienne, mais le défavorise pour les Européens du Nord et de l'Ouest, les Marocains, Turcs et Subsahariens. Pour les femmes, l'âge a tendance à favoriser l'emploi, surtout pour les Turques et Belges subsahariennes.

Sexe

Les femmes sont généralement présentes dans les secteurs de la santé, de l'horeca, de l'éducation et de l'administration publique. Les femmes Turques sont à nouveau surreprésentées dans l'agriculture (54%).

A l'inverse les hommes, quelle que soit leur origine, travaillent majoritairement dans le bâtiment et la manufacture. L'intérim apparaît juste derrière. Les Belges de souche travaillent beaucoup dans l'administration publique et l'éducation¹¹⁵.

■ Namur

Origine

Les Belges d'origine marocaine et les Turcs sont les plus éloignés de l'emploi avec des taux d'emploi de respectivement 70% et 60% environ. Les étrangers Marocains, Subsahariens et Européens ont un taux de 80%. Chez les femmes, on retrouve ce constat : les Marocaines et Subsahariennes ont à 90% un emploi contre 80% pour les Européennes. Mais ces hauts taux d'emploi sont à relativiser par le faible nombre de Marocaines, Turques et Subsahariennes dans la région.

Les Sudeuropéens, Marocains et Turcs sont surreprésentés dans la construction et le secteur industriel. Les Européens du Nord travaillent davantage dans le commerce.

¹¹⁵ *Idem*, pages 80 et 81.

Âge

Encore une fois, les Turcs et Marocains voient leur taux d'emploi décliner au fur et à mesure de l'âge, à l'inverse des autres groupes à commencer par les Belges. Pour les femmes, la relation est plus claire, l'emploi augmente pour toutes au fur et à mesure de l'âge, en tout cas parmi les Européennes.

Sexe

La répartition sexuée des emplois est similaire aux autres régions. La santé et le secteur social occupent majoritairement les femmes. Les femmes turques sont à nouveau bien représentées dans l'agriculture mais moins que dans les autres régions (14%), et le secteur du nettoyage occupe bon nombre de Marocaines, Subsahariennes et Sudeuropéennes¹¹⁶.

■ Verviers

Origine

Comme observé un peu partout en Wallonie, les étrangers européens ont un taux d'emploi meilleur que les Extra-européens. Acquérir la nationalité belge n'améliore le sort que des Européens dans cette région.

Alors que les Turcs et Marocains ont des bons taux d'emploi chez les jeunes, ce taux s'effondre chez les 41-55 ans (50%).

Sexe

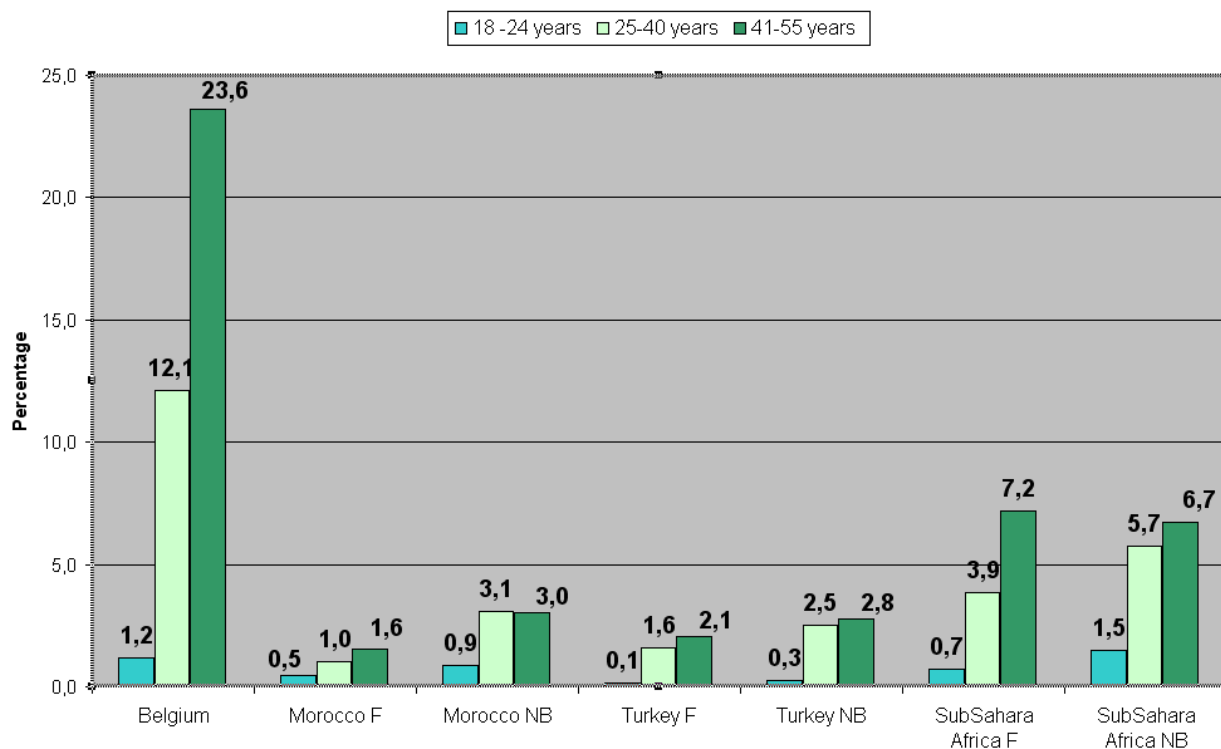
Les femmes ont des taux d'emploi plus faibles, mais c'est plus criant chez les étrangères et notamment chez les jeunes Turques (44% pour les étrangères, 35% pour les naturalisées) alors que ce taux avoisine les 70% pour les jeunes Européennes. Les Belges de souche ou d'origine européenne d'une part, et les Turques et Marocaines (celles-ci se démarquant de leurs homologues masculins) d'autre part, suivent la courbe d'évolution suivante : plus l'âge augmente, plus l'emploi augmente. Les étrangères européennes sont quant à elles plus inactives chez les 41-55 ans¹¹⁷.

¹¹⁶ *Idem*, pages 82 et 83.

¹¹⁷ *Idem*, pages 84, 85 et 196.

Annexe 2 Accès aux hautes rémunérations des étrangers et naturalisés par âge et sexe

Part des hommes gagnant plus de 140€ par jour, par origine et âge, en Belgique en juin 2001



Source : Banque Carrefour de Sécurité Sociale (BCSS)

Calculs : le Centre de Recherche Sociologique (CRS) de l'Université Catholique de Louvain (KUL)

F = personnes de nationalité étrangère

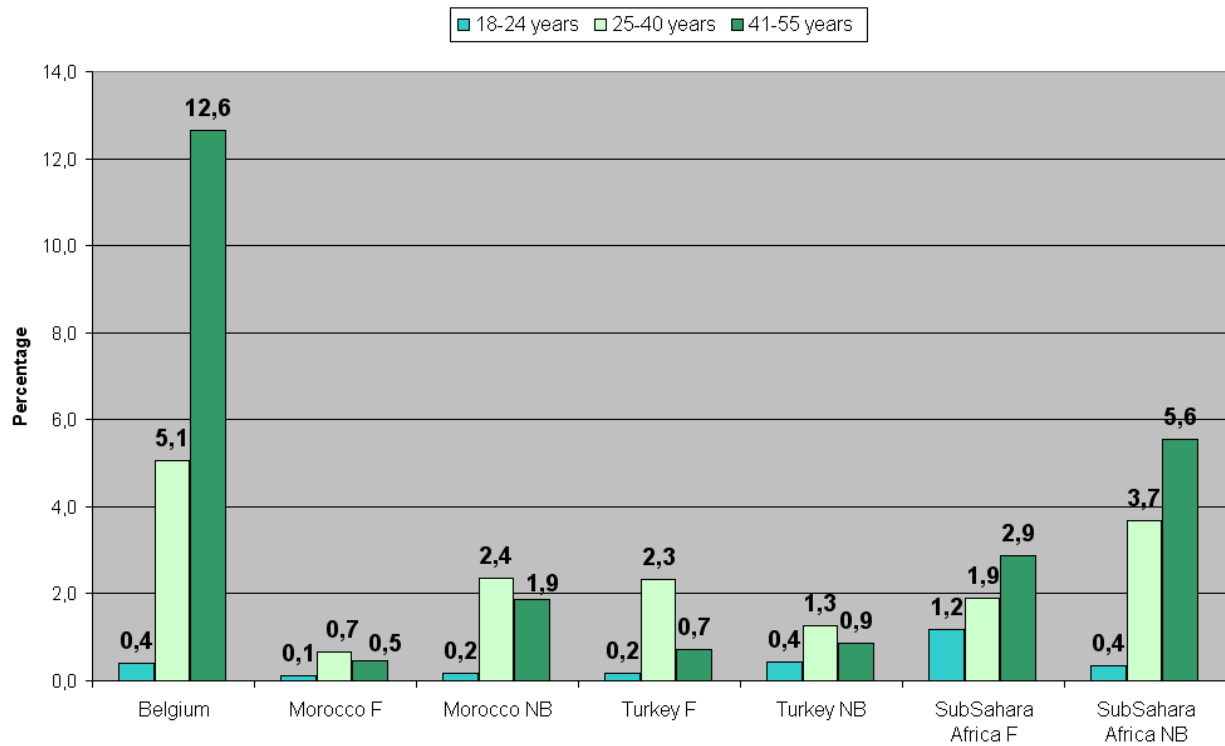
NB = personnes d'origine étrangère naturalisées belges

Comment lire ce graphique ?

Exemples de lecture :

- 1,2% des hommes Belge "de souche" âgés de 18 à 24 ans gagnait plus de 140 € par jour en juin 2001.
- 1,0% des hommes de nationalité marocaine, âgés de 25 à 40 ans et vivant légalement en Belgique, gagnait plus de 140 € par jour en juin 2001.
- 3,0% des hommes d'origine marocaine, naturalisés Belges et âgés de 41 à 55 ans, gagnait plus de 140 € par jour en juin 2001.

Part des femmes gagnant plus de 140€ par jour, par origine et âge, en Belgique en juin 2001



Source : BCSS
Calculs : le CRS de la KUL