

# Monitoring socio-économique

Participation des personnes d'origine  
étrangère au marché du travail

28 janvier 2014



# LE MONITORING SOCIO-ECONOMIQUE ?

**C'est quoi ?** : Un outil qui permet de mesurer la participation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail

**Comment ?** : Création de deux variables inédites en Belgique:

- ORIGINE
- HISTORIQUE MIGRATOIRE

**Pourquoi ?** :

- Accès difficile au marché de l'emploi pour les personnes d'origine étrangère et faible taux d'emploi
- 2e et 3e générations invisibles
- Effet de l'acquisition de la nationalité belge

**→ Des données précises pour des mesures précises**

# HISTORIQUE DU CONCEPT

*« la prévisibilité quant à l'occupation ethnique de l'emploi se base sur une double perspective : celle du risque qu'un emploi « inférieur » soit occupé de préférence et/ou plus rapidement par des personnes appartenant à un groupe ethnique spécifique et celle du risque que les membres d'une origine ethnique déterminée exercent un métier ou occupent un emploi « inférieur ».*

# HISTORIQUE DU CONCEPT

*« Dans un premier cas, on examine la « composition ethnique » d'un segment déterminé du marché de l'emploi (...), dans un deuxième cas on envisage pour chaque catégorie la sur- ou sous-représentation relative de certains métiers ou segments du marché de l'emploi ».*

# HISTORIQUE DU CONCEPT

- Discrimination ethnique à l'embauche – O.I.T. - 1997
- A.I.P. 2001-2002 : plan Rosetta
- Commission du dialogue interculturel (2004)
- Consultation sur l'établissement des données relatives à l'origine dans l'objectif d'améliorer la lutte contre la discrimination à l'embauche et au travail (2005)
- Réunion interministérielle 2 mai 2006
- Conférence interministérielle du 7 mars 2007
- Première publication : 5 septembre 2013

# RÉSULTATS DU MONITORING SOCIO-ÉCONOMIQUE

Valérie Gilbert



CENTRUM VOOR  
GELIJKHEID  
VAN KANSEN  
EN VOOR RACISME  
BESTRIJDING

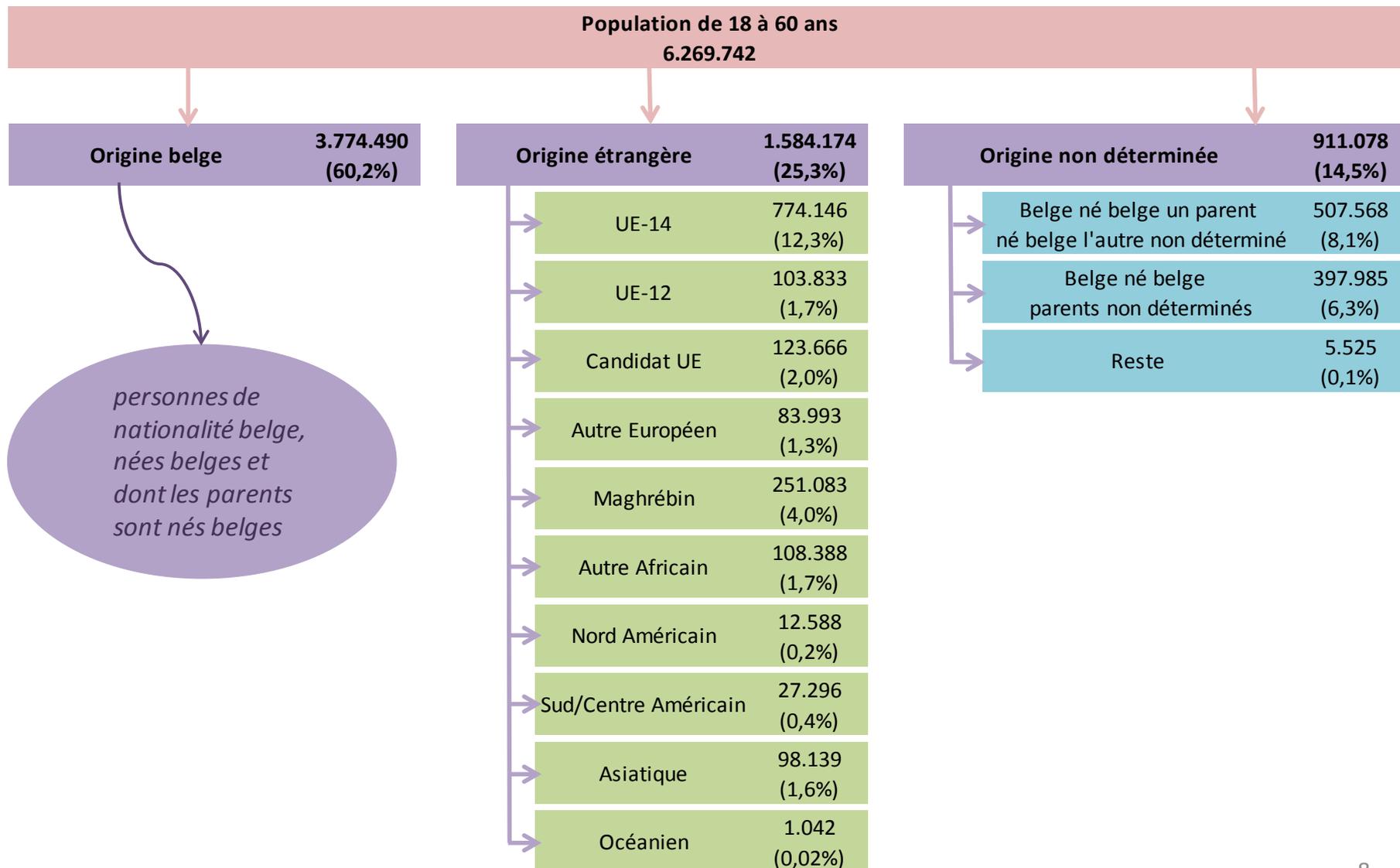


CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

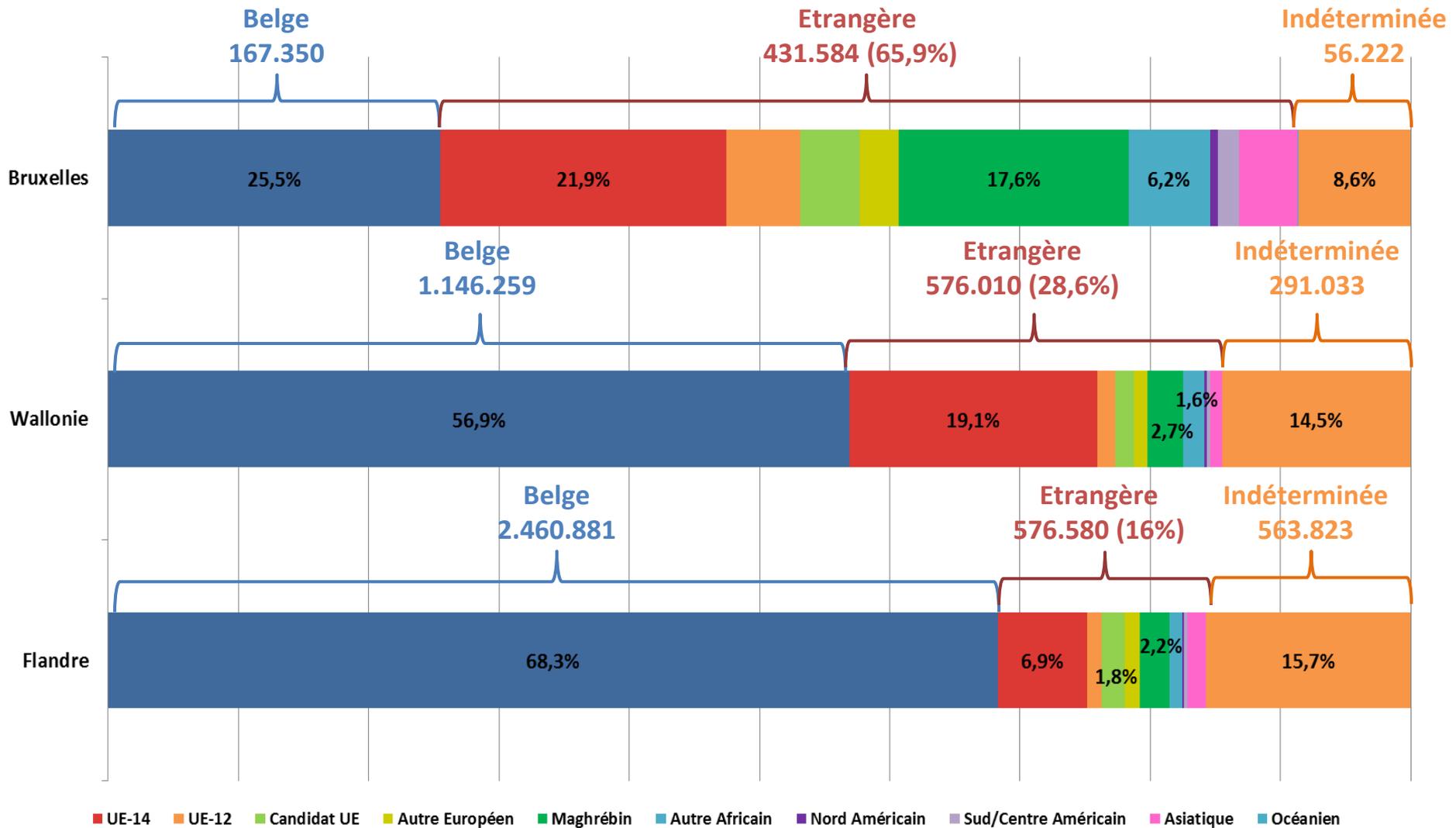
ORIGINE ET HISTORIQUE MIGRATOIRE

# CONCEPTS

# ORIGINE



# Population de 18 à 60 ans par région selon l'origine



# HISTORIQUE MIGRATOIRE

POPULATION DE 18 A 60 ANS POUR LAQUELLE UN HISTORIQUE MIGRATOIRE A PU ÊTRE IDENTIFIE  
5.261.880

**NATIONALITE BELGE**  
4.596.601 (87,4%)

**NATIONALITE ETRANGERE**  
665.279 (12,6%)

**3ème génération**  
3.653.658 (79,5%)

**2ème génération**  
301.016 (6,5%)

**Obtention de la nationalité**  
641.927 (14%)

**Inscription au Registre National**  
665.279 (100%)

BE né BE parents nés BE GP nés BE	928.240 (25,4%)
BE né BE parents nés BE min 1 GP chaque lignage nés BE	612.605 (16,8%)
BE né BE parents nés BE min 1 GP UE	94.376 (2,6%)
BE né BE parents nés BE min 1 GP non-UE	5.148 (0,1%)
BE né BE parents nés BE origine GP non déterminée	2.013.289 (55,1%)

*Belges nés belges  
parents nés belges*

BE né BE parents BE min 1 parent né UE	206.433 (68,6%)
BE né BE parents BE min 1 parent né non-UE	42.014 (14,0%)
BE né BE min 1 parent nationalité UE	49.214 (16,3%)
BE né BE min 1 parent nationalité non-UE	3.355 (1,1%)

*Belges nés belges  
parent(s) belge(s) né(s) UE/non UE  
ou de nationalité UE/non UE*

UE	234.530 (36,5%)
depuis > 5ans	207.586 (32,3%)
depuis <= 5ans	26.944 (4,2%)
non-UE	407.397 (63,4%)
depuis > 5ans	291.111 (45,3%)
depuis <= 5ans	116.286 (18,1%)

*Etrangers devenus belges*

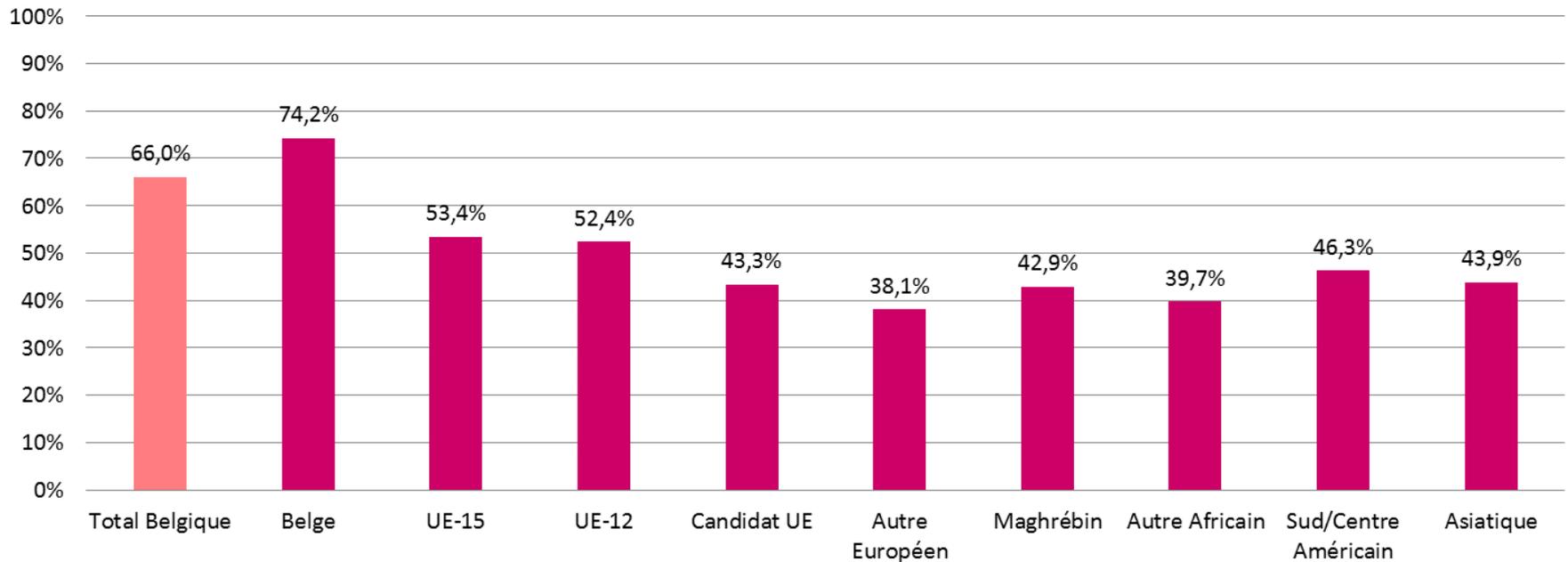
UE né hors Belgique	375.397 (56,4%)
depuis > 5ans	210.188 (31,6%)
depuis <= 5ans	165.209 (24,8%)
non-UE né hors Belgique	199.388 (29,9%)
depuis > 5ans	79.495 (11,9%)
depuis <= 5ans	119.893 (18,0%)
UE né en Belgique	83.978 (12,6%)
non-UE né en Belgique	6.516 (1,0%)

*Non belges*

# RESULTATS

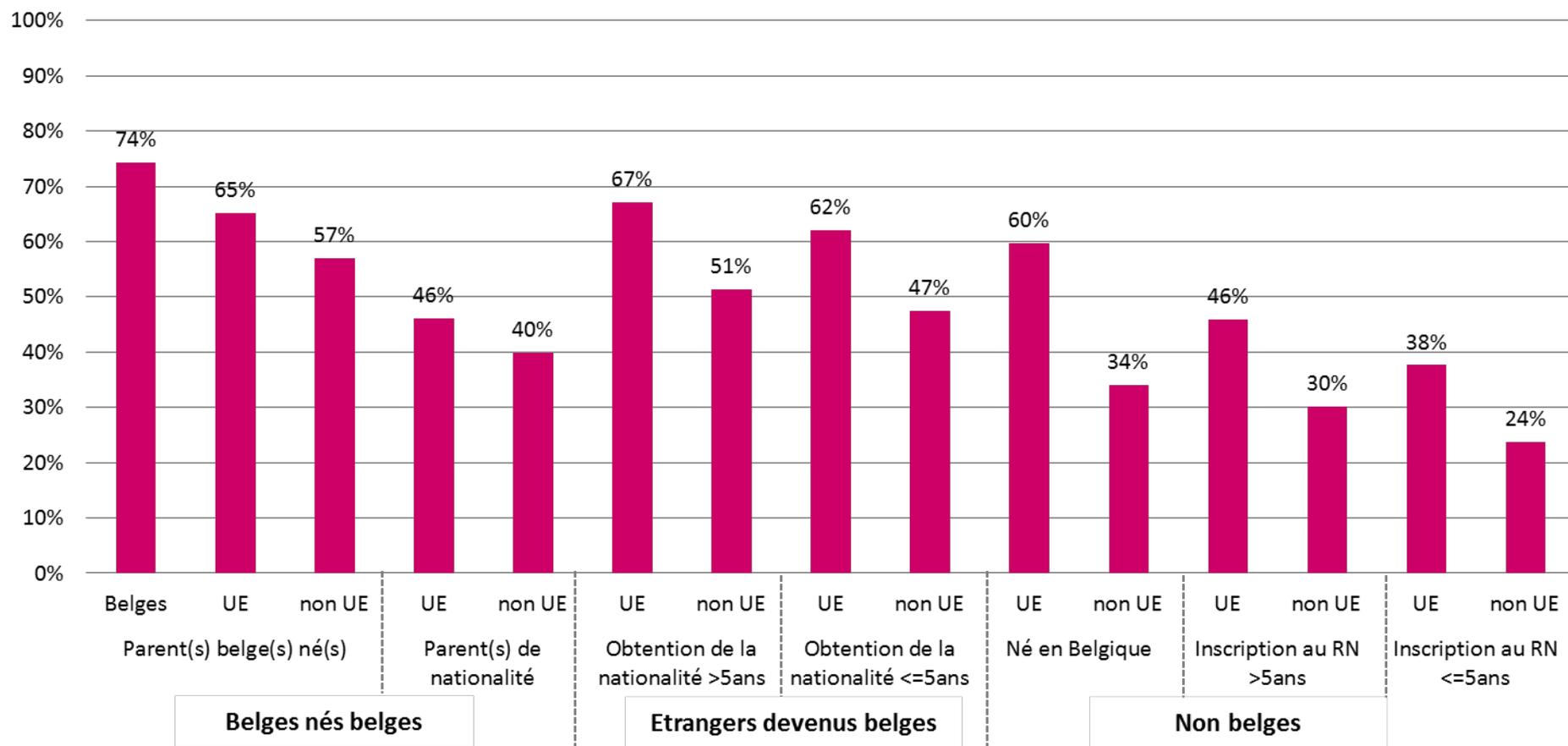
# TAUX D'EMPLOI

selon l'origine



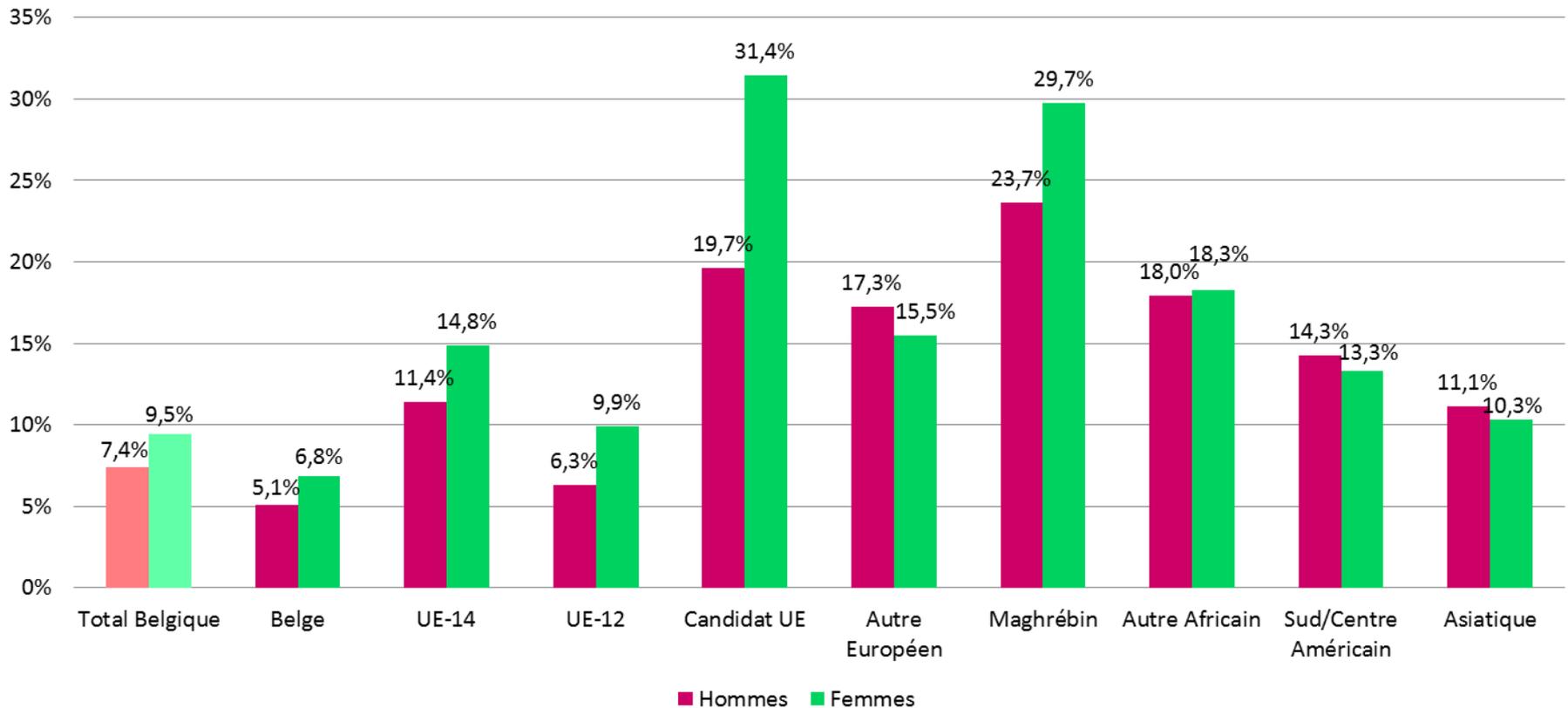
# TAUX D'EMPLOI

selon l'historique migratoire

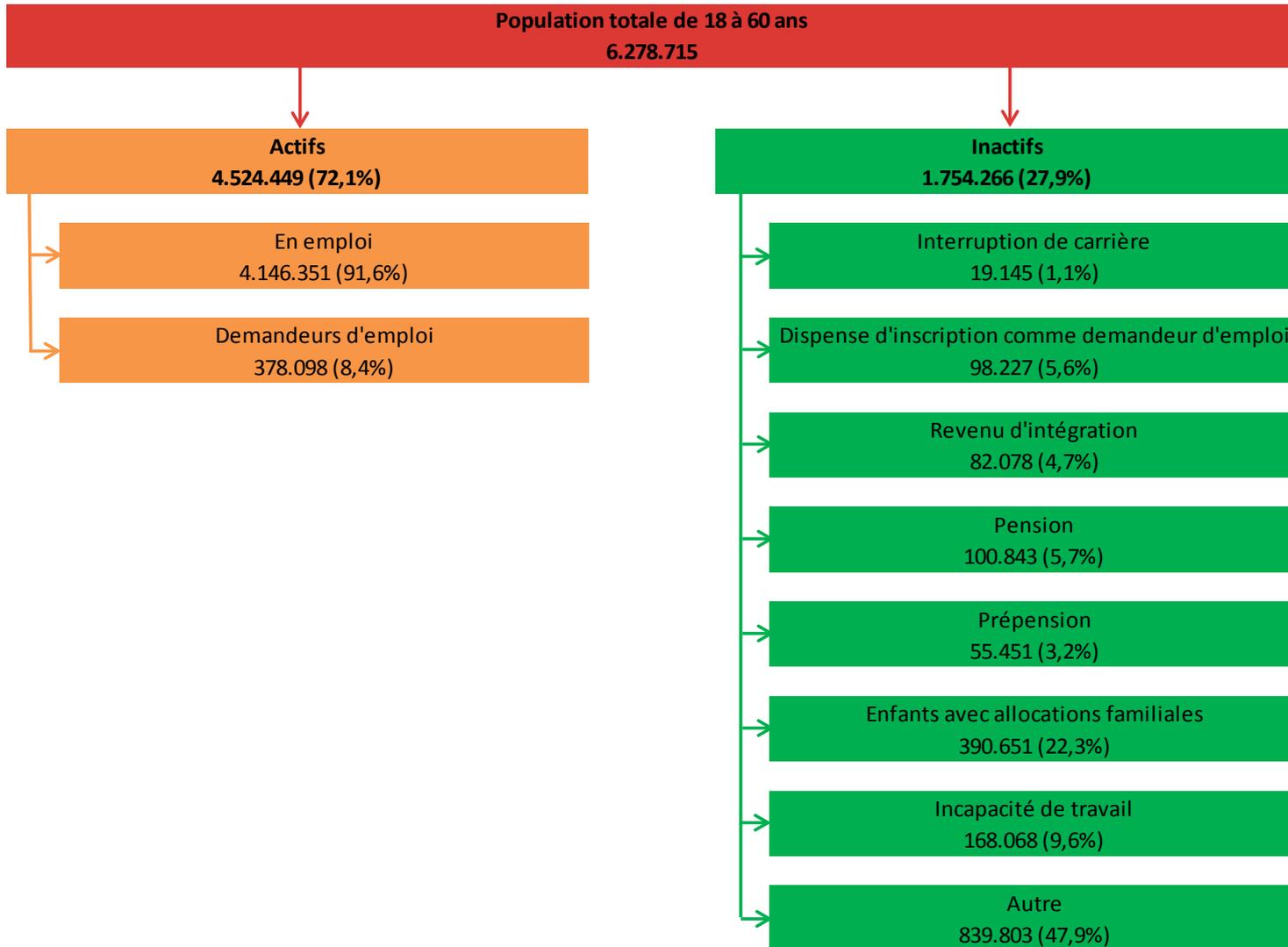


# TAUX DE CHOMAGE

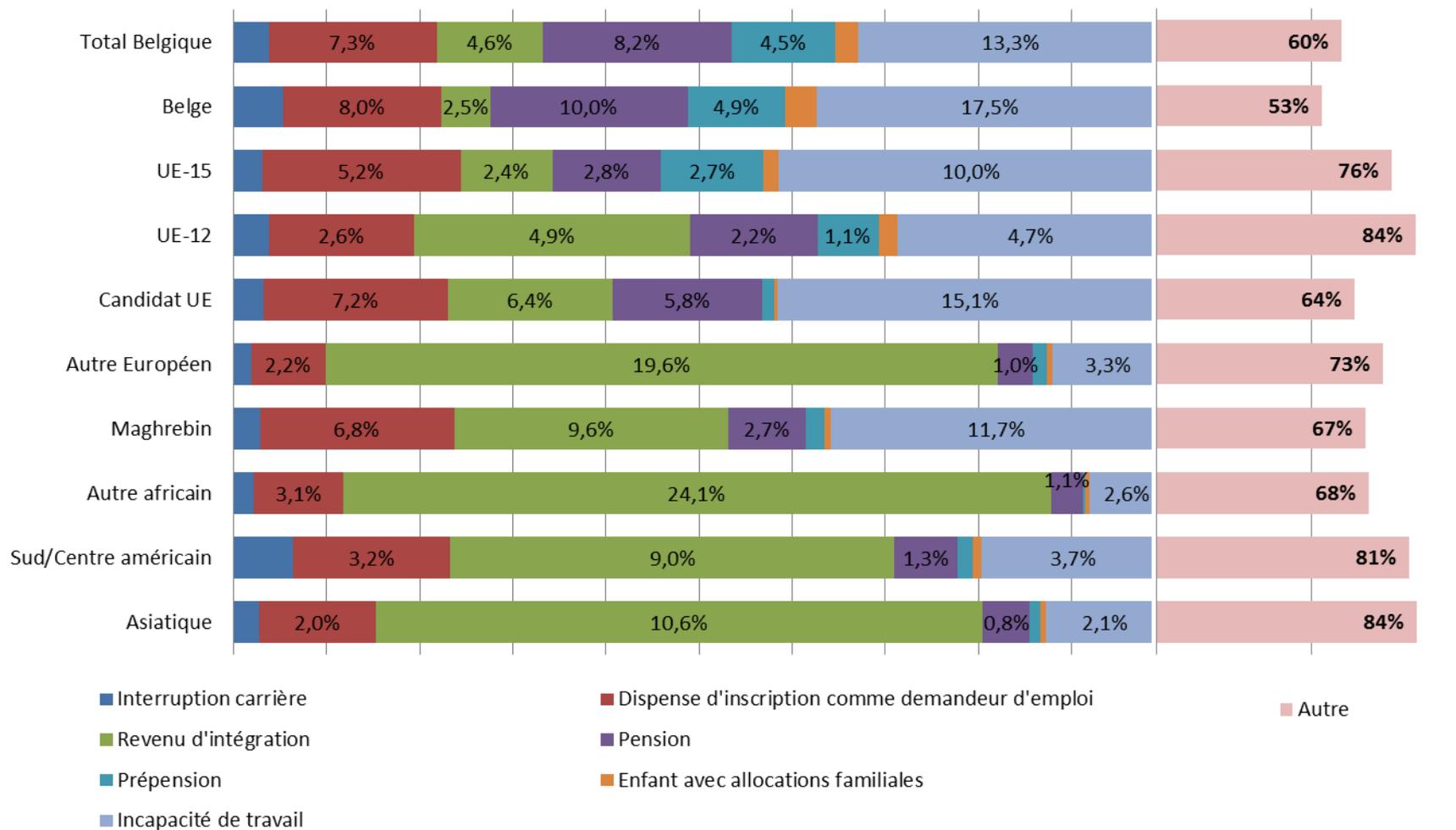
selon l'origine et le sexe



# INACTIVITE



# Type d'inactivité (25 à 60 ans)



# Caractéristiques de l'emploi : Secteur

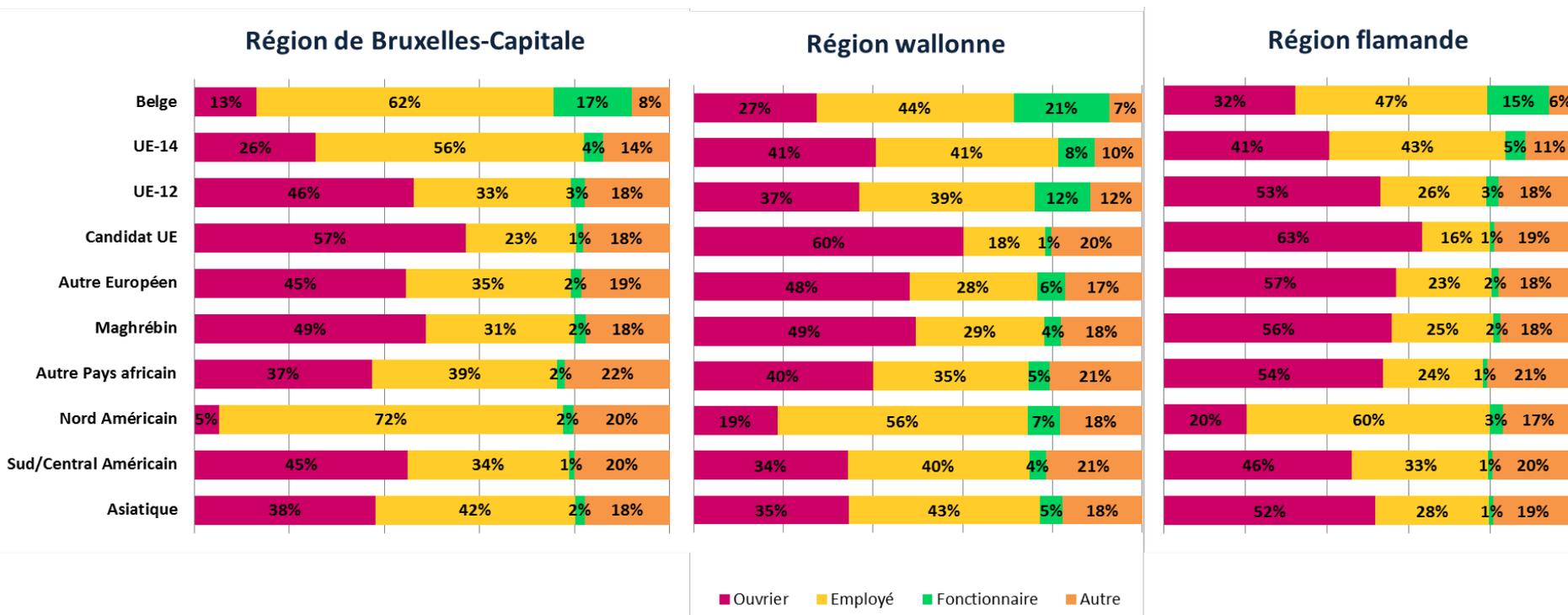
selon l'origine et le sexe

Secteurs ayant les plus grands écarts par rapport aux personnes d'origine belge :

	+++	++
<b>HOMMES</b>		
UE-14	Horeca	Construction
UE-12	Construction	Horeca
Candidat UE	Services administratifs	Construction
Autre européen	Horeca	Services administratifs
Maghrébin	Services administratifs	Horeca
Autre africain	Services administratifs	Horeca
Asiatique	Horeca	Commerce
<b>FEMMES</b>		
UE-14	Horeca	Services administratifs
UE-12	Services administratifs	Horeca
Candidat UE	Services administratifs	Horeca
Autre européen	Services administratifs	Horeca
Maghrébin	Services administratifs	Horeca
Autre africain	Santé humaine et action sociale	Services administratifs
Asiatique	Horeca	Services administratifs

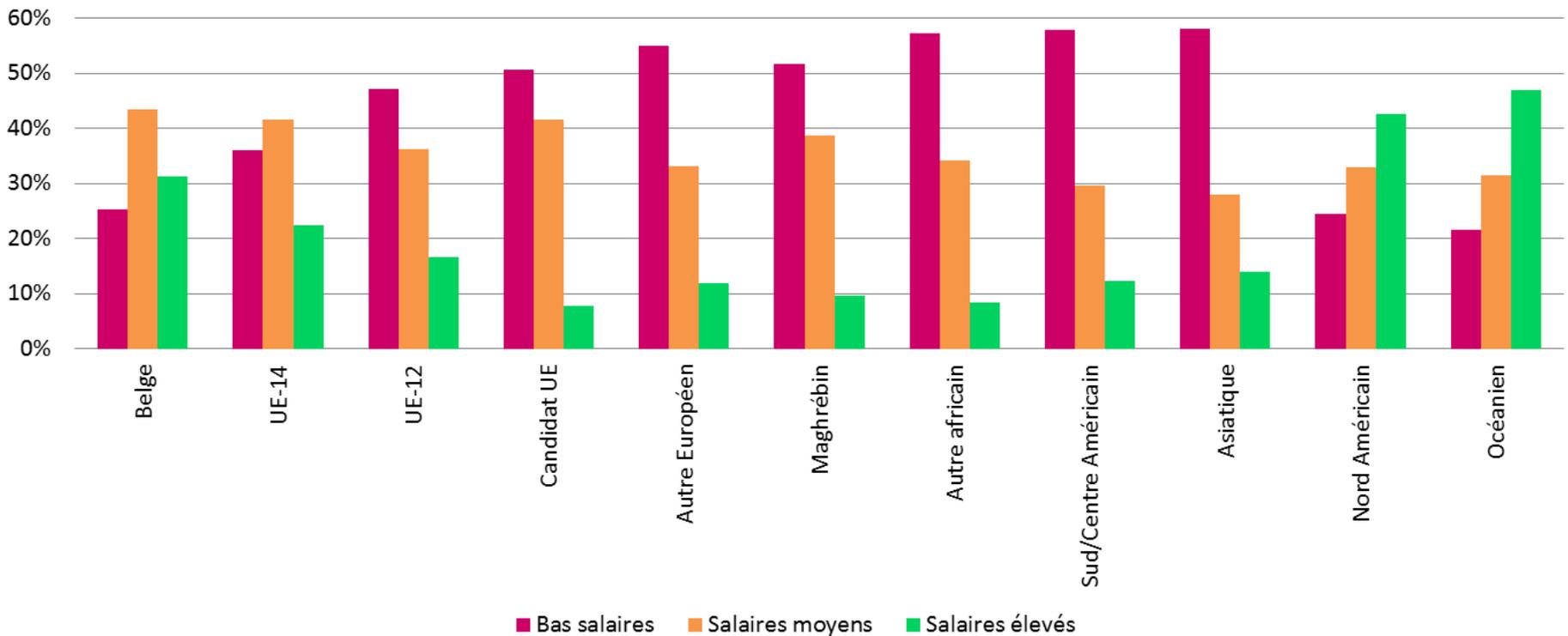
# Caractéristiques de l'emploi: Type de contrat

selon l'origine et la région



# Caractéristiques de l'emploi: Salaire journalier

selon l'origine



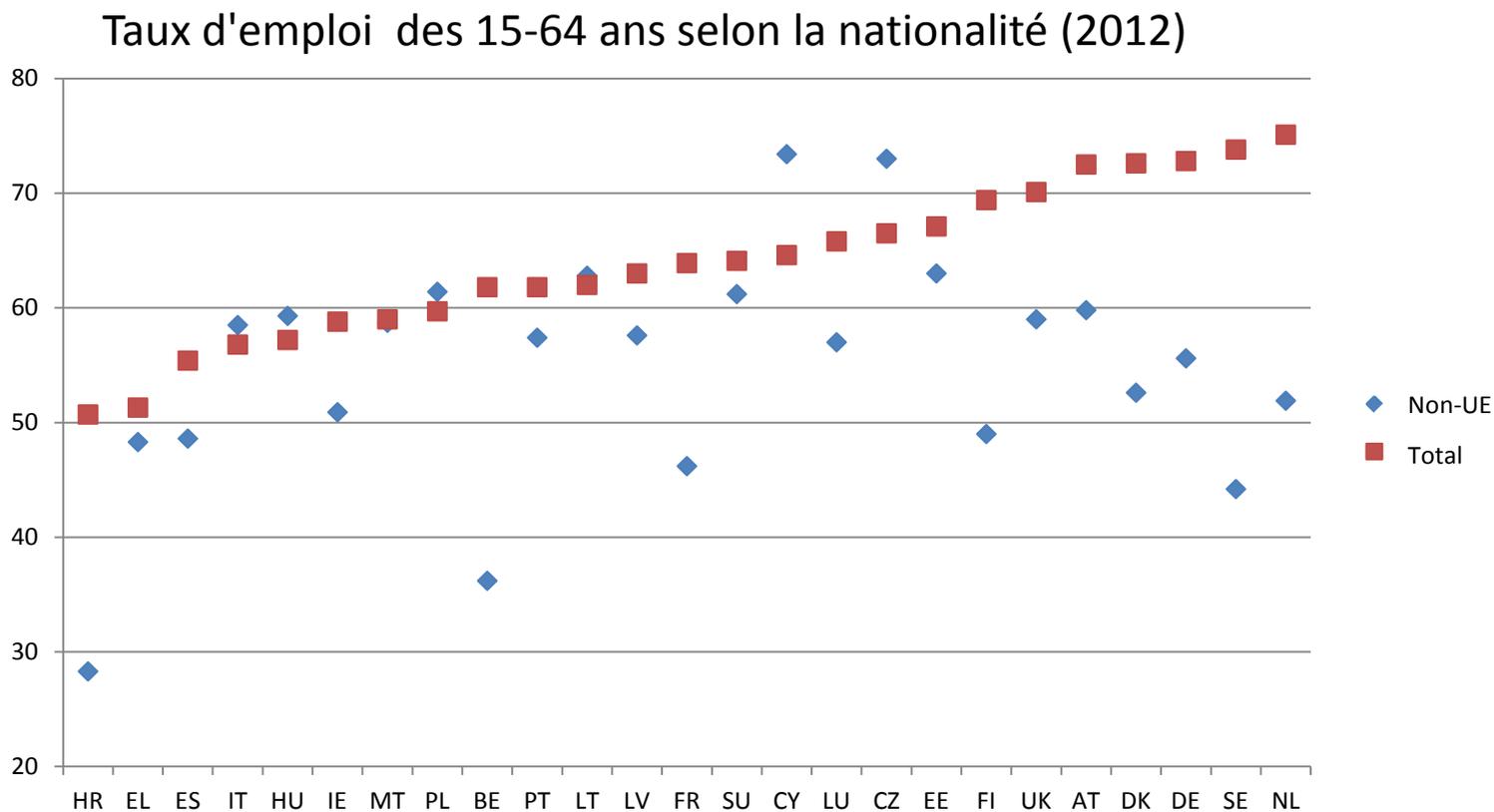
# L'origine et le marché du travail

Tom Bevers



# Résultats insuffisants

- Mauvais résultats sur base de la nationalité...



- ...et la nationalité ne représente qu'une partie de l'histoire.

# Différentes explications

- Différences dans la législation et dans l'histoire relatives à la nationalité et à la migration
- Discrimination directe - Certes, mais sans doute pas plus qu'ailleurs...
- Discrimination indirecte en lien avec le fonctionnement du marché du travail

# Marché du travail difficilement accessible

Peu de mobilité :

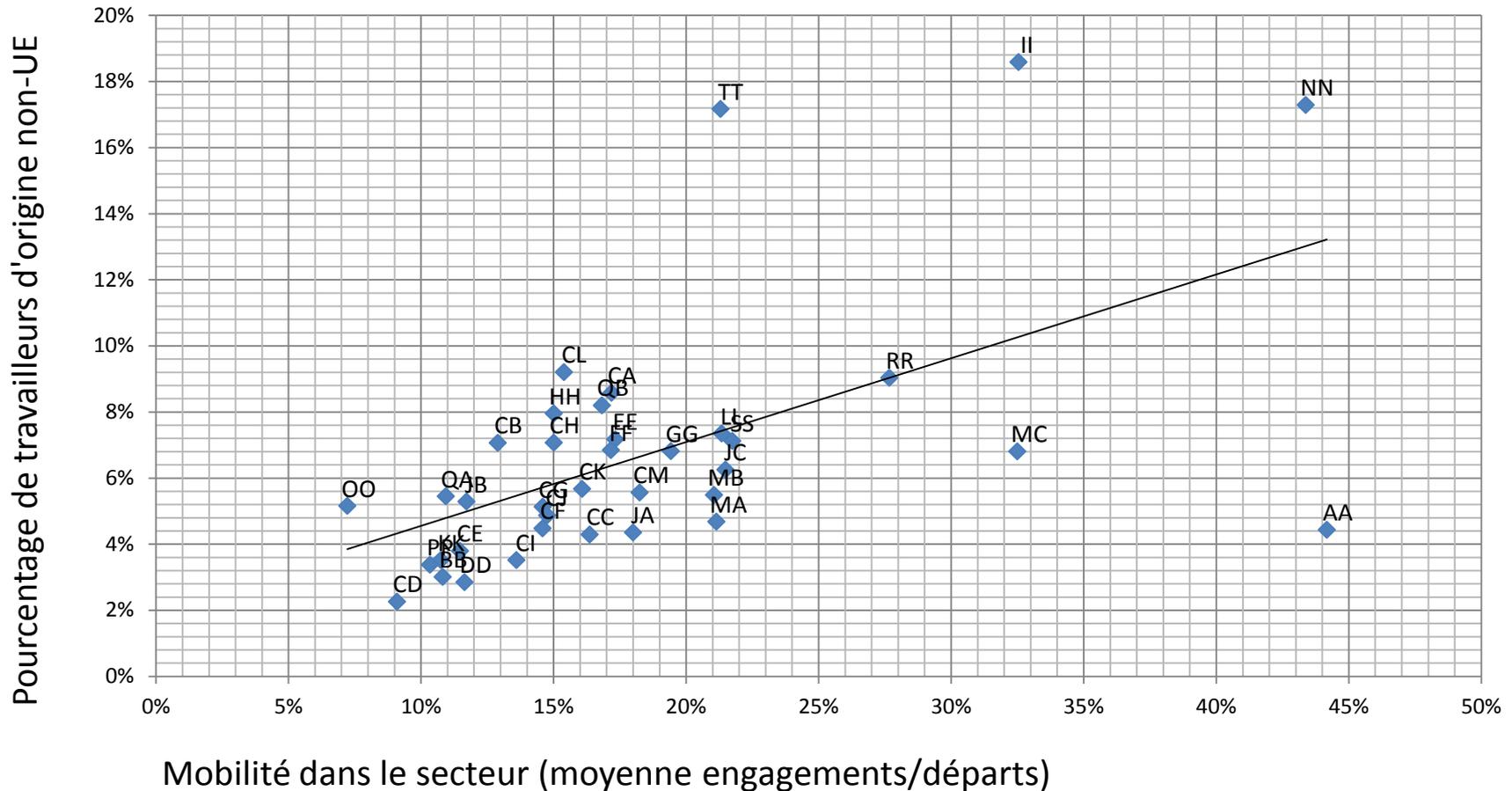
- La "bonne personne" n'arrive pas à la "bonne place"
- Peu d'opportunités d'entrée pour certains groupes :
  - Les peu qualifiés (entre autres les jeunes)
  - Les chômeurs de longue durée
  - Les âgés
  - Les travailleurs d'origine étrangère

En résumé : pour tous ceux pour lesquels l'employeur pourrait craindre que salaire et coûts > productivité

Politiques d'engagement **sans risque** et **exigeantes**

# Mobilité = opportunités

## Mobilité et origine par secteur



# Marché du travail segmenté

- Beaucoup n'entrent pas
- Ceux qui trouvent une entrée:
  - Secteurs à forte mobilité (intérim, horeca, commerce...)
  - Temps partiels, emplois moins bien rémunérés, statut d'ouvrier...
  - Faibles filets de sécurité (chômage, revenu d'intégration...)
- Beaucoup plus difficile à atteindre :
  - Secteurs à faible mobilité (industrie, secteur financier, secteur public)
  - Statut d'employé
  - Emplois avec filets de sécurité forts (crédit temps, prépensions, chômage temporaire...)

# Offre et demande

Tout le monde calcule

- L'employeur évite de prendre des risques
- Le travailleur veut progresser :
  - Travailler doit être plus intéressant que de ne pas travailler  
"Salaire de réservation" :
    - Allocations (et le lien à la situation familiale)
    - Frais supplémentaires (accueil des enfants, transport...)
    - Cadre de référence (concentration dans certains systèmes)
  - Trouver du travail
    - Matching
    - Activation, formation, ...

# Chaque réponse passe aussi par l'enseignement

- Groupe à risque horizontal le plus important : les peu qualifiés : ne pas en faire partie est crucial
- Mais : différences énormes dans l'enseignement (PISA)
- Briser le **cercle vicieux** :
  - Parents sans emploi...
  - ...enfants démotivés à l'école...
  - ...enfants également sans emploi.  
Parfois renforcé par le modèle familial

# Bonnes et mauvaises nouvelles

- L'intégration fonctionne...
  - Nationalité, durée longue de séjour... améliorent les chances sur le marché du travail
- ...mais cela va très lentement
  - Un autre groupe cible ?
  - Quotas ?
- Une approche intégrée ?
  - Encourager l'engagement de tout le monde : réduire les coûts à court et long terme
  - Encourager la mobilité : éliminer la segmentation
  - Investir dans l'enseignement et la formation
  - Renforcer le matching et l'activation
  - Lutter contre la discrimination

**Le problème n'est pas un phénomène de niche**

# Conclusions et recommandations

**Jozef De Witte, Directeur,  
Centre pour l'égalité des chances  
et la lutte contre le racisme**



# Un instrument de politique

- Le Monitoring SE est un fait
  - Monde politique ?
  - Partenaires sociaux ?
  - Société civile ?
- Rendez-vous annuel!

# Mon origine, mon travail?

>> Hypothèse d'ethnostratification **vérifiée**:

participation "**disproportionnelle**" au marché du travail

→ *OR* : une participation proportionnelle des minorités est essentielle pour :

eux-mêmes // le marché du travail // l'économie // la société

→ *DONC* : des mesures concrètes sont nécessaires pour atteindre une participation proportionnelle.

# Participation inégale

- Ceci est également visible dans d'autres domaines :  
enseignement // logement // santé // pauvreté // ...

## → Les causes sont multiples et interreliées

- Obstacles rencontrés au niveau individuel :  
discrimination // accès plus difficile // ...
- Accumulation des inégalités dans les différents domaines :  
enseignement // logement // ...
- Reproduction de ces inégalités à travers les générations

# Recommandations

- Instruments pour promouvoir la participation:
  - ‘Positive Duties’: AR actions positives; ...
- Des changements structurels sont nécessaires:
  - **Sur le marché du travail? Très certainement !**
    - ‘Mainstreaming’!
    - MAIS jusqu’où ? → partenaires sociaux
  - **Dans d’autres domaines ? Tout aussi certainement !**
    - Enseignement, logement, santé, sport et loisir, ...
- Une approche globale est nécessaire : ‘sense of urgency’
- Pérenniser la mesure des effets des politiques!

*Merci pour votre attention !*



CENTRUM VOOR  
**GELIJKHEID**  
VAN KANSEN  
EN VOOR RACISME  
BESTRIJDING



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