L'emploi pour combattre les inégalités

Rédigé le 8 mai 2013 par : Jonathan Ketchell

“J’ai beau travailler sur mon CV, suivre des formations, améliorer mon niveau en langues et postuler partout, je ne reçois que très rarement une invitation à un entretien d’embauche.” Dans un contexte de crise, ou du moins de difficulté de relance économique, les mots d’Aline Assona Ngoune doivent résonner chez de nombreuses personnes à la recherche d’un emploi.

La recherche d’emploi, loin d’être vue comme une période féconde et enrichissante pour le demandeur, relève plus du parcours du combattant que de la promenade bucolique. La compétition à outrance et l’offre limitée par rapport à la demande, plongent inévitablement une grande majorité des demandeurs d’emploi dans le sas de l’incertitude et de l’exclusion.

Les effets du chômage moyen à long terme sont connus: perte de confiance en soi, sentiment de dépendance pour ceux qui touchent des allocations, regard pesant de la société qui voit dans le chômeur indemnisé un profiteur fainéant, étranglement dans la spirale négative de l’inaction…

Mais au-delà de ces considérations qui sont une réalité à la fois pour l’universitaire ultra-qualifié et l’ouvrier sans diplôme secondaire, la situation est plus complexe pour Aline. Son nom à consonance africaine, son âge (45 ans) et même son sexe sont de véritables freins à l’accès à l’emploi.

Inégalités accentuées

L’histoire démontre que durant des périodes de difficultés économiques, les inégalités

s'accentuent. Celles-ci sont visibles à travers la sphère sociétale, mais sont particulièrement marquantes sur le marché de l'emploi. En effet, en Belgique, la population active avec un faible niveau d'éducation (niveaux primaire et/ou secondaire inférieur) connaît un taux de chômage trois fois supérieur à celui des hautement qualifiés (universitaires ou études supérieures) et plus de deux fois le taux de ceux avec un niveau d'éducation moyen (secondaire supérieur)[1]. En dix ans, ces inégalités se sont accentuées pour ceux en bas de l'échelle, tandis que la situation de ceux à l'opposé est stable (3,8% des hautement qualifiés étant au chômage contre 14% pour ceux en bas). Ces différences se reflètent dans le marché du travail. Ainsi, plus on est qualifié, plus on a de chances de décrocher un emploi. En France en 2011 par exemple, le taux de chômage des cadres était de 3,8%, celui des employés plus du double (9,8%) et plus du triple pour les ouvriers (12,9%)[2]. Au sein de la même catégorie, le même schéma se reproduit et c'est ainsi que les ouvriers non qualifiés sont plus souvent sans emploi que les qualifiés[3].

Dans le contexte d'un ralentissement économique, les entreprises se voient obligées, par instinct de survie mais aussi parfois par amour des profits, de se serrer la ceinture et couper les coûts là où ils peuvent. Lors d'une restructuration, mot infiniment plus acceptable que licenciement, on aura donc tendance à d'abord se débarrasser du superflu - les moins qualifiés - et exercer une plus grande pression sur les employés existants. Les conséquences peuvent être difficiles pour le personnel préservant son emploi - augmentation du stress et de la charge de travail pour un salaire égal -, mais elles seront désastreuses pour le métallo spécialisé licencié, qui aura plus de difficultés à se recycler ailleurs qu'un cadre avec un haut niveau d'éducation… Surtout si le premier est d'origine étrangère.

Il ne faut pas se voiler la face, un Aziz Boukhran aura plus de difficultés à trouver en Belgique un emploi qu'un Alexandre de Koster. Des études démontrent même que le simple fait d'avoir un prénom à consonance locale double les chances d'avoir un entretien. En France, un candidat avec un nom et un prénom français doit envoyer trois fois moins de CV qu'un concurrent avec un prénom ou un nom d'origine marocaine qui a la nationalité française. Pour un candidat de nationalité marocaine, c'est 15 fois plus.[4] La discrimination à l'embauche est un fait. Une étude a démontré qu'en Belgique, et c'est une situation similaire à travers l'Union Européenne, lorsqu'un employeur a le choix entre deux

candidatures en tous points égales, celui-ci choisit à 84% le(la) candidat(e) de “pure souche” belge plutôt que le(la) candidat(e) de nationalité belge mais d’origine marocaine, autrement dit un immigré de seconde génération.[5]

Aides à l’emploi

Les autorités publiques ont conscience de ces inégalités inhérentes à une société qui se veut ouverte et d’accueil pour les immigrés, ainsi qu’une société où nous ne sommes pas tous nés égaux. Les décideurs sont aussi conscients du fait qu’une société avec plus de personnes “à sa charge” est une société moins prospère, moins égalitaire, donc moins stable et donc plus chère. Ainsi, des aides régionales ou étatiques existent pour alléger cette charge sociétale.

En premier lieu, au niveau du chercheur d’emploi, de multiples formations accessibles à tous existent afin d’améliorer ses compétences informatiques, de se former à un métier spécifique ou encore de relever son niveau de langues.

Ensuite, pour l’employeur, une pléthore de mesures existe au niveau régional pour promouvoir l’emploi des chômeurs, des travailleurs peu qualifiés, des handicapés, des moins de 26 ans et des plus de 45 ans (les catégories d’âge les plus touchées par le chômage). Celles-ci sont bénéfiques à la fois pour le chômeur à qui on donne une chance de faire ses preuves, ainsi que pour l’employeur qui peut, entre autres, recevoir des réductions des charges patronales ainsi qu’une participation salariale de la part de l’ONEM.

Des mesures existent aussi pour les personnes à charge du CPAS (c’est-à-dire des étrangers qui ne peuvent prétendre au droit à l’intégration sociale en raison de leur nationalité), ainsi qu’un plan de subventionnement pour les entreprises qui favorisent l’embauche d’allochtones, de personnes de plus de 50 ans et d’handicapés.

Cependant, en dépit de l’importance de ces mesures pour aider les chômeurs et la contribution de celles-ci à la réduction des inégalités au niveau général, on peut regretter la non-systématisation de l’accompagnement des autorités compétentes. En effet, les employeurs, par manque d’information et de temps, ne se tournent pas nécessairement vers ces offres de subsides. Quant à l’accompagnement d’un chômeur indemnisé, celui-ci

se résume trop souvent à des propositions de formations et un rendez-vous de temps à autre avec un responsable sans réel engagement. De plus, ces mesures n'ont pas de réelle incidence pour des personnes comme Aline, victimes de la discrimination lors de l'épreuve de sélection de candidats.

Le CV anonyme: une solution?

Pour contrer cette discrimination, la ministre fédérale de l'emploi, Monica de Coninck, voudrait instaurer le principe du CV anonyme dans le secteur privé. L'objectif est de favoriser l'accès à l'emploi pour les groupes "discriminés" par la suppression du nom, de l'âge et du sexe du CV traditionnel. Ainsi, les employeurs pourront se concentrer sur les compétences et non sur des facteurs discriminatoires lors de la sélection des candidats. Bien entendu, la sélection pourra toujours s'opérer à l'entretien d'embauche, mais le CV anonyme donnera au candidat l'opportunité de se présenter en face-à-face avec l'employeur.

Une expérience similaire avait été menée en 2011 à Bruxelles par le ministre de l'emploi Benoît Cerexhe. De manière générale, le principe avait été bien accueilli par les entreprises participantes qui avaient souligné que l'expérience leur avait permis de se rappeler qu'un bon recrutement est essentiellement basé sur les compétences. Certes, il y avait des points noirs, comme la peur d'une charge administrative supplémentaire pour les entreprises ou encore l'absence d'éléments-clés dans la sélection d'un candidat (la durée et le lieu des études, l'adresse ou encore les hobbies), mais les participants ne remettaient pas en cause le principe du CV anonyme, simplement son application.

Mais n'y aura-t-il pas toujours des inégalités au sein de notre société? Après tout, au quotidien, nous sommes constamment confrontés à l'autre, à la différence d'âge, de couleur, de revenus, de classe. N'est-il pas vain de vouloir supprimer ces différences dans un domaine comme l'emploi où la compétition entre candidats est reine? N'applique-t-on pas simplement des pansements sur une blessure plus profonde?

La réponse est non. Le marché de l'emploi est le lieu où nos différences s'estompent où l'homme et la femme, d'horizons et de cultures différents (parfois), du même pays (souvent)

s'unissent et exercent les règles du savoir-vivre. Le CV anonyme, n'est certes pas la panacée, comme le dit très justement Benoît Cerexhe, mais c'est un pas dans la bonne direction et devrait être une mesure parmi d'autres. Car on ne peut s'en remettre à la simple volonté des employeurs de promouvoir la diversité au sein de leur entreprise. Dès lors, le soutien actif des autorités publiques est primordial afin d'éradiquer les discriminations à l'embauche dans un pays où un emploi fait souvent la différence entre le bien-être et le mal-être, entre la précarité et la stabilité et, in fine, entre l'inégalité et l'égalité.

[1] http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/relatifs/
[2]http://www.inegalites.fr/spip.php?article80&id_mot=87, Source Insee.
[3]Ibidem.
[4] http://www.inegalites.fr/spip.php?article1099&id_mot=112
[5]http://www.ilo.org/public/french/region/eurpro/paris/actualites/download/etudeismcorum.pdf

Avec le soutien de la
Fédération Wallonie-Bruxelles

Ed resp : Ghalia Djelloul
Chaussée Saint-Pierre, 208
B-1040 Bruxelles
Tél : 02/896 95 00
info@bepax.org
www.bepax.org
IBAN : BE28 7995 5017 6120