

Qu'est-ce que l'ethnostratification ? Une question en trois dimensions

Rédigé le 4 mars 2019 par : Anne-Claire Orban



Soins de santé, nettoyage industriel, hôtellerie, restauration, construction, transports, prostitution... Tant de secteurs caractérisés par une forte proportion de travailleurs d'origine étrangère. « Des travailleurs qui prennent nos boulots » ? Mais de quels boulots parle-t-on ? Des « emplois 3D », illustrant l'ethnostratification de notre société.

Avez-vous déjà entendu parler du marché des « emplois 3D » ? Le marché du travail en Belgique n'est pas si homogène. On pourrait y déceler un niveau primaire et un secondaire. Le niveau primaire se caractérise par des emplois correctement rémunérés, reconnus, aux conditions de travail visibles, et assurant un certain prestige social. Le niveau secondaire quant à lui se caractérise à l'opposé par des emplois mal payés, instables, dangereux, dans des conditions de travail passées sous silence. Sans surprise, les travailleurs occupant un poste dans les emplois secondaires sont principalement les femmes, les jeunes et les migrants. On appelle ces emplois les « emplois 3D » : Dangerous, Dirty, Demanding. Des « emplois 3D » délaissés par une grande partie de la population, préférant se trouver dans le secteur primaire du marché de l'emploi.

« (...) l'image d'un marché du travail à deux vitesses persiste: les personnes d'origine belge

ont nettement plus de chances de décrocher un emploi, un contrat stable et une meilleure rémunération. (...) Les personnes d'origine étrangère se retrouvent plus fréquemment dans le moins bon segment du marché du travail, avec des parcours plus volatiles. La différence avec les personnes d'origine belge s'est certes amoindrie (surtout pour les personnes originaires de l'UE, du Maghreb et de pays candidats à l'UE), mais reste substantielle » indique les auteurs du Monitoring socioéconomique publié par Unia et le SPF travail, emploi et concertation sociale en 2017.

Deux niveaux, des « emplois 3D », ou encore ethnostratification, sont autant de manières de comprendre que le monde de l'emploi en Belgique n'est pas accessible à tous et toutes de façon identique. Parmi d'autres facteurs, l'origine influence fortement dans quel niveau du marché de l'emploi ou – si l'on parle au sein d'une même entreprise – dans quel département / fonction, se retrouvera un individu. Le Monitoring socioéconomique confirme que les personnes d'origine étrangère se concentrent dans certains secteurs, aux emplois plus précaires et moins payés, aux horaires irréguliers, et aux conditions de travail plus pénibles, comme par exemple l'intérim, la construction, le nettoyage et l'horeca[1].

Les statistiques ethniques étant interdites sur notre territoire, il est difficile de mesurer l'ethnostratification du marché du travail en chiffres. On remarque cependant que le taux d'emploi des personnes d'origines turque, marocaine ou congolaise est le plus bas[2]. Le Monitoring socioéconomique conclut sans appel que « les personnes d'origine étrangère accusent un grand retard sur le marché de l'emploi en Belgique. Le taux d'emploi s'élevait en 2014 à 73% pour les personnes d'origine belge contre 42,5% pour les personnes issues d'Afrique sub-saharienne, 42,2% pour celles provenant d'un pays européen hors UE, 44,3% pour celles originaires du Maghreb et 46,0% pour celles issues de pays candidats à l'UE (principalement la Turquie) »[3].

Parmi ces groupes ethniques, s'ajoute le critère du genre : les femmes se retrouvent dans les situations les plus précaires. D'après le rapport publié par France Stratégie « le coût économique des discriminations »[4], les femmes d'origine africaine se trouvent être les principales victimes des discriminations. Le Monitoring d'Unia apporte la même conclusion : les femmes d'origine étrangère souffrent plus que tout autre groupe du poids des discriminations.

Et ce n'est pas tout. Pour ceux et celles qui trouvent un emploi, ils et elles se retrouveront principalement face à des emplois précaires, des statuts d'intérimaires, des temps partiels, des horaires hyper-flexibles voire des horaires de nuit. Et ce, principalement dans les secteurs des soins de santé, du nettoyage industriel, de l'hôtellerie, de la restauration, de la construction, des transports, ou de la prostitution...

Si, comme nous venons de voir, l'ethnostratification se manifeste sur le marché de l'emploi global, elle se manifeste également au sein d'une même entreprise. Les postes de direction et conseils d'administration sont occupés principalement par les hommes blancs, et plus on « descend » dans l'organigramme, plus les femmes apparaissent, et enfin, plus la couleur de peau se diversifie, voire s'harmonise d'une teinte ou l'autre dans les entreprises fortement ethnostratifiées. Le cas de la STIB, analysé par Younous Lamghari^[5], offre un bel exemple de cas : sur 90% de travailleurs de nationalité belge, 38% sont considérés comme d'origine étrangère par la STIB. Aucun ne figure parmi les comités de direction et la plupart se situe dans les métiers peu qualifiés.

Quelles sont les causes de cette inégalité sur le marché du travail ? Il serait trop facile de pointer les employeurs comme seuls et uniques responsables de cette situation. Bien sûr, une grande part de responsabilité leur incombe, notamment lors des procédures de recrutement où les préjugés sur les personnes d'origine étrangère biaisent inévitablement la recherche de candidats. Il serait également trop facile de pointer exclusivement les personnes d'origine étrangère pour leur soi-disant manque de motivation, préjugé fortement ancré dans les discours prônant la méritocratie et la « liberté » pour chacun de trouver de l'emploi lorsqu' « il n'y a qu'à traverser la rue ». Les discriminations à l'embauche participent au déclassement des travailleurs d'origine étrangère, mais des mécanismes plus larges et moins évidents entrent en ligne de compte.

Parmi ceux-ci citons la difficile reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger, la demande de la maîtrise des langues nationales, le processus d'entreprenariat et de niches ethniques, la pénurie de travailleurs dans certains secteurs où les personnes d'origine étrangère seraient vues comme des variables d'ajustement, enfin, la démotivation des travailleurs eux-mêmes, alors facilement sujets au brown-out... Tous ces mécanismes sont explicités en détails dans l'analyse complémentaire : « Qu'est-ce que l'ethnostratification ? Mécanismes ».

Ces mécanismes socio-économiques poussant à l'ethnostratification sont divers et complexes. Personne ne vole le boulot de personne. Des travailleurs-ses se voient obligé-e-s de se tourner vers des secteurs d'emploi spécifiques et en pénurie. De la non-reconnaissance des diplômes, à la conjoncture économique, à la démotivation des travailleurs-ses, et le manque de formation des jeunes d'origine étrangère, les causes sont éparses. Rien ne sert de pointer l'un ou l'autre coupable individuel, le racisme est un système d'exploitation global, permettant une main-d'œuvre flexible pour faire tourner le secteur secondaire, les emplois 3D, bien utiles à tous. Le racisme a une dimension structurelle. Reste à sensibiliser les employeurs et décideurs politiques à cette question complexe, car cela dépasse ici la lutte contre le racisme. Il y a besoin ici de convergences entre féministes, anti-capitalistes et anti-racistes car c'est tout un système qui est à repenser.

[1]<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine>

[2] Voir notamment l'étude « Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais » de la fondation Roi Baudouin : https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2017/20171121_CF

[3]<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine>

[4]https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016_fs_rapport_cout_economique_des_discriminations_final_web_0.pdf

[5] Article

résumé

:

<http://www.revue-democratie.be/index.php/societe/egalite-discrimination/301-stib-lentreprise-a-lepreuve-du-fait-religieux>



Avec le soutien de la
Fédération Wallonie-Bruxelles

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