

PENSER L'IMMIGRATION ET L'INTÉGRATION AUTREMENT

UNE INITIATIVE BELGE INTER-UNIVERSITAIRE

**Bichara KHADER, Marco MARTINIELLO,
Andrea REA, Christiane TIMMERMAN (éds.)**

=====
EXTRAIT
=====

BRUYLANT
BRUXELLES
2 0 0 6

LES MINORITÉS ETHNIQUES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

PAR

ALBERT MARTENS et HANS VERHOEVEN

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE
SECTION EMPLOI ET ORGANISATION
KU LEUVEN

RÉSUMÉ

Cette contribution donne un aperçu des données disponibles sur la place qu'occupent les minorités ethniques sur le marché de l'emploi. Les auteurs constatent que, nonobstant un intérêt grandissant pour ce problème dans le discours social et politique, la connaissance reste fort fragmentaire quant à la place qu'occupent les minorités ethniques. Ceci peut en partie être expliqué par la difficile délimitation du groupe. Mais avec le cas de la Flandre comme exemple, les auteurs veulent montrer que les efforts consentis par les autorités politiques pour délimiter ces groupes comme groupes cibles de différents développements au niveau de la législation et de la politique, ne fait qu'accroître la confusion dans la pratique. Les données fragmentaires existantes et disponibles en Flandre, Wallonie et Bruxelles montrent clairement que la place des minorités ethniques sur les différents marchés de travail est, c'est le moins qu'on puisse dire, très précaire. Les auteurs plaident dès lors pour une approche plus coordonnée dans la collecte des données sur la place des minorités ethniques sur le marché du travail belge. Cela permettrait d'augmenter la connaissance et rendrait possible une évaluation efficace des différents plans politiques. Les politiciens sont sollicités à apporter, de toute urgence, plus d'attention aux résultats des études scientifiques.

INTRODUCTION

Au cours des dernières années, la question des immigrés est, dans toute l'Europe, toujours plus présente sur l'agenda social et politi-

que. Dans ce contexte, la difficile intégration des immigrés déjà présents et leurs familles, joue un rôle important. L'attention pour l'intégration n'a cessé de croître les dernières années, entre autres par la montée de (l'extrême-) droite et les partis nationalistes dans divers pays européens. Le débat se fait de plus en plus sur la place publique, le thème est donc devenu discutable. Cette attention ne donne toutefois pas lieu à une approche plus profonde et fondamentale du problème à long terme.

Curieusement, la connaissance sur la position des allochtones sur le marché du travail reste fragmentaire. Comme démontré dans la suite de cette contribution, ce manque de connaissance est entre autres dû à une délimitation insuffisante et inadéquate de ce groupe par les autorités dans les initiatives existantes et dans la législation.

Les indicateurs ne couvrent en aucun cas le groupe dans son entièreté ni toutes les régions de la Belgique. Les dernières années, seul en Flandre, des initiatives spécifiques ont été prises pour améliorer la visibilité des minorités ethniques dans les statistiques.

Même si pour les autres régions (Bruxelles et Wallonie) les informations sont partielles et plus rares, nous essayerons néanmoins d'esquisser les contours de la place des minorités ethniques sur les autres marchés de travail.

On peut conclure, sur base des chiffres fragmentaires disponibles, que la situation des allochtones sur le marché du travail n'a jamais été plus mauvaise qu'aujourd'hui. Les chiffres les plus importants, illustrant cette situation, sont présentés dans cette contribution. Il est dès lors impératif qu'une politique plus prononcée et coordonnée, quant à la délimitation de ce groupe et de la collecte des données relatives à leur position sur le marché du travail, s'impose.

1. – INTÉRÊT CROISSANT AU SEIN DU DÉBAT PUBLIC
ET POLITIQUE, MAIS TOUJOURS DES LACUNES
EN MATIÈRE DE MATÉRIEL CHIFFRÉ DE QUALITÉ
LE CAS DE LA FLANDRE COMME ILLUSTRATION

1.1. – *Un intérêt croissant, mais pour qui exactement?*

Dans la discussion globale sur l'intégration, le travail est souvent cité comme un des indicateurs et des instruments les plus importants à l'intégration (Verhoeven, e.a., 2003). L'attention pour la

position des allochtones sur le marché du travail a dès lors fortement augmenté. La faible position des allochtones sur le marché du travail flamand et le caractère aigu du problème sont en général méconnus. Toute sorte d'initiatives sont d'ailleurs prises pour améliorer cette situation.

En Flandre, cela se traduit, entre autres, par l'exécution des plans d'actions annuels au sein du Comité de Concertation Economique et Social (Vlaams Economisch Sociaal Overleg Comité) depuis 1998, les données rapportées sur la nationalité et même sur l'ethnicité comme à la VDAB depuis 1999, l'introduction de l'objectif de participation équitable au marché du travail dans le pacte de Vilvoorde, l'approbation du décret sur la participation équitable en 2002, la création d'une commission diversité au sein du SERV (Conseil économique et sociale Flandres) en 2003, etc.

On dispose depuis quelques années de certaines initiatives et elles arrivent progressivement à leur vitesse de croisière; des objectifs chiffrés sont formulés pour essayer de rattraper le retard sur certains groupes. La question se pose de savoir dans quelle mesure ces initiatives ont effectivement influencé positivement la position des allochtones.

En cherchant une réponse à cette question, il est remarquable de constater que la carte de la position des allochtones sur le marché du travail flamand est dressé de façon très peu systématique.

Ceci est lié bien sûr à la difficile délimitation du groupe «d'allochtones». La variable (présente dans la plupart des banques de données) de la nationalité (Belge face à Etranger) ne suffit toutefois pas. La problématique de l'intégration des allochtones sur le marché du travail flamand va bien sûr bien plus loin. Les quinze dernières années, un grand nombre d'étrangers ont acquis la nationalité belge par attribution et obtention. Depuis la première grande vague des naturalisations en 1985, il s'agit, en Flandre, d'environ 200.000 personnes. Leurs enfants aussi, ont automatiquement obtenu la nationalité belge, ainsi que les enfants nés après l'attribution ou l'obtention. De plus, les enfants nés de parents résidents en Belgique depuis plus de dix ans, ainsi que les enfants nés de parents étrangers qui sont nés ici, sont automatiquement belges. Toutes ces personnes ont la nationalité belge mais sont dans la pratique, en raison de leurs caractéristiques physiques ou de leur nom étranger, considérés comme des «étrangers» et des allochtones. Dans

de nombreux cas, leur position dans l'enseignement reste précaire. Les études ont démontré que la discrimination sur le marché de l'emploi se fait sur base du faciès et du nom et beaucoup moins sur la nationalité. (ICEM, 2000; CGKR, 1997).

On se préoccupe beaucoup plus qu'avant de la position des allochtones, mais souvent il n'est pas clair quel groupe est visé : les nouveaux immigrés, les étrangers, les naturalisés, les immigrés de troisième génération, les non-Européens, ...

1.2. – *Les autorités ne mettent pas fin à la confusion, bien au contraire...*

Plutôt que de mettre l'accent sur la définition et la délimitation de la notion «allochtones» en vue d'une discussion plus approfondie sur le sujet et d'un monitoring permanent, les autorités, dans la pratique, ne font qu'accroître la confusion.

A l'art. 2 du décret sur la politique flamande relative aux minorités ethniques et culturelles (décret du 28 avril 1998) et du nouveau Plan Stratégique sur les minorités qui fut adopté le 26 mars 2004 par le gouvernement flamand, les *allochtones* sont décrits comme suit : «*Des personnes qui se trouvent légalement en Belgique, quelle que soit leur nationalité, belge ou autre, et qui remplissent simultanément les conditions suivantes :*

- a) dont au moins un des parents ou grands-parents est né en dehors de la Belgique;
- b) qui se trouvent dans une position inférieure en raison de leur origine ethnique ou de leur situation socio-économique précaire.

Il est remarquable que ce concept qui est plutôt de nature anthropologique ou démographique est rattaché par les autorités au concept d'infériorité, puisque les deux conditions doivent être remplies en même temps. Un chômeur de longue durée néerlandais sera ainsi considéré allochtone, un entrepreneur ture qui a réussi, ne le sera pas. Le préjugé de l'allochtone comme inférieur est ainsi une fois de plus confirmé.

De plus, cette définition n'est pas applicable dans la pratique car aucune banque de données centrale ne collecte des données sur le lieu de naissance des parents ni des grands-parents. Dans les registres de la population au niveau communal cette donnée est bien sûr disponible, mais curieusement, jusqu'à ce jour, aucune tentative ne

fut prise pour consulter cette information et rendre, ainsi, cette définition applicable dans la pratique.

De plus, les autorités flamandes utilisent plusieurs définitions. Dans le plan d'action 2001 du Comité de Concertation Economique et Social et dans l'arrêté d'exécution du 30 janvier 2004 du décret sur «la participation équitable» les *allochtones* sont décrits comme : «des citoyens résidents légalement en Belgique ayant une origine socio-culturelle étrangère, qui ont obtenu ou pas la nationalité belge et qui sont venus en Belgique dans le cadre du travail immigré ou par l'immigration de réunification, ou par le statut de demandeur d'asile déclaré recevable ou de réfugié, ou qui ont fait une demande de régularisation dans le cadre de la loi du 22 décembre 1999.»

Etant donné que l'on n'enregistre nulle part les données sur «l'origine socioculturelle» des individus – quoi que cela puisse signifier – cette définition n'est nullement utile dans la pratique.

Lorsque la *position des allochtones sur le marché du travail* est discutée, les politiciens font, dans la pratique, quasiment exclusivement référence au lien de la *nationalité*. En outre, l'on fait remarquer, presque entre parenthèses, que cette définition ne couvre pas la totalité de la population d'allochtones. Parfois cela est même noté en bas de page en créant ainsi l'illusion que cela n'engendre pas une différence majeure. Ceci n'est sûrement pas le cas, déjà en termes quantitatifs. Voyons par exemple le nombre de naturalisations et de naissances auprès des immigrés de première et de deuxième génération et, nous constatons que cela donne une grande différence également en termes de qualité. Dans la pratique, les étrangers sont souvent plus âgés, il y a également toujours plus de nouveaux venus dans la société et donc aussi sur le marché de l'emploi, ... des facteurs qui jouent un rôle important dans le développement de leur position dans la société en général et sur le marché du travail en particulier.

Un exemple concret illustre la confusion. L'objectif 5 du Pacte de Vilvoorde stipule que le retard des allochtones dans la participation au processus de l'emploi doit être, en grande partie, supprimé d'ici 2010. Pour réaliser cet objectif, le plan prévoit une augmentation annuelle de 2.000 à 5.000 nouveaux travailleurs d'origine non européenne. Pour vérifier si les objectifs sont réalisés, on étudiera, entre autres, les résultats d'afflux des plans de diversité. Selon la définition des allochtones mentionnée dans ces plans, ce n'est pas la

nationalité qui est prise en compte, mais plutôt l'origine socioculturelle. Ainsi, l'on compare des pommes et des poires et en plus, le résultat est utilisé comme base à l'évaluation de la politique.

La conséquence de cette mauvaise définition joint au manque d'attention de la part des autorités politiques fait que les scientifiques et les institutions concernées, comme la VDAB, ont entrepris plusieurs tentatives pour néanmoins avoir une idée de la position des allochtones sur le marché du travail selon leurs propres critères de délimitation. Ainsi se sont créés différents éléments d'un puzzle qui ensemble forment une partie du puzzle, mais qui en soi sont une image fort fragmentaire et qui rendent une évaluation objective de la politique impossible, car se sont des conclusions sur des groupes divers et différents.

Dans la partie qui suit nous donnons un aperçu des parties les plus importantes du puzzle.

2. – LA POSITION DES MINORITÉS ETHNIQUES SUR LA BASE DU MATÉRIEL CHIFFRÉ EXISTANT

2.1. – *La Flandre*

La position précaire des allochtones comprend deux aspects. D'une part, il y a le taux de chômage élevé et la participation limitée sur le marché du travail (problème d'afflux quantitatif), d'autre part, il y a la concentration dans le segment inférieur du marché de travail des salariés et dans un nombre limité de secteurs (problème qualitatif à l'afflux et manque de placement).

2.1.1. *Chômage et participation au marché de l'emploi des allochtones : approche quantitative*

2.1.1.1. *La participation au marché du travail sur base de la nationalité*

Les données sur la participation des étrangers au marché du travail sont disponibles depuis peu, grâce au développement de l'application de base spécifique à la nationalité dans le Datawarehouse de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (Tratsaert, 2003a; 2003b).

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la position socio-économique des étrangers selon leur groupe de nationalité.

TABLEAU 1

Répartition de la population du Datawarehouse entre 18 et 64 ans selon la position socio-économique, le genre et la nationalité Région flamande, 30 juin 2000

	<i>Belgique</i>	<i>Pays voisins</i>	<i>Pays sud européens</i>	<i>Turquie, Bulgarie Roumanie</i>	<i>Autres Europe</i>	<i>Asie</i>	<i>Afrique du Nord</i>	<i>Autres Afrique</i>	<i>Autres</i>
Hommes									
Salariés	65.0	43.3	55.4	48.9	50.1	40.3	50.5	48.5	37.6
Indépendants	12.8	22.8	11.4	4.6	12.4	22.3	2.1	3.1	14.5
Demandeurs d'emploi, allocation RVA	2.1	2.6	4.7	10.3	3.3	3.2	12.5	3.9	3.1
Autres	20.1	31.4	28.4	36.3	34.2	34.2	34.9	44.4	44.9
Femmes	b								
Salariées	52.2	30.9	38.6	17.0	28.3	20.2	11.7	27.0	24.4
Indépendantes	6.1	10.0	4.0	1.1	3.5	2.7	0.4	1.3	4.0
Demandeuses d'emploi, allocation RVA	4.3	5.1	9.4	8.0	2.1	1.4	6.8	2.7	2.2
Autres	37.4	54.0	48.0	73.9	66.1	75.7	81.1	69.1	69.4

Source : Le marché du travail en Flandre. «Jaarboek 2003», *Steunpunt WAV*, p. 180.

Il est remarquable de constater que parmi tous les groupes de nationalité, le pourcentage de salariés chez les étrangers est bien inférieur que chez les Belges. Il y a parmi eux, plus de chômeurs, mais la participation au marché de travail est bien inférieure également. Les hommes sont plus chômeurs, les femmes participent moins au marché de l'emploi.

Les différences entre les groupes de nationalité semblent importantes. Dans la position en général, plusieurs strates peuvent être distingués. Le groupe le plus comparable aux Belges est celui des pays voisins. Parmi eux se trouvent en majorité des Européens.

Dans le bas de l'échelle se situent les non-Européens où l'on constate également de grandes différences avec les Belges. Ainsi, les hommes turs et nord-africains semblent avoir un taux de chômage cinq à six fois supérieur à celui des Belges et le taux d'activité des

femmes de ces groupes représente respectivement à peine 26 et 19 % (par rapport à 63 % chez les femmes belges).

2.1.1.2. *Le chômage sur base de l'origine*

Les chiffres ci-dessus, sur la situation socio-économique et la nationalité ne comprennent pas, comme nous l'avons dit, toute la population d'allochtones, mais sont les seuls chiffres disponibles sur les taux d'activité. Depuis 1998 toutefois, le VDAB dispose de chiffres de chômeurs sur base de l'origine (ICEM, 1999).

Etant donné que la délimitation sur base de la nationalité donne de moins en moins une image transparente de la situation de toute la population allochtone et qu'une délimitation générale utilisable n'existe pas, la VDAB a utilisé sa propre méthode pour avoir une meilleure vue sur le problème de chômage des allochtones en Flandre.

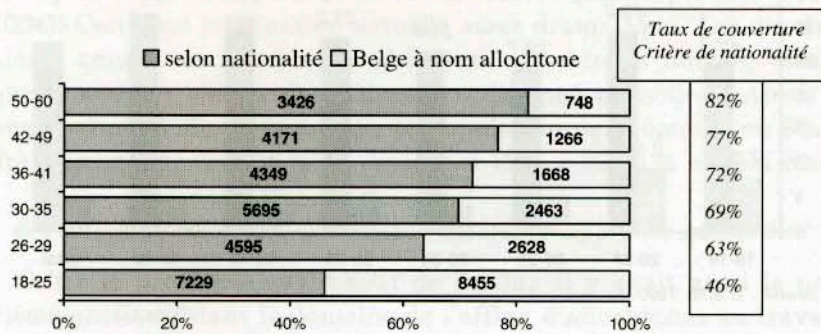
A cette fin fut créé une méthode – fortement contestée par le monde scientifique – sur base d'une reconnaissance par nom, qui permet de déterminer l'allochtone sur base de son prénom ou de son nom de famille. Depuis 1999, la VDAB publie ainsi mensuellement des chiffres sur le chômage et sur les chômeurs sur base de leur origine, la participation aux trajets, etc. (1)

La comparaison de la délimitation sur base de la nationalité et la délimitation sur base de la reconnaissance sur base du nom, dans le graphique 1, donnent à nouveau une indication de la pertinence limitée des données sur la nationalité en parlant des allochtones. Chez les jeunes surtout, on trouve de grandes différences entre le taux de chevauchement entre les deux systèmes. Le taux de couverture du critère de nationalité n'y atteint même pas 50 %.

(1) Même si le système en soi peut relativement vite introduire une délimitation, il faudra toujours poser des questions quant à sa validité. Ainsi, il paraît assez difficile, dans la pratique, de définir des critères à la catégorisation des allochtones sur base de leur prénom ou de leur nom de famille; de plus, il faut du temps pour réaliser un tel registre de noms. Il nous semble également impossible de faire une différence, entre les différents groupes sur base de l'origine, s'ils utilisent des racines de noms identiques ou semblables. Le groupe est alors considéré comme fortement homogène, ce qui n'est pas le cas dans la réalité. Ce système est loin d'être idéal car les enfants des mariages mixtes qui ont un nom de famille ou un prénom «non allochtone» ne seront pas reconnus comme allochtones.

GRAPHIQUE 1

Aperçu du nombre de citoyens maghrébins et turcs selon leur âge pour les douze plus grandes communes flamandes sur base de la nationalité et sur base de la reconnaissance par nom (situation de décembre 1998)



Source : VDAB-Studiedienst, <http://www.vdab.be/trends/topic9911p7.shtml>.

Il y a lieu de mentionner que ces données datent d'un exercice unique en 1998 avec des noms maghrébins et turcs. Etant donné que depuis le nombre de naturalisations et de régularisations a fortement augmenté par l'assouplissement de la loi d'une part et, par le nombre croissant de Belges allochtones de plus de dix-huit ans d'autre part, que le taux de recouvrement actuel est sans doute encore moins important. Le taux de recouvrement sur base du critère nationalité diminue et ne cesse de décroître chaque année.

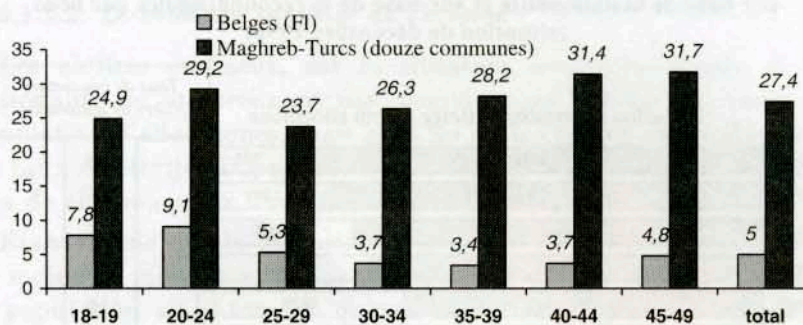
La base de la méthode de la reconnaissance par nom, permet dans un groupe de chômeurs, d'identifier les chômeurs allochtones. Ceci permet à la VDAB de ne pas seulement entreprendre des actions spécifiques, mais, en théorie, également de suivre l'évolution du chômage chez les allochtones.

Le problème est que cela nécessite également des données de population sur base de leur origine et que celles-ci ne sont pas disponibles dans le temps. Toutefois, suite à l'exercice unique de 1999, ces données sont disponibles pour un an.

La situation chez les demandeurs d'emploi allochtones masculins (NWWZ) parut dramatique : pas moins de 27 % des allochtones était chômeur en ce moment, cinq fois plus en comparaison aux autochtones (ICEM, 1999).

GRAPHIQUE 2

Pourcentages de chômeurs masculins 18-49 ans,
sur base de l'ethnicité et de l'âge (douze communes), décembre 1998



Source : ICEM, 1999.

La situation chez les femmes était bien moins dramatique dû au faible degré de participation des femmes (surtout les plus âgées).

Depuis, de tels chiffres n'ont plus jamais été publiés. Il est dès lors impossible de donner l'évolution du taux de chômage. Une indication importante du taux de chômage est cependant le nombre absolu de NWWZ et le pourcentage d'allochtones au sein de la population générale de chômeurs.

TABLEAU 2

Aperçu de l'évolution du nombre de NWWZ
sur base de leur origine en Flandre (1995-2004)

	UE		Allochtones		Dont Maghrébins et Turcs	
	Nombre	Evolution	Nombre	Evolution	Nombre	Evolution
décembre 1995	256.549		19.433		15.778	
décembre 1996	227.686	-11,25 %	21.272	+ 9,46 %	16.888	+ 7,04 %
décembre 1997	211.829	-6,96 %	21.780	+ 2,39 %	17.509	+ 3,68 %
décembre 1998	183.178	-13,53 %	21.687	-0,43 %	17.143	-2,09 %
décembre 1999	158.415	-13,52 %	22.034	+ 1,60 %	16.646	-2,90 %
juin 2000	130.695	-17,50 %	23.035	+ 4,54 %	15.970	-4,07 %
juin 2001	126.737	-3,03 %	23.868	+ 3,61 %	15.791	-1,13 %
juin 2002	140.080	+ 10,52 %	26.917	+ 11,27 %	18.469	+ 16,95 %
juin 2003	159.975	+ 14,20 %	32.556	+ 20,94 %	21.837	+ 18,23 %
mai 2004	168.721	+ 5,46 %	35.324	+ 8,50 %	23.659	+ 8,34 %

Source : VDAB (2001) p. 2 et Administration de l'Emploi (2003) p. 28, www.vdab.be.

La tendance des dix dernières années est clairement au détriment des allochtones. En cas de hausse conjoncturelle, la population de chômeurs autochtone diminue de façon plus importante et plus rapidement (1998-2000), en cas de basse conjoncture, les allochtones sont plus rapidement chômeurs et en nombre plus important (2002-2004). Ceci rend la situation actuelle assez dramatique. Les dix dernières années, le nombre de chômeurs allochtones double, tandis que le nombre absolu de chômeurs a diminué d'un tiers. Ainsi, le pourcentage d'allochtones dans la population de chômeurs en Flandre a augmenté de 7.56 % en décembre 1995 à 20.93 % en mai 2004.

2.1.2. *La position des allochtones salariés : approche qualitative*

Outre le problème quantitatif de l'afflux il y avait aussi le problème *qualitatif* dans le domaine de l'afflux d'allochtones au travail.

Les allochtones qui ont un travail de salarié, semblent travailler dans des secteurs spécifiques, dans de moins bons statuts et de régimes de travail et avec des salaires moyens inférieurs, c'est ce qu'il ressort de l'étude de Verhoeven et Martens (2000).

Les données de recherche ont été collectées grâce à une collaboration (à cette époque encore) unique entre le registre de la population central (Registre de la population) et l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS) via la médiation de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS). Les données sur la nationalité et la genèse de la nationalité y étaient liées à des données de la sécurité sociale sur base anonyme et individuelle. Ainsi, des informations ont été collectées sur les non-Belges et tous les Belges ont été screenés sur une naturalisation éventuelle. Les personnes qui sont nées Belges de parents allochtones sont ainsi détectées, mais cette distorsion sur le nombre total d'allochtones est limitée, vu qu'au moment de la collecte des données (juin 1997) quasiment personne n'avait atteint l'âge de l'activité professionnelle. La législation qui rendra cela possible date de 1984.

Pour des raisons financières, la population se voyait limitée aux trois arrondissements flamands les plus importants dans le domaine du marché de l'emploi et dans le domaine de la concentration des communautés allochtones : Anvers, Gand et Hasselt. Dans ces trois arrondissements réside plus de 80 % de la population étrangère en Flandre.

Le tableau ci-dessus donne un aperçu des plus importants secteurs professionnels.

TABLEAU 3

Aperçu des pourcentages des secteurs les plus importants sur base de leur groupe de nationalité et genre, juin 1997 pour les arrondissements d'Anvers, Gand et Hasselt

<i>Les hommes</i>	<i>Les secteurs</i>	<i>Les arrondissements Anvers, Gand et Hasselt</i>				
		<i>Total</i>	<i>Les Belges allochtones</i>	<i>Les Marocains</i>	<i>Les Turcs</i>	<i>Les pays voisins</i>
	Agriculture et horticulture	1	2	13.72	12.55	1
	Fabrication des moyens de transport	5.75	10.31	5.6	10.81	3.81
	Les services aux entreprises/travail intérimaire/nettoyage	7.62	17.37	18.97	14.90	11.74
	Les services publics/défense/sécurité	6.01	2.44	0.14	0.03	0.31
	Le secteur de la construction	10.46	9.18	9.17	17.32	8.98
	Commerce (gros et détail)	10.25	10.8	5.03	3.15	13.97
	Horeca	2.13	4.83	6.48	2.0	5.27
<i>Les femmes</i>	Agriculture et horticulture	1	3.38	13.72	60.45	1
	Les services aux entreprises/travail intérimaire/nettoyage industriel	10.83	19.20	28.90	14.67	19.31
	Enseignement	15.84	8.26	4.60	2.62	6.62
	Santé publique	15.70	11.42	12.48	4.11	9.27
	Commerce	14.26	16.92	11.16	2.41	19.17
	Les services publics/défense/sécurité	5.46	2.22	1.15	0.43	0.99
	Horeca	3.93	9.51	11.49	4.04	12.11

Source : VIONA dataset allochtones, Verhoeven & Martens (2000)

Les allochtones semblent fortement concentrés dans lesdits services aux entreprises (travail intérimaire et nettoyage), l'agriculture et les secteurs industriels. La conséquence de cette conséquence de

cette segmentation sectorielle est, entre autres, la concentration dans le statut d'ouvrier, comme on peut l'observer au tableau 4.

TABLEAU 4

Aperçu du statut des salariés dans les arrondissements d'Anvers, Gand et Hasselt sur base de l'origine et du genre, juin 1997

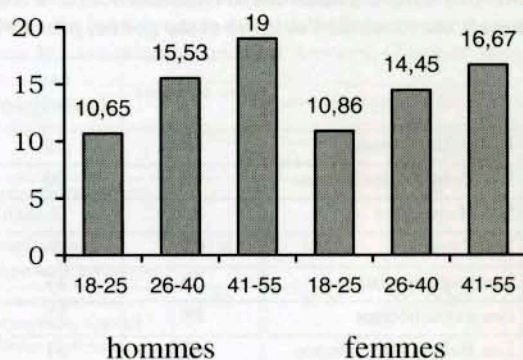
		<i>Les ouvriers</i>	<i>Les domestiques</i>	<i>Les fonctionnaires</i>
Les hommes	Les autochtones	50	35	15
	Les Belges allochtones	76	20	4
	Les Marocains	95	5	0
	Les Turcs	97	3	0
	Les pays voisins	52	47	1
Les femmes	Les autochtones	28	57	15
	Les Belges allochtones	45	51	4
	Les Marocaines	71	29	0
	Les Turques	93	7	0
	Les pays voisins	31	68	1

Source : VIONA dataset allochtones, Verhoeven & Martens (2000).

Chez les Marocains et les Turcs tous les hommes semblent travailler comme ouvrier, chez les Turcs, la même constatation vaut pour les femmes. Ceci a bien sûr aussi des conséquences pour la rémunération moyenne bien plus faible pour ces groupes en comparaison à celle des autochtones, comme on peut l'observer dans les graphiques ci-dessous.

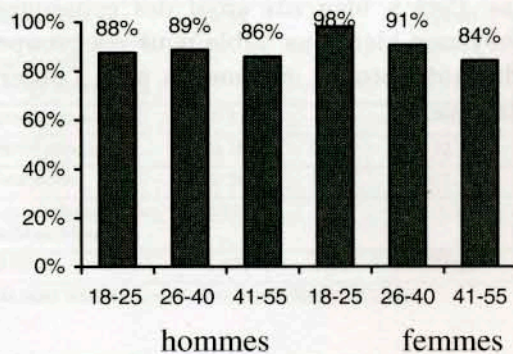
GRAPHIQUE 3

Salaire journalier moyen des salariés autochtones
exprimé en segments de 250 FB sur base de l'âge et du genre
en «Flandre», juin 1997



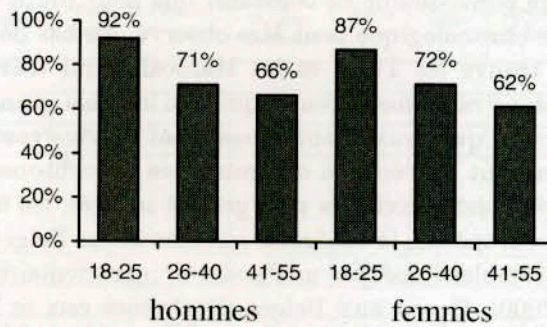
GRAPHIQUE 4

Salaire journalier moyen des Belges allochtones exprimé
en pourcentages du salaire journalier des autochtones
sur base de l'âge et du genre en «Flandre», juin 1997



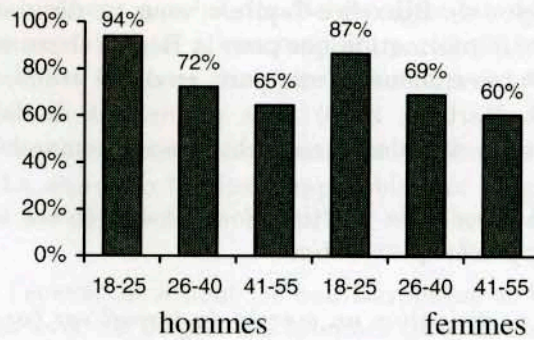
GRAPHIQUE 5

Salaire journalier moyen des Marocains exprimé en pourcentages du salaire moyen des autochtones sur base de l'âge et du genre en «Flandre», juin 1997



GRAPHIQUE 6

Salaire journalier moyen des Turcs exprimé en pourcentages du salaire journalier des autochtones sur base de l'âge et du genre en «Flandre», juin 1997



Il est clair que les clivages salariaux sont plus importants chez les anciens. La question est de savoir en quelle mesure la moins grande différence chez les jeunes peut-être expliquée par une scolarisation plus poussée et si l'on peut donc, par conséquent, s'attendre à une amélioration notable de la position des allochtones dans le domaine de la rémunération (effet cohorte). Une autre déclaration pourrait

être le fait que les salaires des starters sont comparables et que ce n'est que par après, par la promotion, l'écoulement et l'expérience, que le réel clivage se crée entre autochtones et allochtones (effet carrière).

Il est encore remarquable de constater que pour toute variable étudiée, un ordre chronologique peut être observé. Au bas de «l'échelle de l'emploi» on trouve les Turcs et les Marocains qui travaillent et se concentrent dans certains secteurs, qui ont les plus grandes différences en salaires, qui travaillent quasiment exclusivement comme ouvrier et, en haut de l'échelle on trouve les autochtones et les individus des pays voisins, avec les plus grands salaires, les meilleurs statuts. Les sud européens, la catégorie restante et les Belges allochtones (naturalisés) semblent occuper une position intermédiaire (Verhoeven & Martens, 2000). Quant aux Belges allochtones ceci se base sur une supposition puisque dans l'étude sur la nationalité d'origine la position n'est pas connue. Toutefois dans une étude ultérieure elle sera connue (Ouali, Dryon, Van de Maele, Vertommen, Verhoeven, Martens, 2005). La relation entre l'obtention de la nationalité et la position sur le marché du travail y sera étudiée.

2.2. – Bruxelles

Pour la Région de Bruxelles-Capitale, nous ne disposons pas de la même quantité d'information que pour la Région flamande. Seules les données du Datawarehouse d'une part, et d'une étude, d'autre part (Verhoeven & Martens, 2000) nous permettent de faire certaines déclarations sur la situation des allochtones sur le marché de l'emploi.

2.2.1. *Le chômage et la participation des allochtones sur le marché du travail : approche quantitative*

2.2.1.1. *La participation au marché du travail sur base de la nationalité*

La situation des allochtones sur le marché de travail de la Région de Bruxelles-Capitale présente des caractéristiques analogues à celles de la Région flamande.

TABLEAU 5

Répartition de la population du Datawarehouse entre 18 et 64 ans,
sur base de la position socio-économique, genre et nationalité (%)
Région de Bruxelles-Capitale, 30 juin 2000

	<i>Belgique</i>	<i>Pays voisins</i>	<i>Pays sud européens</i>	<i>Turquie, Bulgarie Roumanie</i>	<i>Autres Europe</i>	<i>Asie</i>	<i>Afrique du Nord</i>	<i>Autres Afrique</i>	<i>Autres</i>
<i>Hommes</i>									
Salariés	54.8	46.4	47.9	36.5	37.5	36.5	40.5	34.5	39.4
Indépendants	14.3	17.2	14.9	7.8	20.5	22.3	4.2	6.3	14.2
Demandeurs d'emploi allocation ONEM	7.7	5.7	8.3	18.7	5.6	3.9	15.3	4.5	6.1
Autres	23.3	30.6	28.8	36.9	36.2	37.2	40.0	54.8	40.3
<i>Femmes</i>									
Salariées	51.9	42.5	40.7	19.7	31.0	21.4	13.9	24.7	31.0
Indépendantes	6.4	8.2	4.1	2.1	6.0	3.2	0.6	2.2	5.3
Demandeuses d'emploi allocation ONEM	10.2	7.7	11.1	16.1	4.0	2.0	10.9	3.5	3.9
Autres	31.6	41.6	44.1	62.2	59.1	73.3	74.5	69.5	59.7

Source : BCSS-datawarehouse Marché du travail (Adaptation Steunpunt WAV).

Nous constatons ici aussi, que le pourcentage de salariés chez les étrangers est inférieur à celui des Belges. Ceci est dû au taux de chômage plus important et à leur moindre participation sur le marché du travail. Les hommes sont plus chômeurs, les femmes participent moins.

Nous observons ici une ethno-stratification similaire du marché de l'emploi. La situation la plus comparable aux Belges vaut pour les personnes des pays voisins. Parmi eux nous trouvons les autres européens.

En bas de l'échelle se situent les non-Européens et les plus grandes différences avec les Belges. Les hommes turcs et marocains semblent ainsi avoir un taux de chômage double par rapport aux Belges (en Flandre il s'agit d'une multiplication par cinq ou six) et, le taux d'activité chez les femmes est respectivement de 48 et 26 % (en Flandre 26 et 19 %), par rapport à 69 % chez les femmes belges (en Flandre 63 %). Lorsqu'on compare à la Flandre, nous constatons que les différences sont toutefois moins importantes. Le taux d'activité chez les femmes turques et nord-africaines est sensiblement supérieur à celui de la Flandre.

2.2.2. *Approche qualitative : la position des allochtones salariés*

TABLEAU 6

Aperçu des secteurs les plus importants
sur base de groupe de nationalité, et de genre,
pour la Région de Bruxelles-Capitale, en pourcentages (juin 1997)

<i>Hommes</i>	<i>Secteurs</i>	<i>Région de Bruxelles-Capitale</i>				
		<i>Totale</i>	<i>Belges allochtones</i>	<i>Marocains</i>	<i>Turcs</i>	<i>Pays voisins</i>
	Services aux entreprises/ travail interimaire/nettoyage industriel	15.4	17.79	26.95	31.76	21.93
	Services publics/ défense/sécurité	8.23	3.58	0.2	0	1.5
	Construction	6.26	5.98	12.59	21.96	4.10
	Commerce (gros et détail)	13.92	11.37	9.04	7.16	14.08
	Horeca	5.75	11.44	12.76	7.03	11.61
	Enseignement	6.04	5.28	1.62	0.86	3.62
	Soins de santé	3.35	5.11	3.16	1.3	3.42
<i>Femmes</i>						
	Services aux entreprises/ travail interimaire/nettoyage industriel	16.33	22.72	42.29	73.33	27.74
	Enseignement	13.01	9.54	3.0	0.65	6.40
	Soins de santé	13.68	15.65	19.35	3.29	9.90
	Commerce (gros et détail)	14.18	14.64	8.03	4.77	12.91
	Services publics/ défense/sécurité	6.16	5.16	1.23	0.74	3.89
	Horeca	7.89	7.91	10.73	4.77	8.98

Source : VIONA dataset allochtones, Verhoeven & Martens (2000)

Nous disposons ici également des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (juin 1997) (voir ci-dessus p.9). Les allochtones semblent fortement concentrés dans les dits services aux entreprises (travail intérimaire et nettoyage) et dans la construction (hommes) et sont clairement moins présents dans les secteurs de l'enseignement, les services publics et la sécurité. Pour les Belges allochtones, nous constatons une percée dans ces derniers secteurs (enseignement, services publics, ...). 20 % environ des femmes marocaines trouvent un emploi dans le secteur des soins de santé.

Cette segmentation entraîne également une concentration dans le statut d'ouvrier.

TABLEAU 7

Aperçu du statut des salariés pour la Région de Bruxelles-Capitale sur base de l'origine et du genre, juin 1997, en pourcentages

		<i>Ouvriers</i>	<i>Employés</i>	<i>Fonctionnaires</i>
<i>Hommes</i>	Autochtones	29	55	16
	Belges allochtones	59	37	4
	Marocains	89	10	0
	Turcs	93	7	0
	Pays voisins	35	64	1
<i>Femmes</i>	Autochtones	13	70	17
	Belges allochtones	33	62	5
	Marocaines	74	26	0
	Turcs	92	8	0
	Pays voisins	18	81	1

Source : VIONA dataset allochtonen, Verhoeven & Martens (2000).

Chez les Marocains et les Turcs, la plupart des hommes semblent travailler comme ouvrier, chez les Turcs cela vaut également pour les femmes. L'accès au statut de fonctionnaire semble assez exceptionnel pour les allochtones. Même chez les Belges allochtones, seuls 4 à 5 % obtiennent ce statut.

Cette répartition inégale entre statuts et secteurs a également une conséquence sur la rémunération moyenne qui, pour ces groupes est inférieure, lorsqu'on la compare à celle des autochtones et aux pays voisins. Cela est moins le cas pour les jeunes et les ouvriers, mais d'autant plus pour les employés.

TABLEAU 8

Différences salariales chez les salariés allochtones en comparaison à la catégorie correspondante chez les salariés autochtones (= 100 %) sur base de l'âge, du genre et du statut dans la Région de Bruxelles-Capitale, en pourcentages (juin 1997)

	<i>Statut</i>	<i>Age</i>	<i>Différences salariales par rapport aux autochtones belges (100 %)</i>				
			<i>Belges autochtones</i>	<i>Belges allochtones</i>	<i>Marocains</i>	<i>Turcs</i>	<i>Pays voisins</i>
<i>Hommes</i>	Ouvriers	18/25	100	+ 5 %	+ 6 %	+ 8 %	+ 6 %
		26/40	100	- 4 %	- 8 %	- 3 %	- 5 %
		41/55	100	+ 0 %	- 1 %	- 4 %	- 2 %
	Employés	18/25	100	- 3 %	- 21 %	- 19 %	+ 9 %

TABLEAU 8

**Différences salariales chez les salariés allochtones
en comparaison à la catégorie correspondante
chez les salariés autochtones (= 100 %) sur base de l'âge,
du genre et du statut dans la Région de Bruxelles-Capitale,
en pourcentages (juin 1997)**

	<i>Statut</i>	<i>Age</i>	<i>Différences salariales par rapport aux autochtones belges (100%)</i>				
		26/40	100	-3 %	-29 %	-19 %	+17 %
		41/55	100	-3 %	-43 %	-29 %	+11 %
<i>Femmes</i>							
	Ouvrières	18/25	100	+4 %	+7 %	+6 %	+6 %
		26/40	100	+0 %	-1 %	-1 %	-2 %
		41/55	100	-1 %	-2 %	-5 %	-2 %
	Employées	18/25	100	-8 %	-17 %	-16 %	+9 %
		26/40	100	-9 %	-21 %	-14 %	+12 %
		41/55	100	-5 %	-29 %	-7 %	+8 %

Source : VIONA dataset allochtones, Verhoeven & Martens (2000)

Finalement, il s'avère des différentes études, qu'à l'avenir et pour les prochaines générations, cette ségrégation pourra difficilement être rompue et dépassée. La reproduction de ces inégalités sociales est un fait acquis. Les opportunités de scolarisation et formations supérieures restent rares. Les chances d'aboutir à un (meilleur) emploi pour ceux qui ont quand même atteint l'enseignement supérieur sont encore bien inférieures que pour ceux qui ont une qualification moindre ou nulle. Ceux qui ont fait l'effort d'acquérir la nationalité belge n'ont toujours pas d'accès plus aisé aux secteurs publics (Observatoire bruxellois du Marché de l'Emploi et des Qualifications, 1998 et 2000; BGDA, 1998, 2000b). Au blocage de la mobilité intragénérationnelle s'ajoute maintenant une très lente et difficile mobilité intergénérationnelle. Le rêve d'un avenir meilleur pour les enfants, au fond le rêve des immigrés de la première génération, est de plus en plus déjoué.

L'immutabilité de cette ethno-stratification est davantage confirmée par les résultats de l'étude récente sur la discrimination ethnique sur le marché du travail bruxellois (Ouali, Dryon, Van de Maele, Vertommen, Verhoeven, Martens, 2005).

2.3. – *La Wallonie*

Pour la Wallonie les données récentes sur l'emploi, le chômage, l'emploi sectoriel et les conditions de travail sont extrêmement rares.

TABLEAU 9

Répartition de la population du Datawarehouse entre 18 et 64 ans, sur base de la position socio-économique, du genre et de la nationalité (%) Région wallonne, 30 juin 2000

	<i>Belgique</i>	<i>Pays voisins</i>	<i>Pays sud-européens</i>	<i>Turquie, Bulgarie Roumanie</i>	<i>Autres Europe</i>	<i>Asie</i>	<i>Afrique du Nord</i>	<i>Autres Afrique</i>	<i>Autres</i>
<i>Hommes</i>									
Salariés	54.8	40.5	50.7	39.3	40.9	32.5	34.4	29.6	35.3
Indépendants	15.3	15.4	12.5	3.5	10.6	21.1	2.7	3.5	12.6
Demandeurs d'emploi allocation ONEM	6.3	7.1	9.3	17.3	7.4	3.7	13.8	2.3	5.4
Autres	23.7	37.0	27.4	39.3	40.0	41.6	49.2	64.4	46.6
<i>Femmes</i>									
Salariées	45.5	28.7	29.9	14.1	19.0	13.5	9.8	14.9	20.5
Indépendantes	5.4	6.5	3.9	1.0	3.5	3.8	0.5	1.2	4.1
Demandeuses d'emploi allocation ONEM	10.0	10.8	15.7	10.0	3.4	1.0	7.9	1.7	2.8
Autres	38.9	54.0	50.6	74.9	74.1	81.6	81.8	82.2	73.0

Source : BCSS-datawarehouse Marché du Travail (Adaptation Steunpunt WAV).

Sur tous les groupes de nationalité, le pourcentage de salariés chez les étrangers est le moins important par rapport aux Belges. Ce groupe reste plus longtemps au chômage et la participation au marché du travail est moins importante. Les hommes sont plus chômeurs, les femmes participent moins.

Nous observons ici une ethno-stratification similaire du marché de l'emploi. La situation la plus comparable aux Belges, vaut pour les personnes des pays voisins. Parmi eux nous trouvons les autres européens.

En bas de l'échelle se situent les non-Européens et les plus grandes différences avec les Belges. Les hommes turcs et marocains semblent ainsi avoir un taux de chômage double par rapport aux Belges (en Flandre il s'agit d'une multiplication par cinq ou six) et, le taux

d'activité chez les femmes est respectivement de 25 et 18 % (en Flandre 26 et 19 %), par rapport à 61 % chez les femmes belges (en Flandre 63 %). Quant au taux de chômage chez les hommes, nous constatons qu'en Wallonie (ainsi que dans la Région de Bruxelles-Capitale) le clivage entre autochtones et les Turcs et Marocains est moins important.

A la question de savoir si cela est une indication à un traitement inégal moins poussé de certaines communautés allochtones dans cette région, on ne peut malheureusement pas donner de réponse fiable. Aussi longtemps que des données chiffrées transparentes ne sont pas collectées – comme dans les autres régions (Bruxelles et Flandre) – nous demeurons dans l'incertitude.

3. – CONCLUSION

Il est nécessaire de consacrer plus d'attention aux études sur la position des allochtones sur le marché de l'emploi et il faut aussi que les politiciens consacrent plus d'attention aux résultats de celles-ci.

3.1. – *Constatations et thèses*

En guise de conclusion, nous pouvons, sur base des résultats d'études précitées, présenter les thèses suivantes

1. L'ethno-stratification du marché de l'emploi

Pour les allochtones il est clair qu'il y a une répartition inégale des opportunités sur le marché du travail tant pour (a) l'afflux, l'écoulement, que l'efflux, que pour (b) l'accès à certains emplois, fonctions et secteurs, qu'au niveau (c) des conditions et circonstances de travail (salaire, statut, régime de travail, ...)

2. Un nombre considérable d'initiatives et d'actions.

De nombreuses initiatives, mesures, actions et programmes sont élaborés par les institutions privés et publics (internationales, européennes, fédérales, régionales, locales) pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

3. Une évaluation de ces mesures reste particulièrement difficile pour cause d'absence d'un système cohérent d'enregistrement et d'observation. L'information dont nous disposons fait supposer que

les effets des mesures restent généralement limités et qu'elles ne causent pas de changement drastique dans l'ethno-stratification. Une étude plus approfondie sera donc nécessaire.

3.2. – *Etudes sur la position (par enregistrement) et sur les mesures (pour l'évaluation)*

A) Au cours des dernières années, il existe une forte tendance à inclure dans les études, une composante de préparation à la politique et/ou d'évaluation, de par la pression croissante des autorités de financement. Le problème est toutefois, que les moyens financiers nécessaires à la réalisation d'une évaluation correcte et scientifique, font souvent défaut.

Cela devrait pourtant être possible, car si l'on s'attache, en première instance, au développement d'un système d'enregistrement ethnique, il faudra cependant trouver un système concluant composé de deux composantes.

Il faudra en premier lieu améliorer les possibilités d'identification de la totalité du groupe dans les banques de données existantes de p.ex. l'ONEM et l'ONSS. Le Registre public contient des données sur les naturalisations. Ces données devront systématiquement être insérés et analysés périodiquement.

Outre cela, il faudra consentir des efforts pour que la deuxième et la troisième génération d'immigrés soient plus visibles dans les statistiques.

Une fois que la population dans sa totalité sera délimitée, les banques de données existantes pourront faire l'objet d'un suivi et on pourra faire des échantillonnages pour des études représentatives sur les causes, les seuils, etc. Les données de recherche déjà disponibles (Ouali et Réa, 1995) pourront ainsi être actualisées et contrôlées efficacement.

Ce n'est qu'alors que des évaluations profondes de la politique menée deviendront possibles. Etant donné que la politique a consenti de sérieux efforts les dernières années, il est temps que l'on investisse dans le monitoring et l'évaluation de la politique pour en augmenter son efficacité et efficacité.

Seulement sous ces conditions, les différents objectifs des déclarations politiques officielles (comme par exemple le Pacte Territorial de l'Emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ou le Pacte de Vil-

voorde, dans le cadre de la lutte contre la discrimination sur le marché du travail et pour la promotion de l'égalité des chances) pourront être évalués.

Les dernières années, tant la Région wallonne que la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale ont fait de fortes déclarations officielles sur l'amélioration de la politique d'intégration des immigrés et des minorités allochtones. Dans les trois régions l'objectif crucial est une mise à l'emploi meilleure et en plus grand nombre. Dans les trois régions, tant les institutions publiques que les institutions privées agréées concluent des accords sur les lignes de forces, des plans d'action, avec engagements de résultats et d'efforts. Ces plans d'actions couvrent la plupart des domaines qui déterminent l'emploi de catégories très diverses du marché du travail.

Le suivi des conséquences de ces plans sur la position sur le marché de l'emploi des groupes ciblés n'est souvent pas suffisamment ou même pas du tout prévu.

N'est-il pas navrant de devoir constater que deux ans après la déclaration du ministre flamand de l'Emploi de l'époque, Landuyt, que «Une partie du problème est que nous ne savons pas exactement quelle est l'envergure du problème du chômage dans la communauté allochtone» (De Morgen, 14 octobre 2002) et qu'aucune tentative n'a encore été prise pour collecter ces données par une méthode plus systématique?

Pourtant, la réalisation d'une banque de données fiable sur la position sur le marché de l'emploi de divers groupes de minorités ethniques est possible si l'on se base sur les *registres de la population communaux* et si les données en provenance de ces registres sont anonymement transposées vers le Datawarehouse Marché du Travail de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Etant donné qu'il faudra pour cela demander l'autorisation et la collaboration de toutes les communes, il s'agit d'un travail de longue haleine. Raison de plus pour entamer la procédure au plus vite. Il est pour le moins *paradoxal* que le gouvernement flamand et son administration prennent d'une part plusieurs initiatives pour améliorer la position des allochtones sur le marché de l'emploi, tandis que, d'autre part, on investit trop peu dans le monitoring de cette position. S'agit-il d'une mauvaise volonté politique ou d'un choix délibéré qui empêche d'évaluer correctement les efforts?

B) Les politiciens devront, en outre, tenir compte davantage des données de recherche existantes. L'adaptation de la politique sur base de ces données se fait trop peu souvent dans la pratique. Il semble par exemple que la position des minorités ethniques en Flandre s'est détériorée les dernières années et ceci en dépit du développement de diverses initiatives.

Au sein de la politique flamande, on met l'accent sur une meilleure formation via la réalisation de l'égalité des chances entre autres par le décret sur l'égalité des chances et l'encouragement de la gestion de la diversité auprès des entreprises via les développeurs de projets dans les régions. Depuis le texte plate-forme commun du gouvernement flamand et des partenaires sociaux sur la participation équitable et la diversité du 3 décembre 2002, les efforts ont légèrement été augmentés : des consultants sur la diversité furent recrutés au sein des syndicats, le Forum des Minorités ethniques et culturelles et autres fédérations d'organisations autonomes reçoivent des fonds limités pour un projet d'accompagnement, le Réseau flamand des Entreprises a démarré un projet de médiation (Jobkanaal), ...

L'objectif est, comme dans le Pacte de Vilvoorde du 22 novembre 2001, de supprimer le retard au niveau du chômage. Après expiration d'un tiers du délai prévu, trois ans après, on ne peut que constater que le pourcentage des allochtones parmi la population de chômeurs est de 20 % et que le nombre d'allochtones chômeurs a augmenté de 50 % en trois ans. Atteindre, même approximativement, les objectifs politiques, est une utopie, sauf si l'on essaye vraiment de faire quelque chose pour mettre les allochtones au travail.

L'explication pour les faibles résultats de la politique est souvent cherchée dans la mauvaise conjoncture pendant la même période. Il est évident que le recrutement supplémentaire d'allochtones est bien plus difficile dans une période où il y a plus de licenciements que de recrutements.

Maintenant que l'on annonce les prémisses d'une hausse conjoncturelle de l'économie, cette excuse ne peut plus être avancée. Les deux à trois années à venir seront cruciales pour l'intégration des allochtones sur le marché de l'emploi et plus largement dans la société. Une politique efficace est toujours possible à relatif court terme.

Aux *Pays-Bas*, le chômage parmi les allochtones a diminué de 25 % en 1998 à 12 % en 2002, par toute une série de mesures et de projets. Il n'y avait pas uniquement les obligations temporaires pour les employeurs à rédiger des plans d'action via la Loi sur la Promotion de la Participation égale au Travail (WBEAA) et la Loi sur l'Encouragement de la Participation au Travail des Minorités (Loi Samen) mais la dimension des autres projets était bien plus importante qu'en Flandre. Dans le cadre du Convent des petites et moyennes entreprises, pas moins de 62.000 emplois pour allochtones ont été réalisés par 250 accompagnateurs régionaux spécialement formés à cet effet, qui rassemblaient les offres d'emploi mais accompagnaient également intensivement les personnes concernées.

A titre de comparaison, l'initiative flamande «Jobkanaal» qui s'en était inspirée, permettait pendant la même période, juillet-décembre 2003, de mettre au travail 131 allochtones grâce à onze médiateurs qui n'ont communiqué les offres d'emploi qu'aux acteurs réguliers (lire VDAB).

Si les diverses régions veulent vraiment réaliser l'emploi pour les allochtones, les initiatives devront fortement être accrues et développées. Des décisions fondamentales et profondes sont alors incontournables. S'il s'avère, par exemple, que les personnes qui ont trouvé un emploi via le VDAB ne représentent que un allochtone sur douze, bien que sur cinq allochtones un soit chômeur (Matteus, 2004) il sera urgent qu'à court terme l'on fasse une sérieuse refonte de l'approche via la médiation du VDAB.

RÉFÉRENCES

- Administratie Werkgelegenheid. (2003). *Strategisch Plan Werkgelegenheid. Monitoring van de beoogde beleidseffecten. Stand van zaken*, Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- BGDA EN TERRITORIAAL PACT VOOR DE WERKGELEGENHEID IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST (2002). *Gelijke kansen op de arbeidsmarkt. «Hoe pak ik etnische discriminatie aan bij aanwerving»*, Brussel, BGDA.
- BRUSSELS OBSERVATORIUM VAN DE ARBEIDSMARKT EN DE KWALIFICATIES (1998). *Evolutie van de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sedert de invoering van het gewestelijk Ontwikkelingsplan*, Brussel, BGDA.
- BRUSSELS OBSERVATORIUM VAN DE ARBEIDSMARKT EN DE KWALIFICATIES (2000a). *Evolutie van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Kenmerken vastgelegd in het Kader van de Territoriale werkgelegenheidspacten*, Brussel, BGDA.

- BRUSSELS OBSERVATORIUM VAN DE ARBEIDSMARKT EN DE KWALIFICATIES (2000b). *Migrantenbevolking, arbeidsmarkt en discriminatie : situatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, Brussel, BGDA.
- CGKR (Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding) (1997). *Etnische discriminatie bij aanwerving*, Brussel, CGKR.
- ICEM (Interdepartementale Commissie Etnisch-culturele Minderheden (2000). *Jaarverslag 1999*, Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- MATTEUS, N. (2004). *De arbeidsmarktsituatie van kansengroepen in Vlaanderen*, Brussel, Administratie werkgelegenheid.
- OUALI, N., & RÉA, A. (1995). *Insertion, discrimination et exclusion. Cours scolaires et trajectoires d'insertion professionnelle de jeunes bruxellois*, Bruxelles, Point d'appui TEF, Dossier 11.
- OUALI, N., DRION, Ph., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., VERHOEVEN, H., MARTENS, A. (2005) *Etnische discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt*. Studie in opdracht van de BGDA (Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling) in het kader van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. (sous presse)
- TRATSAERT, K. (2003a). De kracht der nationaliteiten. Sociaal-economische positie van Belgen en niet-Belgen in Vlaanderen. In : Steunpunt WAV. *De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 2003* (pp. 173-186), Leuven, K.U.Leuven, Steunpunt WAV.
- TRATSAERT, K. (2003b). Zoek de gelijkenissen. Loontrekkende Belgen en niet-Belgen in Vlaanderen. In : Steunpunt WAV. *De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 2003* (pp. 187-202), Leuven, K.U.Leuven, Steunpunt WAV.
- VDAB (2001). *Hoogconjunctuur op de arbeidsmarkt. Delen allochtonen in de pret?* Arbeidsmarkttopic mei.
- VERHOEVEN, H. & MARTENS, A. (2000). *De Vreemde eend in de bijt... over arbeidsmarkt en diversiteit*, Leuven, K.U.Leuven, Steunpunt WAV.
- VERHOEVEN, H., ANTHIERENS, J., NEUDT, D. & MARTENS, A. (2003) *Het Vlaams minderhedenbeleid gewikt en gewogen. Evaluatie van het Vlaams minderhedenbeleid (1996-2002)*. Studie in opdracht van de Vlaamse Minister van Welzijn, Gezondheid, Gelijke Kansen en ontwikkelingssamenwerking, Mieke Vogels, Leuven, departement sociologie.
- Vlaamse Regering (2004). *Samenleven in Diversiteit. Actualisering beleid t.a.v. etnisch-culturele minderheden*, Brussel, Strategisch plan minderhedenbeleid 2004-2010, Brussel.