

05 sep 2012 -18:26

Diversité et marché de l'emploi : des chiffres et des personnes - Publication du premier Baromètre de la Diversité

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme présente ce mercredi 5 septembre 2012 les résultats du premier volet de son Baromètre de la diversité, consacré cette année à l'emploi. Objectif du projet : élaborer un instrument de mesure structurel qui dresse de manière scientifique un état des lieux de la gestion de la diversité en Belgique, et plus largement de l'attitude à l'égard de personnes caractérisées entre autres par leur âge, leur origine, leur orientation sexuelle ou leur handicap. Le Baromètre Emploi 2012 sera suivi d'un Baromètre Logement en 2014 et d'un Baromètre Enseignement en 2016, avant d'entamer un nouveau cycle en 2018.

« L'exercice est aussi périlleux qu'indispensable », explique Edouard Delruelle, directeur adjoint du Centre. « Périlleux parce qu'il n'existe aucune méthodologie parfaite ou unique pour mesurer la discrimination : les signalements individuels traités par le Centre ne représentent que la pointe de l'iceberg, les tests de comportement peuvent induire certains biais et les sondages reflètent davantage des opinions... Il faut donc recourir à une approche multidisciplinaire et croiser les résultats. Isoler une seule pièce de ce puzzle ne donnerait qu'une vue partielle de la réalité complexe du marché du travail aujourd'hui ». En l'occurrence, ce premier rapport aborde les questions relatives à la discrimination, la tolérance et la participation sur le marché du travail à la lumière de trois études commanditées par le Centre et réalisées par la KULeuven-HIVA et l'ULB-METICES (voir résumé des résultats en annexe). Le rapport final s'appuie également sur les résultats de recherches antérieures réalisées à l'échelon régional ou européen. Il s'agit donc de l'exercice le plus complet à ce jour.

« Indispensable parce qu'on ne peut lutter efficacement contre la discrimination et les inégalités que si on a clairement identifié leur ampleur, leur forme et les éventuelles poches de résistance », poursuit Edouard Delruelle. « Si ce premier Baromètre a confirmé l'accès inégal à l'emploi de certains groupes-cibles, tels que les personnes d'origine étrangère ou les personnes handicapées, il a aussi clairement mis en avant un phénomène souvent absent du débat sociétal, à savoir la discrimination des (candidats-)travailleurs de plus de 45 ans. Voilà un enseignement qui nous concerne a priori tous et démontre en soi toute l'utilité de la démarche. »

Début 2012, un Eurobaromètre spécial (*) avait déjà alerté les politiques et partenaires sociaux en classant la Belgique parmi les cinq pays européens qui réalisent les moins bons scores en matière de discrimination relative à l'âge. L'écart entre le taux d'activité des personnes de plus de 55 ans et celui des 25 à 54 ans est l'un des plus grands en Europe.

Les ministres de l'Emploi présents lors du colloque organisés par le Centre, à savoir Madame De Coninck, pour l'Etat fédéral, et Monsieur Cerexhe, pour la Région de Bruxelles-Capitale, ont unanimement souligné l'importance de disposer de telles données pour mieux cibler les mesures à mettre en place en matière d'accès à l'emploi. La négociation du futur accord interprofessionnel dans les prochains mois sera certainement l'occasion d'y revenir.

Discrimination fondée sur l'âge : tous concernés !

La discrimination fondée sur l'âge est le résultat le plus frappant du Baromètre 2012, qui relève notamment :

- un risque considérable de discrimination des personnes de plus de 45 ans dès les premières étapes de la sélection : les candidats de plus de 45 ans subiraient un « désavantage discriminatoire » de 7 à 8 points par rapport à un candidat de 35 ans au moment de la convocation à un entretien.
- près de la moitié des responsables RH disent que l'âge d'un candidat exerce une influence sur la sélection initiale.
- 15% des responsables de la sélection affirment que les candidats âgés doivent davantage faire leurs preuves que les jeunes.
- 12% des travailleurs interrogés ont été témoins de discrimination fondée sur l'âge et 6% victimes, au cours des deux dernières années.
- seule 1 organisation sur 3 déclare investir dans la formation des personnes de plus de 45 ans.
- 1 Belge sur 3 pense qu'une entreprise qui occupe principalement des travailleurs « âgés » sera moins performante (Flash Eurobarometer 2009**).

Et pourtant...

- Un travailleur de plus de 55 ans peut être un investissement plus sûr qu'une personne de 25 ans (risque de changer d'emploi dans les 5 ans).
- Les qualités reconnues aux travailleurs plus âgés sont loin d'être négligeables : plus d'expérience (90 points de % en plus) et plus de fiabilité (67 points de % en plus).
- Les travailleurs de plus de 55 ans prennent plus facilement des décisions et trouvent plus rapidement des solutions aux problèmes (Eurobaromètre spécial 378).

→ Mais les préjugés négatifs l'emportent largement sur les positifs.

Plus d'infos ?

Le rapport Baromètre peut être téléchargé sur www.diversite.be/Barometre

Contacts presse du Centre

Nadine Brauns (FR), 02 212 30 15 (gsm 0475 3333 89), nadine.brauns@cntr.be
Eef Peeters (NL), 02 212 30 05 (gsm 0498 77 10 46), eef.peeters@cntr.be

(*) Special Eurobarometer 378: Active Ageing, 01/2012;
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf

(**) Flash Eurobarometer 269: Intergenerational solidarity Analytical report, 04/2009;
http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_269_en.pdf

UNIA
Rue Royale138
1000 Bruxelles
Belgique
+32 2 212 30 41
<http://www.unia.be>

Eef Peeters
Chef du Service Communication
+32 498 77 10 46
eef.peeters@cntr.be