



MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIGINE 2019



# MONITORING SOCIOÉCONOMIQUE



# AVANT-PROPOS

En Belgique, l'origine d'une personne reste un obstacle sur le marché du travail. Pour contribuer à changer cette situation, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia ont développé ensemble le « Monitoring socioéconomique ».

Cet instrument de mesure expose avec précision la situation des personnes d'origine étrangère et est réalisé grâce aux données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, une source de données unique et exemplaire au niveau international. Il est important de continuer à investir dans son expansion et son accessibilité. Dans ce quatrième rapport, nous avons affiné nos analyses sur base de données relatives à l'enseignement.

Les données récoltées ne montrent qu'une faible amélioration. Les personnes d'origine étrangère restent encore et toujours plus exclues du marché du travail que les personnes d'origine belge. À ce rythme, il faudra des décennies avant que la participation des personnes d'origine étran-

gère sur le marché du travail dans notre pays soit équivalente. Les opportunités professionnelles sont encore largement déterminées par l'origine. C'est inacceptable pour un pays au centre de l'UE comme la Belgique, doté d'une grande tradition de concertation sociale et d'une bonne législation anti-discrimination.

Nous avons toutefois constaté des progrès au niveau des différents niveaux de pouvoir. Une approche intégrée est donc nécessaire et les prochaines éditions du Monitoring permettront de mesurer leur impact.

Nous tenons à remercier tous les collaborateurs\*trices qui ont contribué à cette publication. Nous vous invitons à consulter et à utiliser autant que possible ce rapport détaillé.

Le chemin vers un marché du travail inclusif et sans discrimination est encore long, mais le Monitoring socioéconomique aidera à prendre des mesures politiques appropriées.

Els KEYTSMAN et Patrick CHARLIER  
*Directeurs d'Unia*

Geert DE POORTER  
*Président du Comité de direction du  
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*



# INTRODUCTION

Cette quatrième édition du rapport « Monitoring socioéconomique – Origine et marché du travail » s’inscrit dans la lignée des précédentes éditions et poursuit l’objectif de présenter une photographie du marché du travail selon l’origine des personnes. Cet état des lieux, réalisé grâce aux données administratives reprises dans le Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque Carrefour de la sécurité sociale, couvre la période allant de 2008 à 2016. L’ensemble de la population en âge de travailler peut ainsi être prise en considération, ceci permettant d’identifier les différences de participation au marché du travail entre les groupes d’origine et in fine d’identifier les inégalités et l’ampleur de l’ethnostratification du marché du travail.

Outre le fait que la période étudiée s’élargit, ce rapport présente plusieurs nouveautés, tant en termes analytiques que de thèmes abordés. En termes analytiques, des progrès ont été réalisés dans l’identification du niveau de diplôme grâce à la prise en compte de trois nouvelles bases de données permettant de compléter et d’actualiser les deux sources, le CENSUS 2011 et les données des services publics de l’emploi, déjà exploitées dans le rapport précédent. En sus, il est maintenant possible d’identifier le domaine d’études dans lequel un diplôme a été obtenu. Cette information, permettant d’identifier des domaines « porteurs » sur le marché du travail, peut constituer une variable explicative des positions des uns et des autres sur le marché du travail. Elle est, dans ce rapport, exploitée uniquement dans les deux premiers chapitres. Enfin, en plus de deux anciennes thématiques réactualisées, de nouvelles thématiques ont été analysées cette année, lesquelles viennent clarifier la position sur le marché du travail de certains groupes en particulier ou certaines réalités locales.

Cette année encore, après une description démographique de la population avec un point d’attention particulier sur les niveaux de diplôme et les domaines d’études (chapitre 1), le rapport livre une analyse des indicateurs « classiques » du marché du travail en les détaillant par origine et historique migratoire ainsi que par sexe, âge, région, niveau de diplôme et domaine d’études lorsque cela est possible (chapitre 2).

Viennent ensuite les analyses sur des thèmes plus spécifiques :

- › Une analyse du marché du travail au niveau des villes (chapitre 3) : ce chapitre aborde la question des inégalités qui vont souvent de pair avec l’urbanisation en examinant les différences de caractéristiques démographiques et de positions (emploi, chômage, inactivité) sur le marché du travail par origine dans 16 villes et 5 sous-groupes de communes à Bruxelles.
- › La situation sur le marché du travail des personnes originaires de pays de l’Union européenne (chapitre 4) : dans ce chapitre, les personnes originaires de l’UE-14 et de l’UE-13 sont réparties selon leur pays d’origine, ce qui permet d’affiner leurs différences de positions sur le marché du travail, souvent liées, entre autres, à l’histoire de l’immigration en Belgique.
- › La situation sur le marché du travail des personnes originaires d’Afrique subsaharienne (chapitre 5) : ce chapitre étudie la démographie et la situation sur le marché du travail des personnes originaires de la République démocratique du Congo, du Rwanda et du Burundi. Il s’agit d’un groupe important des personnes originaires des pays d’Afrique subsaharienne en termes d’effectifs, et la Belgique partage un passé colonial avec ces trois pays. Par ailleurs, la démographie et la situation sur le marché du travail des personnes d’origine camerounaise est également analysée.

- › La situation sur le marché du travail des personnes relevant de la deuxième génération (chapitre 6): ce chapitre analyse pour ce groupe spécifique l'impact en termes d'intégration sur le marché du travail d'avoir deux parents nés étrangers (soit de la même origine soit d'origines différentes) ou un parent né avec la nationalité belge et l'autre né avec une nationalité étrangère.
- › L'analyse des personnes qui s'inscrivent au Registre national selon leur motif de séjour (chapitre 7): ce thème a déjà été exploité dans le rapport 2017, mais la mise à disposition de nouvelles années permet d'appréhender ces données sous un nouvel angle d'analyse. La composition de ce groupe de personnes ainsi que l'analyse de leur intégration socioéconomique à moyen terme y sont présentées.
- › Le parcours des jeunes qui s'inscrivent en stage d'insertion professionnelle (chapitre 8): ce chapitre, également déjà présenté dans le rapport précédent, l'est à nouveau dans cette édition, avec une méthodologie améliorée. Il examine les caractéristiques des jeunes qui s'inscrivent en stage d'insertion professionnelles et comment ils s'intègrent sur le marché du travail à court ou moyen terme en fonction de leur origine.
- › L'analyse des trajectoires des personnes ayant travaillé sous un contrat article 60 (chapitre 9): ce chapitre permet d'observer les trajectoires et l'intégration sur le marché du travail des personnes ayant travaillé sous un contrat article 60. L'évolution de leur situation immédiatement après leur sortie de ce contrat, ainsi qu'un an et 3 ans après, est traitée en fonction de l'origine, du sexe et de la région.

Enfin, comme pour les éditions précédentes, les données présentées dans ce rapport sont disponibles de manière détaillée sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Toute personne intéressée est invitée à s'y plonger si elle désire réaliser des analyses spécifiques ou aborder un angle d'analyse autre que celui présenté dans ces pages.

# TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	1
--------------	---

INTRODUCTION	3
--------------	---

## CHAPITRE 1. DÉMOGRAPHIE 9

1. RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE	11
2. POPULATION SELON L'ORIGINE ET L'HISTORIQUE MIGRATOIRE	14
3. POPULATION SELON LE NIVEAU D'ÉDUCATION ET LE DOMAINE D'ÉTUDES	20

## CHAPITRE 2. MARCHÉ DU TRAVAIL 43

1. EMPLOI, CHÔMAGE ET INACTIVITÉ PAR ORIGINE : CONSTATATIONS PRINCIPALES	45
2. NATURE DE L'EMPLOI	58
3. NIVEAU DE DIPLÔME	80
4. DOMAINE D'ÉTUDES	99
5. SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL PAR ORIGINE EN 2016	107

## CHAPITRE 3. VILLES 111

1. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION PAR VILLE	113
2. L'ÉCART ENTRE LES ORIGINES DANS LES VILLES BELGES	118
3. CONCLUSION	130

## CHAPITRE 4. PERSONNES ORIGINAIRES DE L'UE 133

1. DÉMOGRAPHIE	136
2. TAUX D'EMPLOI, TAUX DE CHÔMAGE, TAUX D'INACTIVITÉ ET TYPES D'INACTIVITÉ	144
3. CONCLUSION	158

## CHAPITRE 5. LES PERSONNES ORIGINAIRES DE LA RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO, DU RWANDA ET DU BURUNDI 163

1. CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES PERSONNES ORIGINAIRES DE LA RD CONGO, DU RWANDA ET DU BURUNDI	166
2. TAUX D'EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE	171
3. INACTIVITÉ	176
4. CONCLUSION	180

## CHAPITRE 6. PERSONNES DE LA DEUXIÈME GÉNÉRATION 183

1. DÉMOGRAPHIE	185
2. TAUX D'EMPLOI, TAUX DE CHÔMAGE, TAUX D'INACTIVITÉ ET TYPES D'INACTIVITÉ	192
3. CONCLUSION	209

## CHAPITRE 7. MOTIFS DE SÉJOUR 215

1. LES CATÉGORIES AU TI_202 RETRAVAILLÉES : QUELQUES DÉTAILS	217
2. LA SÉLECTION DES POPULATIONS ET L'ANGLE D'ANALYSE	220
3. ANALYSE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL (RN) ENTRE 2010 ET 2016 SELON LEUR MOTIF DE SÉJOUR	221
4. ANALYSE SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL (RN) EN 2016 SELON DES MOTIFS DE SÉJOUR ET ORIGINES SPÉCIFIQUES	226
5. ANALYSE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL (RN) EN 2010, 2011 OU 2012 SELON LEUR MOTIF DE SÉJOUR, ORIGINE ET STATUT SOCIOÉCONOMIQUE 5 ANNÉES PLUS TARD	230
6. ANALYSE LONGITUDINALE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL (RN) SOIT EN 2010, 2011 OU 2012 SUR 5 ANNÉES SOIT UNIQUEMENT CELLES INSCRITES EN 2010 SUR 7 ANNÉES SELON LEUR MOTIF DE SÉJOUR ET STATUT SOCIOÉCONOMIQUE	238

## CHAPITRE 8. JEUNES EN STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE 243

1. DESCRIPTION DE LA POPULATION DES JEUNES INSCRITS COMME DEMANDEURS D'EMPLOI EN STAGE D'INSERTION	246
2. TRAJECTOIRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES EN STAGE D'INSERTION	252
3. DURÉE DE RECHERCHE D'UN PREMIER EMPLOI ET CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE	259

## CHAPITRE 9. TRAJECTOIRES APRÈS UN CONTRAT ARTICLE 60 267

1. CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION SÉLECTIONNÉE	269
2. ÉVOLUTION DE LA POSITION SOCIOÉCONOMIQUE, IMMÉDIATEMENT, 1 AN ET 3 ANS APRÈS UN EMPLOI SOUS CONTRAT ARTICLE 60	274
3. ÉVOLUTION DE LA POSITION SOCIOÉCONOMIQUE, DIRECTEMENT, 1 AN ET 3 ANS APRÈS UN EMPLOI SOUS CONTRAT ARTICLE 60, PAR SEXE ET PAR RÉGION	279

## CHAPITRE 10. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS 285

CONCLUSIONS	286
1. UNE PRODUCTIVITÉ ÉLEVÉE ET UN TAUX D'EMPLOI TROP FAIBLE - ET LES DEUX STAGNENT	286
2. UNE STAGNATION QUI CACHE DES TRANSFERTS SOUS-JACENTS	288
3. LA MIGRATION EST UNE AUTRE HISTOIRE	289
4. SEGMENTATION, ETHNOSTRATIFICATION ET INADÉQUATION DES COMPÉTENCES	290
5. LA DISCRIMINATION ET LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES POUR ACCÉDER AU MARCHÉ DU TRAVAIL	292
6. DU CÔTÉ DE L'OFFRE, IL EXISTE ÉGALEMENT DES FREINS	294
APPROCHE STRATÉGIQUE ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES	296

## ANNEXES 302

LISTE DES COMMISSIONS PARITAIRES	303
LISTE DES NACE	306
LISTE DES GRAPHIQUES	309
LISTE DES TABLEAUX	313
LISTE DES FIGURES	315
COLOPHON	316

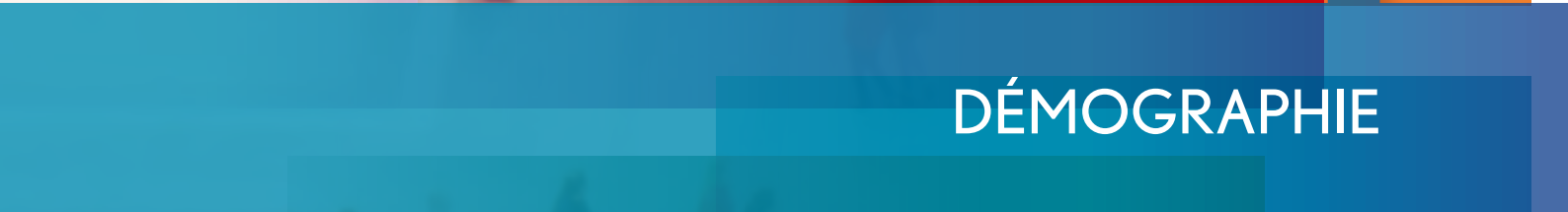








1



# DÉMOGRAPHIE



# ÉLÉMENTS CLÉS

## DÉMOGRAPHIE

- › En 2016, 62,5 % de la population de 18 à 64 ans est d'origine belge, 31,1% d'origine étrangère et 6,4 % d'origine non déterminée. Entre 2008 et 2016, la part de la population d'origine belge est restée relativement stable alors que la population d'origine étrangère a augmenté de 6,5 points de pourcentage et celle des personnes d'origine indéterminée a diminué de 7,3 points de pourcentage.
- › La répartition de la population d'origine étrangère par origine montre qu'en 2016 le groupe le plus important est celui des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 (42,5 %). Sa part dans la population d'origine étrangère a diminué de 6,0 points de pourcentage depuis 2008. Le deuxième groupe le plus important est celui des personnes d'origine maghrébine (16,0 % en 2016) et sa part est restée stable entre 2008 et 2016. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 connaissent l'augmentation la plus importante entre 2008 et 2016 (3,2 points).
- › Il existe des différences régionales quant à la répartition de la population selon l'origine. En 2016, la population d'origine belge constitue la plus grande part de la population en Wallonie (59,9 %), en Communauté germanophone (56,5 %) et en Flandre (71,7 %); tandis qu'à Bruxelles c'est la population d'origine étrangère qui constitue la plus grande part de la population (74,1%). Dans les quatre entités, ce sont les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 qui constituent le groupe le plus important des personnes d'origine étrangère, le deuxième groupe le plus important est celui d'origine maghrébine pour Bruxelles, la Wallonie et la Flandre tandis qu'en Communauté germanophone il s'agit du groupe des personnes originaires d'un autre pays européen.

## NIVEAU DE DIPLÔME ET DOMAINE D'ÉTUDES

- › En Belgique, en 2016, 25,2 % des personnes de 20 à 64 ans possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 34,8 % possèdent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et 31,5 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour 8,6 % de la population de 20 à 64 ans, le niveau de diplôme n'est pas connu.
- › L'analyse sur les personnes pour lesquelles le niveau de diplôme est connu montre que la part des diplômés au maximum du secondaire inférieur parmi les personnes d'origine belge s'élève à 20,3 %. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (53,8 %), d'un pays candidat à l'UE (53,2 %), d'un autre pays asiatique (53,1 %) et d'un autre pays africain (52,3 %) ont les parts de personnes ayant ce niveau de diplôme les plus élevées. 43,7 % des diplômés au maximum du secondaire inférieur le sont dans le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production et 23,3 % dans des programmes généraux.
- › La part de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur parmi les personnes d'origine belge s'élève à 40,6 %. Elle est la plus faible pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (16,4 %) et d'un autre pays africain (22,3 %). Pour les diplômés du secondaire supérieur, 36,2 % le sont dans le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production et 18,9 % en sciences sociales, commerce et droit.
- › La part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les personnes d'origine belge s'élève à 39,1 %. Les personnes originaires d'Amérique du Nord ont une part (53,0 %) plus élevée que celle des personnes d'origine belge. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (10,5 %) et du Maghreb (17,3 %) ont les parts les plus faibles. Pour les diplômés du supérieur, 32,5 % le sont en sciences sociales, commerce et droit et 19,8 % dans la santé et protection sociale.

## 1. RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE<sup>1</sup>

Pour rappel, dans le cadre du « Monitoring socioéconomique », l'origine des personnes est appréhendée de deux manières complémentaires : via la création d'une variable « origine » et d'une variable « historique migratoire ». La variable « origine » permet d'être plus précis que les indicateurs s'arrêtant à la nationalité de l'individu en captant de manière optimale, via la nationalité à la naissance des parents ou de l'individu, la deuxième génération ainsi que les personnes qui sont devenues belges. Par ailleurs, la variable « historique migratoire » permet de distinguer immigrants récents et plus anciens, immigrants et membres des « deuxième » ou « troisième générations »<sup>2</sup>, personnes ayant obtenu la nationalité belge ou nées belges de parents d'origine étrangère, personnes demeurées étrangères, etc.

La variable « **origine** » combine les variables suivantes : « nationalité »<sup>3</sup> de l'individu, « nationalité à la naissance »<sup>4</sup> de l'individu et « nationalité à la naissance »<sup>5</sup> des parents de l'individu. L'algorithme permettant de déterminer l'origine se déroule en quatre étapes permettant de définir des groupes de personnes exhaustifs et mutuellement exclusifs.

La première étape identifie les personnes d'origine étrangère via l'information disponible sur la nationalité à la naissance de l'individu ou de ses parents ou sur la nationalité actuelle de l'individu. L'individu aura pour origine le pays correspondant à la nationalité à la naissance de son père si celle-ci est connue et non belge ;

sinon ce sera la nationalité à la naissance de sa mère si celle-ci est connue et non belge ; sinon ce sera sa propre nationalité à la naissance si celle-ci est connue et non belge ; et finalement, ce sera sa nationalité actuelle si celle-ci est connue et non belge. Avec cette manière de procéder, en appréhendant en premier lieu les personnes d'origine étrangère, lorsqu'un des parents est né belge et l'autre est né étranger, la priorité est donnée au parent dont la nationalité à la naissance est étrangère. Par ailleurs, lorsque les parents sont nés étrangers et que la nationalité à la naissance du père diffère de celle de la mère, la priorité est donnée à la nationalité à la naissance du père.

La deuxième étape identifie les personnes d'origine belge via la nationalité de l'individu et la nationalité à la naissance de l'individu et de ses parents. Ainsi, les personnes d'origine belge sont celles qui sont de nationalité belge, nées avec la nationalité belge et dont les deux parents sont nés avec la nationalité belge.

La troisième étape identifie les personnes belges nées belges pour lesquelles il n'est pas possible d'attribuer l'origine belge car l'information sur la nationalité à la naissance d'un des parents ou des deux parents est manquante. Et enfin la quatrième étape identifie les personnes pour lesquelles il n'est pas possible d'identifier leur origine car l'information sur la nationalité à la naissance et la nationalité actuelle est manquante.

1 Voir, pour le détail de la méthodologie, le Chapitre 1 de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2015), « Monitoring socio-économique 2015. Marché du travail et origine ». Seuls les éléments essentiels sont rappelés ici.

2 Avec des limitations dans ce cas qui sont explicitées dans le texte.

3 Il est important de noter que quand une personne a une double nationalité (belge et une autre nationalité) à une même date, c'est la nationalité belge qui prime sur l'autre nationalité.

4 Il s'agit en réalité de la nationalité lors de la première inscription au Registre national. Pour la grande majorité des personnes, il s'agit de la nationalité à la naissance. De même, être « Belge né Belge » ne veut pas nécessairement dire « né en Belgique ».

5 Même remarque que la précédente (voir ci-dessus).

Des regroupements par nationalité<sup>6</sup> ont dû être faits pour des raisons de protection de la vie privée. Ces regroupements ont été modifiés par rapport à ceux utilisés dans le rapport précédent afin de tenir compte des évolutions géopolitiques en Europe. Il est important de rappeler que par manque d'information dans le Registre national, l'origine ne peut pas être déterminée pour toutes les personnes. En effet, lors de la mise en place du Registre national à la fin des années soixante, toutes les informations nécessaires (nationalité, nationalité à la naissance, nationalité à la naissance des parents, etc.) n'ont pas toujours été systématiquement collectées par les communes. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes plus âgées. Néanmoins, les données des deux précédents rapports<sup>7</sup> ont montré une amélioration, via un effet de cohorte, quant à la détermination de l'origine pour les groupes plus âgés. En effet, les personnes plus âgées pour lesquelles il n'était pas possible d'identifier la nationalité à la naissance des parents sont moins présentes dans la population étudiée et ont été « substituées » par des jeunes pour lesquels toute l'information nécessaire à la détermination de l'origine est disponible. Cette amélioration nous a amené à élargir le groupe analysé aux plus âgés et d'ainsi analyser les 18-64 ans - au lieu des 18-60 ans - afin d'être plus

en ligne avec les limites d'âge habituellement utilisées dans les analyses du marché du travail.

La variable « **historique migratoire** » combine les variables suivantes :

- › « nationalité » de l'individu,
- › « nationalité à la naissance » de l'individu,
- › « nationalité à la naissance » des parents de l'individu,
- › « pays de naissance » de l'individu,
- › « nationalité à la naissance » des grands-parents de l'individu (et ce uniquement pour les personnes de nationalité belge nées belges ayant des parents nés belges),
- › « date d'inscription au Registre national » de l'individu,
- › « date d'obtention de la nationalité » par l'individu.

Un algorithme a été construit en cinq étapes permettant de définir des groupes de personnes exhaustifs et mutuellement exclusifs.

La première étape identifie les personnes composant la « troisième génération »<sup>8</sup> via la nationalité de l'individu, la nationalité à la naissance de l'individu, de ses parents et de ses grands-parents. La troisième génération est composée des personnes de nationalité belge, nées avec la

6 **UE-14** : France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède et Autriche.

**UE-13** : République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Bulgarie, Roumanie et Croatie.

**Candidats UE** : Turquie, ancienne République yougoslave de Macédoine, Albanie, Monténégro et Serbie.

**Autres européens** : Islande, Andorre, Lichtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Suisse, Russie, Saint-Siège, Biélorussie, Ukraine, Moldavie, Bosnie-Herzégovine, etc.

**Maghreb** : Algérie, Libye, Maroc, Tunisie et Mauritanie.

**Autres pays africains** : Burundi, Cameroun, Afrique du Sud, Congo, Sénégal, Rwanda, etc.

**Proche/Moyen-Orient** : Iran, Israël, Territoires palestiniens, Jordanie, Irak, Syrie, Liban, Arabie saoudite, Yémen, Oman, Emirats arabes unis, Qatar, Bahreïn, Koweït, Egypte, Pakistan et Afghanistan.

**Océanie/Extrême-Orient** : Chine, Inde, Corée du Sud, Japon, Taïwan, Océanie (Australie, Nouvelle-Zélande...).

**Autre asiatique** : Thaïlande, Malaisie, Vietnam, Philippines, Indonésie, Cambodge, Népal, Sri Lanka, etc.

**Amérique du Nord** : Canada, Etats-Unis d'Amérique.

**Amérique Centrale et du Sud** : Cuba, Guatemala, Mexique, Nicaragua, Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Equateur, Pérou, Venezuela, etc.

7 Voir SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2015), « Monitoring socio-économique 2015. Marché du travail et origine » et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2017), « Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine - 2017 ».

8 Dans ce rapport, si un individu est un « Belge de troisième génération », cela veut dire en réalité « Belge depuis au moins trois générations ». La « troisième génération » comprend donc en réalité la troisième génération, la quatrième génération et les suivantes. Dans le texte, on utilisera le terme troisième génération pour nommer l'ensemble de celles-ci.

nationalité belge dont les deux parents sont nés avec la nationalité belge. Ce groupe peut être divisé en cinq catégories suivant la nationalité à la naissance des grands-parents<sup>9</sup> : **belge** si les quatre grands-parents sont nés belges, **non UE** si au moins un des grands-parents est né avec la nationalité d'un pays hors UE (hors UE-14 et hors UE-13), **UE** si au moins un des grands-parents est né avec la nationalité d'un pays de l'UE (UE-14 et UE-13), **indéterminé** si la nationalité à la naissance des quatre grands-parents est inconnue et **partiellement indéterminé** quand un à trois grand(s)-parent(s) est (sont) né(s) belge(s) et pour l'(es) autre(s) la nationalité à la naissance n'est pas connue.

La deuxième étape identifie les personnes composant la **deuxième génération** via la nationalité de l'individu et celle de ses parents, la nationalité à la naissance de l'individu et celle de ses parents et le pays de naissance de l'individu. La deuxième génération telle que nous la définissons est composée d'individus de nationalité belge, nés belges en Belgique ou à l'étranger ou nés étrangers en Belgique, et se décompose en cinq catégories en fonction de la nationalité à la naissance ou actuelle des parents : **non UE de parents belges**, **UE de parents belges**, **non UE de parent(s) étranger(s)**, **UE de parent(s) étranger(s)** et **indéterminé**.

La troisième étape identifie les personnes composant la **première génération ayant acquis la nationalité belge**, d'une part, depuis plus de 5 ans et, d'autre part, depuis 5 ans ou moins via la nationalité de l'individu et la date d'obtention de la nationalité belge. Elle est constituée des indi-

vidus de nationalité belge, nés avec la nationalité d'un autre pays que la Belgique et ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans ou depuis 5 ans ou moins, et se décompose en quatre catégories en fonction de la nationalité à la naissance et de la date d'acquisition de la nationalité belge : **non UE ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans**, **UE ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans**, **non UE ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins** et **UE ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins**.

La quatrième étape identifie les personnes composant la **première génération ayant une nationalité étrangère** et étant inscrites au Registre national, d'une part, depuis plus de 5 ans et, d'autre part, depuis 5 ans ou moins via la nationalité de l'individu et la date d'inscription au Registre national. Elle est constituée des individus de nationalité étrangère, inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans ou depuis 5 ans ou moins et se décompose en quatre catégories en fonction de la nationalité et de la date d'inscription au Registre national : **non UE inscrit au Registre national depuis plus de 5 ans**, **UE inscrit au Registre national depuis plus de 5 ans**, **non UE inscrit au Registre national depuis 5 ans ou moins** et **UE inscrit au Registre national depuis 5 ans ou moins**.

Et enfin, la cinquième étape identifie les personnes pour lesquelles il n'a pas été possible de déterminer un historique migratoire car aucune des variables nécessaires pour le déterminer n'était disponible.

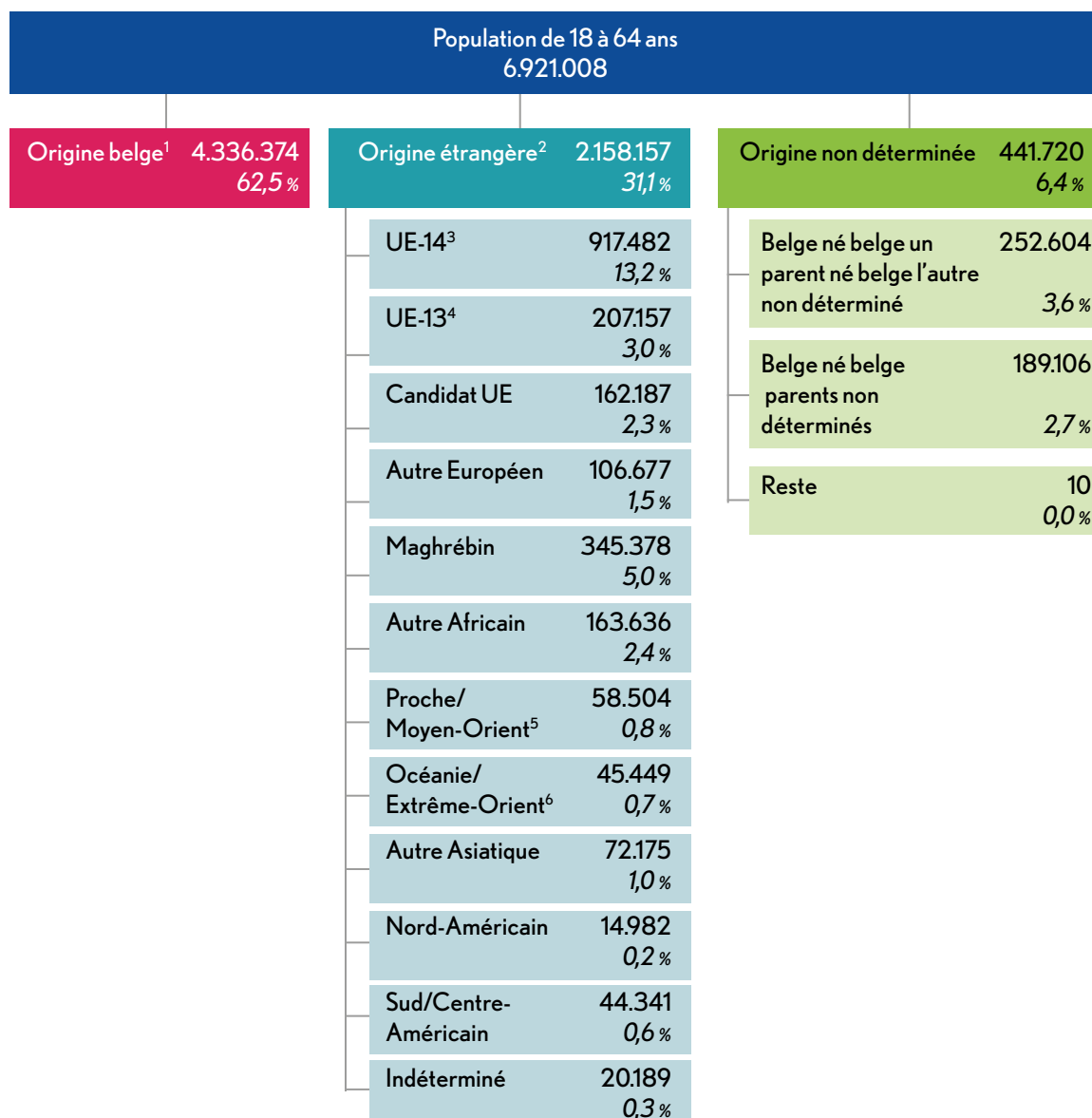
<sup>9</sup> Si au moins un de ses grands-parents est né avec une nationalité étrangère, l'individu sera de troisième génération avec un historique migratoire étranger (UE ou non UE). Si plusieurs de ses grands-parents sont nés avec une nationalité étrangère, la priorité sera donnée à la nationalité à la naissance des grands-parents du côté de son père : on regardera d'abord la nationalité à la naissance du grand-père ; si celui-ci est né belge alors on regardera la nationalité à la naissance de la grand-mère. Si les deux grands-parents du côté du père sont nés avec la nationalité belge, alors on regardera la nationalité à la naissance des grands-parents du côté de sa mère en commençant par le grand-père et ensuite la grand-mère.

## 2. POPULATION SELON L'ORIGINE ET L'HISTORIQUE MIGRATOIRE

### 2.1. Selon l'origine

La figure ci-après reprend la répartition de la population de 18 à 64 ans selon la variable « origine ».

**Figure 1 : Répartition de la population selon l'origine (18-64 ans, 2016)**



1 Origine belge : personnes de nationalité belge, nées belges et dont les parents sont nés belges.

2 Origine étrangère : personnes ayant une nationalité autre que belge ou qui sont nées avec une nationalité autre que belge ou dont un des parents est né avec une nationalité étrangère ou a une nationalité étrangère.

3 UE-14: France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède et Autriche.

4 UE-13: République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Bulgarie, Roumanie et Croatie.

5 Proche/Moyen-Orient: Iran, Israël, Territoires palestiniens, Jordanie, Irak, Syrie, Liban, Arabie saoudite, Yémen, Oman, Emirats arabes unis, Qatar, Bahreïn, Koweït, Egypte, Pakistan et Afghanistan.

6 Océanie/Extrême-Orient: Chine, Inde, Corée du Sud, Japon, Taïwan, Océanie.

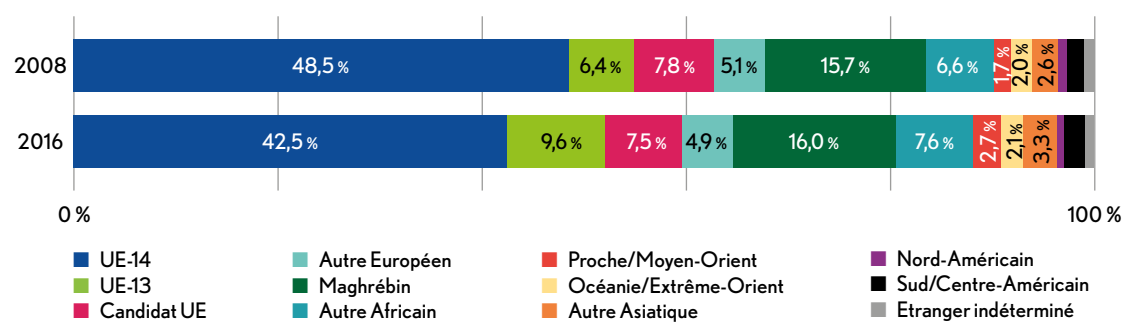
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.



En 2016, 62,5 % de la population de 18 à 64 ans est d'origine belge, 31,1% d'origine étrangère et 6,4 % d'origine non déterminée principalement parce qu'il est impossible de déterminer la nationalité à la naissance d'un ou des deux parents. Entre 2008 et 2016, la part de la population d'origine belge est restée relativement stable (elle a très légèrement augmenté de 0,9 point de pourcentage) alors que la population d'origine

étrangère a augmenté de 6,5 points de pourcentage et celle des personnes d'origine indéterminée a diminué de 7,3 points de pourcentage<sup>10</sup>. La diminution de ce dernier groupe reflète, via un effet de cohorte, comme expliqué au point précédent, l'amélioration au fil des années de la qualité des données quant à la détermination de l'origine des personnes.

**Graphique 1 : Répartition de la population d'origine étrangère selon l'origine (18-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

La répartition de la population d'origine étrangère par origine montre qu'en 2016 le groupe le plus important est celui des personnes originaires d'un pays de l'UE-14<sup>11</sup> (42,5 %). Sa part dans la population d'origine étrangère a diminué de 6,0 points de pourcentage depuis 2008. Le deuxième groupe le plus important est celui des personnes d'origine maghrébine (16,0 % en 2016) et sa part est restée stable entre 2008 et 2016. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-13<sup>12</sup> connaissent l'augmentation la plus importante entre 2008 et 2016 puisque leur part augmente de 3,2 points de pourcentage. Il faut également souligner l'augmentation de 1,0 point de pourcentage de la part des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays africain.

La répartition de la population selon l'origine<sup>13</sup> varie fortement entre les entités fédérées. En 2016, la population d'origine belge constitue la plus grande part de la population en Wallonie<sup>14</sup> (59,9 %), en Communauté germanophone (56,5 %) et en Flandre (71,7 %); tandis qu'à Bruxelles c'est la population d'origine étrangère qui constitue la plus grande part de la population (74,1 %). En Wallonie, en Communauté germanophone et en Flandre, la part de la population belge augmente légèrement entre 2008 et 2016 (+1,7 point de pourcentage en Wallonie et en Communauté germanophone et +2,0 points de pourcentage en Flandre) tandis qu'elle diminue à Bruxelles de 4,9 points de pourcentage. La population d'origine étrangère augmente dans les quatre entités mais plus fortement à Bruxelles (+9,2 points) qu'en Flandre, en Wallonie et en Communauté germanophone (respectivement +6,1, +5,2 et +4,4 points).

<sup>10</sup> Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

<sup>11</sup> Pour une analyse détaillée des personnes d'origine UE-14, voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE.

<sup>12</sup> Pour une analyse détaillée des personnes d'origine UE-13, voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE.

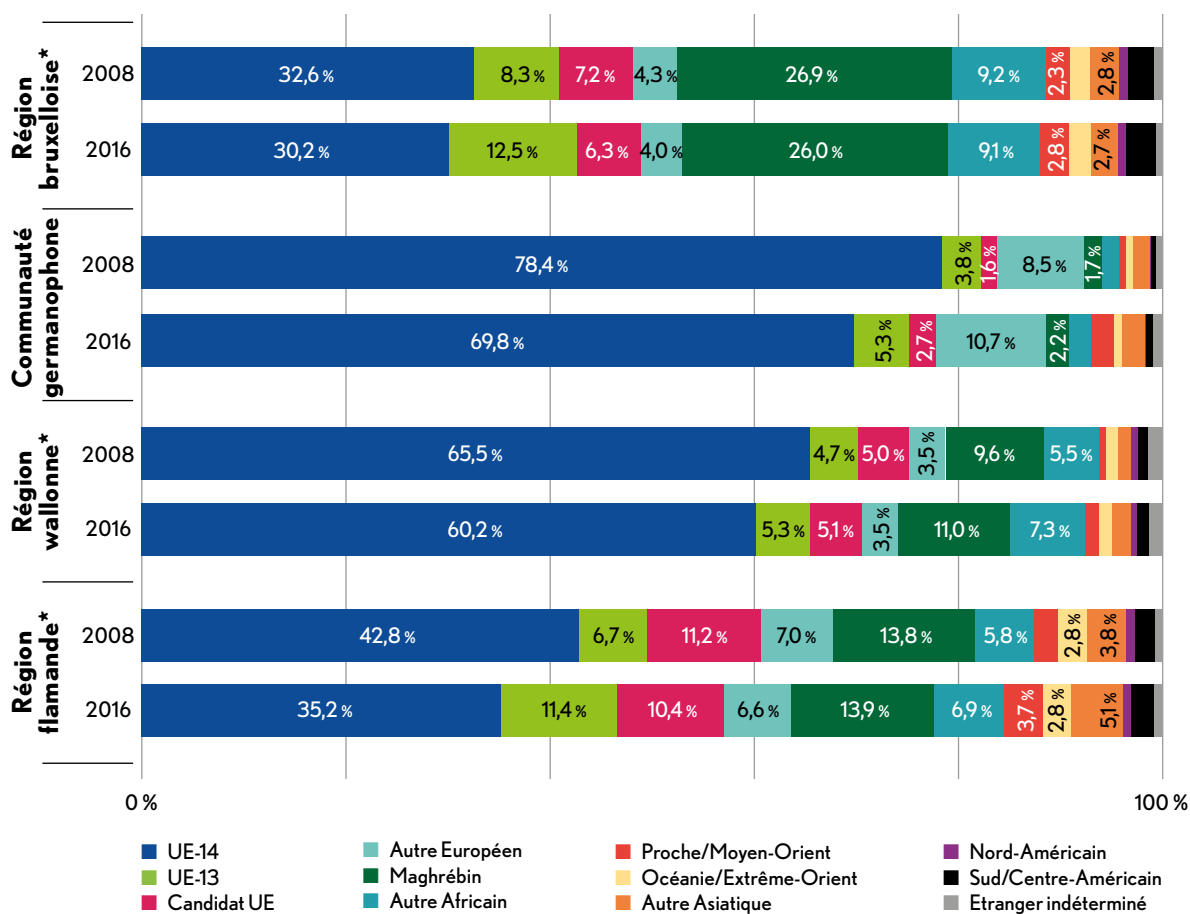
<sup>13</sup> Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

<sup>14</sup> Région wallonne sans la Communauté germanophone.

Dans les quatre entités, ce sont les personnes originaires d'un pays de l'UE-14<sup>15</sup> qui constituent le groupe le plus important des personnes d'origine étrangère, mais dans des proportions très différentes : en Communauté germanophone, ce groupe constitue, en 2016, 69,8 % des personnes d'origine étrangère, 60,2 % en Wallonie, 35,2 % en Flandre et 30,2 % à Bruxelles. Cette part diminue dans l'ensemble des entités entre 2008 et 2016, plus fortement en Communauté germanophone et en Flandre (respectivement -8,6 et -7,6 points de pourcentage) qu'en Wallonie (-5,3 points) et à Bruxelles (-2,4 points). Le deuxième groupe le plus important est celui d'origine maghrébine pour Bruxelles, la Wallonie et la Flandre tandis qu'en Communauté germanophone, il s'agit du groupe des

personnes originaires d'un autre pays européen. À Bruxelles, la part des personnes d'origine maghrébine s'élève à 26,0 % contre des parts nettement moins élevées en Wallonie (11,0 %), en Flandre (13,9 %) et en Communauté germanophone (2,2 %). Alors que cette part est stable en Flandre entre 2008 et 2016, elle diminue légèrement à Bruxelles (-0,9 point de pourcentage) et augmente légèrement en Wallonie (1,4 point). En Communauté germanophone, la part des personnes originaires d'un autre pays européen augmente de 2,2 points. Il est important de noter l'augmentation de près de 4 points de la part des personnes originaires d'un pays de l'UE-13 à Bruxelles et en Flandre. La part des autres groupes reste relativement stable entre 2008 et 2016 dans les quatre entités.

**Graphique 2 : Répartition de la population d'origine étrangère selon l'origine et l'entité (18-64 ans, 2008-2016)**



\* Pour des questions de lisibilité, dans la suite des graphiques, nous noterons les régions "Bruxelles", "Wallonie" et "Flandre"

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

15 Pour une analyse détaillée des personnes d'origine UE-14, voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE.

L'analyse des données selon le genre reste la même que celle effectuée dans les rapports précédents<sup>16</sup>. Ainsi, en 2016, la population de 18 à 64 ans était constituée de 50,2 % d'hommes et de 49,8 % de femmes. Les personnes d'origine belge et originaires d'un pays de l'UE-14 ont une répartition entre les hommes et les femmes similaire à celle observée pour la population dans son ensemble. Les mêmes groupes d'origine que ceux mis en évidence dans le rapport précédent se distinguent par une part plus importante de femmes : les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale (59,5 % de femmes) et, dans une moindre mesure, les personnes originaires d'autres pays européens (54,6 % de femmes), d'Océanie/Extrême-Orient (53,7 % de femmes), d'Amérique du Nord (52,5 % de femmes), ainsi que d'un autre pays africain (52,4 % de femmes). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient se démarquent par une présence nettement plus marquée d'hommes (62,0 % d'hommes). Il n'y a pas d'évolution marquante entre 2008 et 2016<sup>17</sup> hormis une augmentation de 2,1 points de pourcentage de la part des femmes originaires d'un autre pays européen (et donc une diminution équivalente de la part des hommes) et une diminution de 3,1 points de la part des femmes originaires d'un autre pays d'Asie (et donc une augmentation équivalente de la part des hommes).

## 2.2. Croisement de l'origine et de l'historique migratoire

Pour rappel, le croisement de la variable origine avec celle de l'historique migratoire permet de voir au sein de chaque origine la répartition entre les première et deuxième générations. Et, pour les personnes d'origine belge, d'appréhender l'origine de la troisième génération.

Les données concernant la troisième génération nous indiquent, malgré l'amélioration des

données avec le temps, qu'il n'est toujours pas possible de capter de manière optimale cette génération. En effet en 2016, pour 29,1 % des individus de 18 à 64 ans belges de troisième génération<sup>18</sup> (c'est-à-dire les personnes de nationalité belge, nées belges, de parents nés belges<sup>19</sup>), il n'a pas été possible de retrouver de l'information exploitable sur la nationalité à la naissance pour les quatre grands-parents. Ceci résulte en grande partie du fait que les grands-parents ou parents visés par la méthodologie sont soit nés, soit décédés ou encore ont quitté le pays avant la mise en place du Registre national, ce qui rend difficile voire impossible la récolte des informations nécessaires. Ce constat peut également être renforcé par un phénomène de cohorte dans les données : une partie de la deuxième génération, pour laquelle nous n'avons aucune information sur les parents, ont des enfants qui relèvent maintenant de la troisième génération. Pour ces derniers, nous ne disposons donc pas de l'information sur les grands-parents.

En 2016, 33,7 % des personnes de la troisième génération avaient 4 grands-parents nés belges, 1,9 % avaient au moins un grand-parent né dans un pays de l'UE et 0,2 % avaient au moins un grand-parent né dans un pays hors UE. Pour 35,1 % des individus de troisième génération, les grands-parents connus (c'est-à-dire un à trois grand(s)-parent(s), le(s) autre(s) étant inconnu(s)) étaient nés belges (ce phénomène de cohorte dans les données s'applique également à ce groupe). L'évolution entre 2008 et 2016 de la part de la troisième génération pour laquelle les quatre grands-parents sont nés belges montre, d'une part, une amélioration de l'appréhension de l'historique migratoire pour les jeunes générations et, d'autre part, la sortie des générations plus anciennes (plus de 64 ans) pour lesquelles l'information sur les grands-parents n'était pas disponible.

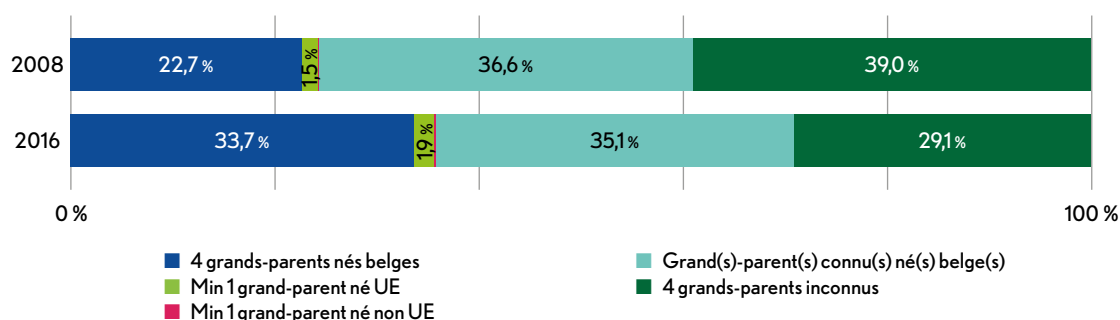
16 Voir chapitre 1 Démographie de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2015), « Monitoring socio-économique 2015. Marché du travail et origine » et chapitre 1 Démographie et niveau d'éducation de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2017), « Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine - 2017 ».

17 Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

18 Pour rappel, quand on parle de troisième génération, il s'agit en réalité de la troisième génération, de la quatrième génération et des suivantes. Dans le texte, on utilisera le terme « troisième génération » pour nommer l'ensemble de celles-ci.

19 Personnes d'origine belge.

### Graphique 3 : Répartition de la 3<sup>ème</sup> génération (18-64 ans, 2008-2016)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

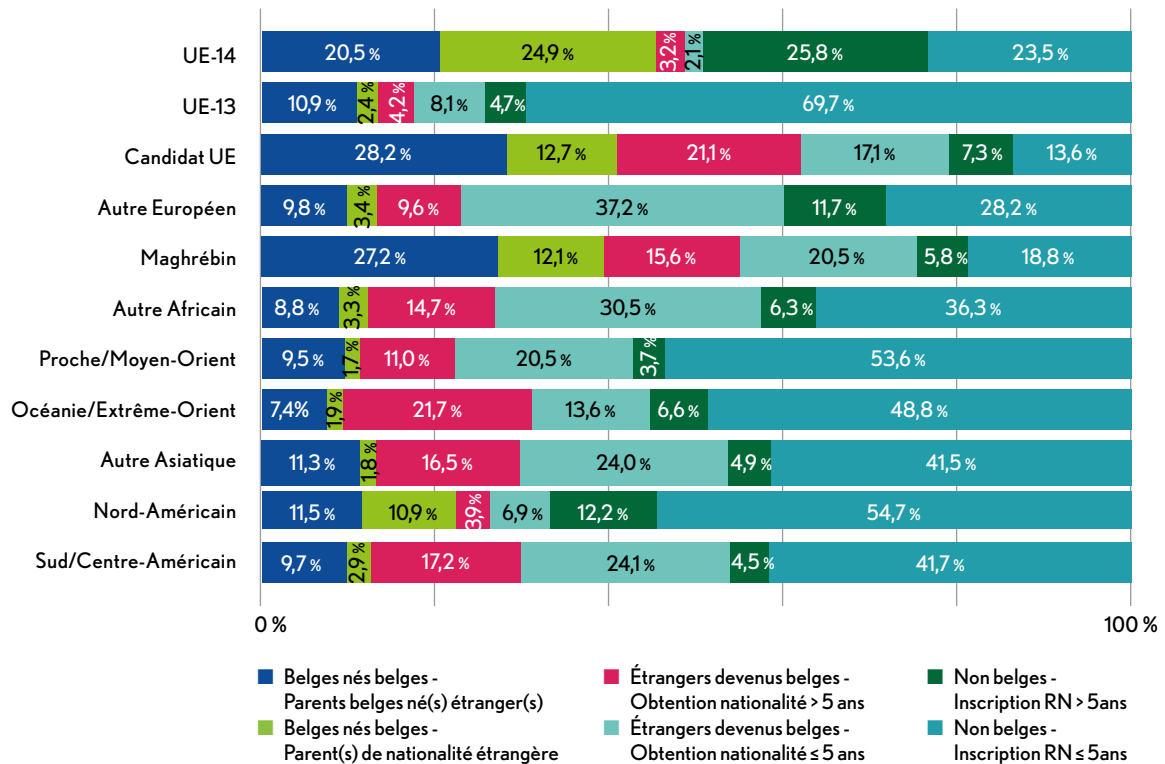
Les données concernant la deuxième et la première génération sont reprises dans le graphique ci-après. Il se lit de la manière suivante : parmi les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, 20,5 % sont belges nées belges de parents belges né(s) étranger(s), 24,9 % sont belges nées belges dont au moins un des parents est étranger – ces deux premières catégories forment la deuxième génération –, 3,2 % sont belges nées étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans, 2,1 % sont belges nées étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins – ces deux catégories constituent la première génération devenue belge –, 25,8 % sont étrangers inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans et 23,5 % sont étrangers inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins – ces deux derniers groupes constituent la première génération demeurée étrangère.

L'analyse du graphique indique que quelle que soit l'origine, la part de la première génération dans son ensemble (c'est-à-dire celle devenue belge ainsi que celle demeurée étrangère) est supérieure à celle de la deuxième génération dans son ensemble. La part de la première génération est supérieure à 85 % sauf pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et d'Amérique du Nord. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb ont, en raison de leurs immigrations plus anciennes, les parts de personnes de deuxième génération plus élevées que les autres origines

(respectivement 45,3 %, 40,8 % et 39,3 %). De manière générale, entre 2008 et 2016<sup>20</sup>, la part de la deuxième génération a augmenté pour toutes les origines hormis pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13. Ceci résulte du « remplacement », dans la population étudiée, des personnes plus âgées pour lesquelles il n'a pas toujours été possible d'identifier l'origine ou l'historique migratoire par des jeunes pour lesquels toute l'information nécessaire à la détermination de l'origine est disponible. Et il semble que cette population jeune appartienne majoritairement à la deuxième génération. La première génération est, quant à elle, hormis pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen, du Maghreb et d'un autre pays africain, principalement constituée de personnes ayant la nationalité étrangère et, à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-14, inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins. Entre 2008 et 2016, la part des personnes de première génération dans son ensemble a diminué pour toutes les origines hormis pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 (+10,2 points de pourcentage) et du Proche/Moyen-Orient qui reste stable. Pour ces deux derniers groupes, cela résulte du fait que leur immigration est plus récente. En effet, il y a une forte augmentation des personnes ayant une nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins de 20,8 points de pourcentage pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et de 25,6 points de pourcentage pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient.

20 Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

**Graphique 4 : Répartition de la population selon l'origine et l'historique migratoire (18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'analyse des données par entité aboutit aux mêmes principaux constats<sup>21</sup>. Néanmoins quelques particularités se dégagent. En Wallonie, contrairement à ce qui est constaté pour la Belgique et pour les trois autres entités, la part des personnes de deuxième génération dans son ensemble originaires d'un pays de l'UE-14 est supérieure à celle de la première génération dans son ensemble<sup>22</sup>. De même, la part de personnes de deuxième génération originaires d'un pays de l'UE-13<sup>23</sup> y est nettement plus importante que celle observée à Bruxelles, en Flandre et en Communauté germanophone. A Bruxelles,

la part des personnes de deuxième génération originaires d'un pays de l'UE-14 est nettement moins importante que celle observée dans les trois autres entités. Entre 2008 et 2016, il faut surtout noter l'augmentation importante de la part de la première génération demeurée étrangère présente en Belgique depuis 5 ans ou moins des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient dans les quatre entités (+43,0 points de pourcentage en Communauté germanophone, +33,3 points en Région wallonne, +23,8 points à Bruxelles et +22,7 points en Flandre).

<sup>21</sup> Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

<sup>22</sup> Les Italiens représentent 45,4 % des personnes originaires d'un pays de l'UE en Wallonie avec 66,5 % d'entre eux relevant de la deuxième génération. Voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE pour plus de détails.

<sup>23</sup> Principalement d'origine polonaise, hongroise et tchèque. Voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE.

### 3. POPULATION SELON LE NIVEAU D'ÉDUCATION ET LE DOMAINE D'ÉTUDES

#### 3.1. Méthodologie

Le rapport de 2017 a permis d'analyser la population selon le niveau de diplôme grâce à l'utilisation de deux sources de données : le CENSUS 2011 et les données des services publics de l'emploi (VDAB, FOREM, Actiris, ADG)<sup>24</sup>. Ce rapport-ci analysera à nouveau le niveau de diplôme, selon une méthodologie améliorée, mais également le domaine d'études.

Les données du précédent rapport indiquaient une diminution de l'appréhension du niveau de diplôme pour les jeunes générations par le CENSUS. En effet, pour rappel, le CENSUS, réalisé par Statistics Belgium<sup>25</sup>, est une photographie au 1<sup>er</sup> janvier 2011 de l'ensemble des habitants du territoire belge, quelle que soit leur nationalité, et fournit des données au niveau démographique, socioéconomique, de l'enseignement ainsi que par rapport au logement. Ainsi, les personnes ayant obtenu un diplôme après 2011 ne sont pas reprises dans les données du CENSUS. Et si ces dernières ne sont ou ne sont pas inscrites auprès d'un service public de l'emploi (c'est-à-dire qu'elles sont/ont été au chômage ou au moins sont/ont été inscrites comme demandeur d'emploi), leur niveau de diplôme demeure inconnu. Afin de pallier ce problème, la méthodologie a été revue. Si les données du CENSUS et des services publics de l'emploi sont toujours utilisées<sup>26</sup>, elles ont été complétées par les données de trois autres bases de données disponibles dans le Datawarehouse marché du travail et protection sociale : LED, Saturn et CRef, issues de la Communauté flamande, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Conseil des recteurs<sup>27</sup>.

Il est important de signaler que les bases de données LED, Saturn, CRef, CENSUS et des services publics de l'emploi n'utilisent pas toujours les mêmes codifications quant aux niveaux de diplôme et aux domaines d'études. Ainsi, un important travail d'uniformisation entre ces bases de données a été nécessaire afin d'avoir des données comparables et utilisables.

La base de données **LED**<sup>28</sup> (« Leer- en ErvaringsbewijzenDatabank ») rassemble des données relatives aux certifications (diplômes, certificats, titres d'expérience professionnelle, attestations,...) et porte uniquement sur la Communauté flamande. Elle est composée des diplômes, certificats (d'études) et attestations de l'enseignement secondaire (à partir de l'année scolaire 2001-2002); des diplômes et certificats de l'enseignement supérieur (à partir de l'année académique 1999-2000); des certificats, diplômes et certificats partiels de l'éducation des adultes (à partir du 1<sup>er</sup> avril 2013); des titres d'apprentissage officiels du VDAB (à partir de 1994); des diplômes et certificats de Syntra Vlaanderen (à partir de 2002 / à partir de 2011 avec garantie d'exhaustivité); et des titres de compétence professionnelle (à partir de 2006).

Les collectes **Saturn**<sup>29</sup> fournissent des données sur l'enseignement supérieur hors université de plein exercice (Hautes écoles et Ecoles supérieures des Arts) pour la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ces données existent depuis 2004. Le **CRef**<sup>30</sup> fournit des données, depuis 1988, portant sur les institutions universitaires pour la Fédération Wallonie-Bruxelles.

<sup>24</sup> Voir, pour le détail de la méthodologie, le chapitre 1 Démographie et niveau d'éducation de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2017), « Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine - 2017 ».

<sup>25</sup> DG Statistique – Statistics Belgium, SPF Economie, PME, Classes moyennes et Énergie.

<sup>26</sup> Voir la méthodologie utilisée pour ces deux bases de données dans le chapitre 1 Démographie et niveau d'éducation de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2017), « Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine - 2017 ».

<sup>27</sup> Le Conseil des recteurs réunit les recteurs des institutions universitaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

<sup>28</sup> Pour plus de détails voir la documentation disponible sur le site de la BCSS : <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/sourcedetail/dwh-ahovoks-led.html>.

<sup>29</sup> Pour plus de détails voir la documentation disponible sur le site de la BCSS : <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/sourcedetail/dwh-ares-saturn.html>.

<sup>30</sup> Pour plus de détails voir la documentation disponible sur le site de la BCSS : <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/sourcedetail/dwh-cref-diplomes.html>.

Les données de ces trois bases de données restent néanmoins partielles. En effet, les personnes ayant obtenu leur certification avant les périodes précitées pour le LED, Saturn, CRef ne figurent pas dans ces bases de données. Les données Saturn et CRef ne portent que sur les diplômes de l'enseignement supérieur. De même, tant pour la Flandre que pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, les personnes ayant acquis un diplôme à l'étranger (avec ou sans équivalence) ne sont actuellement pas reprises dans ces bases de données. Pour la Flandre, il est envisagé d'inclure, dans le futur, les diplômes ayant reçu une équivalence. Sur le long terme, il restera cependant toujours difficile d'appréhender complètement le niveau de diplôme des personnes étrangères ou belges ayant acquis un diplôme à l'étranger pour lequel il n'y a pas d'équivalence. Néanmoins, ces trois bases de données permettent de mieux appréhender le niveau de diplôme des générations plus jeunes.

Afin de construire la variable «niveau de diplôme», les données LED, Saturn et CRef ont été privilégiées. Si aucune donnée sur le niveau de diplôme n'était disponible dans ces bases de données, le CENSUS et les données des services publics de l'emploi ont été utilisés. La procédure est la suivante :

- › Si le niveau de diplôme n'est présent que dans une des bases de données LED, Saturn ou CRef, le niveau de diplôme prendra la valeur présente dans celle-ci ainsi que le domaine d'études y associé. Si un niveau de diplôme était disponible dans plusieurs de ces bases de données, le diplôme le plus élevé a été retenu ainsi que le domaine d'études y associé. Par exemple, une personne peut avoir un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur dans le LED, un diplôme de niveau bac dans Saturn et un diplôme de niveau master dans le CRef, le niveau de diplôme retenu sera donc le master.
- › Si aucune information n'est disponible dans les bases de données LED, Saturn et CRef quant au niveau de diplôme, les données du CENSUS et des services publics de l'emploi sont utilisées. Si le niveau de diplôme n'est présent que dans une des deux bases de données, le niveau de diplôme prendra la

valeur présente dans celle-ci ainsi que le domaine d'études y associé. Quand un niveau de diplôme est disponible tant via le CENSUS que via les services publics de l'emploi, c'est le niveau de diplôme le plus élevé qui est retenu ainsi que le domaine d'études y associé.

La variable niveau de diplôme peut prendre 4 valeurs :

- › « Faible », qui correspond aux codes CITE<sup>31</sup> (ISCED) 0 à 2 : aucune instruction scolaire, enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire (c'est-à-dire au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur). Il est important de noter que ce niveau de diplôme comporte, pour les personnes qui sont ou ont été inscrites auprès d'un service public de l'emploi et pour lesquelles aucune information n'était disponible quant au niveau de diplôme dans les bases de données LED, Saturn et CRef et CENSUS, les diplômes acquis à l'étranger mais qui n'ont pas été reconnus par les autorités belges. 1,8 % des personnes de 20 à 64 ans sont dans cette catégorie de diplômes acquis à l'étranger. Les personnes originaires d'un autre pays africain, d'Amérique du Sud/Centrale, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays européen ont les parts les plus élevées dans cette catégorie avec respectivement 14,1 %, 12,5 %, 11,5 % et 11,2 % de personnes de 20 à 64 ans.
- › « Moyen », qui correspond aux codes CITE (ISCED) 3 à 4 : deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement post-secondaire non tertiaire (c'est-à-dire un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur).
- › « Élevé », qui correspond aux codes CITE (ISCED) 5 à 6 : Premier cycle de l'enseignement supérieur et deuxième cycle de l'enseignement supérieur (c'est-à-dire un diplôme de l'enseignement supérieur). Ce niveau de diplôme sera désagrégé en bac, master, doctorat, indéfini (personnes pour lesquelles les données ne permettent pas de faire la distinction entre bac, master et doctorat) pour certaines parties de l'analyse.

31 Classification CITE (ISCED) 1997.

- › Inconnu : niveau de diplôme non indiqué ou manquant.

La classification CITE contient également une classification des domaines d'études<sup>32</sup>. Cette classification utilise un code à trois chiffres permettant de classer les domaines de l'éducation et de la formation en « domaines généraux » (code à un chiffre), en « domaines restreints » (code à deux chiffres) et en « domaines détaillés ». Il y a 9 domaines généraux, 25 domaines restreints et 90 domaines détaillés. Pour l'analyse, les domaines généraux et restreints sont principalement utilisés. Les domaines détaillés ne sont utilisés que pour les domaines relatifs aux sciences sociales et du comportement (31) ainsi qu'à la santé (72). Les domaines sont les suivants :

## 0 Programmes généraux (programmes de base, alphabétisation et apprentissage du calcul, développement personnel)

### 1 Education

14 Formation des enseignants et sciences de l'éducation

### 2 Lettres et arts

21 Arts (Beaux-arts, arts du spectacle, arts graphiques et audiovisuels, stylisme, artisanat)

22 Lettres (Religion et théologie, langues et cultures étrangères, langues autochtones, autres sciences humaines)

### 3 Sciences sociales, commerce et droit

31 Sciences sociales et du comportement  
310 *Science sociale et du comportement (programme général)*

311 *Psychologie (psychologie, thérapie de conversation, psychothérapie,...)*

312 *Sociologie (géographie sociale, démographie, anthropologie sociale, ethnologie, futurologie,...)*

313 *Science politique (politique, science politique, histoire politique, étude sur la paix et les conflits, droits de l'homme,...)*

314 *Economie (économie, histoire économique, économétrie,...)*

32 Journalisme et information (journalisme, bibliothéconomie et formation technique aux bibliothèques, archivisme,...)

34 Commerce et administration (commerce de détail, marketing, vente, relations publiques, travail de secrétariat et de bureau, comptabilité,...)

38 Droit (formation de magistrats locaux, de notaires, droit, jurisprudence, histoire du droit,...)

## 4 Sciences

42 Sciences de la vie (biologie, botanique, bactériologie, toxicologie, microbiologie, zoologie,...)

44 Sciences physiques (astronomie et sciences de l'espace, physique, chimie, géologie, géophysique, minéralogie, géographie physique,...)

46 Mathématiques et statistiques (mathématiques, sciences actuarielles, statistiques,...)

48 Sciences informatiques (conception de systèmes, programmation informatique, traitement des données, réseaux, systèmes,...)

## 5 Ingénierie, industries de transformation et production

52 Ingénierie et techniques apparentées (dessin industriel, mécanique, travail du métal, électricité, électronique, télécommunications, énergie et génie chimique,...)

54 Industries de transformation et de traitement (traitement des produits alimentaires et des boissons, textiles, vêtements, industries minières et extractives,...)

58 Architecture et bâtiment (architecture de gros œuvre, aménagement des paysages, bâtiments, construction, génie civil,...)

## 6 Agriculture et sciences vétérinaires

62 Agriculture, sylviculture et halieutique (agriculture, production agricole et animale, agronomie, élevage, horticulture et jardinage, sylviculture, flore et faune, pêcheries,...)

<sup>32</sup> Voir pour plus d'information : [https://www.cedefop.europa.eu/files/5092\\_fr.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5092_fr.pdf).



- 64 Sciences vétérinaires (médecine vétérinaire, formation d'assistants vétérinaires,...)
- 7 Santé et protection sociale**
  - 72 Santé
    - 720 Santé (programme général)
    - 721 Médecine (anatomie, épidémiologie, pédiatrie, obstétrique et gynécologie, médecine interne, chirurgie, neurologie, psychiatrie, radiologie, ophtalmologie,...)
    - 723 Soins infirmiers (soins infirmiers de base, formation de sages-femmes,...)
    - 724 Études dentaires (dentistes, orthodontistes, spécialistes de l'hygiène dentaire, techniciens de laboratoire dentaire et d'odontologie,...)
    - 725 Techniques de diagnostic médical et de traitement (techniques médicales, radiographie, radiothérapie, prothèses, technologie optique,...)
    - 726 Thérapie et rééducation (rééducation, optométrie, nutrition/diététique, kinésithérapie,...)
    - 727 Pharmacie
  - 76 Services sociaux (soins aux enfants, services pour la jeunesse, travail social, conseils professionnels,...)
- 8 Services**
  - 81 Services aux particuliers (Horeca, voyage et tourisme, sports et loisirs, coiffure, soins de beauté, nettoyage, teinturerie, économie domestique,...)
  - 84 Services de transport (Formation de marins et d'officiers de marine, formation d'équipages d'avions, contrôle du trafic aérien, transports ferroviaires, transports routiers,...)
  - 85 Protection de l'environnement (contrôle et protection de l'environnement, lutte contre la pollution de l'air et de l'eau, protection du travail et sécurité des personnels,...)
  - 86 Services de sécurité (services de police et services apparentés de maintien de l'ordre, protection et lutte contre les incendies, sécurité civile, sécurité militaire,...)

L'analyse des données relatives au niveau de diplôme et au domaine d'études a deux limites dans le cadre de ce rapport. Tout d'abord, en raison de la construction de la variable « niveau de diplôme », ces données ne permettent pas d'appréhender complètement l'évolution dans le temps du niveau de diplôme. Les données de 2008 à 2016 reprises en annexe de ce rapport ne permettent que d'avoir une idée de la disponibilité de la variable. Ensuite l'analyse nous a montré qu'il n'est pas possible d'utiliser cette variable pour les personnes de 18 à 19 ans<sup>33</sup> pour l'ensemble des thèmes du rapport.

### 3.2. Niveau de diplôme<sup>34</sup>

En Belgique, en 2016, 25,2 % des personnes de 20 à 64 ans possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 34,8 % possèdent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et 31,5 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour 8,6 % de la population de 20 à 64 ans, le niveau de diplôme n'est pas connu.

Hormis pour les personnes d'origine belge, la part de personnes pour lesquelles le niveau de diplôme n'est pas connu est largement supérieure à la part moyenne observée pour la Belgique. Il est intéressant de constater que cette part est la plus faible pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (11,9 %), du Maghreb (12,4 %) et d'un autre pays africain (14,7 %). Elle est la plus élevée pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 (51,8 %) et d'Amérique du Nord (56,9 %). Quelle que soit l'origine, le diplôme n'est pas connu principalement pour les personnes étrangères inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins. Pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13, 91,5 % des personnes pour lesquelles le niveau de diplôme n'est pas connu sont inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins; pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord, ce pourcentage s'élève à près de 84 %. Il est également intéressant de noter que pour certaines origines (candidat UE, autre européen, maghrébin, autre africain

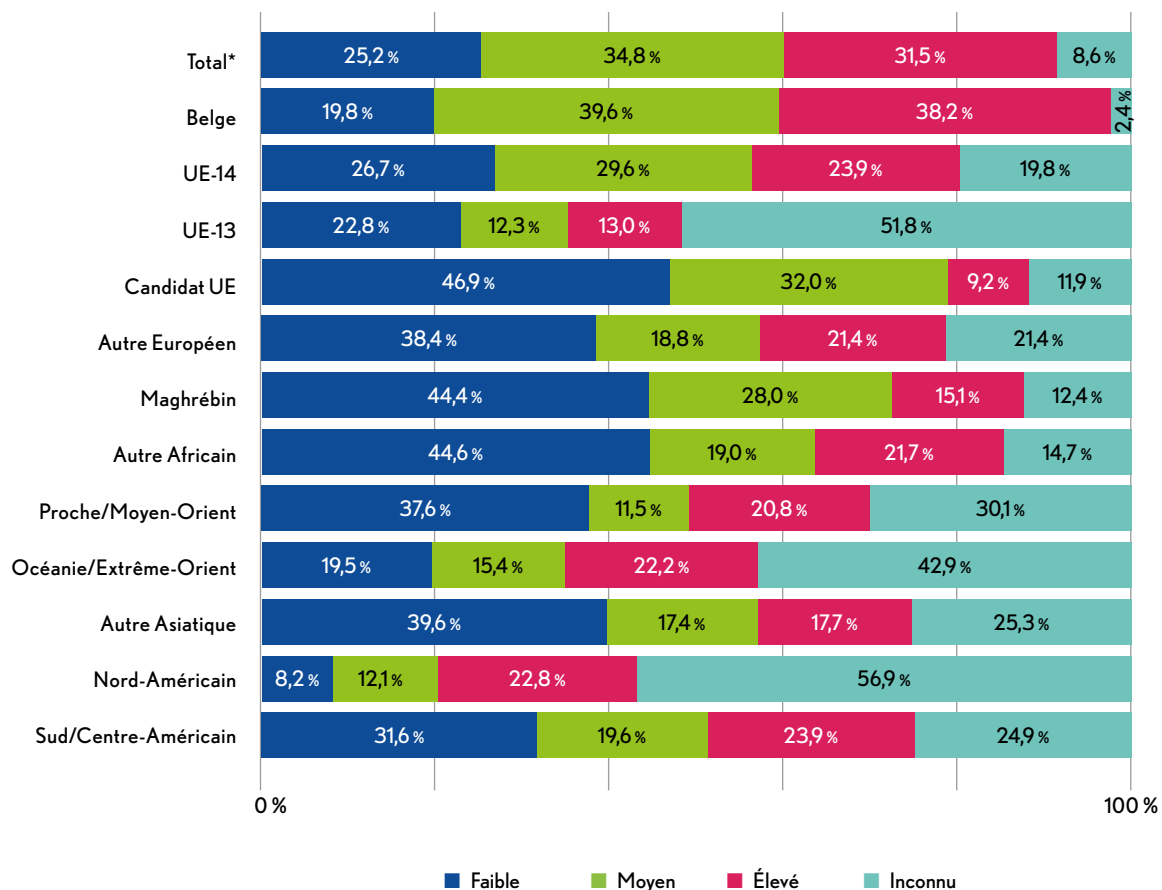
<sup>33</sup> Les données relatives au niveau de diplôme pour les 18 à 19 ans sont trop volatiles.

<sup>34</sup> Les données détaillées pour l'ensemble de cette analyse se trouvent dans les annexes.

et autre asiatique), la part des personnes ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins

pour lesquelles le diplôme n'est pas connu n'est pas négligeable (entre 20 % et 25 %).

**Graphique 5 : Niveau de diplôme de la population selon l'origine (20-64 ans, 2016)**



\* y compris les indéterminés

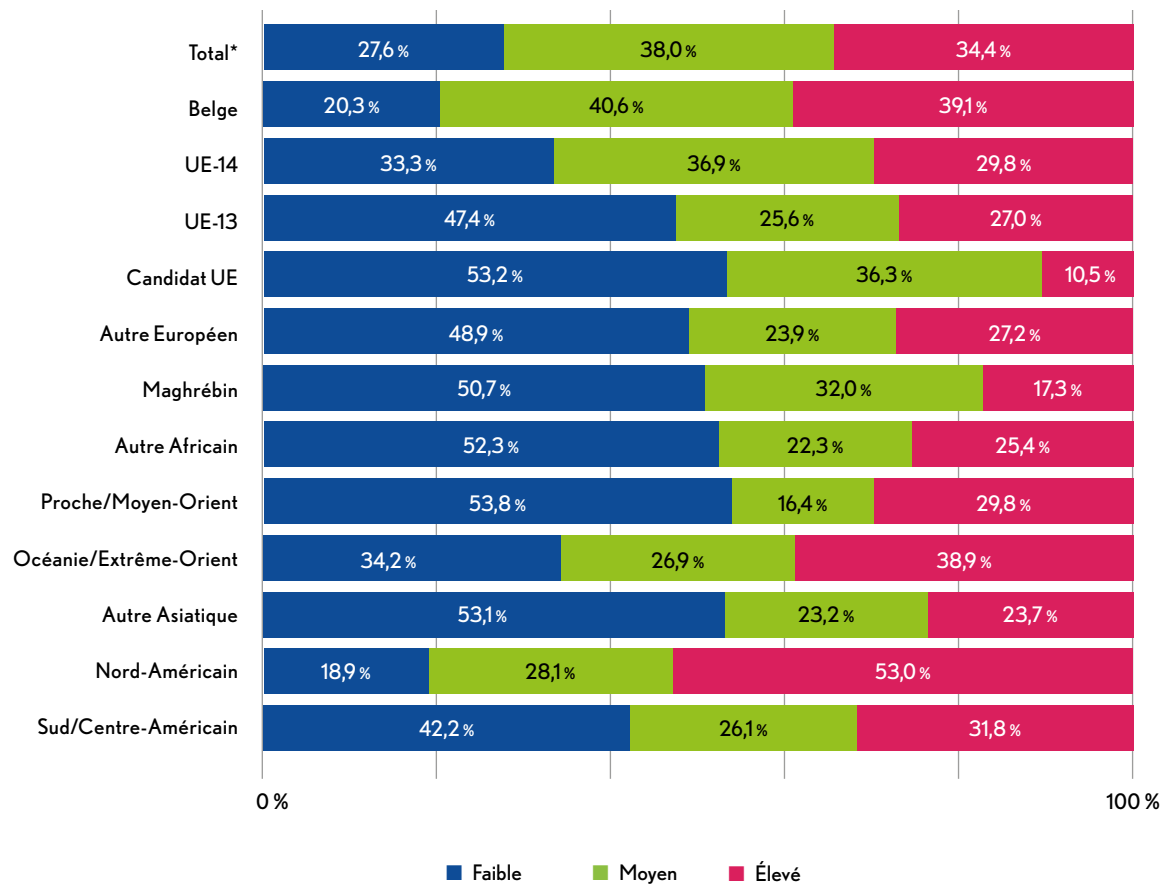
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'analyse, sur les personnes pour lesquelles le niveau de diplôme est connu, montre qu'en Belgique 27,6 % des personnes de 20 à 64 ans possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 38,0 % possèdent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et 34,4 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. Il existe une grande diversité de répartition de la population par niveau de diplôme selon l'origine.

Ainsi, la part des diplômés au maximum du secondaire inférieur parmi les personnes d'origine belge s'élève, en 2016, à 20,3 % et est inférieure

à la moyenne belge (27,6 %). Seules les personnes originaires d'Amérique du Nord ont une part inférieure à celle des personnes d'origine belge (18,9 %). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (53,8 %), d'un pays candidat à l'UE (53,2 %), d'un autre pays asiatique (53,1 %) et d'un autre pays africain (52,3 %) ont les parts de personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur les plus élevées. Pour l'ensemble des origines, à l'exception des personnes originaires d'un autre pays africain, la part des diplômés au maximum du secondaire inférieur est plus faible pour les femmes.

**Graphique 6 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine (20-64 ans, 2016)**



\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

La part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les personnes d'origine belge s'élève, en 2016, à 39,1% et est supérieure à la moyenne belge (34,4%). Les personnes originaires d'Amérique du Nord ont une part de diplômés de l'enseignement supérieur (53,0%) plus élevée que celle des personnes d'origine belge. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (10,5%) et du Maghreb (17,3%) ont les parts les plus faibles. À l'inverse de ce qui est observé pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, la part des diplômés de l'enseignement supérieur des femmes est supérieure à la part des diplômés de l'enseignement supérieur des hommes pour l'ensemble des origines, à l'exception des personnes originaires d'un autre pays africain.

Pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, le contraste entre origines est moins marqué que pour les deux autres catégories de di-

plômés. La part de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur parmi les personnes d'origine belge s'élève, en 2016, à 40,6% et est supérieure à la moyenne belge (38,0%) et à la part observée pour les autres origines. La part de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est la plus faible pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (16,4%) et d'un autre pays africain (22,3%). L'analyse selon le genre pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est plus contrastée que pour les deux autres catégories de diplômés. La part de femmes diplômées du secondaire supérieur est supérieure à celle des hommes pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb, d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient. L'inverse est constaté pour les autres origines. De même, les écarts de genre par origine dans les parts de diplômés du secondaire supérieur sont de manière générale moins grands que ceux observés pour les deux autres catégories de diplômés.

**Tableau 1 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine et l'entité (20-64 ans, 2016)**

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Communauté germanophone		
	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé
TOTAL*	37,8 %	23,2 %	39,0 %	23,1 %	41,6 %	35,3 %	32,7 %	35,6 %	31,7 %	40,1 %	35,3 %	24,6 %
Belge	17,7 %	23,7 %	58,6 %	17,4 %	43,3 %	39,3 %	26,8 %	36,9 %	36,3 %	36,1 %	36,6 %	27,3 %
UE-14	30,9 %	20,5 %	48,6 %	28,1 %	42,9 %	29,0 %	37,1 %	37,7 %	25,2 %	41,7 %	37,1 %	21,2 %
UE-13	55,7 %	11,4 %	32,9 %	46,9 %	29,8 %	23,4 %	41,0 %	30,6 %	28,4 %	40,9 %	33,7 %	25,5 %
Candidat UE	59,1 %	28,4 %	12,5 %	49,5 %	41,2 %	9,3 %	56,6 %	32,0 %	11,4 %	74,9 %	17,9 %	7,2 %
Autre Européen	47,3 %	19,1 %	33,6 %	47,6 %	26,2 %	26,1 %	51,9 %	22,2 %	25,8 %	59,2 %	24,4 %	16,4 %
Maghrébin	53,8 %	28,0 %	18,1 %	46,3 %	39,4 %	14,3 %	52,0 %	27,8 %	20,2 %	46,3 %	32,4 %	21,3 %
Autre Africain	52,0 %	19,8 %	28,2 %	54,7 %	23,4 %	21,9 %	49,8 %	23,4 %	26,8 %	55,3 %	28,5 %	16,2 %
Proche/Moyen-Orient	48,9 %	14,8 %	36,3 %	56,2 %	17,6 %	26,2 %	53,7 %	14,7 %	31,6 %	48,2 %	28,8 %	23,0 %
Océanie/Extrême-Orient	31,9 %	19,1 %	49,0 %	35,1 %	28,0 %	36,9 %	33,6 %	29,8 %	36,6 %	35,6 %	39,4 %	25,0 %
Autre Asiatique	48,6 %	21,7 %	29,7 %	55,6 %	23,7 %	20,7 %	48,9 %	23,0 %	28,1 %	54,0 %	27,7 %	18,3 %
Nord-Américain	13,2 %	13,7 %	73,1 %	17,9 %	34,1 %	47,9 %	25,2 %	28,1 %	46,7 %	18,8 %	18,8 %	62,5 %
Sud/Centre-Américain	47,1 %	19,4 %	33,5 %	40,8 %	29,8 %	29,4 %	37,0 %	28,4 %	34,6 %	47,9 %	21,1 %	31,0 %

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'analyse des données par entité montre que la part des diplômés de l'enseignement supérieur à Bruxelles est plus élevée que celle observée dans les trois autres entités (Région wallonne, Région flamande et Communauté germanophone) et ce pour toutes les origines à l'exception des personnes d'origine maghrébine en Communauté germanophone et en Wallonie, et des personnes d'origine sud/centre-américaine en Wallonie. Dans les trois régions, les personnes originaires d'un pays du Maghreb et d'un pays candidat à l'UE ont des parts de diplômés de l'enseignement supérieur particulièrement faibles. En Communauté germanophone, ce sont les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et d'un autre pays africain qui ont les parts de diplômés de l'enseignement supérieur les plus faibles. Il est important de nuancer la faible part de diplômés de l'enseignement supérieur en Communauté germanophone par le fait qu'une partie non négligeable des élèves partent étudier à l'université en dehors de la Belgique, et principalement en Allemagne. Le(s) diplôme(s) obtenu(s) de ces personnes n'est/ne sont donc malheureusement pas enregistré(s) dans les bases de données utilisées pour appréhender le niveau de diplôme.

La part des diplômés de l'enseignement supérieur à Bruxelles est, en 2016, supérieure aux deux autres catégories de diplômes. Ceci s'observe uniquement pour les personnes d'origine belge et originaires d'un pays de l'UE-14, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord. Par contre, en Wallonie et en Flandre, c'est la part des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur qui est plus élevée que les deux autres catégories de diplômes. Ceci s'observe uniquement pour les personnes d'origine belge et originaires d'un pays de l'UE-14. Dans ces deux régions, hormis pour les personnes d'origine belge, originaires d'un pays de l'UE-14, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord, les parts des personnes ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur sont supérieures aux deux autres catégories de diplômes. En Communauté germanophone, c'est la part des personnes ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur qui est la plus élevée. Cela s'observe pour toutes les origines à l'exception des personnes d'origine belge et d'Océanie/Extrême-Orient (la part des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est la plus élevée) et originaires d'Amérique du Nord (la part des diplômés de l'enseignement supérieur est la plus élevée).

En Belgique, la part des diplômés du secondaire supérieur est plus élevée que les parts des autres catégories de diplômes pour les 20-29 et 30-54 ans. Tandis que pour les 55-64 ans, c'est la part des personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur qui est la plus élevée. Pour les 20-29 ans, la part des diplômés du secondaire supérieur est plus élevée que celles des deux autres catégories de diplômes pour toutes les origines à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-13, d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays d'Asie. Pour les 30-54 ans, la part des diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevée que les deux autres catégories de diplômes pour les personnes d'origine belge (mais cette part est très proche de celle des diplômés du secondaire supérieur (42,3 % versus 40,8 %) – il y a donc, dans cette tranche d'âge, une faible part de personnes disposant au maximum du diplôme du secondaire inférieur), originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord. Pour les autres origines, la

part des diplômés au maximum du secondaire inférieur de cette tranche d'âge est la plus élevée (sauf pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 pour qui c'est la part des diplômés du secondaire supérieur qui est la plus élevée). La part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 55-64 ans est plus élevée que celle des deux autres catégories de diplômes uniquement pour les personnes originaires d'Amérique du Nord. Pour les autres origines, la part des diplômés au maximum du secondaire inférieur de cette tranche d'âge est la plus élevée. Pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb, ce phénomène est particulièrement important.

L'analyse globale selon l'historique migratoire<sup>35</sup> montre que plus les générations sont récentes plus la part des personnes disposant au maximum du diplôme du secondaire inférieur augmente tandis que la part des diplômés du secondaire supérieur diminue. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, l'image est plus contrastée.

**Graphique 7 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine et l'historique migratoire (20-64 ans, 2016)\***

			UE-14	UE-13	Candidat UE	Autre Européen	Maghrébin	Autre Africain	Proche/Moyen-Orient	Océanie/Extrême-Orient	Autre Asiatique	Nord-Américain	Sud/Centre-Américain
2 <sup>ème</sup> génération	Parents belges né(s) étranger(s)	F	23,5 %	23,6 %	26,6 %	24,5 %	27,9 %	27,3 %	19,1 %	17,9 %	17,1 %	18,6 %	16,5 %
		M	43,8 %	41,7 %	58,6 %	44,7 %	51,5 %	43,1 %	38,4 %	39,8 %	44,8 %	40,9 %	42,5 %
		E	32,7 %	34,7 %	14,8 %	30,8 %	20,6 %	29,6 %	42,5 %	42,3 %	38,1 %	40,4 %	41,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	F	28,3 %	42,7 %	34,9 %	32,0 %	32,1 %	33,1 %	25,5 %	20,3 %	24,0 %	20,3 %	24,0 %
		M	43,1 %	38,9 %	53,6 %	40,3 %	49,9 %	39,8 %	37,6 %	39,4 %	48,4 %	40,7 %	42,7 %
		E	28,6 %	18,4 %	11,5 %	27,7 %	18,0 %	27,1 %	36,8 %	40,3 %	27,7 %	38,9 %	33,3 %
1 <sup>ère</sup> génération	Obtention nationalité > 5 ans	F	44,8 %	24,3 %	63,1 %	37,7 %	52,7 %	29,3 %	24,7 %	19,3 %	35,3 %	12,2 %	25,4 %
		M	33,8 %	35,8 %	28,7 %	36,1 %	29,9 %	34,8 %	31,3 %	41,9 %	35,6 %	31,0 %	41,5 %
		E	21,3 %	39,9 %	8,2 %	26,2 %	17,3 %	35,9 %	44,0 %	38,8 %	29,1 %	56,8 %	33,1 %
	Obtention nationalité ≤ 5 ans	F	45,1 %	44,7 %	72,0 %	50,0 %	65,6 %	53,5 %	55,7 %	50,0 %	57,2 %	12,2 %	45,9 %
		M	33,2 %	25,3 %	19,3 %	22,2 %	17,3 %	21,4 %	16,5 %	18,2 %	21,1 %	16,7 %	22,1 %
		E	21,7 %	30,0 %	8,7 %	27,8 %	17,1 %	25,1 %	27,8 %	31,8 %	21,8 %	71,2 %	32,0 %
	Inscription RN > 5 ans	F	40,1 %	61,2 %	78,4 %	62,8 %	70,0 %	60,4 %	60,8 %	33,3 %	58,8 %	16,2 %	48,5 %
		M	34,0 %	19,6 %	18,0 %	18,1 %	22,3 %	19,2 %	18,3 %	23,3 %	22,5 %	26,1 %	24,5 %
		E	25,9 %	19,2 %	3,5 %	19,1 %	7,7 %	20,5 %	20,9 %	43,5 %	18,7 %	57,7 %	27,0 %
	Inscription RN ≤ 5 ans	F	41,7 %	61,3 %	82,4 %	61,1 %	78,6 %	70,6 %	73,0 %	53,9 %	77,5 %	26,7 %	61,4 %
		M	16,7 %	16,0 %	7,0 %	8,9 %	6,8 %	9,7 %	4,0 %	4,9 %	6,3 %	5,4 %	10,7 %
		E	41,6 %	22,6 %	10,5 %	30,0 %	14,5 %	19,7 %	23,0 %	41,3 %	16,2 %	67,9 %	27,9 %

F = Faible M = Moyen E = Élevé

\* La longueur des barres du graphique se calcule au sein de chaque génération (deuxième génération, première génération ayant obtenu la nationalité belge, première génération demeurée étrangère) pour l'ensemble des origines. La barre la plus longue correspondra à la valeur la plus élevée de l'ensemble de la génération sélectionnée, la taille des autres barres de cette sélection sera proportionnelle au bâtonnet le plus long.

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

35 Pour rappel, quelle que soit l'origine, le diplôme n'est pas connu principalement pour les personnes étrangères inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins.

Pour la deuxième génération, la part des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est plus élevée que les deux autres catégories de diplômés. Les personnes de deuxième génération dont les parents sont devenus belges originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient se distinguent par une part de diplômés de l'enseignement supérieur plus élevée. Tandis que les personnes de deuxième génération avec un ou deux parent(s) de nationalité étrangère originaire(s) d'un pays de l'UE-13 se distinguent par une part de diplômés au maximum du secondaire inférieur plus élevée et celles d'Océanie/Extrême-Orient par une part de diplômés de l'enseignement supérieur plus élevée que les deux autres catégories de diplômés. Il faut également noter la part particulièrement faible de diplômés de l'enseignement supérieur pour la deuxième génération originaire d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb ainsi que pour les personnes de deuxième génération avec un ou deux parent(s) de nationalité étrangère originaire(s) d'un pays de l'UE-13.

La première génération se caractérise quant à elle par une part de diplômés au maximum du secondaire inférieur supérieure aux autres catégories de diplômés. La première génération étrangère récemment arrivée (c.-à-d. présente en Belgique - inscription au Registre national depuis 5 ans ou moins) d'Amérique du Nord se démarque par une part de diplômés de l'enseignement supérieur plus grande que celles des deux autres niveaux de diplôme et celle d'UE-14 par des parts de diplômés au maximum du secondaire inférieur et de l'enseignement supérieur quasi identiques. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'un autre pays européen<sup>36</sup> arrivées récemment (c.-à-d. présentes en Belgique - inscription au Registre national depuis 5 ans ou moins) ont des parts de diplômés de l'enseignement supérieur plus grandes que celles observées pour les autres historiques migratoires de la même origine.

### 3.3. Domaine d'études<sup>37</sup>

Pour 32,0% de la population de 20 à 64 ans, il n'est pas possible d'attribuer un domaine d'études. Les raisons principales sont que cette information n'est de facto pas disponible pour les personnes pour lesquelles nous n'avons pas le niveau de diplôme (voir point 3.2) mais également car notre système d'enseignement secondaire n'est pas qualifiant ou professionnalisant pour une partie des élèves. En effet, pour 56,4% des personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, cette information n'est pas disponible. Une des explications est que le 1<sup>er</sup> degré de l'enseignement secondaire ordinaire ne comporte pas d'orientation technique ou professionnelle (1<sup>er</sup> degré commun). Par contre, cette donnée peut être disponible pour les personnes diplômées de l'enseignement de promotion sociale secondaire inférieur. Le domaine d'études n'est pas disponible pour 19,9% des personnes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. A nouveau, cela s'explique, entre autres, par le fait qu'une partie des deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire ordinaire ne comporte pas d'orientation technique ou professionnelle (enseignement général). Par contre, cette donnée peut être disponible pour l'enseignement professionnel, technique et artistique ainsi que pour l'enseignement de promotion sociale secondaire supérieur. Enfin, pour 7,5% des diplômés de l'enseignement supérieur le domaine d'études n'est pas connu.

**Tableau 2 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population (20-64 ans, 2016)**

Programmes généraux	9,4 %
Éducation	6,7 %
Lettres et arts	7,1 %
Sciences sociales, commerce et droit	<b>23,3 %</b>
Sciences	4,1 %
Ingénierie, industries de transformation et production	<b>27,1 %</b>
Agriculture et sciences vétérinaires	2,0 %
Santé et protection sociale	12,6 %
Services	7,7 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>36</sup> Pour les personnes originaires d'un autre pays européen cette part est quasiment identique à celle de la deuxième génération de parents devenus belges et bien supérieure à celle des autres sous-catégories de générations.

<sup>37</sup> Les données détaillées pour l'ensemble de cette analyse se trouvent dans les annexes.

Les données par niveau de diplôme (tableau ci-après) indiquent que 43,7 % des diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur le sont dans le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production et 23,3 % dans des programmes généraux. Pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, 36,2 % le sont dans le domaine de l'ingénierie, industries de transformation

et production et 18,9 % en sciences sociales, commerce et droit. Et enfin, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, 32,5 % le sont en sciences sociales, commerce et droit (dont 20,9 % en commerce/économie et administration) et 19,8 % dans la santé et protection sociale (dont 6,3 % en soins infirmiers et 5,0 % dans les services sociaux).

**Tableau 3 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)**

	Faible	Moyen	Élevé
Programmes généraux	<b>23,3 %</b>	13,8 %	0,0 %
Éducation	0,1 %	0,1 %	15,4 %
Lettres et arts	7,6 %	5,1 %	8,8 %
Sciences sociales, commerce et droit	10,0 %	<b>18,9 %</b>	<b>32,5 %</b>
Sciences	1,9 %	1,7 %	7,4 %
Ingénierie, industries de transformation et production	<b>43,7 %</b>	<b>36,2 %</b>	12,0 %
Agriculture et sciences vétérinaires	1,7 %	2,1 %	2,1 %
Santé et protection sociale	3,1 %	8,9 %	<b>19,8 %</b>
Services	8,6 %	13,1 %	2,1 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les domaines d'études pour lesquels la part des hommes est supérieure à celle des femmes sont les sciences (65,9 % d'hommes), l'ingénierie, industries de transformation et production (81,6 % d'hommes) et l'agriculture et sciences vétérinaires (74,8 % d'hommes). Pour les autres domaines, la part des femmes est supérieure à celle des hommes. L'éducation ainsi que la santé et protection sociale se démarquent principalement avec respectivement 75,9 % et 79,2 % de femmes. L'analyse spécifique par genre (voir tableau ci-après) montre que les hommes sont principalement diplômés dans le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production (plus de 55 % pour les diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur et du secondaire supérieur ; 22,9 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur) et également, mais uniquement pour les diplômés de l'enseignement supérieur, en sciences sociales, commerce et droit (32,7 %). Les femmes sont quant

à elles principalement diplômées en sciences sociales, commerce et droit (28,5 %) et dans le domaine de la santé et protection sociale (19,8 %). Mais des divergences, plus nettes que celles observées pour les hommes, existent en fonction du niveau de diplôme. Ainsi les femmes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur sont principalement dans les programmes généraux (26,7 %) et dans le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production (25,3 %), les diplômées de l'enseignement secondaire supérieur le sont principalement en sciences sociales, commerce et droit (28,3 %) et dans le domaine des services (19,7 %). Et enfin, les diplômées de l'enseignement supérieur le sont principalement en sciences sociales, commerce et droit (32,3 %), dans le domaine de la santé et protection sociale (26,4 %) mais également dans l'éducation (20,6 %).

**Tableau 4 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le genre et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)**

	Hommes				Femmes			
	Faible	Moyen	Élevé	Total	Faible	Moyen	Élevé	Total
Programmes généraux	20,5 %	12,6 %	0,0 %	9,3 %	26,7 %	15,2 %	0,0 %	9,5 %
Éducation	0,1 %	0,1 %	8,5 %	3,2 %	0,2 %	0,2 %	20,6 %	10,0 %
Lettres et arts	6,6 %	4,4 %	8,2 %	6,2 %	8,7 %	6,0 %	9,3 %	8,0 %
Sciences sociales, commerce et droit	5,0 %	10,7 %	32,7 %	17,9 %	16,2 %	28,3 %	32,3 %	28,5 %
Sciences	1,7 %	1,9 %	11,6 %	5,5 %	2,2 %	1,4 %	4,1 %	2,8 %
Ingénierie, industries de transformation et production	58,3 %	57,4 %	22,9 %	44,6 %	25,3 %	12,0 %	3,6 %	9,9 %
Agriculture et sciences vétérinaires	2,8 %	3,4 %	2,9 %	3,1 %	0,4 %	0,8 %	1,4 %	1,0 %
Santé et protection sociale	0,9 %	2,2 %	11,1 %	5,3 %	6,0 %	16,5 %	26,4 %	19,8 %
Services	4,1 %	7,3 %	2,1 %	4,8 %	14,3 %	19,7 %	2,2 %	10,5 %

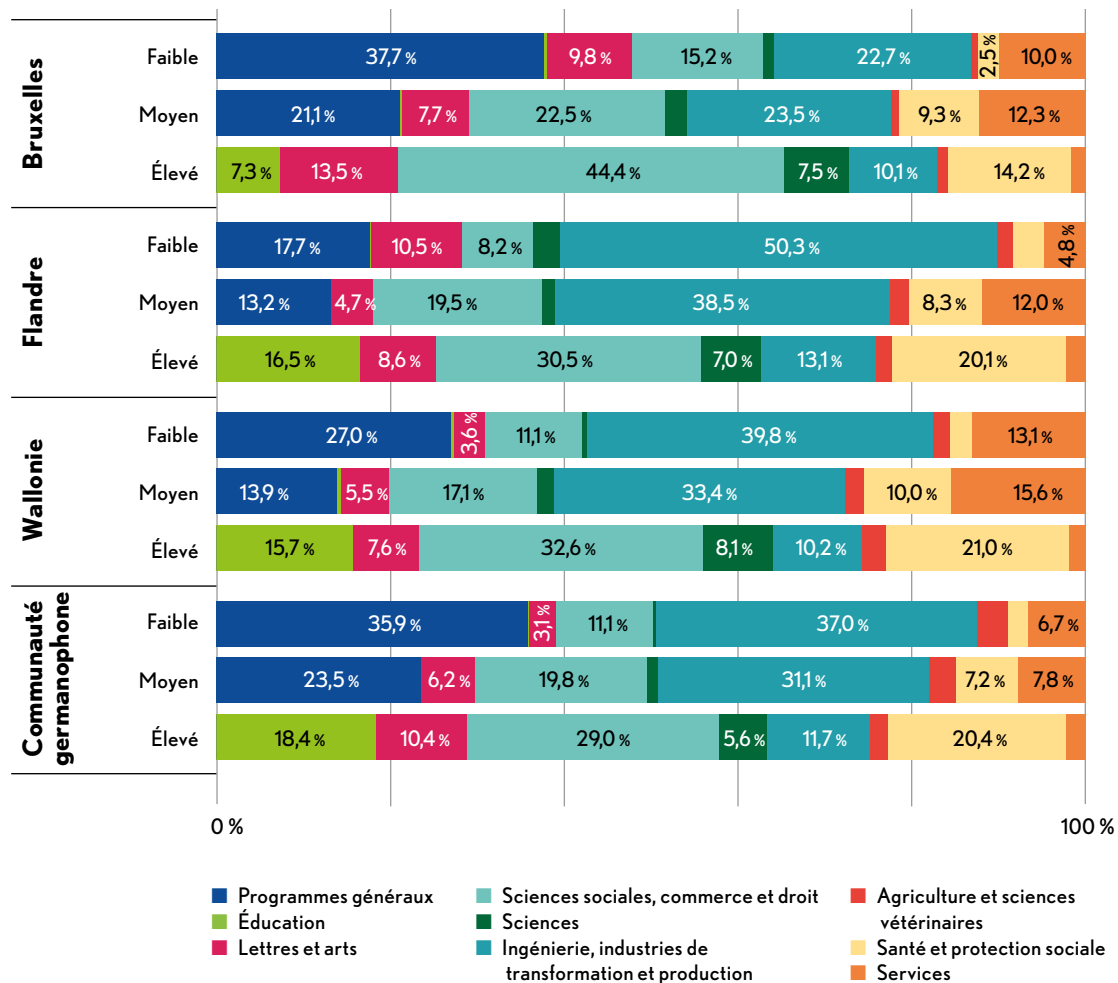
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Dans les quatre entités, les deux principaux domaines d'études sont dans le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production et en sciences sociales, commerce et droit. Ce constat se vérifie pour les diplômés du secondaire supérieur, à l'exception de la Communauté germanophone. Par contre, pour les personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, les deux principaux domaines sont, pour les quatre entités, les programmes généraux et l'ingénierie, industries de transformation et production. La part de ce dernier domaine étant nettement plus élevée en Flandre que dans les autres entités.

Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, les sciences sociales, commerce et droit et la santé et protection sociale constituent les deux domaines avec les parts les plus élevées. Bruxelles se distingue avec une part de diplômés de l'enseignement supérieur en sciences sociales, commerce et droit nettement plus élevée (la part de diplômés en droit ayant clairement un impact) et une part dans le domaine de la santé et protection sociale nettement plus faible (en raison principalement des parts plus faibles en services sociaux et en soins infirmiers) que dans les autres entités.



**Graphique 8 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le niveau de diplôme et l'entité (20-64 ans, 2016)**

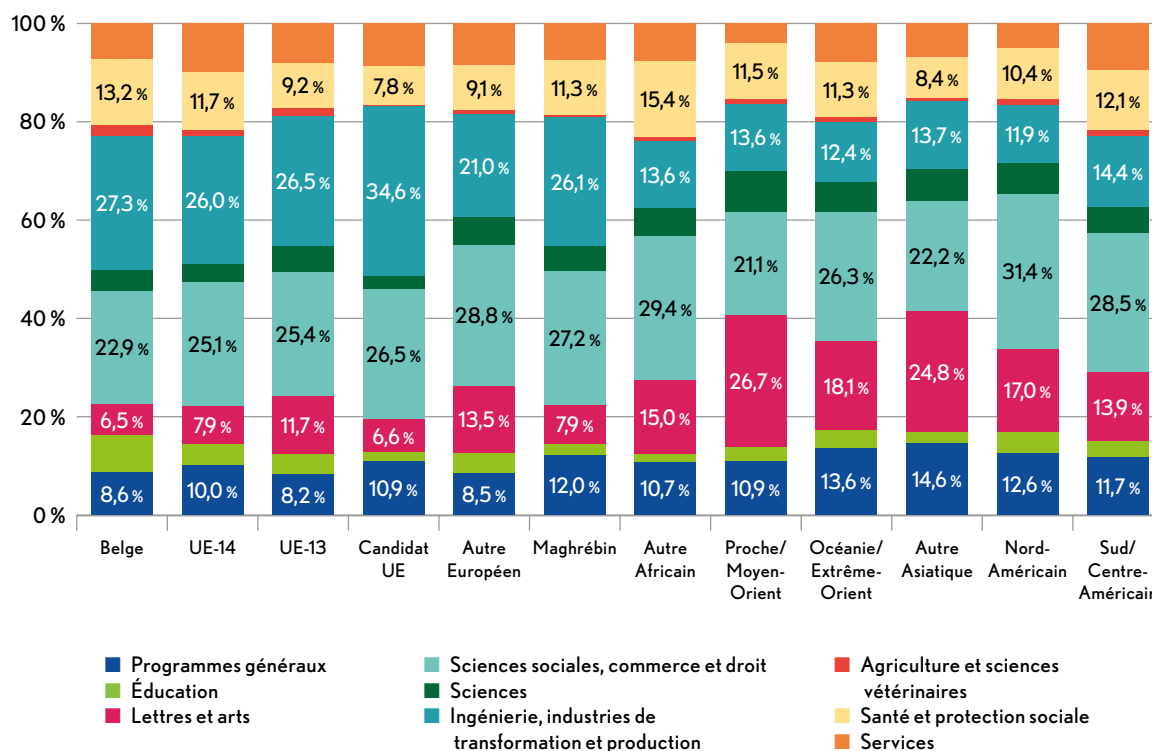


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Pour l'ensemble des origines, les deux principaux domaines ressortent également. Cependant, pour les personnes originaires d'un autre pays africain, le deuxième domaine d'études le plus important est celui de la santé et protection sociale, au lieu de l'ingénierie, industries de transformation et production, avec une part de diplômés dans les soins

infirmiers bien supérieure aux autres origines. Pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Nord, l'ingénierie ne constitue pas non plus un des deux domaines d'études principaux contrairement au domaine des lettres et arts.

**Graphique 9 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les deux principaux domaines d'études (voir tableau ci-après) des diplômés au maximum du secondaire inférieur pour les personnes d'origine belge, d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE, maghrébine et d'Amérique du Nord sont les mêmes que ceux observés pour la population totale ayant ce niveau d'études, à savoir le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production et des programmes généraux. Les autres origines se distinguent par une part dans le domaine des lettres et arts plus importante « au détriment » des programmes généraux pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays européen et « au détriment » de l'ingénierie pour toutes les autres origines.

Pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production et les sciences

sociales, commerce et droit sont les deux domaines principaux pour la plupart des origines. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique se distinguent avec une part des programmes généraux plus importante « au détriment » de l'ingénierie et le même constat peut être fait pour les personnes originaires d'Amérique du Nord mais « au détriment » des sciences sociales, commerce et droit. Pour les sous-domaines de l'ingénierie, industries de transformation et production et des sciences sociales, commerce et droit, les diplômés sont très majoritairement concentrés dans l'ingénierie et techniques apparentées et dans le commerce et administration. Le sous-domaine commerce et administration est majoritairement féminin pour toutes les origines alors que celui de l'ingénierie et techniques apparentées est exclusivement masculin (plus de 90 % des diplômés sont des hommes).

**Tableau 5 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)**

	Belge	UE-14	UE-13	Candidat UE	Autre Européen	Maghrébin	Autre Africain	Proche/Moyen-Orient	Océanie/Extrême-Orient	Autre Asiatique	Nord-Américain	Sud/Centre-Américain
<b>Faible</b>												
Programmes généraux	22,6 %	25,9 %	19,5 %	20,4 %	22,8 %	24,9 %	24,8 %	15,9 %	30,4 %	20,7 %	51,1 %	30,1 %
Éducation	0,1 %	0,2 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
Lettres et arts	3,5 %	5,3 %	21,6 %	14,1 %	25,7 %	17,8 %	41,3 %	64,7 %	43,3 %	57,5 %	6,3 %	25,6 %
Sciences sociales, commerce et droit	9,4 %	12,1 %	8,7 %	11,7 %	10,8 %	14,2 %	7,9 %	3,4 %	4,9 %	3,5 %	11,6 %	9,8 %
Sciences	1,5 %	1,1 %	3,4 %	2,6 %	5,3 %	3,3 %	5,8 %	8,0 %	3,4 %	6,7 %	1,3 %	5,1 %
Ingénierie, industries de transformation et production	48,7 %	39,5 %	34,1 %	40,4 %	22,9 %	28,2 %	10,7 %	4,9 %	7,4 %	6,4 %	19,9 %	14,5 %
Agriculture et sciences vétérinaires	2,3 %	1,1 %	1,5 %	0,2 %	0,6 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,6 %	0,2 %	1,0 %	0,6 %
Santé et protection sociale	3,3 %	3,5 %	2,4 %	2,8 %	2,7 %	3,6 %	2,8 %	0,7 %	2,6 %	1,1 %	1,5 %	4,3 %
Services	8,6 %	11,4 %	8,7 %	7,9 %	9,1 %	7,7 %	6,4 %	2,4 %	7,2 %	3,8 %	7,3 %	9,6 %
<b>Moyen</b>												
Programmes généraux	13,6 %	11,4 %	11,4 %	9,5 %	9,6 %	11,8 %	13,2 %	25,3 %	25,4 %	23,0 %	28,9 %	17,5 %
Éducation	0,1 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Lettres et arts	5,1 %	6,0 %	6,7 %	3,0 %	6,4 %	3,7 %	5,4 %	6,1 %	8,2 %	6,7 %	10,7 %	9,0 %
Sciences sociales, commerce et droit	17,9 %	20,5 %	17,5 %	28,8 %	28,5 %	27,6 %	25,2 %	23,5 %	19,7 %	23,5 %	16,8 %	21,9 %
Sciences	1,6 %	1,6 %	2,0 %	1,4 %	2,0 %	2,4 %	1,9 %	2,9 %	1,7 %	2,4 %	2,4 %	1,7 %
Ingénierie, industries de transformation et production	37,3 %	33,6 %	38,4 %	38,4 %	29,5 %	32,3 %	21,4 %	23,1 %	15,0 %	21,5 %	19,7 %	20,3 %
Agriculture et sciences vétérinaires	2,5 %	1,3 %	2,1 %	0,2 %	0,7 %	0,3 %	0,5 %	0,6 %	1,0 %	0,6 %	1,5 %	1,0 %
Santé et protection sociale	8,9 %	9,4 %	7,5 %	7,5 %	8,1 %	11,2 %	15,5 %	7,3 %	12,2 %	8,1 %	7,6 %	11,1 %
Services	12,9 %	15,9 %	14,3 %	11,2 %	15,1 %	10,5 %	16,7 %	11,0 %	16,7 %	14,1 %	12,5 %	17,3 %
<b>Élevé</b>												
Éducation	16,4 %	11,1 %	9,8 %	10,8 %	9,9 %	8,4 %	3,9 %	6,5 %	7,0 %	6,3 %	6,5 %	7,1 %
Lettres et arts	8,5 %	11,3 %	11,0 %	6,3 %	13,8 %	5,5 %	5,2 %	9,4 %	14,8 %	8,2 %	21,3 %	13,1 %
Sciences sociales, commerce et droit	31,3 %	37,1 %	40,0 %	43,6 %	38,7 %	39,2 %	46,0 %	32,7 %	38,4 %	40,6 %	40,4 %	40,8 %
Sciences	7,1 %	7,4 %	8,7 %	6,8 %	9,0 %	11,5 %	8,2 %	11,5 %	9,6 %	10,7 %	8,7 %	8,0 %
Ingénierie, industries de transformation et production	12,3 %	10,3 %	12,7 %	12,3 %	12,1 %	13,5 %	9,7 %	15,1 %	12,6 %	13,7 %	7,5 %	9,8 %
Agriculture et sciences vétérinaires	2,2 %	1,7 %	1,4 %	0,7 %	1,1 %	0,9 %	1,8 %	1,7 %	0,8 %	1,1 %	1,1 %	1,7 %
Santé et protection sociale	20,0 %	18,6 %	14,0 %	17,1 %	13,5 %	18,9 %	23,2 %	21,4 %	14,1 %	16,5 %	12,9 %	16,0 %
Services	2,1 %	2,5 %	2,4 %	2,5 %	2,1 %	2,0 %	1,9 %	1,7 %	2,6 %	2,9 %	1,6 %	3,6 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Et enfin, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, les deux principaux domaines d'études sont les mêmes que ceux observés pour la population totale ayant ce niveau d'études à savoir les sciences sociales, commerce et droit et la santé et protection sociale. Les personnes originaires d'un autre pays européen, d'Océanie/ Extrême-Orient et d'Amérique du Nord se distinguent par une part plus importante dans le domaine des lettres et arts « au détriment » de la santé et protection sociale. Quoique pour les deux premières origines, les parts de diplômés dans les lettres et arts et dans la santé et protection sociale sont très similaires.

Toujours pour les diplômés de l'enseignement supérieur<sup>38</sup>, les personnes originaires d'un autre pays africain se distinguent également par une part dans le sous-domaine des soins infirmiers supérieure à celle observée pour les autres origines (8,5 % contre 6,5 % pour les Belges d'origine et en moyenne 4,8 % pour l'ensemble des autres origines<sup>39</sup>) et par une part extrêmement faible dans la formation des enseignants (3,9 % contre 16,4 % pour les Belges d'origine et en moyenne 10,1 % pour l'ensemble des autres origines). Les personnes originaires d'un autre pays africain ainsi que les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 se distinguent avec des parts (de respectivement 8,7 % et 9,5 %) de diplômés en droit bien supérieures à la part des Belges d'origine (3,5 %) et à l'ensemble des autres origines (5,9 %)<sup>40</sup>. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ont quant à elles une part de diplômés en commerce et administration (28,5 %) bien supérieure à celles des Belges d'origine (19,0 %) et de l'ensemble des autres origines (19,8 %)<sup>41</sup>. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont des parts de diplômés en sciences physiques (5,5 %), ingénierie et techniques apparentées (11,5 %), médecine

(6,4 %) et études dentaires (3,2 %) nettement supérieures à celles des Belges d'origine (respectivement 2,0 %, 8,9 %, 2,1 % et 0,4 %) et des autres origines (respectivement 3,0 %, 8,2 %, 2,3 % et 0,4 %)<sup>42</sup>. Enfin, les personnes originaires d'un autre pays asiatique ont une part de diplômés en sciences informatiques (5,4 %) supérieure à celles des Belges d'origine (3,4 %) et des autres origines (3,3 %)<sup>43</sup>.

L'analyse par genre montre que quelle que soit l'origine, la part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur est plus élevée que celle des hommes dans les domaines de la formation des enseignants, en sciences sociales, commerce et droit (à l'exception des Belges d'origine), et dans la santé et protection sociale. Dans les autres domaines, ce sont les hommes qui ont des parts plus élevées. Seul le domaine des lettres et arts présente une image plus nuancée : la part des femmes y est supérieure pour toutes les origines à l'exception des origines candidat UE, autre africain, nord-américain et sud/centre-américain. Bien que les femmes aient une part plus élevée que les hommes dans le domaine sciences sociales, commerce et droit, il est intéressant de constater que dans les sous-domaines « commerce et administration » pour les personnes d'origine belge, UE-14, autre européenne et sud/centre-américaine, « sciences politiques » (à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-13, du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/ Extrême-Orient) et « économie » (à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-13) la part des hommes y est supérieure à celle des femmes. Le même constat peut être fait pour le sous-domaine « médecine » du domaine santé et protection sociale à l'exception des personnes d'origine maghrébine et autre africaine pour lesquelles on observe une part égale entre les femmes et les hommes.

38 Etant donné que les diplômés du secondaire supérieur sont, quelle que soit l'origine, majoritairement concentrés dans les sous-domaines de l'ingénierie et techniques apparentées et dans le commerce et administration, l'analyse détaillée par sous-domaine selon le genre et la région ne portera que sur l'enseignement supérieur.

39 Moyenne calculée sur l'ensemble des origines à l'exception des Belges d'origine et les personnes originaires d'un autre pays africain.

40 Moyenne calculée sur l'ensemble des origines à l'exception des Belges d'origine, les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays africain.

41 Moyenne calculée sur l'ensemble des origines à l'exception des Belges d'origine et les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE.

42 Moyennes calculées sur l'ensemble des origines à l'exception des Belges d'origine et les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient.

43 Moyenne calculée sur l'ensemble des origines à l'exception des Belges d'origine et les personnes originaires d'un autre pays asiatique.

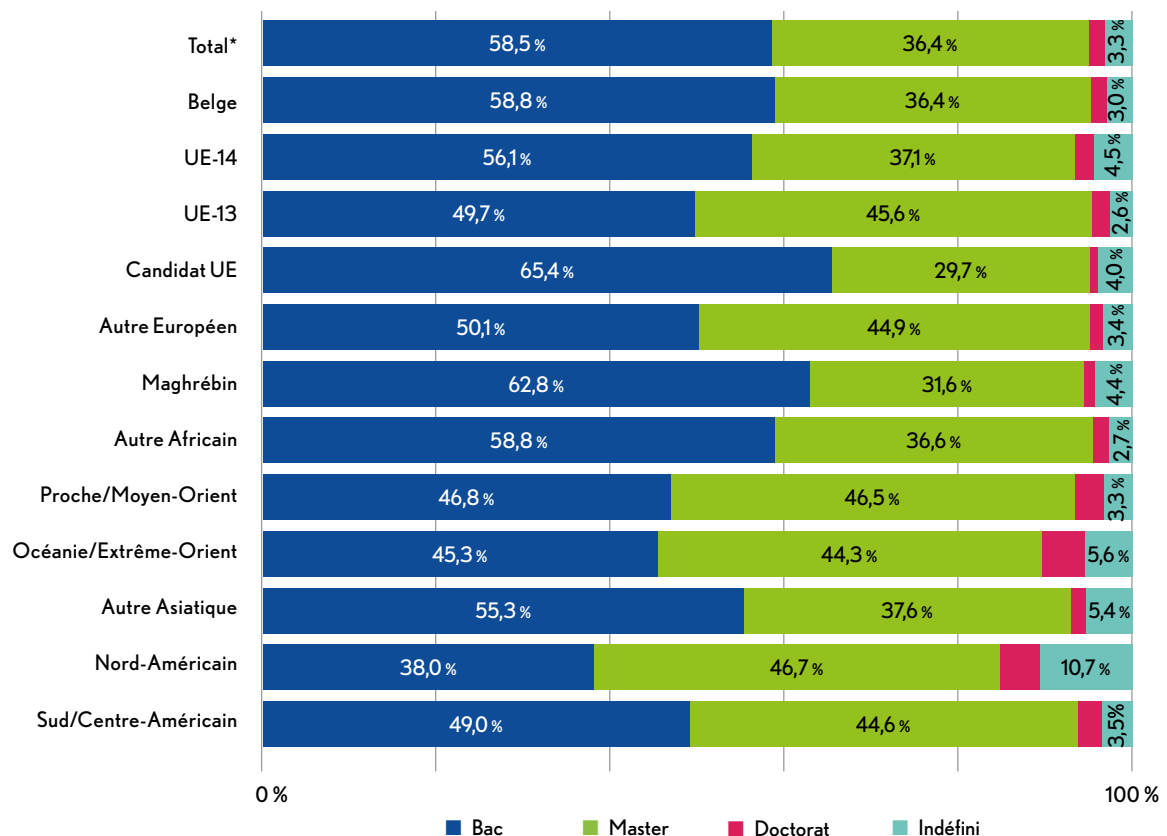
L'analyse des données par région permet de montrer que les personnes originaires du Maghreb se démarquent à Bruxelles pour les diplômés de l'enseignement supérieur dans les sous-domaines d'études « ingénierie et techniques apparentées », « industries de transformation et production », « technique de diagnostic médical et de traitement » et « pharmacie ». Il est également intéressant de constater que les Belges d'origine ont les parts les plus élevées dans la « formation des enseignants » en Belgique, en Flandre et en Wallonie mais à Bruxelles ce sont les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE. En Wallonie<sup>44</sup>, les personnes originaires du Maghreb se démarquent également dans les sous-domaines d'« ingénierie et techniques apparentées », « industries de transformation et production » mais également des « sciences physiques ». Les personnes originaires d'un autre pays africain s'y distinguent dans les sous-domaines du « droit »

(tout comme en Flandre) et de l'« agriculture, sylviculture et halieutique ». Et en Flandre, les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient se distinguent dans les sous-domaines des « sciences de la vie », « sciences vétérinaires » et « techniques de diagnostic médical et de traitement ».

### 3.4. Focus sur les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur<sup>45</sup>

Il est possible de faire la distinction, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, entre les diplômes de niveau bac, master et doctorat. Cependant, pour une partie des diplômés de l'enseignement supérieur, il n'est pas possible de faire cette distinction. Afin de capter au maximum l'obtention des diplômes nécessitant 5 ans ou plus d'études, l'analyse se fera sur la population de 25 à 64 ans.

**Graphique 10 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine (25-64 ans, 2016)**



\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

44 Sans la Communauté germanophone.

45 Les données détaillées pour l'ensemble de cette analyse se trouvent dans les annexes.

En Belgique, 58,5 % des diplômés de l'enseignement supérieur possèdent un diplôme de niveau bac, 36,4 % de niveau master, 1,8 % de niveau doctorat et 3,3 % de niveau indéfini. Les personnes d'origine belge, d'un pays de l'UE-14 et d'un autre pays africain ont une répartition similaire à la moyenne belge. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb se distinguent particulièrement avec une part de bac supérieure à la moyenne et une part de master inférieure à la moyenne. Ces deux derniers groupes d'origine sont également les seuls

à avoir une part de master inférieure à celle des Belges d'origine. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient ont une répartition plus équilibrée que les autres origines entre les parts de bac et de master. Les diplômés originaires d'Amérique du Nord sont les seuls à avoir une part de master supérieure à la part de bac. Enfin, les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord ont des parts nettement plus élevées de diplôme de niveau doctorat.

**Tableau 6 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (bac ou master) (25-64 ans, 2016)**

	Éducation	Lettres et arts	Sciences sociales, commerce et droit	Sciences	Ingénierie, industries de transformation et production	Agriculture et sciences vétérinaires	Santé et protection sociale	Services
<b>Bac</b>								
TOTAL*	23,2 %	5,3 %	27,9 %	7,2 %	8,5 %	1,5 %	24,0 %	2,5 %
Belge	24,6 %	5,1 %	26,7 %	7,0 %	8,4 %	1,6 %	24,2 %	2,4 %
UE-14	17,5 %	7,2 %	32,6 %	7,0 %	8,1 %	1,1 %	22,8 %	3,8 %
UE-13	14,8 %	7,2 %	34,1 %	7,4 %	11,9 %	1,2 %	19,7 %	3,7 %
Candidat UE	15,0 %	3,9 %	40,7 %	7,1 %	10,6 %	0,4 %	18,8 %	3,6 %
Autre Européen	14,9 %	8,7 %	36,4 %	7,2 %	10,0 %	1,0 %	18,8 %	3,1 %
Maghrébin	11,6 %	3,5 %	36,6 %	10,6 %	12,8 %	0,5 %	21,6 %	3,0 %
Autre Africain	5,6 %	3,3 %	42,1 %	7,4 %	9,4 %	0,8 %	28,8 %	2,6 %
Proche/Moyen-Orient	11,8 %	9,3 %	30,9 %	10,7 %	15,8 %	1,0 %	17,1 %	3,4 %
Océanie/Extrême-Orient	12,6 %	11,1 %	37,2 %	6,7 %	6,8 %	0,5 %	20,0 %	5,2 %
Autre Asiatique	9,7 %	6,8 %	39,6 %	10,3 %	10,0 %	0,5 %	18,6 %	4,4 %
Nord-Américain	13,0 %	15,9 %	34,5 %	8,8 %	6,5 %	0,6 %	17,5 %	3,1 %
Sud/Centre-Américain	11,4 %	11,0 %	35,1 %	5,6 %	7,5 %	1,2 %	22,0 %	6,2 %
<b>Master</b>								
TOTAL*	3,6 %	14,5 %	40,7 %	7,4 %	17,2 %	2,6 %	12,3 %	1,7 %
Belge	3,6 %	14,2 %	39,9 %	7,0 %	18,1 %	2,8 %	12,4 %	1,9 %
UE-14	2,6 %	17,4 %	44,7 %	7,5 %	13,7 %	2,1 %	11,1 %	0,8 %
UE-13	5,2 %	14,6 %	47,0 %	9,2 %	13,4 %	1,4 %	7,9 %	1,3 %
Candidat UE	2,5 %	12,0 %	48,9 %	6,4 %	16,8 %	1,1 %	11,7 %	0,5 %
Autre Européen	5,5 %	19,3 %	40,4 %	10,0 %	14,5 %	1,2 %	7,8 %	1,3 %
Maghrébin	2,8 %	9,2 %	44,5 %	13,3 %	15,8 %	1,7 %	12,1 %	0,6 %
Autre Africain	1,7 %	7,1 %	52,3 %	9,1 %	10,1 %	2,9 %	15,9 %	0,9 %
Proche/Moyen-Orient	3,3 %	10,1 %	34,6 %	11,7 %	13,7 %	2,0 %	23,8 %	0,7 %
Océanie/Extrême-Orient	2,6 %	19,9 %	42,6 %	11,6 %	14,1 %	1,0 %	7,5 %	0,8 %
Autre Asiatique	2,8 %	9,8 %	43,2 %	11,2 %	17,4 %	1,6 %	12,9 %	1,2 %
Nord-Américain	2,7 %	24,5 %	45,8 %	8,2 %	7,9 %	1,2 %	8,6 %	1,0 %
Sud/Centre-Américain	3,1 %	15,5 %	47,0 %	9,7 %	11,2 %	1,9 %	10,1 %	1,4 %

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

En Belgique, les diplômés de niveau **bac** le sont quasi à part égale dans trois principaux domaines d'études : l'éducation (23,2 %), les sciences sociales, commerce et droit (27,9 %) et la santé et protection sociale (24,0 %). Si cette répartition est quasi identique pour les personnes d'origine belge, ce n'est pas le cas pour les autres origines pour lesquelles c'est le domaine des sciences sociales, commerce et droit qui domine plus clairement (de 32,6 % pour les UE-14 d'origine à 42,1 % pour les originaires d'un autre pays africain). Les personnes disposant d'un bac dans le domaine des sciences sociales, commerce et droit le sont majoritairement, et quelle que soit l'origine, dans le sous-domaine « commerce et administration ». Pour les personnes d'origine belge cette part s'élève à 86,2 % et est bien supérieure à celle observée pour les autres origines (de 62,4 % pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale à 78,8 % pour celles originaires d'un pays de l'UE-14). Le deuxième sous-domaine le plus important est le « droit » ; mais si ce domaine concerne seulement 3,6 % des diplômés d'origine belge, ce pourcentage est bien plus élevé pour les autres origines (de 10,2 % pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient à 17,2 % pour celles d'origine UE-13). Les personnes originaires d'un autre pays africain se distinguent également par une part plus élevée de diplômés dans le domaine de la santé et protection sociale (principalement dans les « soins infirmiers ») et les Belges d'origine dans le domaine de l'éducation.

Les diplômés de niveau **master** le sont majoritairement dans le domaine des sciences sociales, commerce et droit (40,7 %), le deuxième domaine le plus important étant l'ingénierie avec une part de diplômés de 17,2 %. Cela se vérifie pour les personnes d'origine belge, candidat UE, maghrébine et autre asiatique. Pour les diplômés originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient, le deuxième domaine le plus important est la santé et protection sociale. Pour les autres origines, c'est le domaine des lettres et arts qui constitue le deuxième principal domaine. Les personnes disposant d'un

master dans le domaine des sciences sociales, commerce et droit le sont principalement dans le sous-domaine « commerce et administration » ; ceci se vérifie pour toutes les origines à l'exception des personnes d'origine UE-13 pour lesquelles le sous-domaine principal est le « droit ». La part de diplômés de niveau master dans le sous-domaine « commerce et administration » est nettement moindre que ce qui est observé pour les diplômés de niveau bac. En effet, pour les personnes d'origine belge cette part s'élève à 36 % ; la part la plus faible étant observée pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 (24,0 %) et la plus élevée pour celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient (41,3 %). Le deuxième sous-domaine le plus important est le « droit » dont la part est nettement plus élevée que celle observée pour les diplômés de niveau bac. La part pour les Belges d'origine est de 18,6 %, la part la plus faible étant observée pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient (16,9 %) et la plus élevée pour celles originaires d'un pays de l'UE-13 (29,2 %).

Le domaine le plus important pour les personnes disposant d'un **doctorat** est celui des sciences, à la fois pour le total (25,8 %) et pour les hommes (27,8 %) ; pour les femmes il s'agit du domaine de la santé et protection sociale (25,0 %). L'analyse par origine montre que les hommes originaires d'un pays de l'UE-13, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays d'Asie et d'Amérique du Sud/Centrale dérogent à ce schéma avec l'ingénierie comme domaine le plus important et ceux originaires d'un autre pays africain avec les sciences sociales, commerce et droit comme domaine le plus important. Les femmes originaires d'un pays de l'UE-13, d'un autre pays européen, du Maghreb et d'un autre pays d'Asie se distinguent avec les sciences comme domaine le plus important, celles originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE et d'Amérique du Sud/Centrale avec les sciences sociales, commerce et droit comme domaine le plus important, et celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient avec l'ingénierie comme domaine le plus important.

**Tableau 7 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine et le genre (25-64 ans, 2016)**

	Hommes				Femmes			
	Bac	Master	Doctorat	Indéfini	Bac	Master	Doctorat	Indéfini
TOTAL*	51,5 %	42,7 %	2,5 %	3,2 %	64,0 %	31,4 %	1,3 %	3,3 %
Belge	51,3 %	43,5 %	2,4 %	2,8 %	64,7 %	30,8 %	1,3 %	3,2 %
UE-14	51,0 %	40,8 %	3,1 %	5,1 %	59,9 %	34,4 %	1,6 %	4,0 %
UE-13	49,3 %	44,4 %	3,2 %	3,2 %	49,8 %	46,1 %	1,7 %	2,4 %
Candidat UE	61,5 %	32,3 %	1,1 %	5,1 %	68,7 %	27,5 %	0,8 %	3,1 %
Autre Européen	49,5 %	43,4 %	2,5 %	4,6 %	50,4 %	45,6 %	1,1 %	2,8 %
Maghrébin	58,1 %	35,0 %	1,6 %	5,2 %	67,9 %	28,0 %	0,7 %	3,5 %
Autre Africain	52,3 %	41,8 %	3,0 %	3,0 %	65,6 %	31,2 %	0,8 %	2,5 %
Proche/Moyen-Orient	45,8 %	46,8 %	3,9 %	3,5 %	48,4 %	46,0 %	2,5 %	3,1 %
Océanie/Extrême-Orient	40,4 %	44,7 %	7,9 %	7,0 %	47,8 %	44,0 %	3,3 %	4,8 %
Autre Asiatique	51,0 %	40,9 %	2,6 %	5,5 %	58,1 %	35,4 %	1,2 %	5,3 %
Nord-Américain	33,7 %	49,0 %	5,9 %	11,5 %	41,4 %	45,0 %	3,5 %	10,2 %
Sud/Centre-Américain	44,6 %	47,7 %	3,9 %	3,7 %	51,4 %	42,9 %	2,2 %	3,4 %

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'analyse par genre (voir tableau ci-avant) indique que la part des hommes disposant d'un master est supérieure à celle des femmes et la part des hommes disposant d'un bac est inférieure à celle des femmes. Cela se vérifie pour l'ensemble des origines à l'exception des femmes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays européen qui ont une part de diplômées de niveau master supérieure à celle observée pour les hommes. De même, quelle que soit l'origine, la part des hommes disposant d'un doctorat est supérieure à celle des femmes.

Pour les **hommes** disposant d'un diplôme de niveau **bac** (voir tableau ci-après), les deux principaux domaines d'études, quelle que soit l'origine, sont, par ordre d'importance, les sciences sociales, commerce et droit (29,6 %) et l'ingénierie (19,0 %). Seules les personnes originaires d'Amérique du Nord et d'Amérique du sud et centrale dérogent à ce schéma. Les sciences sociales, commerce et droit reste le domaine le plus important mais le deuxième domaine principal est les sciences pour les originaires d'Amérique du Nord et les lettres et arts pour les originaires d'Amérique du Sud/Centrale. Il est intéressant de noter que les hommes originaires d'un autre pays d'Afrique ont une part nettement

plus importante que les autres origines dans le domaine des sciences sociales, commerce et droit (43,0 %). Pour les **femmes**, le domaine le plus important pour les diplômées de niveau **bac** est la santé et protection sociale (31,4 %); le deuxième principal domaine d'études étant l'éducation (28,6 %). L'analyse par origine montre cependant que ce constat n'est valable que pour les Belges d'origine; pour les autres origines le domaine des sciences sociales, commerce et droit est le principal domaine et la santé et protection sociale est le second. Il est également intéressant de noter que les diplômées originaires d'un autre pays africain ont des parts de diplômées particulièrement élevées tant dans les sciences sociales, commerce et droit (41,4 %) que dans la santé et protection sociale (39,1 %). Dans le domaine des sciences sociales, commerce et droit, tant pour les hommes que pour les femmes disposant d'un bac, c'est le sous-domaine « commerce et administration » qui prédomine très largement. Dans le domaine de l'ingénierie, pour les hommes ayant un bac, la part du sous-domaine « ingénierie et techniques apparentées » est très nettement majoritaire pour toutes les origines. Dans le domaine de la santé, pour les femmes ayant un bac, les sous-domaines qui prédominent pour toutes les origines sont,



par ordre d'importance, les « soins infirmiers » et les « services sociaux »; les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Proche/Moyen-

Orient constituent une exception en ayant une part dans les « services sociaux » plus importante que dans les « soins infirmiers ».

**Tableau 8 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine, le genre et le niveau de diplôme (bac ou master) (25-64 ans, 2016)**

	Éducation		Lettres et arts		Sciences sociales, commerce et droit		Sciences		Ingénierie, industries de transformation et production		Agriculture et sciences vétérinaires		Santé et protection sociale		Services	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Bac</b>																
TOTAL*	14,4 %	28,6 %	6,7 %	4,4 %	29,6 %	26,9 %	13,6 %	3,2 %	19,0 %	1,9 %	2,5 %	0,8 %	12,1 %	31,4 %	2,2 %	2,8 %
Belge	15,2 %	30,5 %	6,5 %	4,1 %	28,7 %	25,5 %	13,5 %	3,0 %	19,0 %	1,8 %	2,8 %	0,9 %	12,2 %	31,7 %	2,0 %	2,5 %
UE-14	10,2 %	22,0 %	8,8 %	6,3 %	32,9 %	32,4 %	13,9 %	2,7 %	17,9 %	2,1 %	1,7 %	0,8 %	11,7 %	29,6 %	3,2 %	4,2 %
UE-13	9,2 %	17,3 %	8,1 %	6,7 %	29,8 %	36,1 %	15,2 %	3,9 %	24,4 %	6,4 %	1,5 %	1,2 %	9,3 %	24,3 %	2,5 %	4,2 %
Candidat UE	10,7 %	17,8 %	4,3 %	3,6 %	38,5 %	42,2 %	12,0 %	3,8 %	23,2 %	2,1 %	0,7 %	0,2 %	6,9 %	26,8 %	3,7 %	3,6 %
Autre Européen	9,9 %	17,3 %	8,8 %	8,6 %	34,6 %	37,3 %	13,1 %	4,4 %	21,3 %	4,6 %	1,4 %	0,8 %	8,8 %	23,6 %	2,2 %	3,5 %
Maghrébin	8,2 %	14,5 %	4,0 %	3,0 %	35,0 %	37,9 %	15,9 %	6,2 %	23,8 %	3,6 %	0,7 %	0,3 %	10,0 %	31,1 %	2,5 %	3,3 %
Autre Africain	5,3 %	5,8 %	4,0 %	2,8 %	43,0 %	41,4 %	11,7 %	4,1 %	17,6 %	3,0 %	1,3 %	0,4 %	15,4 %	39,1 %	1,8 %	3,3 %
Proche/Moyen-Orient	7,7 %	17,0 %	9,5 %	9,0 %	28,5 %	33,9 %	13,8 %	6,7 %	24,2 %	5,5 %	1,2 %	0,7 %	12,2 %	23,2 %	2,9 %	4,0 %
Océanie/Extrême-Orient	7,2 %	15,0 %	11,2 %	11,1 %	38,0 %	36,8 %	13,2 %	3,8 %	13,3 %	3,9 %	0,9 %	0,3 %	11,2 %	23,9 %	5,0 %	5,3 %
Autre Asiatique	5,2 %	12,5 %	9,0 %	5,5 %	37,1 %	41,2 %	16,7 %	6,3 %	18,6 %	4,8 %	0,8 %	0,4 %	9,1 %	24,3 %	3,3 %	5,0 %
Nord-Américain	7,6 %	16,2 %	16,1 %	15,8 %	33,9 %	34,8 %	16,5 %	4,4 %	13,0 %	2,8 %	0,6 %	0,6 %	10,1 %	21,7 %	2,2 %	3,7 %
Sud/Centre-Américain	7,0 %	13,6 %	16,2 %	8,5 %	34,7 %	35,3 %	8,8 %	4,0 %	13,9 %	4,3 %	1,9 %	0,8 %	13,3 %	26,4 %	4,3 %	7,2 %
<b>Master</b>																
TOTAL*	2,1 %	5,2 %	10,1 %	19,2 %	37,6 %	44,1 %	8,8 %	5,8 %	27,3 %	6,5 %	3,0 %	2,2 %	9,0 %	15,8 %	2,1 %	1,3 %
Belge	2,1 %	5,3 %	9,9 %	19,1 %	37,1 %	43,1 %	8,4 %	5,5 %	28,5 %	6,5 %	3,2 %	2,4 %	8,6 %	16,6 %	2,3 %	1,4 %
UE-14	1,6 %	3,5 %	12,5 %	21,7 %	40,6 %	48,3 %	9,9 %	5,4 %	22,6 %	6,1 %	2,3 %	1,9 %	9,4 %	12,6 %	1,1 %	0,6 %
UE-13	2,5 %	6,4 %	10,3 %	16,4 %	39,3 %	50,3 %	12,0 %	8,0 %	25,2 %	8,4 %	1,4 %	1,4 %	7,9 %	7,9 %	1,5 %	1,2 %
Candidat UE	1,3 %	3,7 %	10,2 %	13,8 %	41,8 %	55,5 %	7,9 %	5,0 %	28,3 %	6,1 %	1,4 %	0,8 %	8,6 %	14,7 %	0,6 %	0,5 %
Autre Européen	2,7 %	6,8 %	14,0 %	21,8 %	35,3 %	42,9 %	12,2 %	9,0 %	25,3 %	9,3 %	1,6 %	1,0 %	7,0 %	8,2 %	1,9 %	1,0 %
Maghrébin	2,3 %	3,5 %	6,7 %	12,5 %	40,5 %	49,6 %	16,0 %	9,8 %	22,7 %	6,7 %	2,1 %	1,3 %	8,9 %	16,3 %	0,8 %	0,3 %
Autre Africain	1,7 %	1,7 %	7,0 %	7,2 %	47,7 %	58,6 %	11,3 %	6,1 %	14,2 %	4,6 %	3,7 %	1,8 %	13,1 %	19,6 %	1,2 %	0,4 %
Proche/Moyen-Orient	2,0 %	5,2 %	8,0 %	13,3 %	30,2 %	41,1 %	12,8 %	10,1 %	18,2 %	7,3 %	2,0 %	1,9 %	25,9 %	20,6 %	0,8 %	0,5 %
Océanie/Extrême-Orient	1,3 %	3,2 %	14,8 %	22,7 %	35,0 %	46,8 %	15,5 %	9,5 %	24,2 %	8,5 %	1,4 %	0,8 %	6,8 %	7,9 %	1,0 %	0,7 %
Autre Asiatique	1,6 %	3,9 %	7,0 %	12,1 %	35,9 %	49,1 %	14,6 %	8,5 %	26,7 %	9,8 %	1,3 %	1,8 %	11,7 %	13,9 %	1,4 %	0,9 %
Nord-Américain	2,6 %	2,8 %	24,4 %	24,6 %	39,6 %	50,9 %	10,7 %	6,1 %	12,3 %	4,3 %	1,6 %	1,0 %	7,4 %	9,5 %	1,4 %	0,7 %
Sud/Centre-Américain	1,8 %	4,0 %	14,1 %	16,4 %	42,5 %	50,0 %	12,3 %	8,0 %	15,9 %	8,0 %	2,3 %	1,7 %	9,5 %	10,5 %	1,4 %	1,4 %

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Pour les **hommes** disposant d'un diplôme de niveau **master**, les deux principaux domaines d'études, quelle que soit l'origine, sont les mêmes que ceux identifiés pour le niveau bac à

savoir les sciences sociales, commerce et droit (37,6 %) et l'ingénierie (27,3 %). Seules les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord ne suivent pas ce schéma

pour le deuxième domaine principal qui est la santé et protection sociale pour les originaires du Proche/Moyen-Orient et les lettres et arts pour les originaires d'Amérique du Nord. Les hommes originaires d'un autre pays d'Afrique ont également pour ce niveau de diplôme une part nettement plus importante que les autres origines dans le domaine des sciences sociales, commerce et droit (47,7 %). Pour les **femmes**, le domaine le plus important pour les diplômées de niveau **master** est celui des sciences sociales, commerce et droit (44,1 %); le deuxième principal domaine d'études étant celui des lettres et arts (19,2 %). L'analyse par origine montre que quelques groupes d'origine dérogent à ce schéma en ayant comme deuxième domaine principal la santé et protection sociale : les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb, d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays d'Asie. Il est également intéressant de noter que les diplômées originaires d'un autre pays africain ont une part de diplômées particulièrement élevées dans les sciences sociales, commerce et droit (58,6 %). Dans le domaine des sciences sociales, commerce et droit, tant pour les hommes que pour les femmes disposant d'un master, c'est à nouveau le sous-domaine « commerce et administration » qui prédomine mais nettement moins que ce qui est observé pour les personnes ayant un bac. La part en « droit » et en « économie » pour les hommes de toutes les origines et les femmes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays d'Asie; en « droit » et en « sciences politiques » pour les femmes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays africain; en « droit » et en « journalisme et information » pour les femmes originaires d'un autre pays européen et du Proche/Moyen-Orient; en « droit » et en « psychologie » pour les femmes des autres origines compense, entre autres, cette moindre part dans le sous-domaine « commerce et administration ». Il est également intéressant de noter que pour les femmes originaires d'un pays de l'UE-14, de l'UE-13, d'un autre pays européen et du Proche/Moyen-Orient, la part de diplômées dans le sous-domaine « droit » est

supérieure à celle du sous-domaine « commerce et administration ». Pour les hommes dans le domaine de l'ingénierie, la part de l' « ingénierie et techniques apparentées » reste le sous-domaine principal, mais dans une proportion moindre que ce qui est observé pour le bac; il est également intéressant de constater que le sous-domaine de l' « architecture et bâtiment » a une part nettement plus importante que celle observée pour le bac. Il est intéressant de constater que si les femmes ayant un master dans le domaine de l'ingénierie ont une part de diplômées inférieure à celle des hommes dans le sous-domaine de l' « ingénierie et techniques apparentées », elles ont par contre une part plus élevée dans le sous-domaine de l' « architecture et bâtiment ».

L'analyse par région<sup>46</sup> montre qu'à Bruxelles la part de diplômés de niveau master est supérieure à celle des diplômés de niveau bac contrairement à ce qui est observé pour les deux autres entités (voir tableau ci-après). A Bruxelles, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb, d'un autre pays africain et d'un autre pays asiatique se distinguent en ayant une part de bac supérieure à celle de master. La part de doctorat à Bruxelles (2,4 %) est supérieure à la moyenne belge (1,8 %) ainsi qu'à celle observée dans les autres entités. En Flandre, les personnes originaires d'un autre pays européen, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord se distinguent avec une part de master supérieure à la part de bac. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ainsi que du Maghreb s'y distinguent également par une part de bac nettement plus élevée que celle observée pour les autres origines. En Wallonie, la part de diplômés de niveau bac est supérieure à celle des diplômés de niveau master pour toutes les origines. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ainsi que d'un autre pays européen s'y distinguent également par une part de bac nettement plus élevée que ce qui est observé pour les autres origines. Et les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ainsi que d'Amérique du Nord ont des parts de master clairement plus élevées que les autres origines.

46 La situation en Communauté germanophone n'est pas analysée en raison de la part sous-estimée de l'enseignement supérieur dans les données.

**Tableau 9 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine et la région (25-64 ans, 2016)<sup>47</sup>**

	Bruxelles				Flandre				Wallonie			
	Bac	Master	Doctorat	Indéfini	Bac	Master	Doctorat	Indéfini	Bac	Master	Doctorat	Indéfini
TOTAL*	41,8 %	52,4 %	2,4 %	3,4 %	59,1 %	35,3 %	1,9 %	3,7 %	63,5 %	32,9 %	1,5 %	2,2 %
Belge	38,1 %	57,2 %	2,6 %	2,1 %	59,2 %	35,4 %	1,9 %	3,6 %	62,2 %	34,4 %	1,5 %	1,9 %
UE-14	36,6 %	54,9 %	3,0 %	5,5 %	55,6 %	35,5 %	2,9 %	6,0 %	67,5 %	28,4 %	1,3 %	2,7 %
UE-13	35,0 %	60,9 %	2,0 %	2,1 %	50,7 %	43,7 %	2,6 %	3,0 %	64,0 %	31,9 %	1,6 %	2,5 %
Candidat UE	57,2 %	37,7 %	1,0 %	4,0 %	66,2 %	28,3 %	1,1 %	4,5 %	72,5 %	23,8 %	0,5 %	3,1 %
Autre Européen	38,7 %	56,4 %	1,8 %	3,1 %	46,9 %	47,5 %	1,7 %	3,9 %	69,4 %	26,8 %	1,1 %	2,7 %
Maghrébin	59,3 %	35,0 %	1,1 %	4,6 %	64,9 %	29,2 %	1,1 %	4,8 %	66,6 %	28,4 %	1,4 %	3,6 %
Autre Africain	56,4 %	39,8 %	1,3 %	2,5 %	58,6 %	35,9 %	1,9 %	3,6 %	61,7 %	33,7 %	2,5 %	2,2 %
Proche/Moyen-Orient	37,5 %	56,1 %	3,0 %	3,4 %	50,6 %	42,4 %	3,5 %	3,5 %	54,0 %	39,7 %	3,6 %	2,7 %
Océanie/Extrême-Orient	37,7 %	53,2 %	3,4 %	5,7 %	42,6 %	44,7 %	6,3 %	6,4 %	59,3 %	34,3 %	2,8 %	3,5 %
Autre Asiatique	47,8 %	45,1 %	1,5 %	5,6 %	57,3 %	35,1 %	1,8 %	5,8 %	59,6 %	34,3 %	2,3 %	3,8 %
Nord-Américain	28,6 %	54,6 %	5,8 %	10,9 %	40,4 %	44,3 %	4,3 %	11,0 %	45,6 %	41,3 %	3,4 %	9,7 %
Sud/Centre-Américain	44,1 %	50,7 %	2,3 %	2,9 %	48,2 %	44,2 %	3,4 %	4,2 %	58,9 %	35,1 %	2,8 %	3,2 %

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Dans les trois régions, le domaine d'études le plus important pour le **bac** est, pour toutes les origines, celui des sciences sociales, commerce et droit. Le sous-domaine principal est, pour toutes les régions et origines, celui du « commerce et administration » à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-13 à Bruxelles pour lesquelles le sous-domaine principal est le « droit ». Pour les diplômés de niveau master le domaine d'études le plus important est à nouveau celui des sciences sociales, commerce et droit dans les trois régions et pour toutes les origines à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient en Wallonie pour lesquelles la santé et protection sociale constitue le domaine le plus important. Le sous-domaine le plus important est celui du « commerce et administration » pour la Wallonie, la Flandre et à Bruxelles uniquement pour les personnes d'origine belge, candidat UE et océanienne/Extrême-Orient. Pour les autres origines à Bruxelles, le sous-domaine du « droit » prédomine nettement.

L'analyse globale selon l'historique migratoire montre que plus les générations sont récentes plus la part des personnes disposant d'un master augmente tandis que la part de bac diminue. Ceci n'est cependant pas observé pour les origines Autre africain, Proche/Moyen-Orient et Autre asiatique. Pour toutes les origines, à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'un autre pays africain et d'un autre pays asiatique, la part de master pour la première génération étrangère récemment arrivée (c.-à-d. présente en Belgique - inscription au Registre national depuis 5 ans ou moins) est supérieure à celle observée pour la deuxième génération. Pour certaines origines, alors que la deuxième génération présente une part de bac supérieure à celle de master, la première génération étrangère récemment arrivée présente quant à elle une part de master supérieure à celle de bac. C'est le cas pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, de l'UE-13 et d'un autre pays européen.

47 Communauté germanophone non incluse dans Région wallonne.





## MARCHÉ DU TRAVAIL

## ÉLÉMENTS CLÉS

- › À l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, tous les groupes d'origine se sont améliorés entre 2014 et 2016, et l'écart avec les personnes d'origine belge s'est réduit, tant en termes de taux d'emploi, de chômage que d'inactivité.
- › Toutefois, les différences entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine étrangère restent importantes, même avec un niveau d'éducation et un domaine d'études équivalents.
- › Le taux d'emploi a augmenté davantage pour les personnes de la première génération (tant celles qui ont acquis la nationalité belge que celles qui sont inscrites au Registre national) que pour celles des deuxième et troisième générations. Ces dernières, cependant, ont toujours un taux d'emploi plus élevé.
- › En termes de qualité du travail (salaires, mobilité entre statuts, secteurs et types de contrats), la situation s'est améliorée entre 2014 et 2016 pour tous les groupes d'origine, à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient.
- › En 2016, le travail intérimaire compte une proportion beaucoup plus élevée de personnes d'origine étrangère qu'en 2014.
- › Il existe également des différences persistantes dans le secteur public.
- › L'écart de taux d'emploi par rapport aux Belges d'origine s'est réduit pour tous les niveaux de diplôme et pour toutes les origines (à l'exception des titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur originaires du Proche/Moyen-Orient), mais l'écart est plus important pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Entreprendre de longues études est donc moins payant pour les personnes d'origine étrangère.
- › Si l'on considère uniquement les titulaires d'un master au sein d'un même domaine d'études, l'écart de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine étrangère est le plus important dans les domaines « éducation » et « services ». Dans le domaine « santé et protection sociale » (où les masters d'origine belge avaient un taux d'emploi de 93,4 % en 2016), il existe un écart de 12 points de pourcentage entre les personnes d'origine belge et celles d'origine non européenne.
- › On observe une inadéquation des compétences inversée : les personnes d'origine belge diplômées dans toutes sortes de domaines d'études aboutissent dans des secteurs à salaires relativement élevés, tandis que les personnes d'origine non européenne n'y parviennent qu'avec un diplôme spécifique et, en même temps, les personnes d'origine étrangère ayant toutes sortes de formations se retrouvent plus souvent dans des secteurs à salaires relativement bas.

## 1. EMPLOI, CHÔMAGE ET INACTIVITÉ PAR ORIGINE : CONSTATATIONS PRINCIPALES

Dans ce chapitre, nous examinerons les grandes évolutions de la position de la population de Belgique en âge de travailler (18-64 ans)<sup>48</sup> sur le marché du travail, ventilées par origine<sup>49</sup>. Cette partie décrira spécifiquement la répartition des différents groupes d'origine (également divisés par historique migratoire lorsque cela s'avère pertinent) entre travailleurs, chômeurs et inactifs<sup>50</sup>, les évolutions de cette répartition depuis l'édition précédente<sup>51</sup>, la mobilité entre les différentes positions et les différentes caractéristiques des travailleurs (comme le niveau de salaire, le secteur économique, le statut professionnel et la proportion de travail à temps partiel). De plus, il est aussi systématiquement tenu compte des variables que sont le sexe, la région, l'âge, le niveau de diplôme et la situation familiale.

Tout comme il y a deux ans, le **taux d'emploi** en 2016 est toujours le plus élevé pour les personnes d'origine belge : il a légèrement augmenté de 73,0 % en 2014 à 73,7 % en 2016. La baisse du taux de chômage, qui avait déjà été amorcée il y a deux ans, s'est depuis lors poursuivie de plus belle pour tous les groupes. Il reste néanmoins le plus bas pour les personnes d'origine belge (4,8 % en 2016). Le taux d'inac-

tivité est aussi toujours le plus bas chez celles-ci (19,3 % en 2016), mais contrairement à toutes les autres origines, il a légèrement augmenté par rapport à 2008.

Nous observons le taux d'emploi le plus bas – également comme en 2014 – pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient<sup>52</sup>. Il s'agit en outre du seul groupe pour lequel le taux d'emploi a baissé entre 2014 et 2016 (de 37,3 % à 33,6 %). À cet égard, nous ne devons cependant pas perdre de vue que la proportion de nouveaux arrivants récents (inscrits depuis 5 ans ou moins au Registre national) au sein de cette origine a énormément augmenté entre 2008 et 2016 (de 28,0 % à 53,6 %)<sup>53</sup>. Il s'agit donc, pour une grande partie, de personnes qui sont encore confrontées à des barrières spécifiques (comme la langue, un diplôme non reconnu, la recherche d'un logement...). Sur toute la période 2008-2016, le taux d'emploi a augmenté pour toutes les origines sauf pour les personnes d'origine belge (-0,5 point de pourcentage) et du Proche/Moyen-Orient (-4,1 points de pourcentage), avec les augmentations les plus fortes pour les personnes d'origine autre européenne, suivies par celles d'origine UE-13 et sud/centre-américaine. L'origine UE-13 se

48 Étant donné que les 18-19 ans sont encore très souvent des étudiants – qui sont par conséquent inactifs –, ceux-ci n'ont pas été repris dans le calcul du taux d'emploi. Le taux d'emploi exprime donc le nombre de personnes entre 20 et 64 ans avec un emploi rémunéré – tant les salariés que les indépendants et les conjoints-aidants, ou une combinaison de ce qui précède – en pourcentage de la population des 20 à 64 ans. Les chiffres concernant l'inactivité couvrent les 25-64 ans, étant donné que les inactifs entre 18 et 24 ans relèvent surtout de la catégorie « enfants bénéficiaires d'allocations familiales ». Le taux d'inactivité représente le nombre de personnes qui ne sont ni travailleurs ni chômeurs en pourcentage de la population. Pour finir, le taux de chômage est défini comme le nombre de chômeurs de 18 à 64 ans exprimé en pourcentage de la population active (les travailleurs et les chômeurs) de 18 à 64 ans.

49 Dans le cadre de ces évolutions, il convient évidemment de tenir compte du fait que la composition (surtout l'historique migratoire) d'un groupe d'origine change parfois fortement pendant la période, voir à ce sujet le chapitre sur la démographie.

50 Les travailleurs frontaliers n'ont pas été repris dans le calcul des taux d'emploi, de chômage et d'inactivité étant donné que nous ne disposons pas encore des caractéristiques de ce groupe pour cette édition. Si nous les prenons bel et bien en compte, il en résulte des différences de moins de 1 point de pourcentage pour toutes les origines sauf pour les personnes originaires de l'UE-14, pour lesquelles le taux d'emploi augmente de 3,6 points de pourcentage. Dans le chapitre Personnes originaires de l'UE, nous examinerons en détail ce dernier groupe et nous discuterons également de l'impact du travail frontalier. A Eupen aussi, l'impact du travail frontalier est plus important (étant donné son emplacement) ; voir le chapitre Villes pour plus d'informations.

51 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2017), « Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine - 2017 ».

52 Les personnes d'origine nord-américaine ont aussi un taux d'emploi remarquablement bas de 35,7 %, mais cette origine n'est pas reprise dans l'analyse en raison de la faible fiabilité des données. Il s'agit d'une part d'un nombre très limité de personnes et d'autre part d'une proportion élevée de personnes indûment qualifiées d'inactives (qui travaillent pour des organisations internationales et qui ne sont donc pas connues de la sécurité sociale belge). Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la proportion de personnes indûment qualifiées d'inactives est aussi élevée pour les origines UE-13 et UE-14, voir infra.

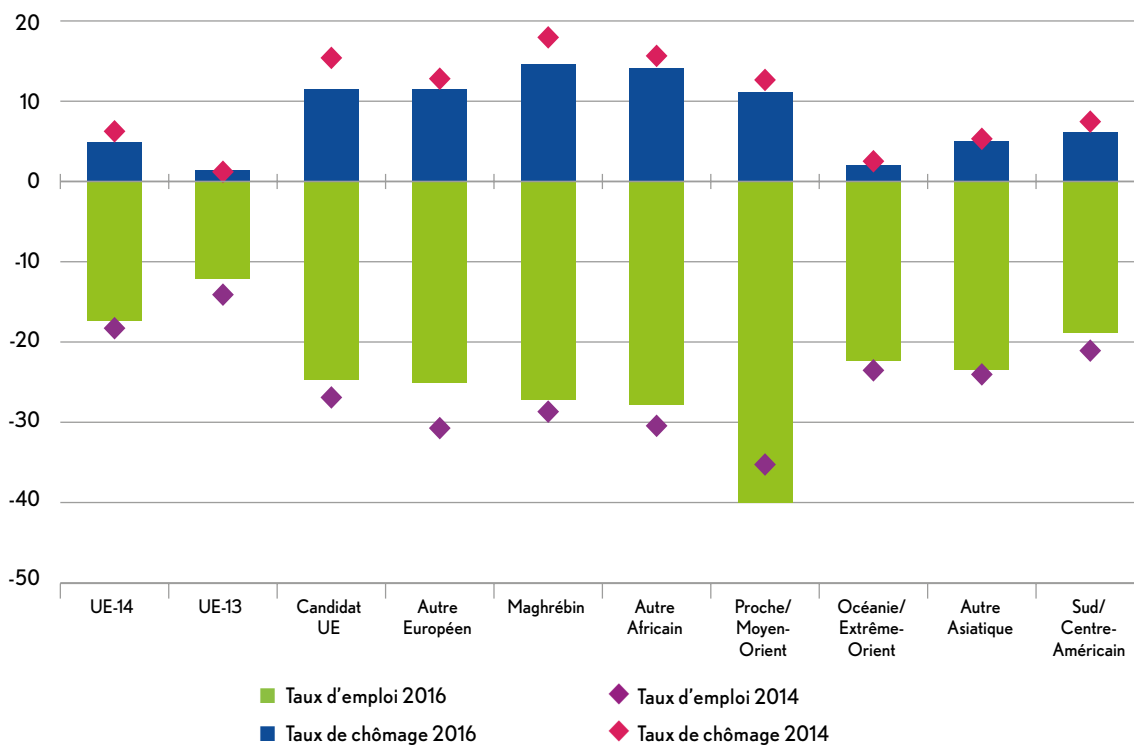
53 Voir le chapitre Démographie.

compose également d'une très grande proportion de personnes qui ont une nationalité étrangère et qui sont inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national, mais leur adhésion à l'UE rend leur intégration sur notre marché du travail beaucoup plus simple que celle des nouveaux arrivants non UE.

Malgré la tendance positive, outre les personnes d'origine belge, seules celles issues de l'UE-13 avaient un taux d'emploi de plus de 60 % (61,6 %) en 2016. Les personnes d'origine UE-14 (56,4 %) <sup>54</sup>, sud/centre-américaine (54,8 %), d'Océanie/Extrême-Orient (51,3 %) et autre asiatique (50,2 %) ont atteint la limite de 50 %.

Malgré le fait que la proportion de la deuxième génération dans cette origine a tout de même assez fortement augmenté (de 19,5 en 2008 à 27,2 % en 2016), le **taux de chômage** reste le plus élevé pour les personnes d'origine maghrébine (19,4 % pour les 18-64 ans). Depuis 2010, il est pourtant en train de baisser assez fortement. Toutefois, l'écart de taux de chômage par rapport aux personnes d'origine belge en 2016 reste le plus grand pour les personnes d'origine maghrébine, suivies par celles originaires d'un autre pays africain – encore un groupe pour lequel la proportion de personnes de nationalité belge (première et deuxième générations ensemble) a pourtant augmenté de quelque 8 points de pourcentage depuis 2008.

**Graphique 11 : Écarts avec les personnes d'origine belge pour le taux d'emploi et le taux de chômage selon l'origine, en points de pourcentage (20-64 ans, 2014-2016)** <sup>55</sup>



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>54</sup> Le chiffre pour l'UE-14 requiert toutefois une correction importante vers le haut. D'une part une correction de quelque 10 points de pourcentage dans la Région de Bruxelles-Capitale (voir infra l'analyse des régions), d'autre part une augmentation de 3,6 points de pourcentage si nous prenons en compte les travailleurs frontaliers. Voir aussi le chapitre Personnes originaires de l'UE.

<sup>55</sup> L'évolution entre 2008 et 2014 figure au chapitre Emploi, chômage et inactivité du Monitoring socio-économique 2017.

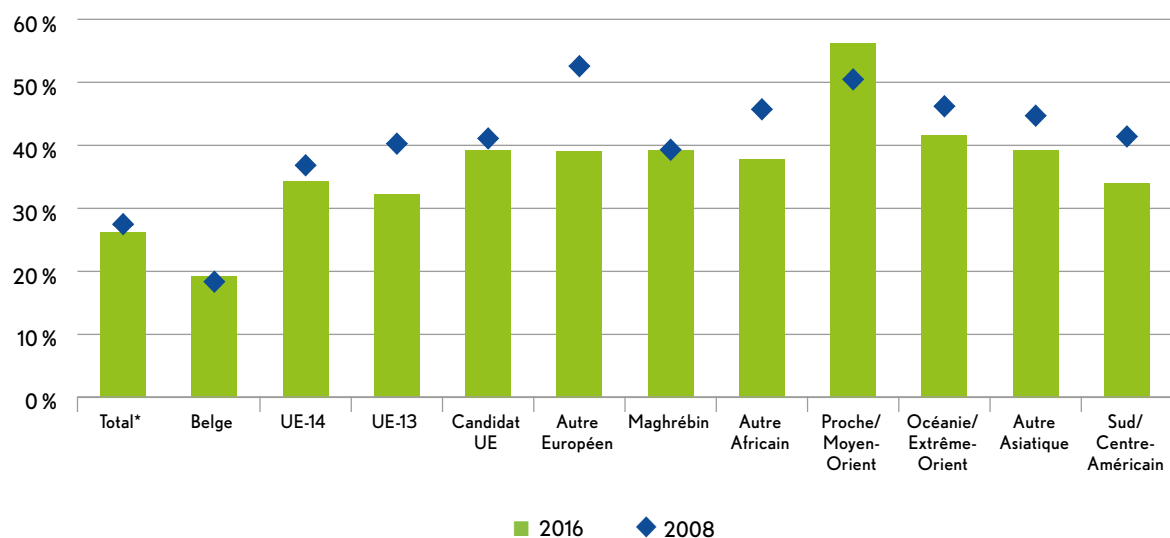


En 2016 (tout comme dans l'édition précédente), le taux d'inactivité était le plus élevé pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (56,2%), ce qui n'a rien d'étonnant vu leur faible taux d'emploi. Il y a en outre d'autres origines avec des taux d'inactivité très élevés (autour de 40%), mais nous observons qu'il y a eu depuis 2008 une diminution générale de l'inactivité, excepté pour les personnes d'origine belge (+0,9 point de pourcentage) et originaires du Proche/Moyen-Orient (+5,7 points de pourcentage). Cette dernière origine a connu une forte augmentation de 6 points de pourcentage entre 2014 et 2016.

Alors que l'inactivité totale n'a pas connu de grande évolution, il y a quelques modifications frappantes dans la répartition des inactifs entre les différents statuts de l'inactivité, entre 2014 et 2016<sup>56</sup>. En premier lieu, nous observons une forte hausse de la proportion des bénéficiaires du revenu d'intégration (+1,1 point de pourcentage pour 2014-2016, par rapport à +0,6 point de pourcentage pour 2008-2014). L'augmentation est de loin la plus frappante pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient

et, dans une moindre mesure, pour celles originaires d'un autre pays africain. La proportion de la catégorie « autre » a baissé, il y a donc probablement eu un glissement de cette catégorie vers le revenu d'intégration. Le même phénomène se produit pour l'incapacité de travail et l'allocation pour les personnes handicapées. Pour ces deux statuts, nous observons la plus forte augmentation pour les personnes d'origine autre européenne. Étonnamment, il y a eu pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, entre 2014 et 2016, une baisse tant de la proportion des personnes en incapacité de travail (-0,8 point de pourcentage pour 2014-2016, contre +2,2 points de pourcentage en 2008-2014) que de la proportion des personnes recevant une allocation pour personnes handicapées (-0,3 point de pourcentage pour 2014-2016 contre +0,5 point de pourcentage pour 2008-2014). Pour finir, la proportion de prépensionnés<sup>57</sup> a considérablement baissé, -1,2 point de pourcentage depuis 2014, suite à des conditions d'admission renforcées. Cette baisse a été la plus importante pour les personnes d'origine belge, suivies par celles originaires d'un pays de l'UE-14.

**Graphique 12 : Taux d'inactivité selon l'origine (25-64 ans, 2008-2016)**



\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>56</sup> Les chiffres détaillés par type d'inactivité (2008-2016) se trouvent dans les annexes statistiques.

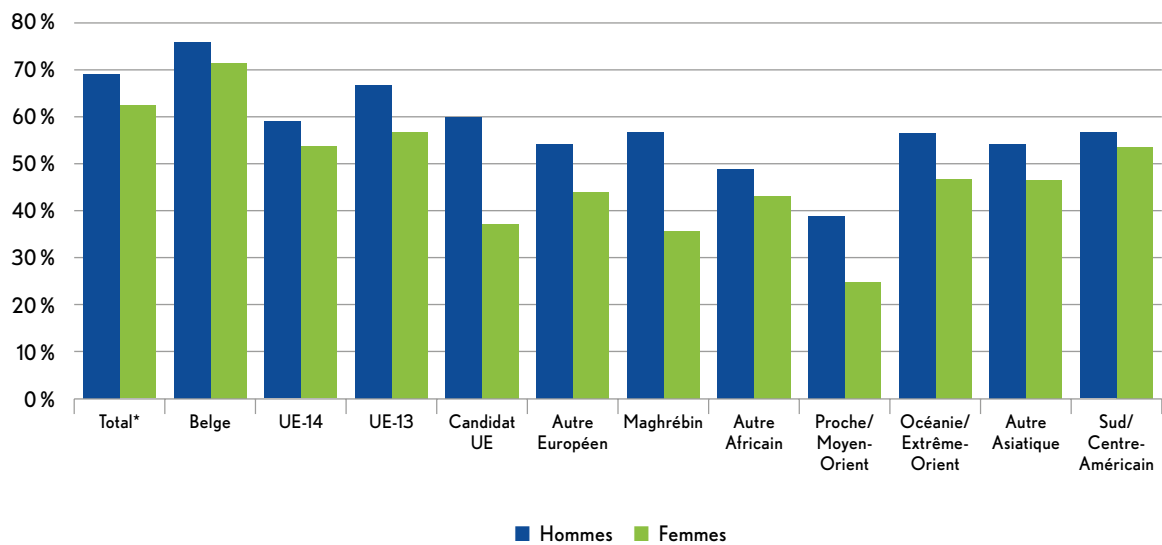
<sup>57</sup> Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

Si nous examinons l'**écart de genre** sur le marché du travail, nous voyons que la tendance générale est positive. L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes continue de diminuer (étant donné que le taux d'emploi des femmes a plus fortement augmenté que celui des hommes) et le taux de chômage a même plus fortement baissé chez les femmes que chez les hommes, de sorte que les femmes ont, depuis 2015, un taux de chômage légèrement inférieur. Pourtant, le taux d'emploi des femmes est, pour toutes les origines, toujours plus faible que celui des hommes, et l'écart est particulièrement grand – même encore un peu plus grand qu'en 2014 – pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (22,8 points de pourcentage) et du Maghreb (21,2 points de pourcentage). Les femmes originaires du Proche/Moyen-Orient voient leur écart par rapport aux hommes baisser un peu, mais ceci est uniquement dû à une baisse encore plus forte de l'emploi chez les hommes entre 2008 et 2016 (-7,1 points de pourcentage contre -4,1 points de pourcentage pour les femmes). Elles restent en outre parmi les mauvais élèves en matière d'écart de taux d'emploi entre les sexes (14,1 points de pourcentage). Nous observons les plus fortes augmentations du taux d'emploi féminin pour les personnes d'origine UE-13 (+11,7 points de pourcentage) et autre européenne (+10,6 points de pourcentage). Ces dernières ont surtout opéré un fort mouvement de rattrapage entre 2014 et 2016. Pour les hommes, nous trouvons les taux de chômage les plus élevés pour les personnes d'origine autre africaine, suivies par celles d'origine maghrébine ; pour les femmes, c'est également celles d'origine maghrébine qui affichent le taux de chômage le plus élevé, suivies par les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE.

Les femmes de toutes les origines ont un taux d'inactivité plus élevé que celui des hommes, mais le taux d'inactivité féminin total a reculé entre 2008 et 2016 (de 33,2 % à 30,0 %), alors que celui des hommes a légèrement augmenté (de 21,8 % à 22,3 %). Cette augmentation est toutefois exclusivement due aux hommes originaires du Proche/Moyen-Orient (augmentation de 43,7 % à 49,4 %) et d'origine belge (augmentation de 14,2 % à 17,0 %). L'augmentation du taux d'inactivité des hommes originaires du Proche/Moyen-Orient est d'autant plus marquante qu'il était en train de baisser depuis 2008 (-0,9 point de pourcentage entre 2008 et 2014) et qu'il y a donc eu en 2014-2016 une très forte augmentation de leur inactivité (+6,6 points de pourcentage). Pour les femmes, l'inactivité a exclusivement augmenté pour les femmes originaires du Proche/Moyen-Orient, pour lesquelles il y a également eu entre 2014 et 2016 une augmentation considérable de 4,8 points de pourcentage<sup>58</sup>. Le taux d'inactivité a diminué le plus fortement pour les hommes d'origine autre européenne et autre africaine et pour les femmes d'origine autre européenne et UE-13. L'écart entre hommes et femmes en matière d'inactivité est le plus petit pour les Belges d'origine, les personnes originaires de l'UE-13, de l'UE-14 et d'Amérique du Sud/Centrale. Les personnes originaires d'un pays candidat UE et du Maghreb présentent l'écart de genre le plus prononcé.

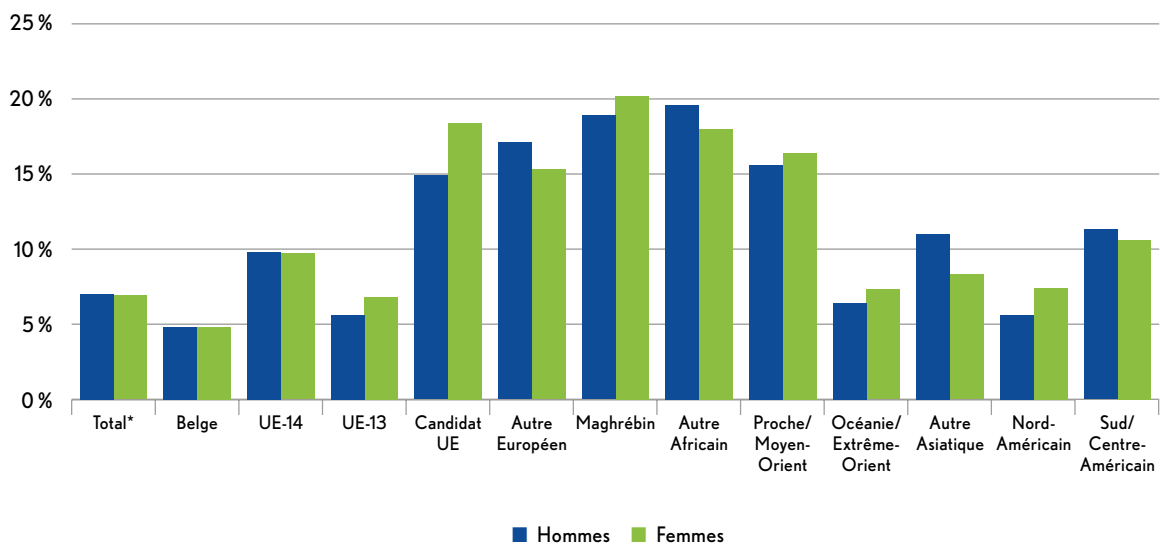
En ce qui concerne les types d'inactivité, la répartition pour les hommes et les femmes s'écarte peu de la répartition générale, même s'il est clair que l'augmentation de la proportion des bénéficiaires du revenu d'intégration est essentiellement imputable aux hommes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays africain. En ce qui concerne l'incapacité de travail et les indemnités d'invalidité, la hausse est plus grande pour les hommes que pour les femmes.

<sup>58</sup> Comme indiqué plus haut, la proportion de nouveaux arrivants pour cette origine a fortement augmenté. Cet effet de composition explique en grande partie les tendances nettement négatives. Voir plus loin dans ce chapitre, sous « historique migratoire ».

**Graphique 13 : Taux d'emploi selon le genre et l'origine (20-64 ans, 2016)**

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 14 : Taux de chômage selon le genre et l'origine (18-64 ans, 2016)**

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Il n'y a pas eu de changements importants dans la situation **par région**<sup>59</sup>. Pour toutes les origines, les taux de chômage en 2016 sont restés les plus bas en Flandre (sauf pour les personnes

originaires de l'UE-13 qui connaissent le taux de chômage le plus bas à Bruxelles et qui, tout comme les Bruxellois originaires d'Océanie/Extrême-Orient, ont en outre un taux de chômage

<sup>59</sup> Les données concernant la Communauté germanophone ne peuvent pas être analysées parce qu'une partie considérable de la population travaille à l'étranger (et n'est donc pas enregistrée), de sorte que le taux d'emploi est fortement faussé (49,8 %, alors qu'il devrait être de 70,4 % selon l'Enquête sur les forces de travail). De plus, les populations par origine sont souvent trop petites pour pouvoir être publiées.

plus bas que les Bruxellois d'origine belge). Depuis 2014, il y a eu dans toutes les régions une baisse du chômage, de sorte que le niveau est de nouveau passé sous celui de 2008. Cette baisse est plus faible en Flandre que dans les autres régions. Nous trouvons en Wallonie les évolutions positives les plus fortes. Le taux de chômage y baisse pour les personnes de toutes les origines (celui des personnes d'origine autre africaine est resté stable). À Bruxelles, le taux de chômage a augmenté pour les personnes originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient; en Flandre, il y a des augmentations pour les personnes originaires d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et de l'UE-13. De toutes les origines, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE affichent dans chaque région la plus forte diminution du taux de chômage.

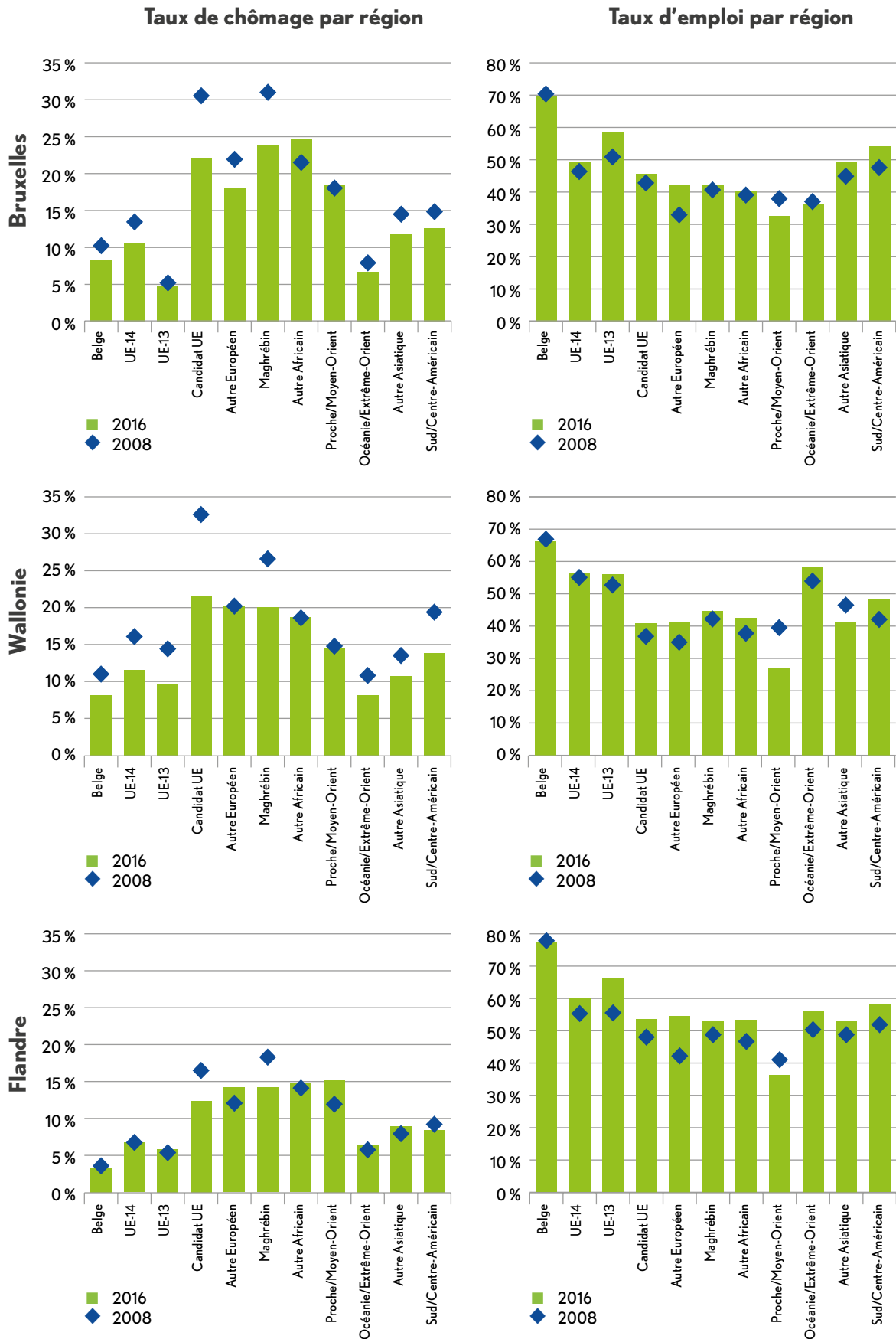
Les taux d'emploi ont augmenté dans les trois régions mais sont restés les plus élevés en Flandre pour toutes les origines sauf pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, pour lesquelles nous trouvons le taux le plus élevé en Wallonie. Dans les trois régions, ce sont les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont le taux d'emploi le plus faible. Les personnes d'origine belge affichent partout le taux le plus élevé, mais ont connu de légères baisses par rapport à 2008 (-0,4 point de pourcentage en Flandre, -0,8 en Wallonie et -0,6 à Bruxelles). Après les personnes d'origine belge, nous trouvons les taux d'emploi les plus élevés pour les personnes originaires de l'UE-13 en Flandre et dans la Région de Bruxelles-Capitale et pour celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient en Wallonie. En Flandre, le taux d'emploi a fortement baissé depuis 2008 dans le cas des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (-4,7 points de pourcentage). Pour les autres origines, le taux d'emploi a augmenté, et de la manière la plus prononcée pour les personnes d'origine autre européenne (+12,4 points de pourcentage) et de l'UE-13 (+10,5 points de

pourcentage). En Wallonie, le taux d'emploi a aussi fortement baissé pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (-12,7 points de pourcentage) et d'un autre pays asiatique (-5,3 points de pourcentage). À Bruxelles, le taux d'emploi a baissé – de nouveau – pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (-5,4 points de pourcentage) et d'Océanie/Extrême-Orient (-0,7 point de pourcentage). Il y a augmenté pour toutes les autres origines, en particulier pour les personnes originaires d'un autre pays européen (+9,2 points de pourcentage) et de l'UE-13 (+7,5 points de pourcentage). Le taux d'emploi de ce dernier groupe, tout comme celui des personnes originaires de l'UE-14, est en outre encore fortement sous-estimé à Bruxelles. Selon une étude récente effectuée par l'IBSA et HIVA KU Leuven, 30 800 travailleurs sont injustement comptés comme inactifs dans toute la Région de Bruxelles-Capitale. La correction apportée augmente de 10 points de pourcentage les taux d'activité et d'emploi pour les Bruxellois originaires d'un État membre de l'UE<sup>60</sup>.

Avec 36,2 %, Bruxelles a aussi le taux d'inactivité le plus élevé (contre 29,8 % en Wallonie et 22,2 % en Flandre), mais les Belges d'origine y ont un taux d'inactivité (20,1%) plus bas qu'en Wallonie (24,5 %). Ce sont surtout les Bruxellois originaires d'Océanie/Extrême-Orient, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays européen qui font grimper le taux d'inactivité bruxellois, même si la situation de ces derniers s'est fortement améliorée entre 2014 et 2016. En Flandre et en Wallonie aussi les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont le taux d'inactivité le plus élevé. L'augmentation de la proportion des bénéficiaires du revenu d'intégration se produit dans les trois régions, mais la hausse de la part des personnes en incapacité de travail survient uniquement à Bruxelles et en Flandre. En Wallonie, cette proportion est restée stable, mais la proportion des allocations pour personnes handicapées y a augmenté plus fortement qu'en Flandre. Cette dernière catégorie est restée assez stable à Bruxelles.

60 Desiere, Struyven, Cuyvers & Gangji, « IBSA FOCUS n° 24 : L'emploi international : enfin présent dans les statistiques sur le marché du travail », Mai 2018.

**Graphique 15 : Taux de chômage et d'emploi selon l'origine et la région (20-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Bien que la baisse du taux de chômage que nous décrivions déjà il y a deux ans se soit poursuivie de plus belle entre 2014 et 2016 et qu'une légère augmentation du taux d'emploi s'y soit encore ajoutée, nous voyons apparaître de nouvelles lignes de rupture lorsque nous divisons la population active en **classes d'âge**. Le taux d'emploi pour les jeunes (20-29 ans) a légèrement diminué dans la plupart des cas, mais il a augmenté pour les jeunes originaires de l'UE-13, d'un pays candidat à l'UE et d'un autre pays européen. Le taux d'emploi des 30-54 ans et surtout des 55-64 ans a augmenté pour quasiment toutes les origines, mais les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient forment l'exception dans les deux catégories d'âge.

Le taux de chômage a aussi augmenté pour les plus âgés entre 2008 et 2016 (sauf pour les personnes d'origine UE-13 et sud/centre-américaine), et ce le plus fortement pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un

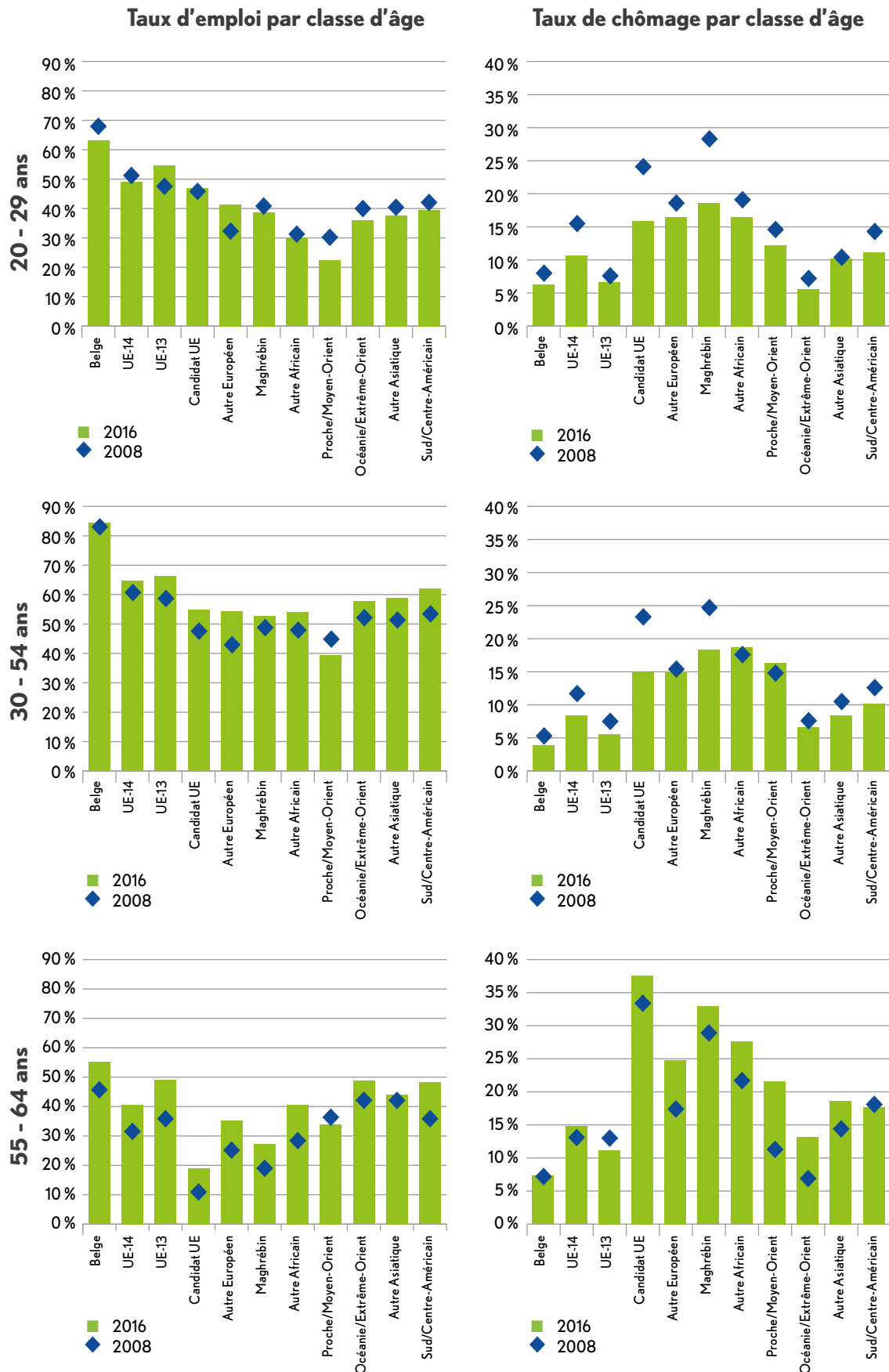
autre pays européen, tandis qu'il a baissé pour toutes les origines pour les 20-29 ans. Nous observons la plus forte baisse du taux de chômage pour les 20-29 ans<sup>61</sup> d'origine maghrébine, suivis par les personnes de cette catégorie d'âge originaires d'un pays candidat à l'UE, ainsi que pour les 30-54 ans de ces mêmes origines.

Le fait que tant le taux d'emploi que le taux de chômage des plus âgés aient augmenté est uniquement possible parce que le taux d'inactivité des personnes de plus de 55 ans a diminué pour toutes les origines. Par ailleurs, il est intéressant de remarquer qu'entre 2008 et 2016 le taux d'inactivité pour les 30-54 ans et les 55-64 ans de toutes les origines a baissé, sauf pour les 30-54 ans originaires du Proche/Moyen-Orient. L'inactivité des jeunes (20-29) a augmenté pour toutes les origines, sauf pour les personnes originaires d'un autre pays européen (20-29), de l'UE-13 (20-29), d'un autre pays africain (25-29) et d'un autre pays asiatique (25-29).

---

61 La baisse simultanée du taux de chômage et du taux d'emploi des jeunes peut s'expliquer, entre autres, par l'évolution de la législation sur le stage d'insertion. Tant qu'ils ne sont pas bénéficiaires des allocations d'insertion, ces jeunes se retrouvent dans la catégorie de l'inactivité (par exemple en tant que personne ayant droit aux allocations familiales ou au revenu d'intégration). <https://www.onem.be/fr/nouveau-regime-pour-les-jeunes-sortant-des-etudes>.

**Graphique 16 : Taux d'emploi et de chômage selon l'origine et la classe d'âge (20-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Afin de mieux identifier les différents défis en matière de participation au marché du travail, nous croisons aussi la variable de l'origine avec l'**historique migratoire** de la population<sup>62</sup>. Dans les éditions précédentes du Monitoring, il convenait de remarquer que la crise économique de 2008 avait surtout touché l'emploi de la deuxième génération, que le taux d'emploi de la deuxième génération ne s'était pas encore rétabli en 2014 et qu'il avait même souvent empiré<sup>63</sup>. Depuis lors la situation est devenue un peu plus nuancée. Le taux d'emploi des personnes de la deuxième génération originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb est plus élevé que celui des autres générations. En revanche, la première génération de Belges originaires d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centrale a toujours un taux d'emploi plus élevé que celui des autres générations. De plus, nous observons les plus fortes augmentations du taux d'emploi pour les premières générations. Il est étonnant que la première génération de Belges d'origine UE-13 qui ont obtenu la nationalité depuis 5 ans ou moins connaisse un taux d'emploi plus élevé que les autres générations. On note également une hausse considérable, entre 2008 et 2016, de la participation au marché du travail des immigrés récents (en Belgique depuis 5 ans ou moins). Ceci vaut aussi pour les nouveaux arrivants d'origine autre européenne (avec une hausse particulièrement notable entre 2014 et 2016). En même temps, la baisse du taux d'emploi s'est poursuivie pour une grande partie de la deuxième génération entre 2008 et 2016, sauf pour les personnes originaires du Maghreb, d'un pays candidat à l'UE et d'un autre pays asiatique.

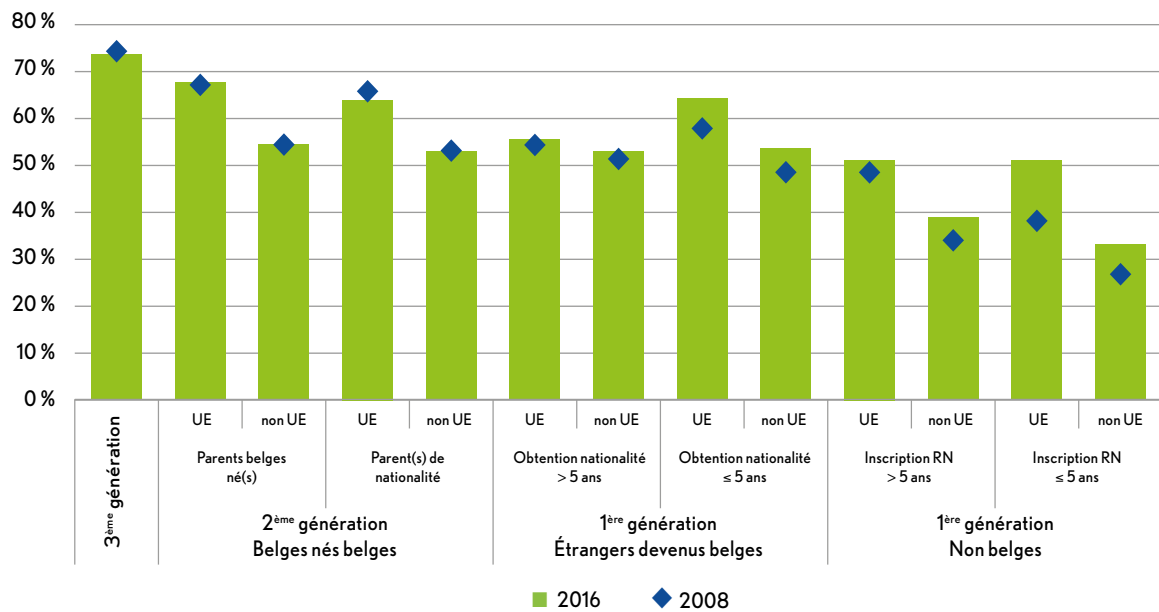
Le taux de chômage en revanche a continué de diminuer pour pratiquement tous les historiques migratoires depuis la dernière édition, bien que les différences entre générations, et entre différents groupes d'origine au sein de la même génération, restent très grandes ; ce dernier point étant surtout vrai au sein de la deuxième génération. Bien qu'une forte diminution du taux de chômage ait eu lieu durant la période 2014-2016 pour la deuxième génération dans son ensemble, il n'est donc nullement question d'homogénéisation. Pour les pourcentages exacts par historique migratoire, nous référons aux annexes statistiques, mais il convient de remarquer l'augmentation du taux de chômage pour les personnes qui ont été récemment inscrites au Registre national et qui n'ont pas obtenu la nationalité belge.

Le taux d'inactivité est le plus bas pour la troisième génération, suivie de la deuxième et de la première générations (les personnes devenues belges), et est pour finir le plus élevé pour les personnes qui n'ont pas obtenu la nationalité (un peu moins de 50 % pour les personnes récemment inscrites au Registre national). Les différences entre les historiques migratoires/génération ont cependant diminué suite à des évolutions contraires. Pour la troisième, la deuxième et la première générations de Belges (depuis plus de 5 ans), le taux d'inactivité a légèrement augmenté entre 2014 et 2016. Pour les personnes qui n'ont pas obtenu la nationalité, ou qui l'ont obtenue il y a 5 ans ou moins, le taux d'inactivité a diminué.

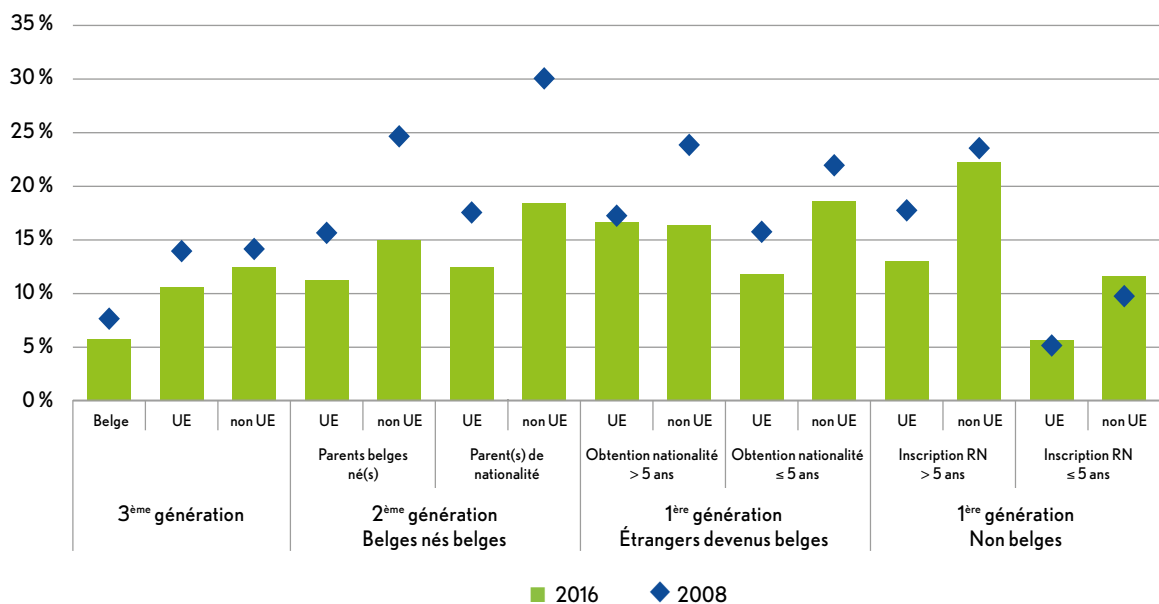
<sup>62</sup> Voir le chapitre Démographie pour la description de la variable et la méthodologie qui a été utilisée pour son développement.

<sup>63</sup> Voir le chapitre 2.2 du Monitoring socio-économique 2015 ; et le chapitre 2 du Monitoring socio-économique 2017.



**Graphique 17 : Taux d'emploi selon l'historique migratoire (20-64 ans, 2008-2016)<sup>64</sup>**

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 18 : Taux de chômage selon l'historique migratoire (20-29 ans, 2008-2016)**

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Nous avons vu dans le texte ci-avant que le taux d'emploi des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient a sensiblement diminué entre 2014 et 2016 (de 37,3 % à 33,6 %), mais nous savons, grâce au chapitre Démographie, que la composition de ce groupe a également considé-

ablement changé en termes d'historique migratoire. La proportion d'immigrés récents (inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins) est passée de 41,9 % à 53,6 % entre 2014 et 2016. Si l'on considère le taux d'emploi par historique migratoire pour cette origine, les changements

<sup>64</sup> Dans ce graphique et le suivant, nous nous focalisons sur les 20-29 ans étant donné que nous possédons pour ce groupe les données les plus exactes pour distinguer la troisième génération. Pour les tranches d'âge plus âgées, il y a encore beaucoup de grands-parents pour lesquels nous n'avons pas de données.

sont hétérogènes. Pour la deuxième génération de Belges originaires du Proche/Moyen-Orient, le taux d'emploi a augmenté de plus de trois points de pourcentage entre 2014 et 2016, et le taux d'emploi de la première génération (ayant acquis la nationalité belge depuis plus et moins de 5 ans) a également augmenté (respectivement de 1,7 et 3,5 points de pourcentage). Dans le cas des personnes inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans, le taux d'emploi est resté le même. Cela signifie que seules les personnes récemment enregistrées ont non seulement vu leur part augmenter fortement au sein de cette origine, mais que leur taux d'emploi a chuté de 4,6 points de pourcentage. Il est frappant de constater qu'il s'agit du seul groupe d'origine pour lequel le taux d'emploi des personnes récemment enregistrées a diminué.

Dans l'édition précédente du Monitoring, une analyse détaillée de la relation entre le **type de ménage** des personnes et leur participation au marché du travail a été réalisée pour la première fois<sup>65</sup>. Étant donné que les grandes lignes sont demeurées inchangées, nous ne reprenons ici que les différences les plus marquantes dans les taux d'emploi, de chômage et d'inactivité<sup>66</sup> des personnes dans différentes situations familiales<sup>67</sup>.

Les personnes qui font partie d'un couple avec enfant(s) ont généralement tant le taux d'emploi le plus élevé que les taux de chômage et d'inactivité les plus bas. Seules les personnes originaires du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient forment une exception : dans les deux premiers cas, les couples sans enfant ont le taux d'emploi le plus élevé, dans le dernier cas, ce sont les chefs de famille monoparentale. Le taux d'emploi a augmenté entre 2014 et 2016 pour presque toutes les origines et tous les types de ménage, sauf pour les enfants issus de familles monoparentales

originaires d'Océanie/Extrême-Orient, les personnes d'origine autre asiatique dans des ménages autres/inconnus/collectifs et – ce qui n'est pas surprenant vu les chiffres jusqu'ici – pour presque tous les types de ménage originaires du Proche/Moyen-Orient (à l'exception des enfants dans des familles monoparentales). La principale augmentation du taux d'emploi a eu lieu pour les isolés et les autres ménages d'origine autre européenne. Les taux d'emploi des catégories « enfants » (tant dans un couple que dans une famille monoparentale) ont fortement baissé entre 2008 et 2014. Ceci avait entre autres trait au fait que, dans une période de crise économique, les jeunes choisissent d'étudier plus longtemps et de rester plus longtemps à la maison. Entre 2014 et 2016, nous voyons que ceux-ci sont restés quasiment stables.

Le taux de chômage pour les chefs de famille monoparentale, en particulier ceux originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb, a fortement baissé ces dernières années, bien que leur taux de chômage reste relativement élevé, tout comme pour les isolés. Il s'agit donc d'une évolution favorable pour le nombre d'enfants dans des « jobless households » (familles sans emploi). Nous observons aussi des évolutions favorables pour les catégories « enfants » (tant dans des familles monoparentales que dans des couples) originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb, ce qui est logique au vu de la baisse relativement forte du chômage chez les 20-29 ans abordée ci-avant. Le taux de chômage a augmenté le plus fortement pour les isolés originaires du Proche/Moyen-Orient.

Le taux d'inactivité, pour finir, a diminué le plus pour les isolés et les autres ménages d'origine autre européenne et a augmenté le plus fortement pour les autres ménages originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique.

65 Voir le chapitre 2.3 du Monitoring socio-économique 2017.

66 Attention, tel que stipulé dans l'introduction, il s'agit dans les trois cas de populations différentes.

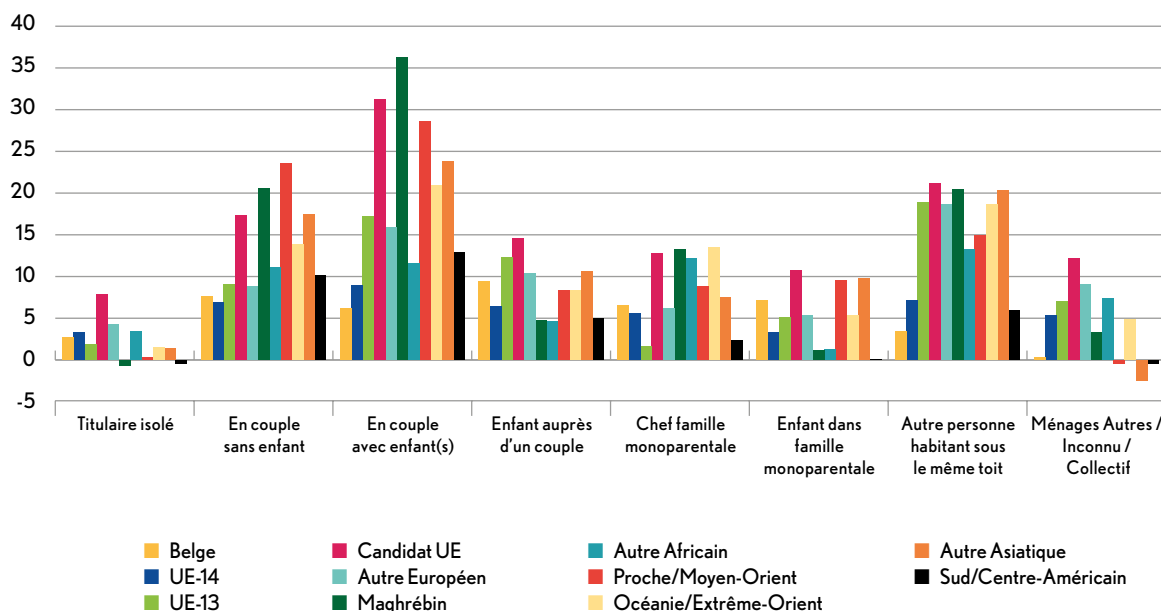
67 Nous utilisons à cet effet la variable de la position LIPRO, qui a été définie sur la base de la typologie LIPRO des ménages (Lifestyle Projections, développée par le Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut ou Institut démographique interdisciplinaire néerlandais). La variable a été développée par le Datawarehouse en collaboration avec le Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudien ou Centre d'Étude de la Population et de la Famille (CBGS). Vous trouverez plus d'informations sur cette variable sur le site web de la BCSS : <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/variabledetail/registre-national-et-registre-bcss/Variables/position-lipro>.

Des disparités encore plus fortes sont mises en avant si nous examinons séparément les femmes et les hommes dans les différents types de famille. Le taux d'emploi des hommes dans un couple avec enfant(s) a encore légèrement augmenté et s'élève à 82,8 % en 2016 (et atteint même presque 90 % pour les pères cohabitants d'origine belge). Pour les mères (dans un couple), le taux d'emploi a augmenté encore un peu plus fortement (72,1%), mais l'écart reste grand par rapport aux mères d'origine belge (83,4 %). Hormis pour les isolés et les autres ménages<sup>68</sup>, l'écart de genre pour tous les types de famille est toujours important, mais la situation n'est pas la même pour toutes les origines. Pour les femmes isolées d'origine maghrébine et sud/centre-américaine, le taux d'emploi est, depuis 2010, plus élevé que pour leurs homologues masculins.

Une autre différence marquante entre les origines concerne l'impact de la parentalité. Tandis que, toutes origines confondues, les personnes qui font partie d'un couple avec enfant(s) ont le taux d'emploi le plus élevé (et le taux d'inactivité

le plus bas), tant pour les hommes que pour les femmes, ce constat ne vaut pas pour toutes les origines. Dans le cas des femmes originaires de l'UE-13, du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique, les femmes dans un couple sans enfant et les femmes isolées (ce dernier cas uniquement pour celles originaires du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient) ont un taux d'emploi plus élevé. Pour les femmes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, les chefs de familles monoparentales présentent le taux d'emploi le plus élevé. De plus, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes grimpe fortement si les hommes et les femmes vont cohabiter, et encore plus fortement si des enfants viennent s'y ajouter (à l'exception des personnes d'origine belge pour ce dernier point). L'écart est en outre plus grand pour les nouveaux arrivants. Cet écart est d'autant plus important pour les personnes originaires du Maghreb et d'un pays candidat à l'UE, avec des différences entre pères et mères de plus de 40 points de pourcentage pour les personnes qui sont inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins.

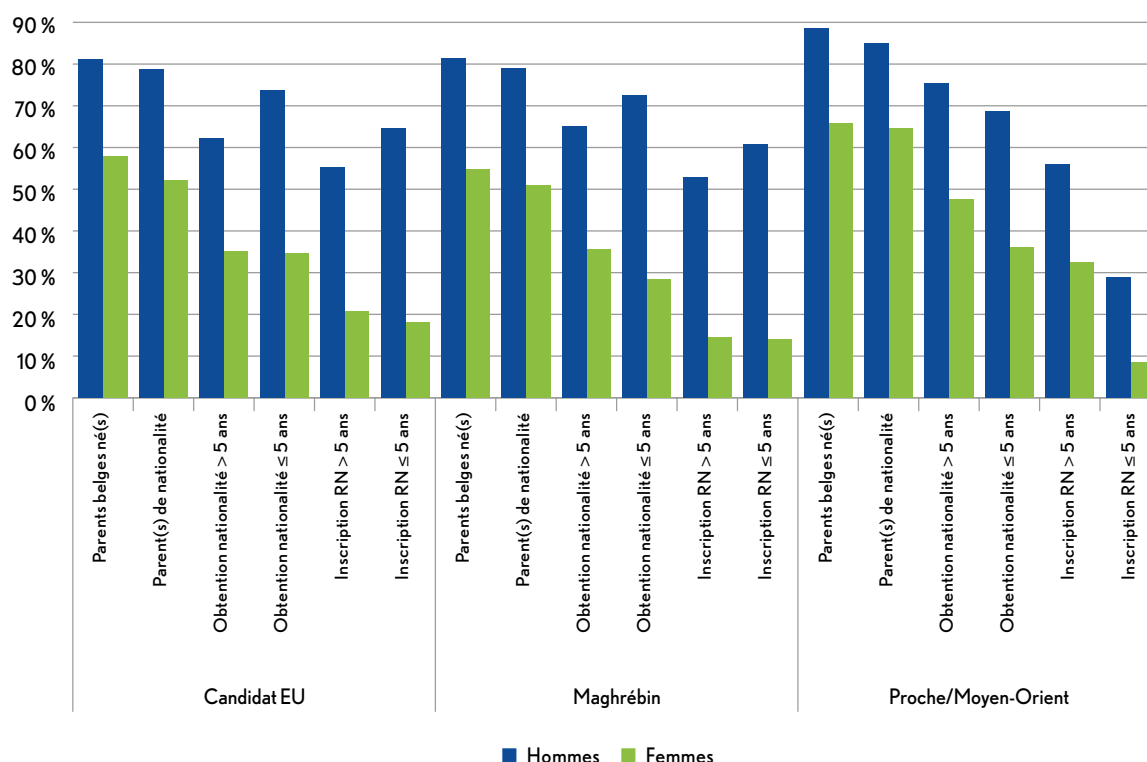
**Graphique 19 : Écarts de genre dans le taux d'emploi selon le type de famille et l'origine, en points de pourcentage (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>68</sup> Pour ces deux types, la différence s'élève à un peu plus de 2 points de pourcentage.

**Graphique 20 : Taux d'emploi des personnes avec enfant(s) selon trois origines, l'historique migratoire et le genre (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

## 2. NATURE DE L'EMPLOI

Il ressort déjà des grands indicateurs ci-avant que notre marché du travail est segmenté. Afin d'exposer encore plus clairement les lignes de rupture, nous examinons aussi plusieurs caractéristiques du travail. Il ne suffit notamment pas de mettre les gens au travail ; il doit aussi s'agir d'un travail qualitatif. Pour commencer, nous examinons la répartition entre différents **niveaux salariaux**. Les points d'attention méthodologiques qui ont été décrits dans les éditions précédentes sont toujours d'application<sup>69</sup>. En 2016, les personnes d'origine belge restent encore fortement surreprésentées dans les trois déciles salariaux les plus élevés (elles sont seulement précédées par les personnes d'origine nord-américaine, mais nous ne possédons que peu de données pour ce groupe, de sorte que les chiffres sont très volatils) et sont très faiblement représentées dans les catégories salariales les

plus basses (les trois premiers déciles). Le reste du classement est stable depuis des années déjà : les personnes originaires d'un autre pays asiatique, de l'UE-13 et de l'Amérique du Sud/Centrale sont fortement surreprésentées dans les bas salaires ; les travailleurs originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays africain et d'un autre pays asiatique se trouvent le moins souvent dans les déciles salariaux les plus élevés. Les personnes originaires de l'UE-13 et du Proche/Moyen-Orient ont connu tant la plus forte augmentation de la proportion de bas salaires, que la plus forte diminution de hauts salaires. L'évolution est donc résolument négative ici. Mais pour les autres origines étrangères aussi, hormis les personnes originaires d'Amérique du Nord et de l'UE-14, il subsiste un grand écart salarial par rapport aux personnes d'origine belge<sup>70</sup>.

<sup>69</sup> Par « salaire », on entend ici le salaire journalier (équivalent temps plein). Pour les autres remarques, voir le chapitre 2.7 du Monitoring socio-économique 2015.

<sup>70</sup> Voir annexes pour les chiffres.

**Tableau 10 : Proportions des bas et hauts salaires selon l'origine (18-64 ans, 2016)**

	Bas salaires	Salaires élevés
TOTAL*	29,1 %	30,9 %
Belge	23,5 %	35,2 %
UE-14	35,5 %	24,3 %
UE-13	60,2 %	10,7 %
Candidat UE	50,3 %	9,3 %
Autre Européen	55,3 %	12,3 %
Maghrébin	50,0 %	11,9 %
Autre Africain	56,2 %	9,5 %
Proche/Moyen-Orient	57,0 %	14,0 %
Océanie/Extrême-Orient	45,1 %	24,4 %
Autre Asiatique	67,6 %	8,4 %
Nord-Américain	24,8 %	43,3 %
Sud/Centre-Américain	60,7 %	11,9 %

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes de la même origine a diminué pour toutes les origines depuis 2008, sauf pour les personnes originaires de l'UE-13, pour lesquelles la proportion de bas salaires a augmenté chez les femmes<sup>71</sup>. Les bas salaires pour les femmes originaires de l'UE-13 surtout peuvent s'expliquer par leur surreprésentation dans le secteur des titres-services, qui sera abordée plus loin dans ce chapitre. En règle générale, la forte baisse du nombre de femmes dans des emplois faiblement rémunérés est le principal facteur qui réduit les différences liées au genre.

En plus de la répartition des différents groupes d'origine entre les niveaux salariaux à différents moments, nous pouvons aussi esquisser dans quelle mesure les salariés connaissent des **transitions salariales** positives ou négatives entre deux moments dans leur carrière (soit le 4<sup>ème</sup> trimestre de 2011 et le 4<sup>ème</sup> trimestre de 2016, sauf indication contraire)<sup>72</sup>. Une transition salariale positive est définie comme une transition de

n'importe quel décile vers un décile plus élevé. Une transition négative signifie une transition vers un décile salarial plus bas. Nous parlons d'une transition neutre si une personne reste dans le même décile, ce qui peut donc encore signifier une petite augmentation ou diminution dans ce décile. Il convient de remarquer que les personnes d'origine belge n'ont pas une part très élevée de transitions positives et que, pour les 20-29 ans d'origine belge, la proportion de transitions positives a le plus fortement baissé depuis l'édition précédente du Monitoring. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'ils affluent dès le début de leur carrière dans un décile salarial relativement élevé, ce qui laisse une marge de manœuvre réduite pour évoluer<sup>73</sup>. En même temps, nous observons une proportion élevée de transitions positives pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, qui sont surreprésentées dans les déciles salariaux plus bas, comme nous l'avons vu ci-avant. La proportion de transitions positives pour la deuxième génération de cette origine a cependant fortement diminué par rapport à la période 2011-2014. Les personnes d'origine autre africaine présentent aussi une proportion élevée de transitions positives, plus prononcée encore à Bruxelles.

Les personnes originaires de l'UE-13 ont en revanche la plus basse proportion de transitions positives (en particulier pour les femmes et à Bruxelles), mais aussi une part limitée de transitions négatives. Elles restent par conséquent l'origine la plus stable. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ont, tout comme dans les rapports précédents, la proportion la plus élevée de transitions négatives (surtout pour les hommes), mais cette proportion diminue depuis 2008. Les écarts en faveur des femmes étaient très importants en 2014, et sont de nouveau un peu plus petits en 2016 (mais ils restent plus grands qu'en 2008). Ceci est dû à la baisse des transitions positives pour les femmes.

71 Voir les annexes.

72 La méthodologie pour cette analyse a été exposée au chapitre 5.2 du Monitoring socio-économique 2015.

73 La faible proportion de transitions positives pour les personnes d'origine nord-américaine s'explique aussi par leur niveau salarial élevé, mais, vu la population limitée, nous n'abordons pas ici l'évolution pour cette origine.

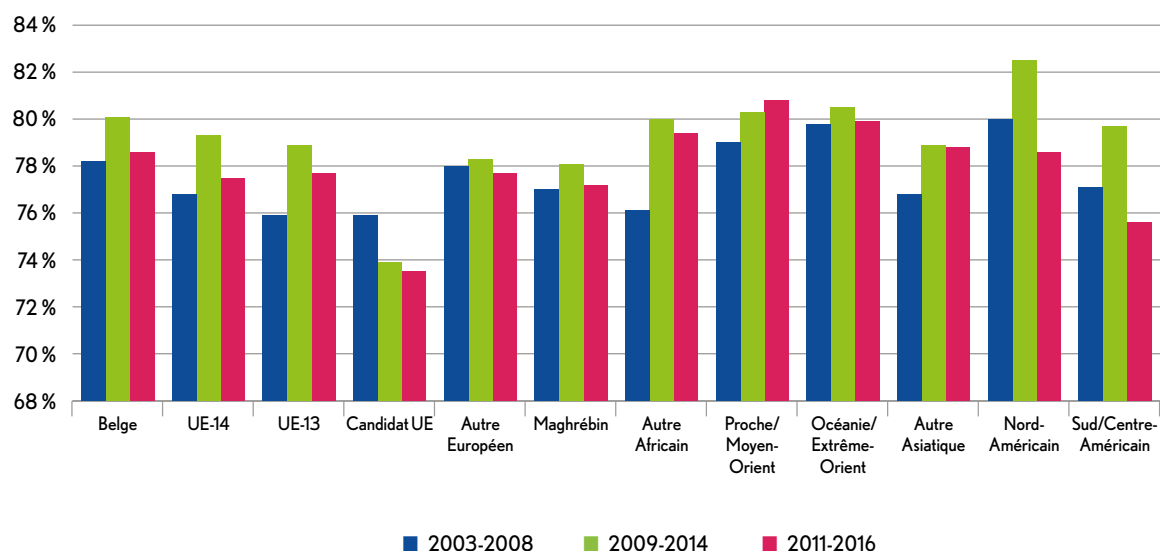
**Tableau 11 : Répartition selon l'origine et le type de transition (20-64 ans, 2011-2016)**

	Positive	Neutre	Négative
TOTAL*	42,4 %	45,8 %	11,9 %
Belge	42,6 %	45,9 %	11,6 %
UE-14	44,4 %	42,7 %	12,9 %
UE-13	39,3 %	<b>49,4 %</b>	11,3 %
Candidat UE	42,9 %	41,5 %	<b>15,5 %</b>
Autre Européen	44,5 %	42,7 %	12,8 %
Maghrébin	47,2 %	38,9 %	13,9 %
Autre Africain	49,0 %	38,3 %	12,7 %
Proche/Moyen-Orient	<b>50,1 %</b>	38,0 %	11,9 %
Océanie/Extrême-Orient	48,0 %	39,9 %	12,1 %
Autre Asiatique	44,1 %	44,0 %	11,9 %
Nord-Américain	40,2 %	48,9 %	10,9 %
Sud/Centre-Américain	42,9 %	43,3 %	13,8 %

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 21 : Proportions de transitions positives parmi les transitions non neutres selon l'origine (20-64 ans)**

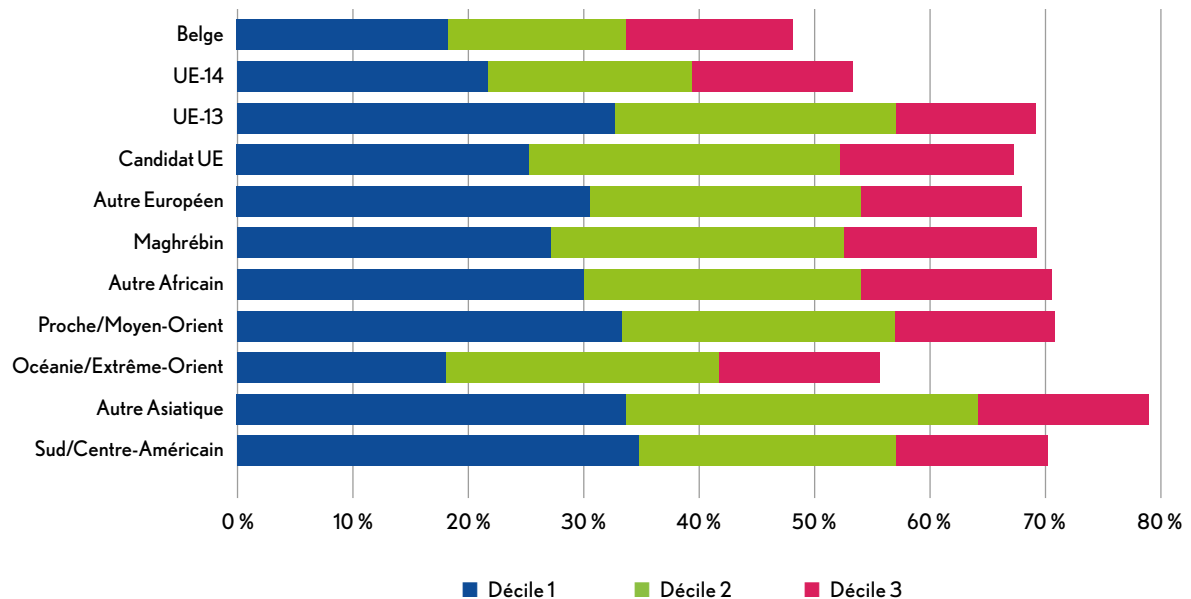


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'afflux de « nouveaux » salariés (les personnes qui n'étaient pas salariées en 2011 et qui le sont en 2016) a lieu essentiellement – et en toute logique, vu que notre structure salariale repose fortement sur l'ancienneté – via le premier ou le deuxième décile, mais aussi le troisième. La

proportion de nouveaux arrivants via les premiers déciles diminue toutefois, surtout pour les nouveaux arrivants d'origine autre européenne et autre africaine. Cette entrée augmente uniquement pour les nouveaux arrivants originaires d'un pays candidat à l'UE.

**Graphique 22 : Proportions de personnes qui n'étaient pas salariées en 2011 et qui le sont en 2016 dans les trois premiers déciles (18-64 ans)**

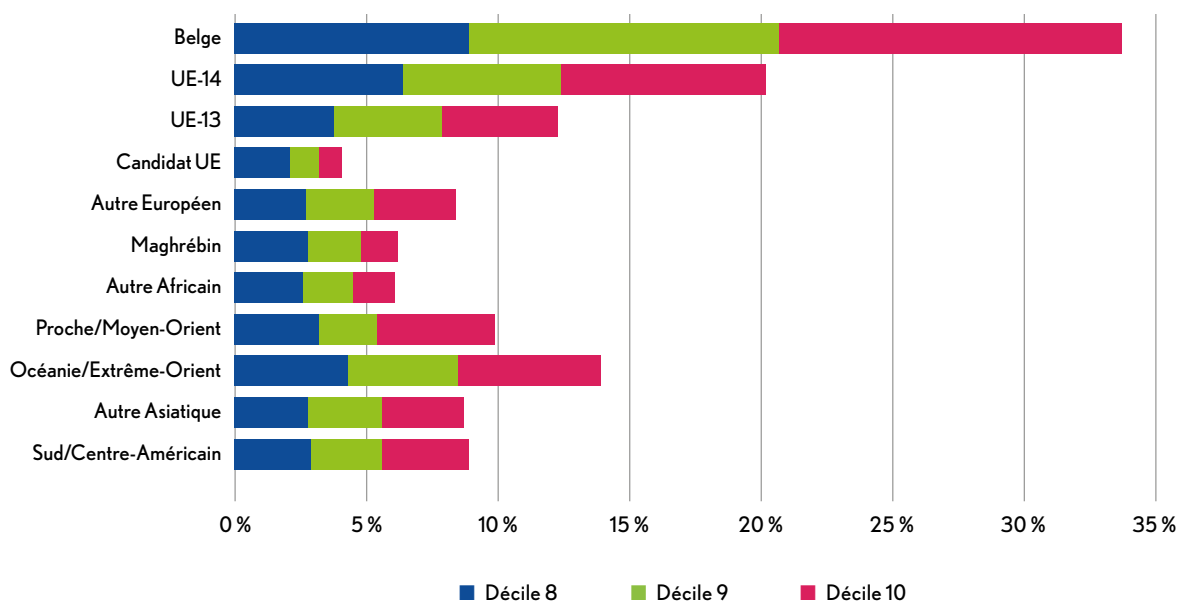


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Pour les Belges d'origine, le flux sortant (les personnes qui travaillaient en 2011 et qui ne travaillaient plus en 2016) est réparti plus ou moins uniformément entre tous les déciles, avec une légère prépondérance pour les déciles supérieurs. Pour les autres origines, le flux sortant part plus souvent des déciles les plus bas. Cette

constatation s'applique principalement pour les personnes originaires de l'UE-13 (avec une augmentation de 4,3 % pour les déciles 1 et 2 par rapport à l'édition précédente), d'Océanie/Extrême-Orient (pour lesquelles l'augmentation du décile 1 est compensée par la diminution du décile 2) et d'un autre pays asiatique.

**Graphique 23 : Proportions de personnes qui étaient salariées en 2011 et qui ne le sont plus en 2016 dans les trois derniers déciles (20-69 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Outre une analyse des niveaux d'emploi, de chômage et d'inactivité à un moment donné, les chiffres disponibles offrent aussi l'opportunité d'effectuer une analyse de la **mobilité socio-économique** des personnes ou, autrement dit, de la mesure dans laquelle les personnes passent d'un statut d'activité à un autre. Dans ce contexte, l'accent est mis sur la mesure dans laquelle les travailleurs peuvent garder un emploi, et la mesure dans laquelle les demandeurs d'emploi et les inactifs peuvent trouver un emploi<sup>74</sup>.

Les chiffres sur la mobilité ont évolué dans le sens positif par rapport aux rapports précédents, dans lesquels nous observions la transition entre 2009 et 2011, et entre 2012 et 2014. Parmi les personnes d'origine belge qui travaillaient au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2014, 93,7 % avaient aussi un emploi deux ans plus tard. Pour toutes les autres origines, ce chiffre est plus bas, mais les proportions restent supérieures à 80 % (voir tableau ci-après). Les personnes d'origine autre africaine continuent d'enregistrer, et de loin, les plus mauvais chiffres, tant en ce qui concerne le maintien au travail que la sortie vers le chômage ou l'inactivité. Elles sont suivies par les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient. Cette position faible est la plus prononcée pour les jeunes (18-29 ans) et l'est beaucoup moins pour les plus âgés (55-64). L'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leur pourcentage de maintien au travail est devenu très faible presque partout (moins d'un point de pourcentage), sauf pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE. Entre 2014 et 2016, parmi toutes les origines, ce sont les femmes de cette dernière origine qui sortent le plus souvent vers l'inactivité. Les hommes originaires de l'UE-13 sortent relativement moins vers l'inactivité, tout comme les travailleurs plus âgés et les personnes de toutes les origines diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur.

**Tableau 12 : Répartition des personnes qui avaient un emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2014 selon leur statut d'activité au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2016 et l'origine (18-64 ans)**

	Emploi	Chômage	Inactivité
<b>TOTAL*</b>	<b>92,1 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>5,6 %</b>
Belge	93,7 %	1,6 %	4,7 %
UE-14	90,1 %	3,3 %	6,6 %
UE-13	88,6 %	3,1 %	<b>8,3 %</b>
Candidat UE	85,9 %	6,0 %	8,0 %
Autre Européen	86,1 %	6,5 %	7,4 %
Maghrébin	86,3 %	6,7 %	7,0 %
Autre Africain	83,8 %	<b>8,0 %</b>	8,2 %
Proche/Moyen-Orient	84,6 %	7,3 %	8,1 %
Océanie/Extrême-Orient	89,6 %	2,9 %	7,5 %
Autre Asiatique	87,4 %	4,5 %	8,1 %
Nord-Américain	89,4 %	2,6 %	8,0 %
Sud/Centre-Américain	87,0 %	4,7 %	<b>8,3 %</b>

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le flux sortant de l'inactivité vers le travail a aussi légèrement augmenté de 1,2 point de pourcentage par rapport aux chiffres pour 2012-2014. Les inactifs originaires de l'UE-13 sortent le plus souvent vers le travail (32,4 %), ceux originaires du Proche/Moyen-Orient le moins (12,5 % des inactifs du 4<sup>ème</sup> trimestre de 2014 travaillent en 2016)<sup>75</sup>. Parmi les personnes qui recevaient un revenu d'intégration à la fin 2014, les personnes d'origine autre européenne sont celles qui sortent le moins souvent vers le travail. En revanche, leur sortie totale de l'inactivité n'est pas si faible, étant donné qu'elles sont plus souvent que la moyenne de retour au travail après la prépension (RCC) et une dispense d'enregistrement comme demandeur d'emploi<sup>76</sup>.

Les statuts d'inactivité ne sont pas tous les mêmes, il est par conséquent utile d'examiner le flux sortant du travail vers les différents types

<sup>74</sup> Dans cette partie, les personnes sont divisées sur la base de leur statut socioéconomique au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2014 et au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2016, à condition d'être inscrites au Registre national dans les deux périodes. Nous pouvons ainsi déterminer pour chaque catégorie d'origine combien de personnes ont le même statut. Attention, il s'agit d'un « instantané » de la situation pour chacune de ces périodes, nous n'examinons donc pas les modifications éventuelles qui seraient intervenues entre ces deux périodes, comme une éventuelle courte période de chômage.

<sup>75</sup> Nous faisons abstraction des Nord-Américains étant donné qu'il y a ici indûment beaucoup d'inactifs dans les chiffres.

<sup>76</sup> Attention, il s'agit ici d'un petit groupe, de sorte que la prudence s'impose pour la lecture des chiffres.



d'inactivité. La baisse de la sortie du travail vers la prépension (RCC), qui avait été amorcée entre 2012 et 2014, s'est encore renforcée entre 2014 et 2016 (surtout pour les personnes d'origine belge et UE-14) sous l'influence de conditions d'admission toujours plus strictes, mais elle est compensée par une sortie plus élevée vers la pension. La sortie vers l'incapacité de travail est restée au même niveau qu'il y a deux ans et reste particulièrement élevée pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb. Les travailleurs originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient sont le plus souvent sortis vers le revenu d'intégration ; et ce chiffre a aussi fortement augmenté pour les personnes d'origine autre asiatique qui se retrouvaient ainsi, en 2016, presque au même niveau que les deux premières origines.

Parmi les personnes qui étaient au chômage au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2015, et qui étaient au travail le trimestre suivant, les personnes d'origine belge affichent le plus haut pourcentage de personnes qui travaillent encore au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2016 et qui sont donc sorties durablement vers le travail. Elles sont suivies de près par les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, alors que celles originaires de l'UE-13 affichaient le meilleur score à cet égard les années précédentes. Si nous examinons uniquement la sortie du chômage (pour les personnes qui étaient au chômage au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2015, voir tableau ci-après), les personnes d'origine autre asiatique affichent un score encore légèrement meilleur que celles d'origine belge. Elles sont le plus souvent au travail un an plus tard. Les personnes d'origine autre africaine, maghrébine et autre européenne sortent le moins souvent vers le travail. Presque deux tiers sont (toujours ou de nouveau) au chômage un an plus tard. Il s'agit donc aussi sans surprise des trois origines qui connaissent la plus grande proportion de chômeurs de longue durée. Après deux ans (donc les personnes qui étaient au chômage à la fin 2014 et (de nouveau) au chômage à la fin 2016), pour les personnes originaires d'un autre pays africain, d'un autre pays européen et du Proche/Moyen-Orient, encore plus de 50 % sont toujours demandeurs d'emploi.

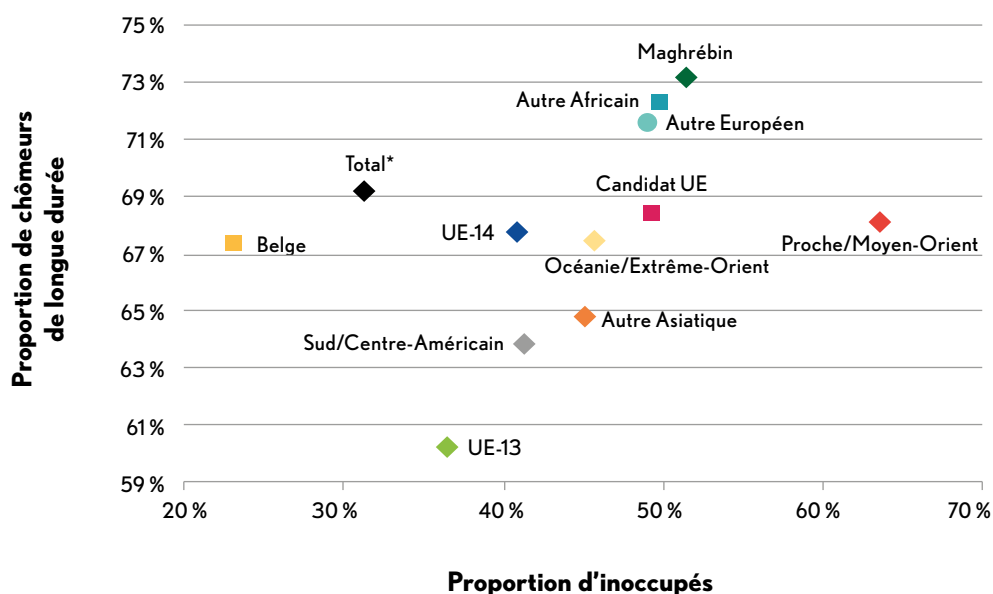
**Tableau 13 : Répartition des personnes qui étaient au chômage au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2015 selon leur statut d'activité au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2016 et l'origine (20-64 ans)**

	Emploi	Chômage	Inactivité
Belge	25,4 %	55,8 %	18,9 %
UE-14	22,9 %	57,0 %	20,1 %
UE-13	24,9 %	54,3 %	20,8 %
Candidat UE	22,6 %	56,5 %	<b>20,9 %</b>
Autre Européen	<b>20,1 %</b>	<b>63,3 %</b>	16,6 %
Maghrébin	<b>19,2 %</b>	<b>63,4 %</b>	17,5 %
Autre Africain	<b>20,3 %</b>	<b>62,0 %</b>	17,7 %
Proche/Moyen-Orient	22,5 %	61,1 %	16,4 %
Océanie/Extrême-Orient	25,4 %	58,2 %	16,4 %
Autre Asiatique	<b>28,7 %</b>	54,9 %	16,4 %
Nord-Américain	22,4 %	62,1 %	15,5 %
Sud/Centre-Américain	25,3 %	54,4 %	20,4 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

La proportion de **chômeurs de longue durée** (au chômage pendant plus de 12 mois), un point névralgique bien connu pour notre marché du travail, reste très élevée. En nombres absolus, les chômeurs de longue durée diminuent, mais moins vite que les autres chômeurs. Donc, alors que le taux de chômage a baissé pour la plupart des groupes, les personnes qui sont au chômage pour une plus longue période ne retrouvent que très difficilement un emploi. À cet égard, le niveau de diplôme semble n'avoir que peu d'importance (bien que les Belges d'origine diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur s'en sortent clairement moins bien que les autres Belges d'origine), comme nous le verrons plus loin dans ce chapitre. Ce n'est que pour les personnes originaires de l'UE-13 que la proportion de chômeurs de longue durée diminue clairement. La plus forte augmentation, entre 2008 et 2016, concerne les personnes d'origine autre européenne et autre africaine.

**Graphique 24 : Proportions d'inoccupés (demandeurs d'emploi et inactifs) et proportions de chômeurs de longue durée selon l'origine (25-64 ans, 2016)**



\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Nous obtenons en outre une image semblable si nous analysons la **durée de l'emploi** sur une période de 10 ans<sup>77</sup>. En 2016, à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord<sup>78</sup>, la durée de l'emploi la plus fréquente s'élevait à plus de 8 ans. En 2013, ceci n'était le cas que pour les personnes d'origine belge, UE-14 et candidat UE. La majorité des femmes (sauf celles d'origine belge, UE-14 et sud/centre-américaine) ont cependant encore et toujours une durée moyenne de l'emploi de 4 ans ou moins. Le pourcentage de femmes originaires de l'UE-13 qui ont travaillé entre 6 et 8 ans pendant une période de 10 ans a très fortement augmenté (ce que reflète la forte augmentation du taux d'emploi des femmes originaires de l'UE-13). Pour les personnes d'origine autre européenne, nous constatons la plus forte baisse de la proportion de personnes qui n'ont pas du tout travaillé (plus nettement pour les hommes que pour les femmes). Pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, cette même proportion a augmenté le plus fortement depuis

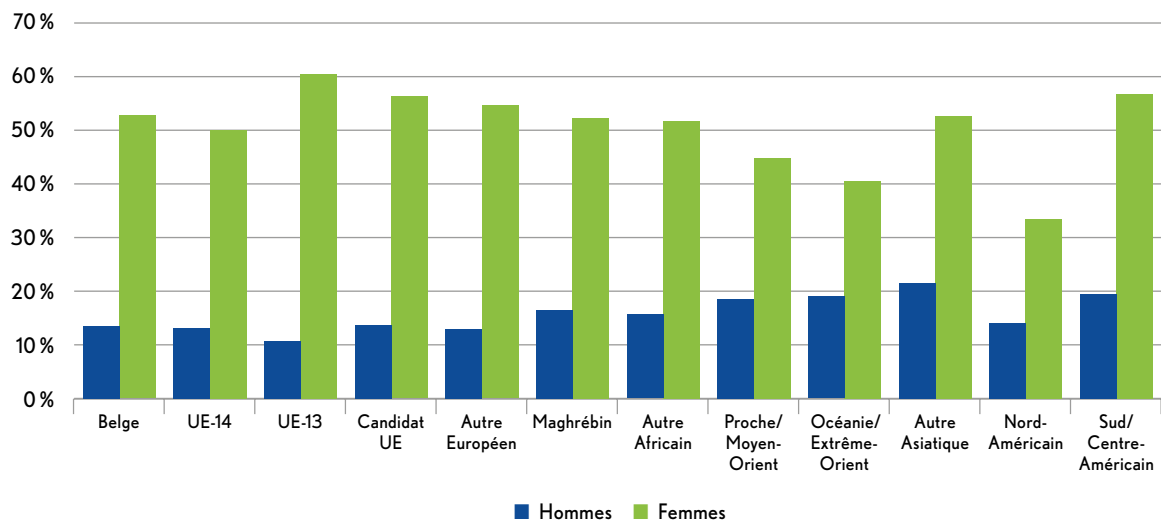
2013. Cette dernière origine est aussi la seule dont la proportion de travailleurs qui ont travaillé pendant plus de 8 ans a diminué.

Tout comme dans les éditions précédentes, on a également analysé dans quelle mesure les personnes des différentes origines travaillent **à temps partiel ou à temps plein**. Les proportions de travailleurs à temps plein et à temps partiel sont restées quasiment stables ces dernières années. Les différences entre les hommes et les femmes sont très grandes pour toutes les origines. L'écart de genre dans le travail à temps partiel est le plus petit pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord, étant donné que les femmes de ces origines travaillent moins souvent à temps partiel. La plus grande proportion d'hommes travaillant à temps partiel se retrouve parmi les personnes d'origine autre asiatique. Il semble ne pas y avoir de rapport entre un taux d'emploi plus élevé et une plus grande proportion de travail à temps partiel.

<sup>77</sup> Pour les 30-64 ans. Pour la description complète de la méthodologie, voir le chapitre 2.8 du Monitoring socio-économique 2015.

<sup>78</sup> Pour les personnes d'origine nord-américaine, il manque probablement une partie de l'emploi dans les chiffres.

**Graphique 25 : Proportions de travailleurs à temps partiel selon l'origine et le genre (18-64 ans, 2016)**

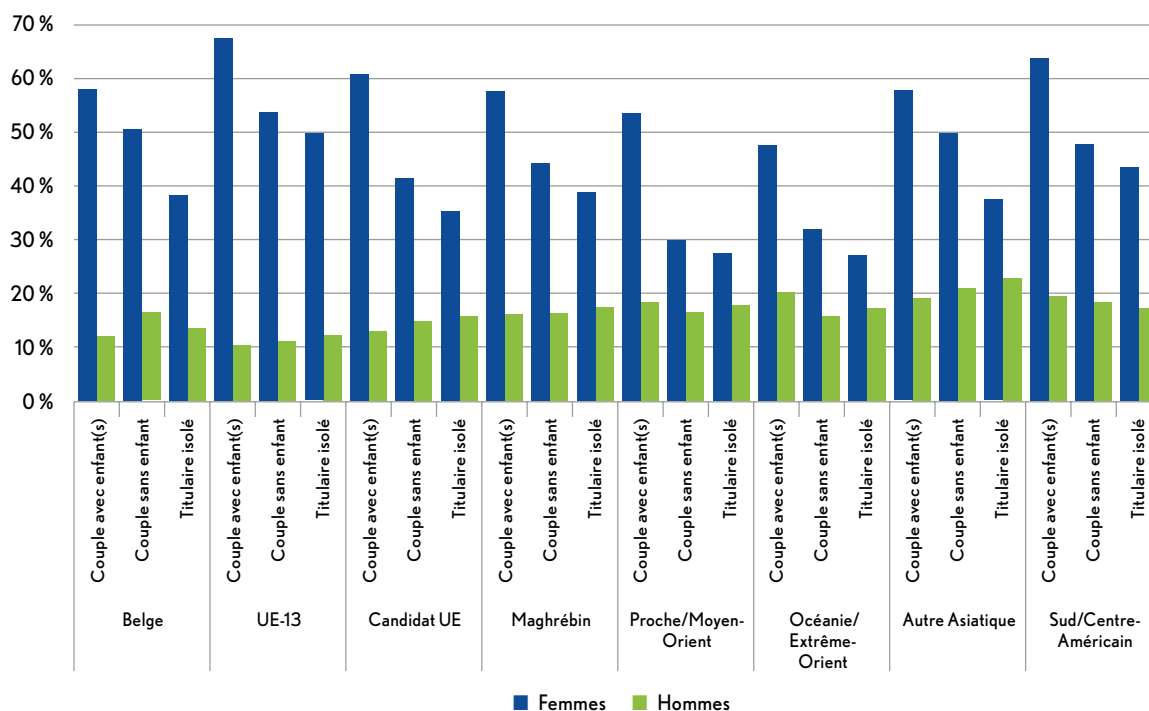


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'écart de genre dans la participation au travail à temps partiel est encore plus frappant si nous l'examinons par type de ménage. Pour les hommes, il n'y a que de petites différences dans la participation au travail à temps partiel en fonction de leur situation familiale. Dans certains cas, les pères (les hommes qui font partie d'un couple avec enfant(s)) travaillent plus souvent à temps partiel, notamment pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Sud/Centrale, mais dans la plupart des cas ils travaillent encore un peu plus souvent à temps plein que d'autres hommes. Pour les femmes, nous observons cependant de grandes différences tant entre les femmes entre elles que dans l'écart

avec les hommes dans la même situation familiale. L'écart entre les proportions d'hommes et de femmes qui travaillent à temps partiel était, en 2016, le plus grand pour les personnes qui font partie d'un couple avec enfant(s). L'écart de genre s'élève ici pour la population totale à 45,8 points de pourcentage, mais pour les personnes originaires de l'UE-13, il grimpe jusqu'à 57,2 points de pourcentage. Pour toutes les origines, les femmes dans un couple sans enfant travaillent plus souvent à temps plein que les mères, et les femmes isolées encore plus souvent. Nous trouvons par conséquent le plus petit écart de genre dans la proportion de travail à temps partiel pour les isolés, notamment pour ceux originaires du Proche/Moyen-Orient.

**Graphique 26 : Proportions de travailleurs à temps partiel selon l'origine, le genre et le type de ménage (18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les travailleurs de différentes origines ne sont pas répartis également (lisez : par rapport à leur prépondérance démographique) entre les différents **secteurs d'activité (NACE)**<sup>79</sup>. Durant la

période 2011-2016, il existe en Belgique 12 secteurs NACE avec plus de 100.000 travailleurs. Ce sont les suivants – par ordre de grandeur décroissant :

**Tableau 14 : Secteurs avec le plus grand nombre de travailleurs en Belgique (20-64 ans, 2016)**

O84	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
P85	Enseignement
G47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
Q86	Activités pour la santé humaine
G46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
N78	Activités liées à l'emploi
F43	Travaux de construction spécialisés
I56	Restauration
N81	Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysage
Q88	Action sociale sans hébergement
H49	Transports terrestres et transport par conduites
Q87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>79</sup> NACE signifie la Nomenclature des activités économiques dans la Communauté européenne. La liste de la dénomination complète des 86 secteurs se trouve ici : <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>.

Les cinq premiers secteurs de la liste ci-avant ont conservé le même ordre entre 2011 et 2016. Il y a eu des petits glissements parmi les 7 derniers. Le secteur de l'administration publique (O84) était, dans chaque région, en 2016, le secteur avec le plus de salariés. Pour les indépendants, le plus grand groupe est actif dans le commerce de détail (G47). Les hommes sont employés en plus grand nombre dans les administrations publiques, tandis que pour les femmes, le secteur de l'enseignement (P85) est de justesse le plus important en 2016. Il apparaît que ceci est dû à la répartition des salariés flamands (voir le tableau 16) ; à Bruxelles et en Wallonie, nous trouvons notamment plus souvent des femmes, tout comme des hommes, dans les administrations publiques.

Le classement des secteurs change toutefois lorsque nous nous focalisons sur les différentes origines. Pour les hommes et les femmes originaires de l'UE-14, le commerce de détail (G47) est le secteur où se trouve la plus grande proportion des travailleurs ; tant les hommes que les femmes d'origine nord-américaine sont le plus souvent actifs dans l'enseignement (P85) et les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient travaillent surtout dans la restauration (I56). Pour toutes les autres origines, les plus grands secteurs sont différents pour les hommes et les femmes en 2016 (voir le tableau ci-après). Les plus grands secteurs par origine, sexe et région divergent peu du rapport précédent, tant pour les salariés que pour les indépendants<sup>80</sup>.

**Tableau 15 : Secteurs les plus fortement représentés selon le genre et l'origine (20-64 ans, 2016)**

	Hommes	Femmes
Belge	O84 (Administration publique)	P85 (Enseignement)
UE-14	G47 (Commerce de détail)	G47 (Commerce de détail)
UE-13	F41 (Construction)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)
Candidat UE	F43 (Travaux spécialisés)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)
Autre Européen	F43 (Travaux spécialisés)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)
Maghrébin	H49 (Transport)	O84 (Administration publique)
Autre Africain	N78 (Activités liées à l'emploi)	O84 (Administration publique)
Proche/Moyen-Orient	I56 (Restauration)	G47 (Commerce de détail)
Océanie/Extrême-Orient	I56 (Restauration)	I56 (Restauration)
Autre Asiatique	I56 (Restauration)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)
Nord-Américain	P85 (Enseignement)	P85 (Enseignement)
Sud/Centre-Américain	I56 (Restauration)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

80 Voir le chapitre 2 du Monitoring socio-économique 2017.

**Tableau 16 : Secteurs les plus représentés pour les travailleurs salariés (par région) et les indépendants selon l'origine (20-64 ans, 2016)**

	Salariés			Indépendants
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	
Belge	O84	P85	O84	G
UE-14	O84	G47	O84	G
UE-13	N81	N81	O84	F
Candidat UE	N81	N81	G47	G
Autre Européen	O84	N81	O84	G
Maghrébin	O84	N81	O84	G
Autre Africain	O84	N78	O84	M
Proche/Moyen-Orient	N81	O84	O84	G
Océanie/Extrême-Orient	I56	I56	I56	I
Autre Asiatique	I56	I56	G47	G
Nord-Américain	P85	P85	P85	M
Sud/Centre-Américain	N81	N81	N81	F

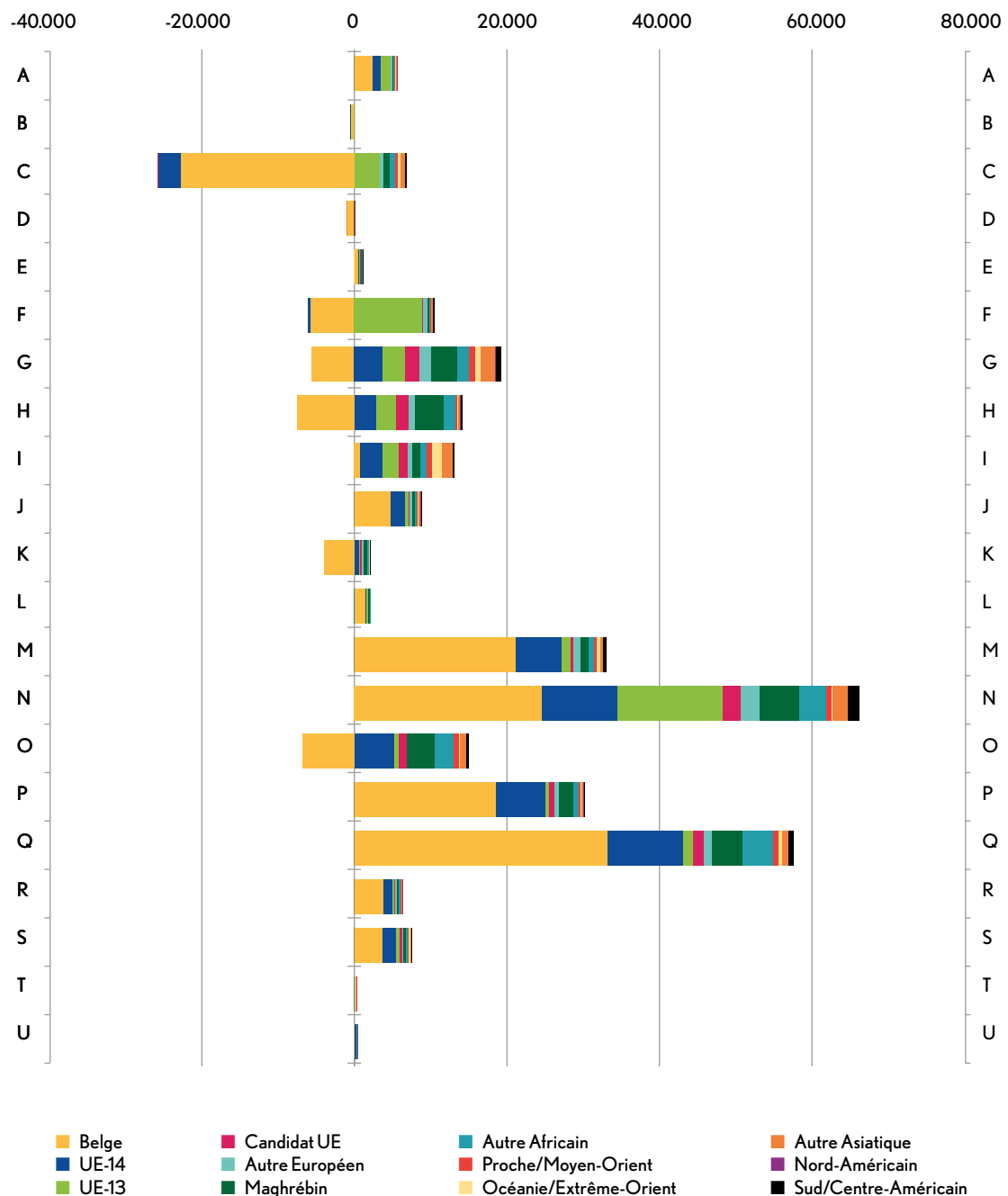
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'emploi dans les différents secteurs n'est évidemment pas resté statique dans le temps. C'est pourquoi cela vaut la peine d'examiner comment les diverses origines ont été touchées par les évolutions dans l'emploi dans chaque secteur (voir le graphique ci-après). L'emploi total a connu une croissance pour toutes les origines entre 2011 et 2016. L'emploi dans l'industrie (C) a diminué le plus fortement entre 2011 et 2016, mais des emplois ont principalement été supprimés avant 2014<sup>81</sup>. Depuis lors, l'emploi y est resté presque stable. Ce sont en particulier les travailleurs d'origine belge et UE-14 qui ont quitté ce

secteur. Dans les secteurs de la construction (F), du commerce (G) et du transport (H) – chaque fois des secteurs avec des niveaux salariaux plutôt bas, comme nous le verrons ci-après –, il y a eu des départs de travailleurs d'origine belge (la cause peut être tant la mise à la retraite et la mobilité professionnelle que le licenciement collectif)). Ces trois derniers secteurs n'ont finalement pas perdu de terrain net, étant donné que le nombre de travailleurs des autres origines y a en même temps augmenté. Dans la construction (F), il s'agit principalement d'hommes originaires de l'UE-13, ailleurs le groupe est plus varié.

81 Pour l'évolution entre 2011 et 2014, voir le chapitre 2 du Monitoring socio-économique 2017.

**Graphique 27 : Évolution nette de l'emploi selon le secteur et l'origine (20-64 ans, 2011-2016)<sup>82</sup>**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

La répartition des différentes origines entre les secteurs est étroitement liée à leur répartition entre les niveaux salariaux, étant donné qu'il y a de grandes différences dans le niveau de salaire journalier par secteur. Les origines qui sont

surreprésentées dans les niveaux salariaux les plus bas, comme les personnes d'origine autre asiatique, UE-13 et sud/centre-américaine, ou sous-représentées dans les déciles les plus élevés (candidat UE), sont dans une grande me-

<sup>82</sup> Pour la dénomination complète des secteurs, voir : <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>.

sure actives dans les secteurs N81 (Services relatifs aux bâtiments), I56 (Restauration) et G47 (Commerce de détail). Tous les trois sont des secteurs avec des proportions élevées à très élevées de bas salaires. Les secteurs avec

la plus grande diminution nette de travailleurs d'origine belge entre 2011 et 2016 (C, F, G et H) sont comme nous l'avons dit – après l'industrie – des secteurs avec une part importante de bas salaires.

**Tableau 17 : Secteurs avec la plus grande proportion de bas salaires (18-64 ans, 2016)**

NACE		Proportion de bas salaires
N81	Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysage	88,2 %
S96	Autres services personnels	86,0 %
A01	Culture et production animale, chasse et services annexes	77,3 %
T97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	76,6 %
I56	Restauration	74,4 %
A03	Pêche et aquaculture	73,5 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Tableau 18 : Secteurs avec la plus grande proportion de hauts salaires (18-64 ans, 2016)**

NACE		Proportion de hauts salaires
C19	Cokéfaction et raffinage	99,1 %
K64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	73,9 %
D35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	72,5 %
C20	Industrie chimique	72,4 %
C21	Industrie pharmaceutique	72,1 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

La répartition des salariés entre les **commissions paritaires** a également peu changé par rapport à l'édition précédente<sup>83</sup>. Les commissions paritaires qui représentaient plus de 100.000 travailleurs en 2016 sont les suivantes : 200 (Commission paritaire auxiliaire pour employés), 330 (Santé), 322 (Travail intérimaire), 124 (Construction), 111 (Constructions métallique, mécanique et électrique) et 302 (Industrie hôtelière). Ici aussi, il existe de grandes disparités entre les commissions paritaires et dans la répartition des travailleurs de différentes

origines. Dans certaines commissions, il y a une présence nettement moindre de personnes d'origine étrangère que ce que ne laisse supposer la répartition démographique, tandis qu'elles sont justement surreprésentées dans d'autres commissions (voir le tableau ci-après). Le travail intérimaire (CP 322) a connu une croissance particulièrement forte entre 2008 et 2016, surtout en ce qui concerne le nombre de travailleurs originaires de l'UE-13 et d'un autre pays asiatique.

<sup>83</sup> En règle générale, les commissions paritaires qui commencent par le chiffre 1 regroupent les ouvriers, celles avec le chiffre 2 les employés et le 3 comprend tant des ouvriers que des employés. Une catégorie 999 a été créée pour les personnes sans commission paritaire (par exemple les fonctionnaires) et qui comprend la plus grande part de travailleurs. Il ne s'agit donc pas d'une commission paritaire. La liste complète peut être consultée ici : [https://socialsecurity.be/portail/glossaires/DRSFAT2\\_nsf/d548da6f707c7e4cc125686a00590d13/daff3a68f207bb13c1257f15003049a9/\\$FILE/AN2016-1-FR26.pdf](https://socialsecurity.be/portail/glossaires/DRSFAT2_nsf/d548da6f707c7e4cc125686a00590d13/daff3a68f207bb13c1257f15003049a9/$FILE/AN2016-1-FR26.pdf).



**Tableau 19 : Commissions paritaires dans lesquelles les origines étrangères sont sous-représentées ou surreprésentées (20-64 ans, 2016)**

Commissions paritaires avec les proportions les plus élevées de personnes d'origine belge	
1 <sup>ère</sup>	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie (214)
2 <sup>ème</sup>	Employés occupés chez les notaires (216)
3 <sup>ème</sup>	Intermédiation en services bancaires et d'investissement (341)
4 <sup>ème</sup>	Employés de l'industrie alimentaire (220)
5 <sup>ème</sup>	Industrie du gaz et de l'électricité (326)

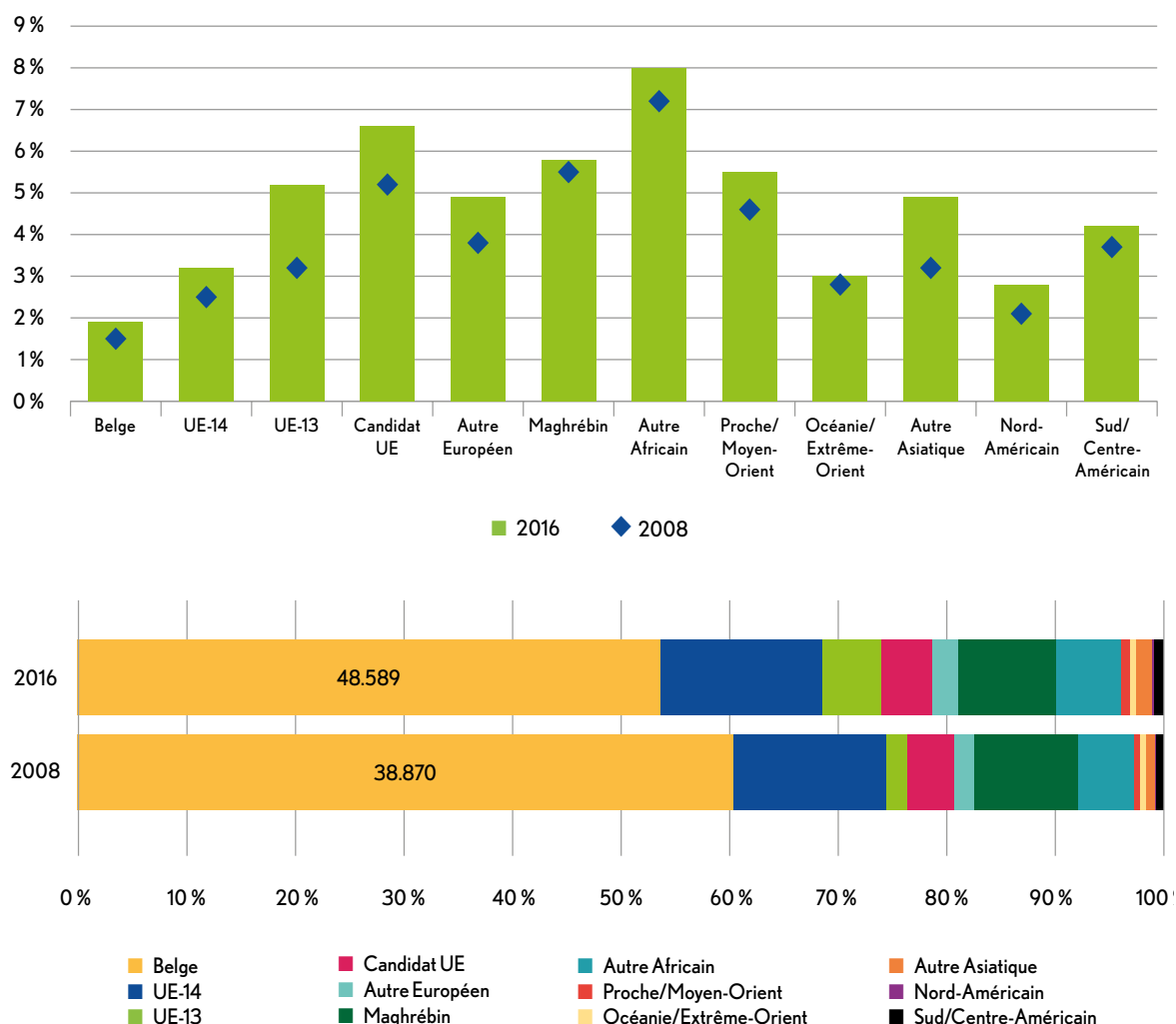
Commissions paritaires avec les proportions les plus élevées de personnes d'origine non-belge	
1 <sup>ère</sup>	Nettoyage (121)
2 <sup>ème</sup>	Industrie hôtelière (302)
3 <sup>ème</sup>	Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (322)
4 <sup>ème</sup>	Entretien du textile (110)
5 <sup>ème</sup>	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers (100)

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Examinons plus en détail le **travail intérimaire**. Alors que le nombre de travailleurs dans le secteur du travail intérimaire a augmenté entre 2012 et 2016, les proportions par origine de salariés qui y sont employés sont restées assez stables. Les salariés d'origine belge restent par conséquent sous-représentés en comparaison avec les autres origines (en 2008, 60 % des travailleurs intérimaires étaient d'origine belge, en 2016, il ne s'agit plus que de 53,6 %). Cependant parmi les jeunes de 20-24 ans, l'origine belge a la plus grande proportion de travail intérimaire de toutes les origines. Pour toutes les origines,

les hommes ont de plus grandes proportions de travailleurs intérimaires que les femmes, et la Flandre a une plus grande proportion de travail intérimaire que les autres régions. Les travailleurs d'origine autre africaine ont la plus grande proportion d'intérimaires (8 % du nombre total de salariés ; 9 % des travailleurs intérimaires sont d'origine autre africaine), suivis par ceux originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb. Pour les personnes originaires de l'UE-13 et d'un autre pays asiatique, la proportion de travail intérimaire a le plus fortement augmenté durant la période 2008-2016.

**Graphique 28 : (en haut) Proportions de salariés employés dans le secteur du travail intérimaire selon l'origine (3<sup>ème</sup> trimestre de 2008-2016) ; (en bas) Répartition des intérimaires selon l'origine (18-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

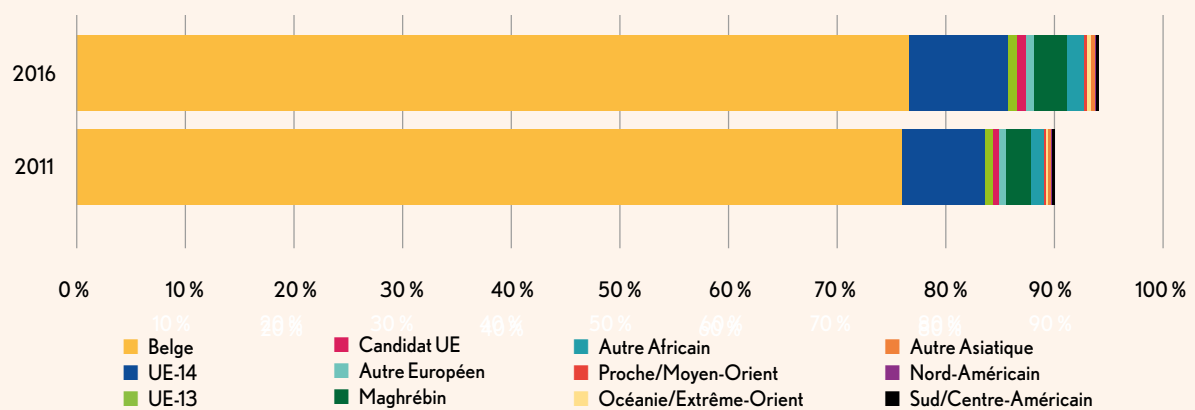
### Cadre 1 : Focus sur le secteur public

Dans le Monitoring socio-économique 2017, nous consacrons un chapitre complet à l'emploi dans le secteur public (enseignement compris)<sup>84</sup>. Il s'agit non seulement du secteur avec la plus grande proportion de travailleurs en Belgique, mais également d'un secteur qui pourrait et devrait jouer un rôle d'exemple spécial pour le reste des acteurs sur le marché du travail.

Les évolutions que nous avons pu constater depuis 2011 se poursuivent en grande partie. Toutefois, après une baisse entre 2011 et 2014, le nombre de personnes qui travaillent dans ce sec-

teur a augmenté depuis 2015. En même temps, la proportion des personnes qui travaillent pour le secteur public dans la population active totale a légèrement diminué. La proportion de travailleurs originaires de l'UE-14, du Maghreb et d'un autre pays africain a augmenté. Les autres proportions restent quasiment identiques. Seule la proportion des personnes dont l'origine n'a pas pu être déterminée en raison de données manquantes a reculé. L'origine belge reste par conséquent surreprésentée dans le secteur public, avec – tout comme en 2014 – une proportion de 76,6 % en 2016.

**Graphique 29 : Répartition des travailleurs du secteur public selon l'origine (18-64 ans, 2011-2016)\***



\* sans les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Si nous examinons la proportion de travailleurs du secteur public par rapport à la population active totale, nous constatons, toutes origines confondues, que cette part a légèrement baissé depuis 2014, de 23,7 % à 23,4 %. Les personnes d'origine belge ont la plus grande proportion de travailleurs dans le secteur public, suivies par les personnes originaires d'un autre pays africain,

d'Amérique du Nord, du Maghreb et d'un pays de l'UE-14. Parmi toutes les origines, une plus grande proportion de femmes que d'hommes travaillent dans le secteur public. De plus, le secteur se féminise de plus en plus année après année depuis 2011<sup>85</sup>. Et tout comme il y a deux ans, nous constatons que la Wallonie a pour toutes les origines des pourcentages de personnel de la

84 Voir le Chapitre 4 du « Monitoring socio-économique : Marché du travail et origine », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia, 2017. La population qui est prise en compte pour cette partie comprend les personnes qui travaillent dans le secteur public au 4<sup>ème</sup> trimestre des années 2011 à 2016. Cette sélection a été faite sur la base de la variable « secemp » du Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, de sorte qu'il est possible de faire la distinction entre le secteur privé et le secteur public (secteur de l'enseignement inclus). Grâce à cette variable, il est possible d'étudier le secteur public dans son intégralité et l'analyse ne se limite pas aux secteurs NACE O (Administration publique) et P (Enseignement).

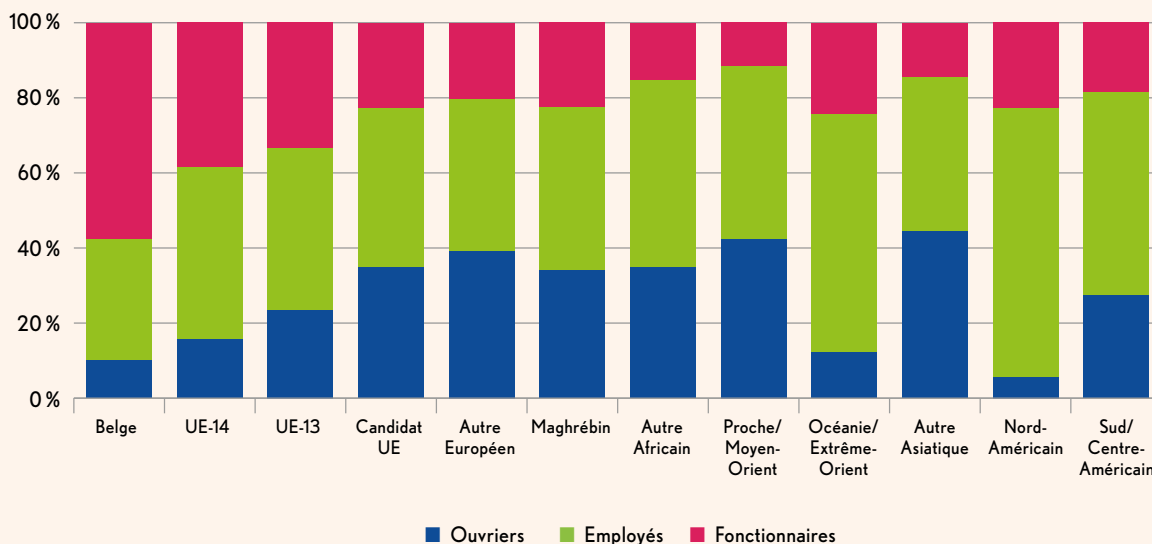
85 Voir les annexes statistiques sur le site web pour les tableaux avec la répartition du secteur public selon le sexe et l'origine, et le rapport à la population active totale selon le sexe et l'origine.

fonction publique plus élevés que les deux autres régions, à l'exception des personnes d'origine maghrébine, qui – en proportion des travailleurs – sont plus fortement représentées à Bruxelles qu'en Wallonie. La proportion du personnel de la fonction publique travaillant pour les autorités fédérales continue de diminuer (-3,1 points de pourcentage depuis 2011 et -1,4 point de pourcentage depuis 2014) tandis que la proportion des travailleurs employés à la Région/Communauté flamande et dans les autorités communales continue d'augmenter. Les proportions des autres niveaux de pouvoir restent stables<sup>86</sup>.

L'analyse du secteur public distingue pour finir trois types de contrats : les « fonctionnaires » statutaires, les « ouvriers » contractuels et les « employés » contractuels. Il ressort du graphique ci-après que le personnel de la fonction publique d'origine belge est encore employé le

plus souvent, et de loin, comme fonctionnaire, même si la proportion de fonctionnaires pour cette origine a légèrement baissé (de 58,2 % en 2014 à 57,7 % en 2016). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont la plus petite proportion de fonctionnaires, mais pour toutes les autres origines, la proportion de fonctionnaires est beaucoup plus petite que pour les Belges d'origine et, dans de nombreux cas, il s'agit même de la plus petite catégorie des trois types de contrat (notamment pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen, du Maghreb, d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centrale). Seules les personnes d'origine autre asiatique sont engagées le plus souvent comme ouvriers. Dans les autres cas – à l'exception des personnes d'origine belge donc – la plus grande catégorie se compose d'employés.

**Graphique 30 : Répartition des travailleurs du secteur public selon le type de contrat et l'origine (18-64 ans, 2016)**



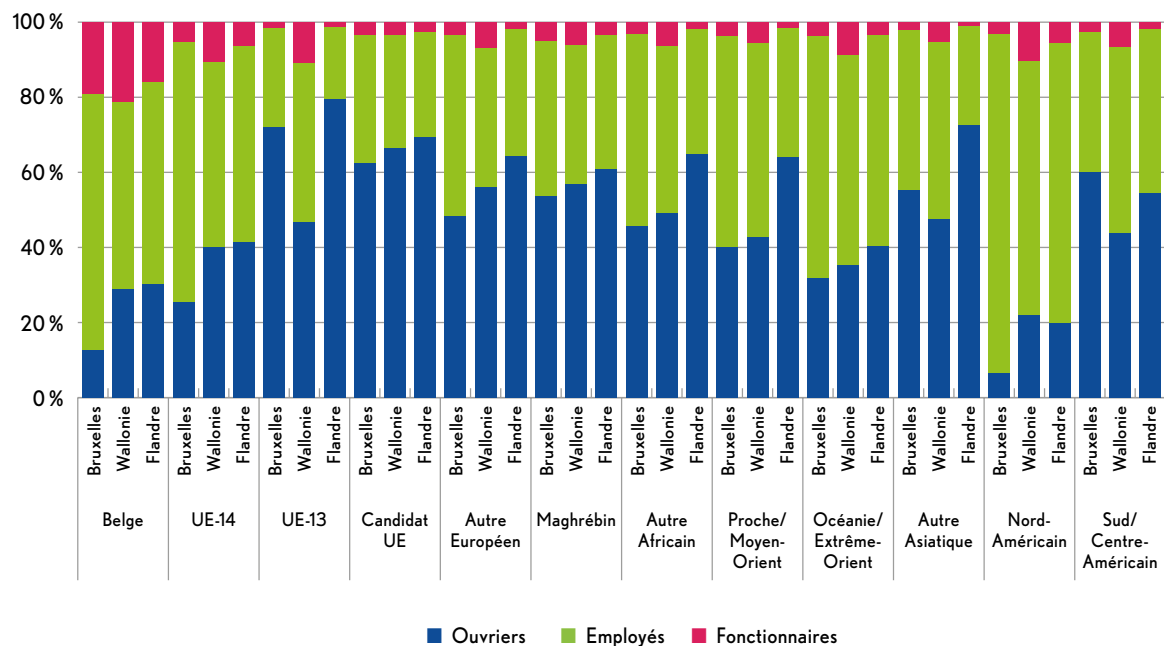
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>86</sup> Pour des informations détaillées sur les niveaux de pouvoir, nous référons de nouveau aux annexes et au Chapitre 4 du Monitoring socio-économique 2017.

Dans les chiffres sur l'emploi rémunéré selon le **type de contrat** (ouvrier, employé ou fonctionnaire), nous observons une grande stabilité dans la répartition entre 2008 et 2016. Les salariés d'origine belge et nord-américaine travaillent le moins souvent comme ouvriers et le plus souvent comme employés. Comme nous l'avons déjà vu

ci-avant, la proportion de fonctionnaires est aussi la plus grande parmi les personnes d'origine belge. Celles originaires de l'UE-13 présentent la plus grande proportion d'ouvriers à Bruxelles et en Flandre ; en Wallonie, il s'agit des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE.

**Graphique 31 : Proportions de salariés selon l'origine, le type de contrat et la région où ils résident (18-64 ans, 2016)<sup>87</sup>**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le système des **titres-services** a fortement augmenté jusqu'en 2015 et a ensuite stagné. Il reste une branche presque exclusivement féminine : au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2016 seul 1 travailleur sur 50 était un homme. Les personnes d'origine UE-13 continuent de représenter, et de loin, la plus grande proportion de travailleurs dans ce secteur (42 % pour tout le pays, et même presque 60 % à Bruxelles), suivies par celles originaires d'Amérique du Sud/Centrale (29 %). En région wallonne, les proportions de travailleurs dans le système des titres-services sont nettement moindres que dans les deux autres régions, étant donné que le système y était moins populaire dès le début. Si nous répartissons tous les salariés du régime des titres-services selon l'origine, la

sous-représentation des personnes d'origine belge par rapport à leur poids démographique (elles ne représentent que 48,2 % du secteur ; 19,9 % sont d'origine UE-13) ressort encore plus fortement.

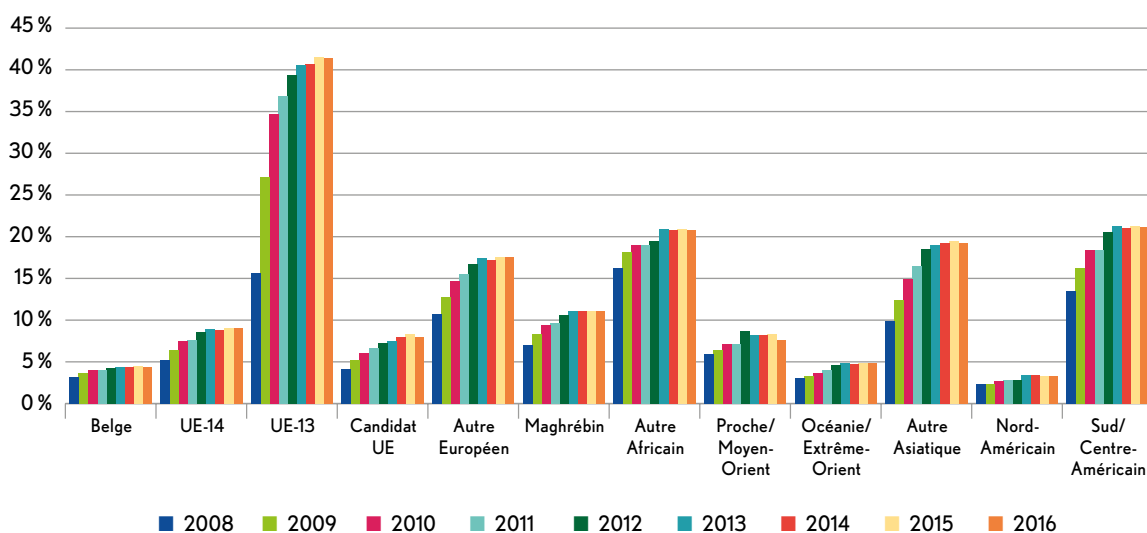
Si nous examinons l'historique migratoire des personnes dans ce secteur, il convient de remarquer que, dans le cas des personnes originaires de l'UE-13, il s'agit pour plus de 90 % de nouveaux arrivants (inscrits depuis 5 ans ou moins au Registre national). Parmi les autres origines, nous trouvons également un peu plus de nouveaux arrivants que ce que nous pourrions imaginer sur la base de la répartition démographique, mais de manière moins nette que pour l'origine

<sup>87</sup> Les données concernant le type de contrat (CLATRA) contiennent pour chaque année le dernier trimestre de cette année pour lequel une position CLATRA est connue.

UE-13. Pour les personnes d'origine autre européenne, maghrébine et autre africaine, la première génération récente de Belges (qui ont obtenu la nationalité depuis 5 ans ou moins) est

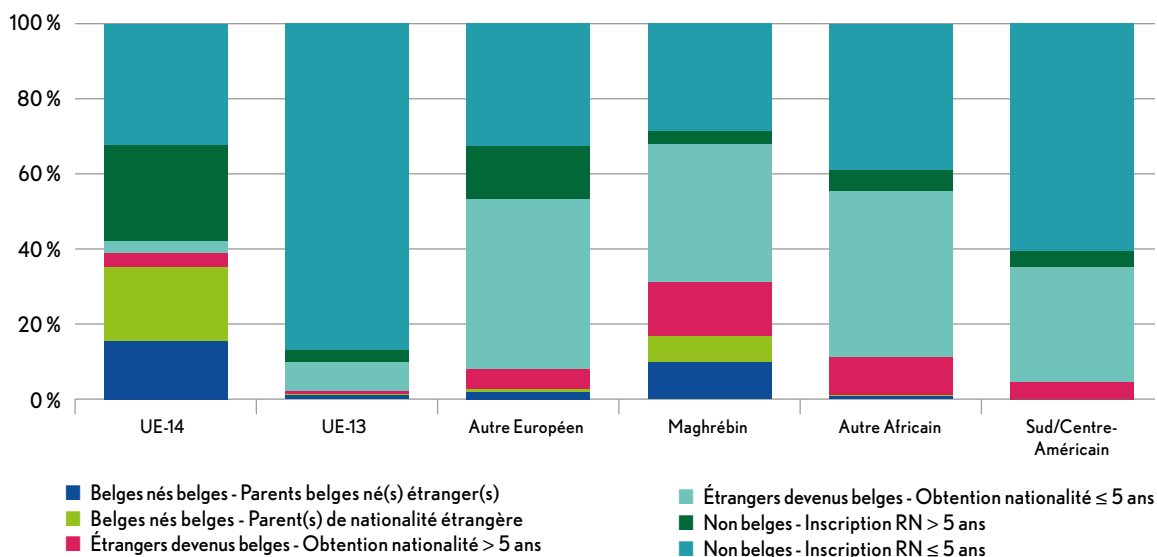
aussi fortement représentée. La deuxième génération représente une très petite partie de la main-d'œuvre des titres-services.

**Graphique 32 : Proportions de femmes salariées dans le système des titres-services par rapport au nombre total de salariées selon l'origine (18-64 ans, 2008-2016)<sup>88</sup>**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 33 : Répartition des femmes dans le système des titres-services selon l'historique migratoire et l'origine (18-64 ans, 2016)<sup>89</sup>**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

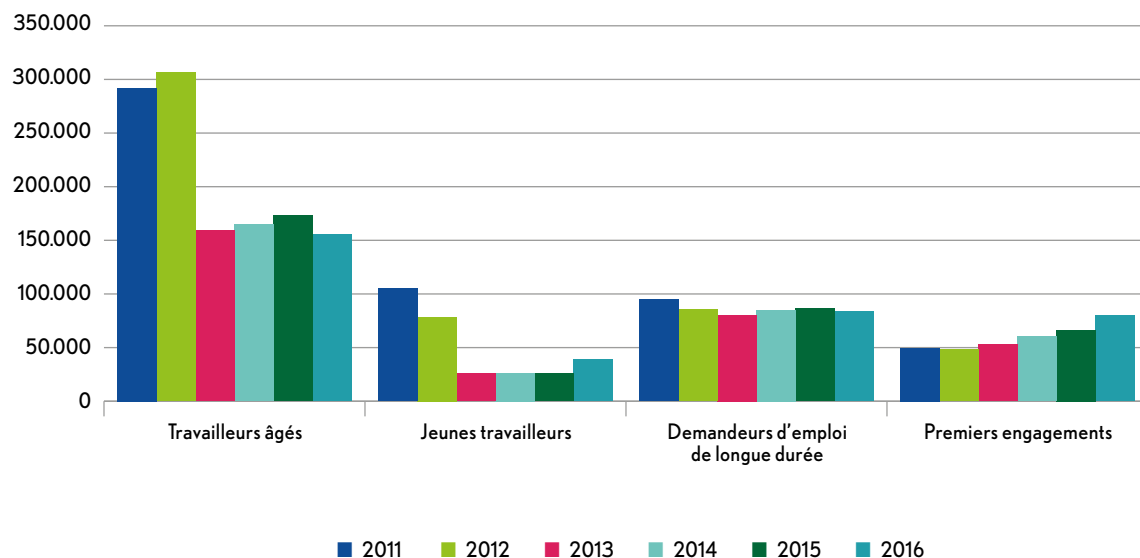
<sup>88</sup> On examine la situation au 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année.

<sup>89</sup> Le graphique contient uniquement les origines avec le plus grand nombre de travailleurs des titres-services et les plus grandes parts au sein du nombre total de salariés.

Pour finir, nous connaissons aussi la composition du groupe des bénéficiaires de **réductions de cotisations sociales** (ONSS et ONSSAPL) selon l'origine<sup>90</sup>. Pour la lisibilité de l'analyse, nous l'avons limité à quatre groupes-cibles : les travailleurs âgés, les jeunes, les chômeurs de

longue durée et les premiers engagements<sup>91</sup>. Le graphique ci-après montre l'ordre de grandeur de chacune de ces catégories de réductions de cotisations sociales et leur évolution entre 2011 et 2016.

**Graphique 34 : Nombre de bénéficiaires de réductions des cotisations sociales ONSS/ONSSAPL, pour 4 types de réductions (2011-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

La réduction pour les travailleurs âgés reste la plus utilisée en 2016, même si nous voyons qu'une diminution importante a eu lieu en 2013 suite à une modification de la législation. Nous observons la même chose pour les réductions pour jeunes travailleurs, tandis que les données pour les chômeurs de longue durée sont restées pratiquement stables. En ce qui concerne les réductions pour les jeunes travailleurs, nous constatons qu'il y a eu une augmentation considérable en 2016 (+51% en une seule année) après trois années consécutives de stabilité. C'est le résultat de la sixième réforme de l'État en 2014, qui a entre autres transféré la compé-

tence relative à cette mesure aux régions, suite de quoi – depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 – la Région flamande a simplifié l'accès à cette réduction. Les réductions pour premiers engagements n'ont cessé d'augmenter depuis 2013.

Les évolutions générales du graphique ci-avant ne s'appliquent toutefois pas à toutes les origines, car les systèmes existants ne sont pas appliqués de la même manière à tous les groupes d'origine. Les réductions pour les travailleurs âgés (55-64 ans) restent les plus fréquemment utilisées pour les travailleurs âgés d'origine UE-13, autre asiatique et sud/centre-américaine, et

<sup>90</sup> Pour la description des différentes réductions disponibles, voir : [https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction\\_targetgroupreductions/structuralreduction.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html).

<sup>91</sup> Dans les graphiques, on a essayé de lier dans la mesure du possible les mesures à leur groupe-cible. Ceci n'est pas toujours univoque en raison de la modification de la réglementation. Par conséquent, le lecteur doit tenir compte d'une certaine marge d'erreur dans les nombres absolus. Pour l'interprétation de ces données, il est important de tenir compte du fait que la réglementation des réductions des cotisations est sujette à des modifications très fréquentes, que l'on peut consulter sur le site web de l'ONSS.

leur proportion a encore augmenté entre 2014 et 2016, tandis que la proportion des Belges d'origine diminue depuis 2013. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Proche/Moyen-Orient présentent toujours la plus petite proportion de bénéficiaires de cette réduction.

En ce qui concerne les réductions pour jeunes travailleurs, l'évolution générale est quasiment identique pour toutes les origines, mais les proportions par origine diffèrent. Durant toute la période, les proportions sont les plus basses pour les jeunes originaires d'un autre pays d'Afrique, du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord.

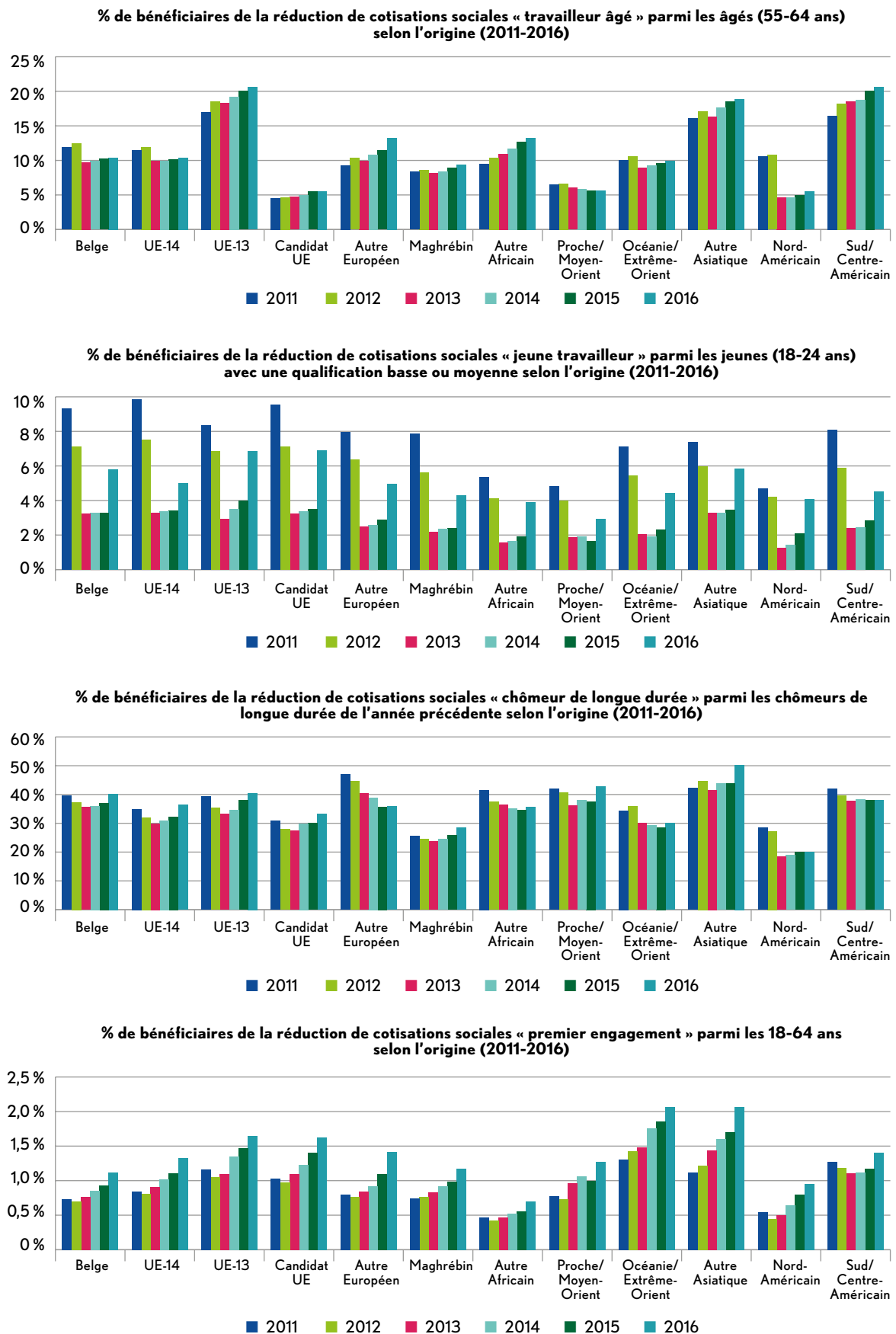
Dans le cas des réductions pour chômeurs de longue durée, nous observons, pour la plupart des origines, une stabilisation ou une augmentation de la proportion de bénéficiaires par rapport aux personnes qui étaient chômeurs de longue durée l'année précédente. Parmi le peu d'origines qui ont vu baisser leur part, entre 2011 et 2016, seules les personnes d'origine autre européenne ont connu une baisse de plus

de 10 points de pourcentage, de sorte qu'elles reculent de la deuxième (2014) à la septième (2016) position. Malgré leur augmentation considérable de 3 points de pourcentage depuis 2011, les chômeurs de longue durée d'origine maghrébine bénéficient toujours très rarement de ces réductions de cotisations.

Pour les premiers engagements enfin, nous observons de plus fortes variations dans les proportions par origine. Pour toutes les origines, l'augmentation prudente qui avait été amorcée en 2011 se poursuit (en raison de l'extension de cette réduction groupe-cible qui avait pris effet à partir du premier trimestre de 2014). Mais l'écart entre la proportion pour les personnes d'origine autre africaine et celle des autres origines reste marqué et devient même plus grand. En comparaison avec leur nombre total, les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique étaient les plus grands bénéficiaires de cette réduction en 2016, avec une augmentation considérable en six ans.



**Graphique 35 : Proportions de bénéficiaires de 4 types de réductions de cotisations ONSS/ONSSAPL selon l'origine (2011-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

### 3. NIVEAU DE DIPLÔME

Dans l'édition précédente du Monitoring, nous avons pu, pour la première fois, dresser la carte du niveau de diplôme d'une partie suffisamment grande de la population. Le niveau de diplôme est toutefois resté inconnu pour une assez grande part de personnes. Entre-temps, nous avons pu développer encore cette variable, en reliant entre elles des sources administratives complémentaires<sup>92</sup>. De ce fait, nous connaissons non seulement le niveau d'instruction de la quasi-totalité de la population, mais nous pouvons également ventiler les diplômes de l'enseignement supérieur (bac, master ou doctorat)<sup>93</sup>. De plus, dans cette édition, nous pouvons, pour la première fois, analyser un deuxième facteur déterminant très important des chances d'une personne sur le marché du travail, à savoir le domaine d'études.

Pour toutes les origines, le **taux d'emploi** est supérieur pour un niveau de diplôme plus élevé, et le taux de chômage y est plus bas. L'écart d'emploi par rapport à l'origine belge a diminué pour chaque niveau de diplôme et pour toutes les origines (à l'exception des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur originaires du Proche/Moyen-Orient), mais le fait qu'il y ait encore de grandes différences entre les origines, même pour un niveau de diplôme identique, et que l'écart soit plus grand parmi les personnes diplômées de l'enseignement supérieur, explique peut-être aussi pourquoi notre pays n'est pas très attractif pour les migrants diplômés de l'enseignement supérieur<sup>94</sup>.

Entre 2008 et 2016, le taux d'emploi des personnes avec un diplôme de l'enseignement supérieur a augmenté pour toutes les origines. La plus forte augmentation a été enregistrée

pour les personnes d'origine autre européenne possédant un diplôme de l'enseignement supérieur (+10,3 points de pourcentage) et la plus faible pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (+0,1 point de pourcentage) qui ont donc encore vu s'accroître leur retard par rapport aux autres personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur est le plus élevé pour les personnes d'origine belge (84,3 %) et le plus bas pour celles originaires du Proche/Moyen-Orient (52,7 %), tout comme c'est le cas pour les personnes qui ont terminé l'enseignement secondaire supérieur (respectivement 74,4 % et 48,3 % pour les origines précitées). Le taux d'emploi des personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur a aussi augmenté pour toutes les origines, sauf pour les personnes d'origine belge, UE-14 et du Proche/Moyen-Orient ; avec l'augmentation la plus forte pour les personnes disposant au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur d'origine autre européenne (+8,8 points de pourcentage).

Pour chaque niveau de diplôme, le taux d'emploi des personnes d'origine belge est plus élevé que celui des autres origines (à l'exception du taux d'emploi des diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur, qui est le plus élevé pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient). C'est pour les personnes d'origine belge que l'écart entre les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et celles diplômées de l'enseignement supérieur est le plus grand. Pour les personnes originaires d'un autre pays européen, de l'UE-13 et d'Océanie/Extrême-Orient, l'écart entre le taux d'emploi

92 La méthodologie qui a été utilisée à cet effet est commentée au chapitre Démographie. Les trois niveaux sont : les personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur, diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et diplômées de l'enseignement supérieur.

93 Comme indiqué dans l'explication de la variable niveau de diplôme dans le chapitre Démographie, les diplômes étrangers non reconnus (dans le cas des personnes pour lesquelles aucun autre diplôme n'est connu) ont été ajoutés aux certificats de l'enseignement secondaire inférieur (sauf indication contraire explicite), car les services de l'emploi les considèrent également comme tels.

94 Comme l'OCDE l'a constaté récemment, voir : [http://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/?utm\\_source=Adestra&utm\\_medium=email&utm\\_content=Talent %20Attractiveness&utm\\_campaign=ELS %20Newsletter %20May %202019&utm\\_term=demo](http://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/?utm_source=Adestra&utm_medium=email&utm_content=Talent%20Attractiveness&utm_campaign=ELS%20Newsletter%20May%202019&utm_term=demo).

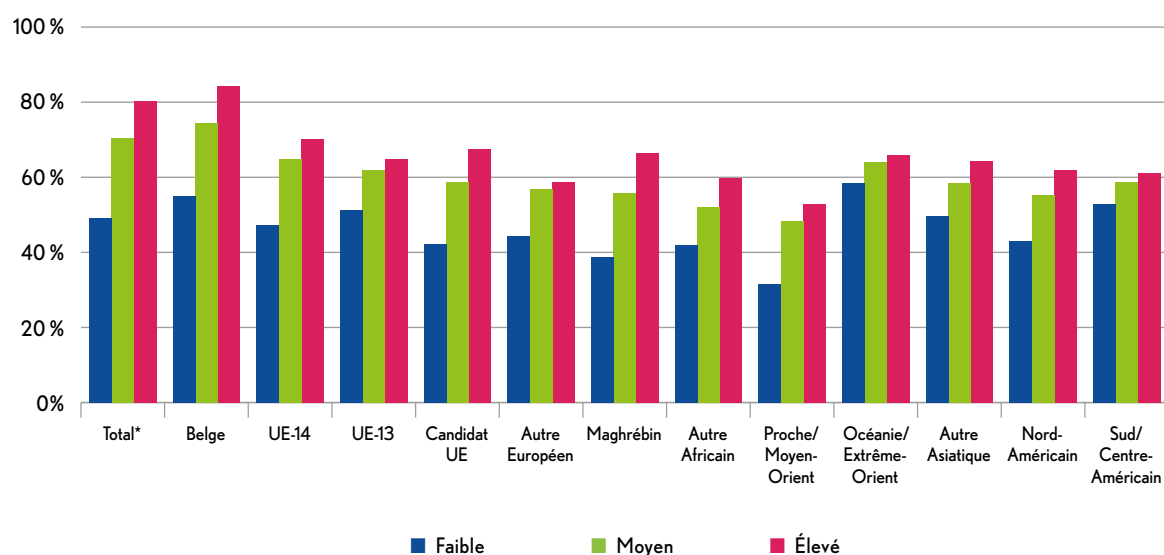
des personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et des personnes diplômées de l'enseignement supérieur est par contre très faible.

L'écart dans le **taux de chômage** entre les personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur et les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est proportionnellement le plus important pour les Belges d'origine : le taux de chômage des personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur est plus de quatre fois plus élevé que celui des personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Pour les autres origines, celui-ci est environ deux fois plus élevé. On pourrait donc dire qu'une scolarisation courte est un handicap pour toutes les origines, et certainement pour les personnes d'origine belge ; mais, d'autre part, l'avantage

que l'on peut retirer de l'enseignement supérieur, disons la « prime de scolarisation », est plus petit pour les autres origines.

Pour finir, nous constatons dans les données relatives à la **mobilité socioéconomique** qu'un diplôme de l'enseignement supérieur donne de meilleures chances de rester régulièrement dans le circuit du travail, et que ceci vaut pour toutes les origines<sup>95</sup>. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur et qui travaillaient au dernier trimestre de 2014 sont le plus souvent demandeurs d'emploi à la fin 2016 (une proportion de 12,8 %), tandis que les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur originaires de l'UE-13 sont le plus souvent inactives deux ans plus tard (13,0 %).

**Graphique 36 : Taux d'emploi selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)**

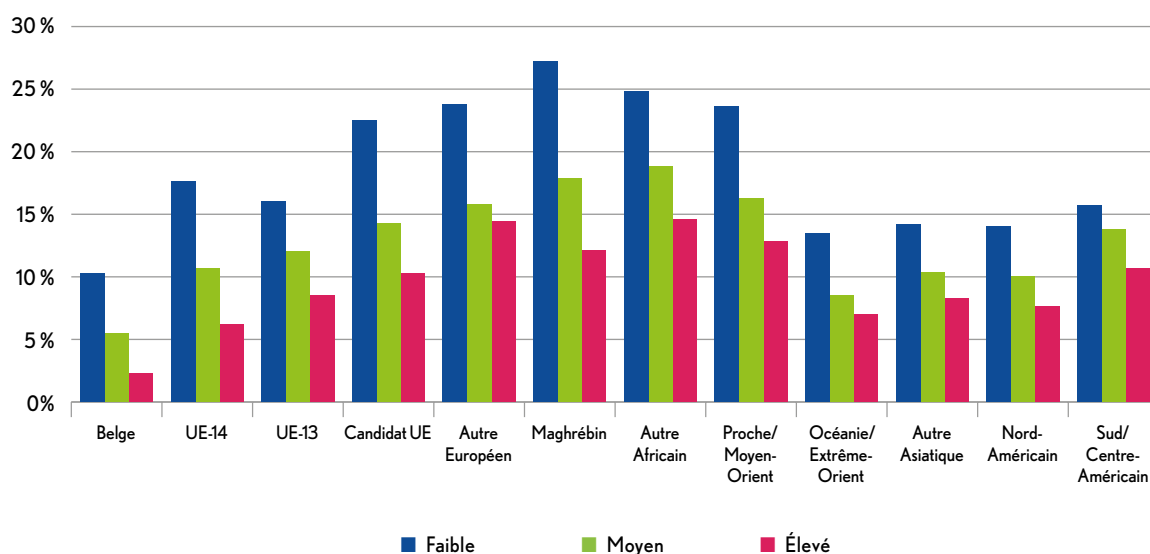


\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>95</sup> Nous avons examiné la position socioéconomique au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2016 pour les personnes qui travaillaient au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2014. Voir les annexes statistiques pour l'aperçu des origines et des niveaux de diplôme.

**Graphique 37 : Taux de chômage selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le **taux d'inactivité** diminue généralement avec l'augmentation du niveau de diplôme, mais il y a des exceptions. Entre 2008 et 2016, la proportion d'inactifs parmi les diplômés de l'enseignement supérieur a légèrement baissé (-1 point de pourcentage) et elle a légèrement augmenté pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. Le pourcentage est resté pratiquement stable pour les personnes qui ont terminé tout au plus le secondaire inférieur. Bien que le taux d'inactivité des personnes d'origine belge de ce niveau de diplôme ait augmenté entre 2008 et 2016, il a baissé pour les autres origines (le plus fortement pour les personnes d'origine autre européenne et autre africaine). Le taux d'inactivité pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur d'origine belge, candidat UE et maghrébine a aussi augmenté entre 2008 et 2016, alors qu'il a légèrement diminué pour les autres origines. Pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur, le taux d'inactivité a baissé pour toutes les origines, à l'exception – de nouveau – des personnes d'origine belge et originaires du Proche/Moyen-Orient.

En 2016, les diplômés de l'enseignement supérieur ont accédé à un travail plus souvent que les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou du secondaire supérieur (pour les personnes qui

étaient inactives au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2014). Mais ce n'est pas le cas pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur par rapport aux personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur : notamment les inactifs ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur originaires de l'UE-13, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centrale accèdent plus souvent à un travail que lorsqu'ils sont diplômés de l'enseignement secondaire supérieur. Les inactifs disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur d'origine belge sont pour toutes les origines le plus souvent inactifs (encore ou de nouveau) deux ans plus tard.

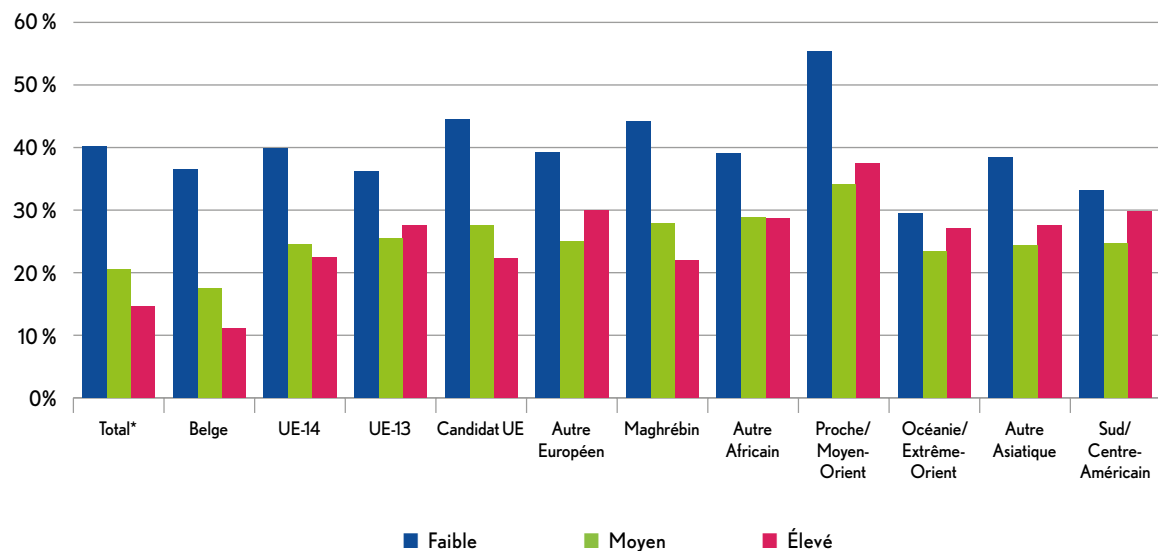
Tout comme dans le rapport de 2017, il y a toutefois des différences notables dans la répartition entre les **types d'inactivité** selon le niveau de diplôme. Ainsi, nous voyons que les diplômés de l'enseignement supérieur se trouvent plus souvent dans le statut d'interruption de carrière, en particulier les personnes d'origine belge, candidat UE et maghrébine. En outre, on constate que pour toutes les origines la proportion de la catégorie d'inactivité « autre » est grande, bien que cette proportion diminue au cours de la période 2008-2016. En revanche, les personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur bénéficient beaucoup plus souvent que

les autres niveaux de formation d'une allocation aux personnes handicapées, surtout celles d'origine belge. Pour cette dernière origine, la catégorie « revenu d'intégration » est en outre plus importante. Et la proportion de personnes en incapacité de travail est, tant pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur que du secondaire supérieur, plus élevée que pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Ici aussi, nous observons donc une segmentation entre les types d'inactivité « plus intéressants » et le reste.

Au regard du rapport précédent, il y a plusieurs glissements dans les types d'inactivité par niveau de diplôme et origine. La proportion des bénéficiaires d'un revenu d'intégration pour les personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur originaires du Proche/Moyen-Orient a très fortement augmenté (+11,4 points de pourcentage – en parallèle avec une baisse du même ordre dans la catégorie « autre »), ce qui n'est pas étonnant

à la lumière des indicateurs que nous avons déjà examinés ci-avant. La proportion de personnes en incapacité de travail a plus fortement augmenté pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur originaires d'un pays candidat à l'UE, de l'UE-13, d'un autre pays européen et du Maghreb que pour les autres origines. Pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb, la proportion de personnes en incapacité de travail a en revanche légèrement diminué, tandis qu'elle a continué d'augmenter chez les autres origines. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur originaires du Proche/Moyen-Orient, un glissement notable a eu lieu de la catégorie « autre » vers le revenu d'intégration (+11,3 points de pourcentage)<sup>96</sup>. La proportion de personnes en incapacité de travail a continué d'augmenter pour toutes les origines, mais un peu plus fortement pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen et du Maghreb.

**Graphique 38 : Taux d'inactivité selon l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2016)**

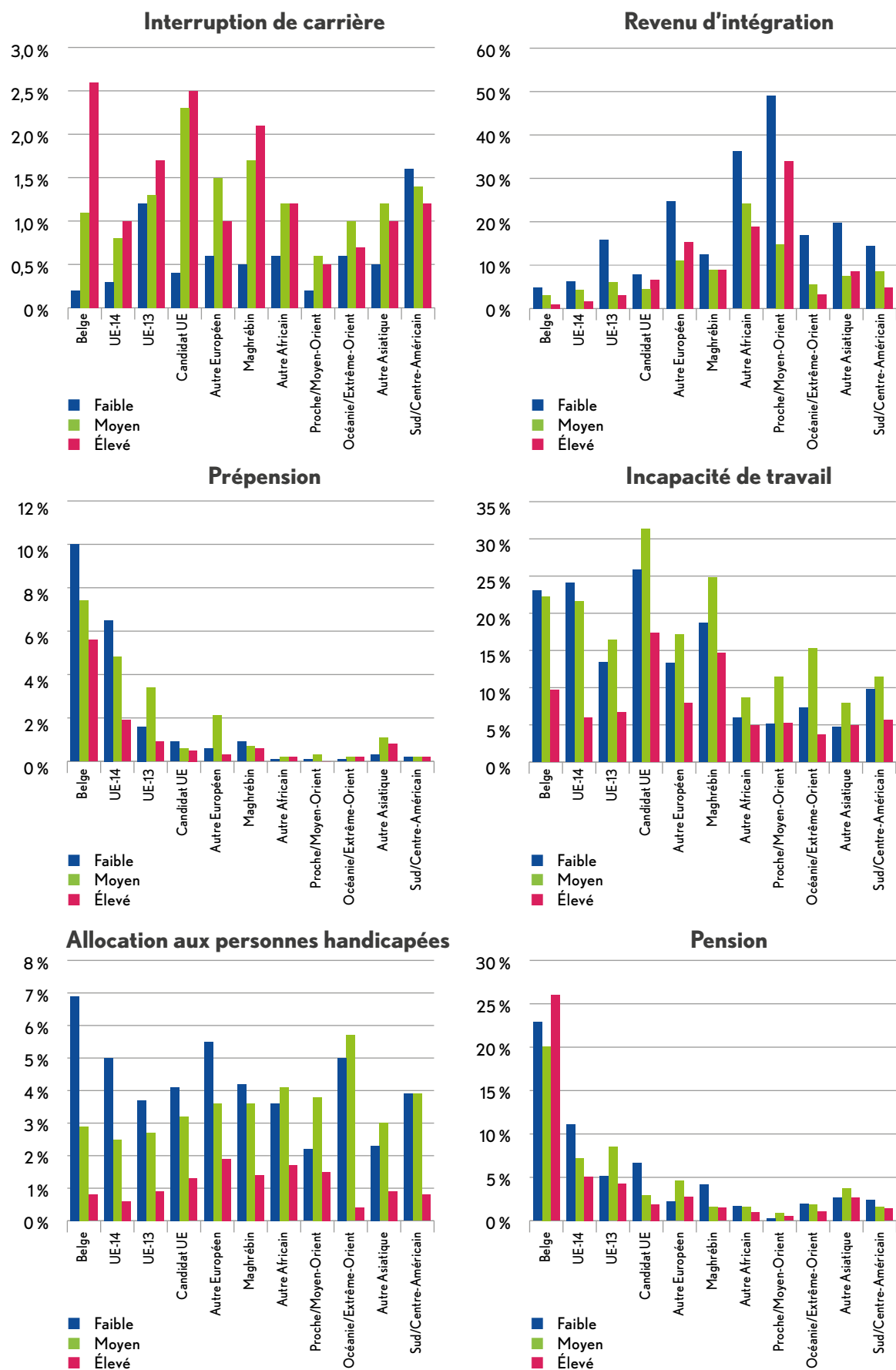


\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>96</sup> L'augmentation du revenu d'intégration est restée un peu plus limitée seulement pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur originaires du Proche/Moyen-Orient : +3 points de pourcentage.

**Graphique 39 : Proportions d'inactifs selon l'origine, le niveau de diplôme et le type d'inactivité (25-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

En 2016, le fait qu'un niveau de diplôme supérieur soit lié à un taux d'emploi plus élevé s'applique tant aux femmes qu'aux hommes et ce pour chaque origine<sup>97</sup>. Le taux d'emploi des femmes reste cependant, pour tous les niveaux de diplôme, inférieur à celui des hommes ; mais, à quelques exceptions près, **l'écart de genre** a diminué entre 2008 et 2016. Pour l'instant, uniquement dans le cas des personnes originaires de l'UE-14 et d'un autre pays africain, le taux d'emploi des femmes diplômées de l'enseignement supérieur est un peu plus élevé que celui des hommes, et les femmes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur d'origine sud/centre-américaine travaillent aussi plus souvent que leurs homologues masculins (souvent dans le secteur des titres-services, voir infra). En règle générale, l'écart de genre diminue avec l'augmentation du niveau de diplôme, sauf pour les personnes originaires de l'UE-13, du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Sud/Centrale.

Dans les trois **régions**, les taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et du supérieur sont les plus élevés pour les Belges d'origine. Parmi les personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur, ce sont toutefois les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient qui présentent dans les trois régions le taux d'emploi le plus élevé. Le taux d'emploi augmente dans les trois régions avec le niveau de diplôme, à l'exception des personnes originaires de l'UE-14, de l'UE-13, d'un autre pays européen et d'Océanie/Extrême-Orient à Bruxelles (taux d'emploi plus élevé pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur). Pour toutes les origines, l'écart de taux d'emploi entre les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et celles diplômées de l'enseignement supérieur est le plus grand en Wallonie. Et, dans les trois régions, l'écart est le plus pro-

noncé pour les personnes d'origine belge et maghrébine. En Wallonie, nous observons en outre de très grands écarts pour les personnes originaires de l'UE-13, d'un pays candidat à l'UE et du Proche/Moyen-Orient. À Bruxelles, l'écart entre les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et diplômées de l'enseignement supérieur originaires de l'UE-13 est très faible. Les taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur ont augmenté entre 2008 et 2016 pour toutes les origines dans toutes les régions (à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient à Bruxelles et en Wallonie et des Belges d'origine en Flandre). Les évolutions au fil des années analysées sont moins univoques dans le cas des diplômés de l'enseignement secondaire inférieur et supérieur<sup>98</sup>.

À Bruxelles, le taux d'emploi est résolument bas pour les personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur originaires du Proche/Moyen-Orient (26,7 %), d'un autre pays africain (35,1 %) et du Maghreb (35,2 %). Pour les deux dernières origines, ce chiffre est plus élevé qu'il y a deux ans, lorsqu'il se situait déjà autour des 30 %. Les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur originaires du Proche/Moyen-Orient forment le seul groupe qui a encore reculé dans les trois régions. Parmi les personnes d'origine étrangère diplômées de l'enseignement supérieur à Bruxelles, celles originaires du Maghreb (63,5 %), d'un pays candidat à l'UE (62,6 %) et d'un autre pays asiatique (62,3 %) affichent les meilleurs scores. Le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur originaires de l'UE-14 à Bruxelles est particulièrement bas en comparaison avec les deux autres régions, mais ceci s'explique par le fait qu'une grande proportion de ces personnes travaillent pour les institutions européennes et sont par conséquent indûment comptées parmi les inactifs. En Flandre, le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur

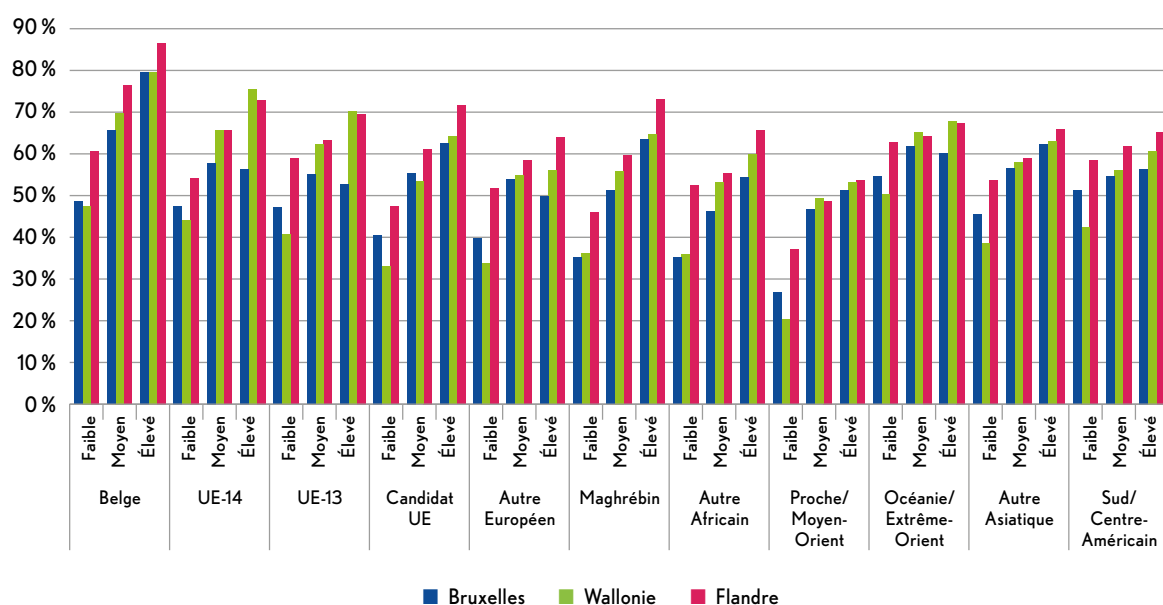
<sup>97</sup> Avec comme seule exception les hommes originaires du Proche/Moyen-Orient pour lesquels le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur était plus élevé que celui des personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

<sup>98</sup> Pour les chiffres par région sur toute la période 2008-2016 : voir les annexes statistiques.

d'origine étrangère est le plus élevé pour celles originaires de l'UE-14 (72,9%), du Maghreb (73,1%) et d'un pays candidat à l'UE (71,6%). Le taux d'emploi y est particulièrement bas pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur d'origine maghrébine (46,1%) et surtout à nouveau celles originaires du Proche/Moyen-Orient (37,1%). En Wallonie, le taux d'emploi des per-

sonnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur est de nouveau de loin le plus bas pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (20,3%), les autres origines se situent au-dessus de 30%. Le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur y est le plus élevé pour les personnes originaires de l'UE-14 (75,6%) et de l'UE-13 (70,3%).

**Graphique 40 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme et la région (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'image générale, si nous croisons les différentes **classes d'âge** avec les niveaux de diplôme, est que le taux d'emploi des jeunes (20-29) et des personnes âgées (55-64) qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur est très bas pour toutes les origines, et en particulier pour les jeunes originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient et les personnes âgées originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient. Pour les jeunes et les personnes âgées, le taux d'emploi augmente clairement avec l'augmentation du niveau du diplôme (excepté pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient). Pour les 30-54 ans en revanche le taux d'emploi est le plus élevé pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur originaires de l'UE-13, d'un autre pays européen, du Proche/

Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centrale. Le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur de 30 à 54 ans d'origine belge a encore augmenté, passant d'un pourcentage déjà particulièrement élevé de 90,9% en 2014 à 91,4% en 2016.

Un point préoccupant est la diminution, entre 2008 et 2016, du taux d'emploi des jeunes (20-29 ans) qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur de presque toutes les origines (sauf les personnes originaires d'un autre pays européen, d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique) ainsi que celui des jeunes d'origine belge avec un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Toutefois le taux de chômage des jeunes qui ont

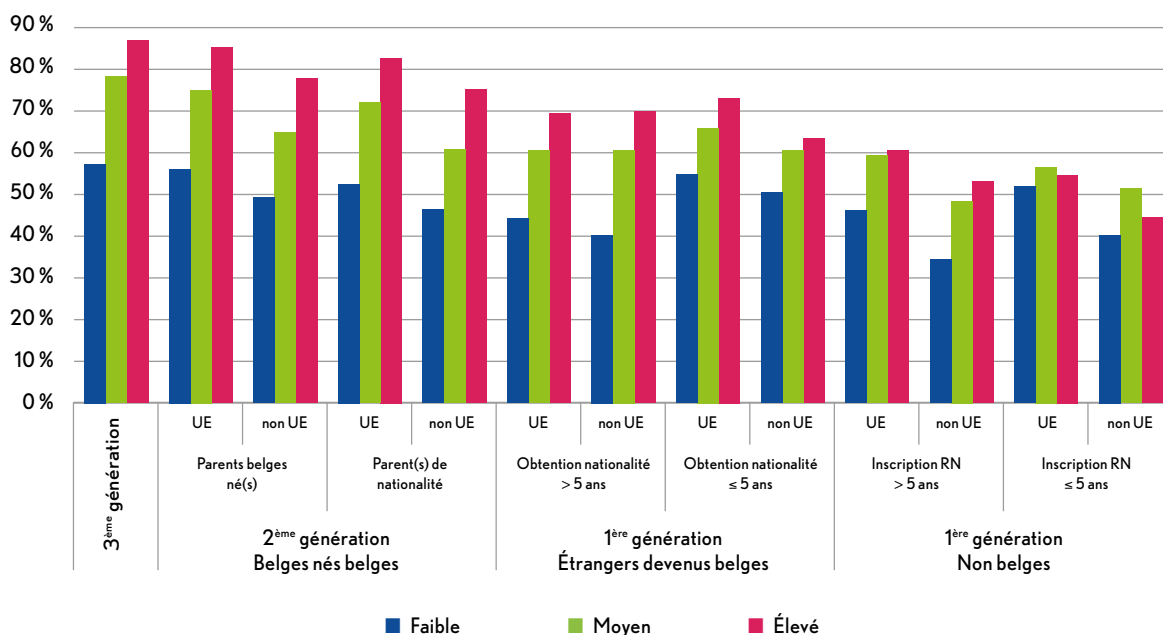


terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur a fortement baissé depuis 2014 et se situe maintenant, pour toutes les origines, sauf pour les personnes originaires de l'UE-13, en dessous du niveau de 2008.

Il est difficile de trouver des lignes claires dans le rapport entre le niveau de diplôme et la participation au marché du travail si nous examinons l'**historique migratoire** des personnes. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, pour la plupart des origines, le taux d'emploi est toujours plus élevé pour la deuxième génération que pour la première, sauf pour les personnes originaires d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient pour lesquelles la première génération de Belges (depuis plus de 5 ans) affiche de meilleurs scores. Par contre, le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur de la première génération originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont obtenu la nationalité ou qui sont inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins est de loin le plus bas. La situation des personnes originaires d'un autre pays européen diplômées de l'enseignement supérieur qui ont immigré récemment a quant à elle fortement progressé.

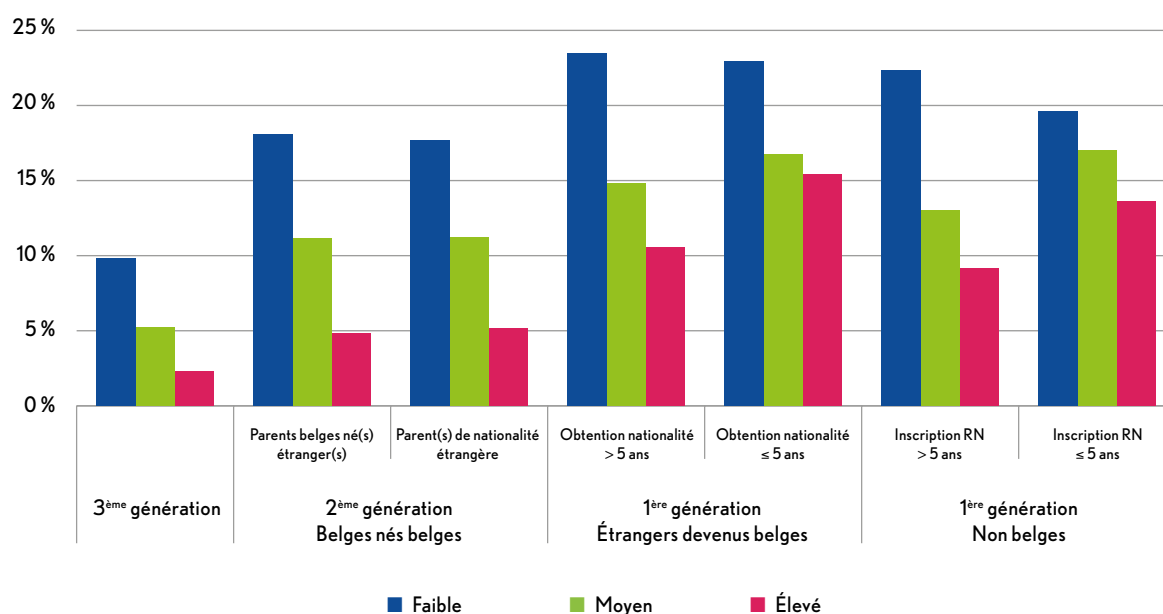
Pour les personnes avec un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, les premières générations de Belges originaires d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centrale présentent des taux d'emploi plus élevés que ceux des autres générations de ces origines. Ceci est également vrai pour les personnes d'origine maghrébine qui possèdent la nationalité depuis plus de 5 ans. Pour la deuxième génération de Belges (dont les parents ont la nationalité belge) originaires de l'UE-14, de l'UE-13, d'un pays candidat à l'UE et d'un autre pays européen, le taux d'emploi est plus élevé que pour les autres générations. Parmi les personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur, la première génération de Belges a dans de nombreux cas un taux d'emploi plus élevé que les autres générations (notamment pour les personnes originaires d'un pays UE-13, d'un autre pays européen, du Maghreb, d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centrale). Même la première génération qui est inscrite au Registre national depuis cinq ans ou moins a dans le cas des personnes originaires du Maghreb, d'un autre pays africain, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centrale un taux d'emploi plus élevé que la deuxième génération.

**Graphique 41 : Taux d'emploi selon l'historique migratoire et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 42 : Taux de chômage selon l'historique migratoire et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Si nous examinons la proportion de **chômeurs de longue durée** (demandeurs d'emploi depuis plus d'un an), nous voyons que les différences entre les origines sont plus petites que les différences entre les niveaux de diplôme. Pour

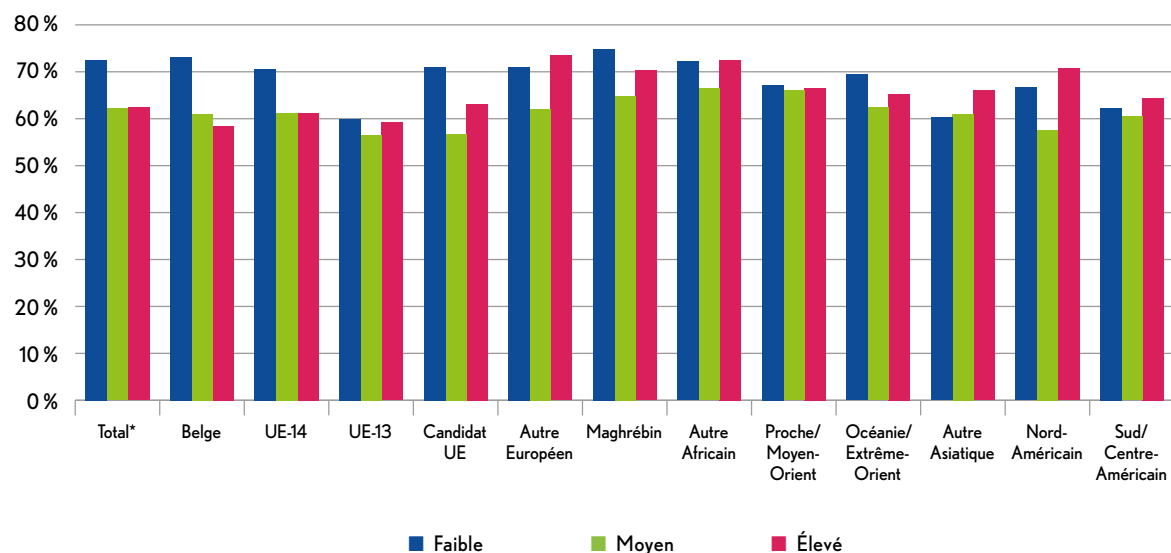
le total de la population active, le fait est qu'il y a pour les personnes titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur une proportion beaucoup plus élevée de chômeurs sans emploi depuis plus d'un an que pour

les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur. Ceci s'exprime nettement pour les personnes d'origine belge, pour lesquelles il y a une différence de 14,6 points de pourcentage entre les proportions de chômeurs de longue durée pour les personnes qui ont tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur et celles avec un diplôme de l'enseignement supérieur, et pour les personnes originaires de l'UE-14 (9,4 points de pourcentage). Pour plusieurs autres origines, nous observons cependant que des études avancées ne réduisent pas nécessairement le risque de chômage de longue durée. Pour les personnes originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays africain, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centrale, les chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur présentent même la plus grande proportion de chômage de longue durée et les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur la proportion la plus

petite (à l'exception des personnes originaires d'un autre pays asiatique pour lesquelles les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ont la plus petite proportion de chômage de longue durée).

Nous observons en effet que bien que les chômeurs avec un diplôme de l'enseignement supérieur accèdent généralement plus souvent à un emploi entre les 4<sup>èmes</sup> trimestres de 2014 et de 2016, ce n'est pas le cas pour toutes les origines. C'est surtout le cas pour les personnes d'origine belge et originaires de l'UE-14. Dans les autres cas, la sortie du chômage vers le travail est un peu plus grande pour les personnes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et, dans le cas des personnes originaires d'un autre pays asiatique et du Proche/Moyen-Orient, également pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

**Graphique 43 : Proportions de chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs selon l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2016)**



\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

## Cadre 2 : Focus sur les personnes diplômées de l'enseignement supérieur

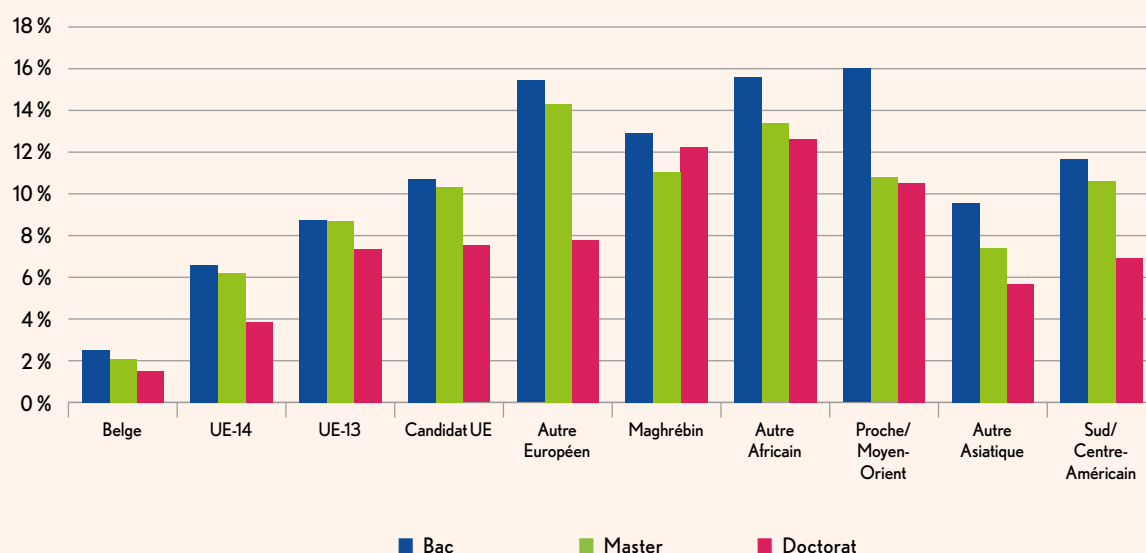
Tel qu'annoncé au chapitre Démographie, pour cette édition du Monitoring socioéconomique, nous avons divisé les diplômés de l'enseignement supérieur en bac, master et doctorat<sup>99</sup>. Dans ce contexte, nous examinons seulement la population des 25-64 ans parce que le niveau du diplôme est encore trop changeant pour les jeunes.

Dans le reste de ce chapitre sur le niveau de diplôme nous avons vu – à quelques exceptions près – que plus le niveau de diplôme d'une personne est élevé, plus les perspectives sur le marché du travail sont bonnes. Nous observons toutefois que la situation est un peu plus complexe au sein des personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Le fait d'étudier plus longtemps (donc de ne pas être uniquement en possession d'un bac, mais aussi d'un master ou d'un docto-

rat) n'a pas, pour toutes les origines, la même valeur ajoutée en ce qui concerne les grands indicateurs du marché du travail que sont l'emploi, le chômage et l'inactivité.

Dans le cas du taux de chômage, les différences entre les origines sont encore assez limitées (bien que plus grandes en 2016 qu'en 2008). Pour toutes les origines, les masters présentent un taux de chômage un peu plus faible que les bacheliers (à l'exception des personnes originaires de l'UE-13 pour lesquelles les taux sont quasiment identiques). Les titulaires d'un doctorat ont, dans la plupart des cas, un taux de chômage clairement plus bas que les masters, sauf dans le cas des personnes d'origine maghrébine, même si le taux de chômage des docteurs d'origine étrangère n'est jamais plus bas que celui des bacheliers d'origine belge.

**Graphique 44 : Taux de chômage des personnes diplômées de l'enseignement supérieur selon le niveau de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2016)<sup>100</sup>**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

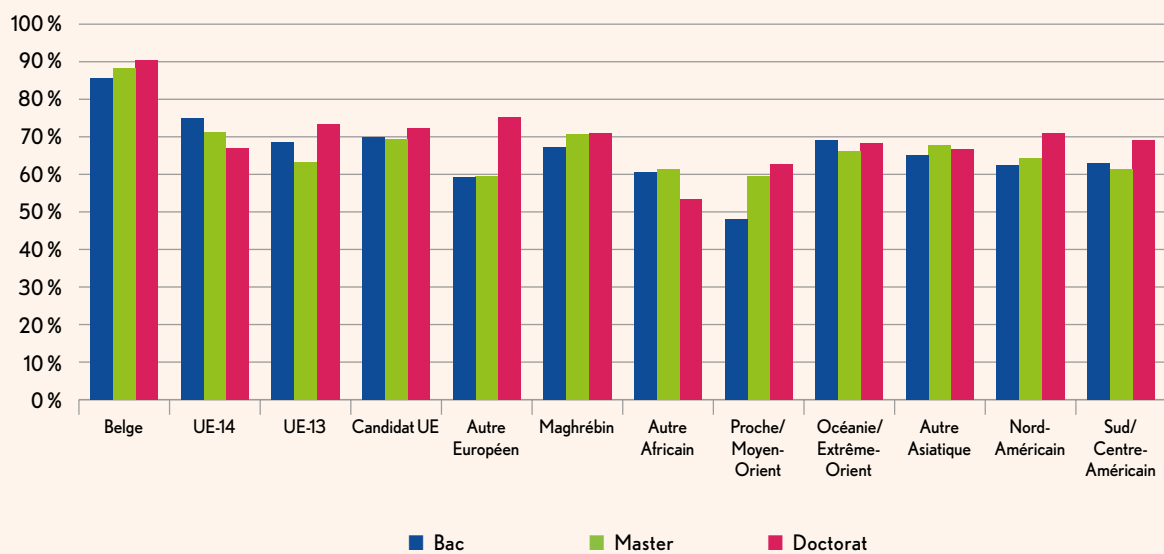
<sup>99</sup> Pour une partie des personnes diplômées de l'enseignement supérieur nous ne possédons pas leur type exact de diplôme, elles ne sont par conséquent pas reprises dans cette analyse. Voir le chapitre Démographie et les annexes statistiques pour les détails sur cette variable.

<sup>100</sup> La population comporte des nombres trop petits pour les personnes originaires d'Amérique du Nord et d'Océanie/Extrême-Orient, de sorte qu'elles ne sont pas reproduites dans ce graphique.

En ce qui concerne le taux d'emploi, il y a davantage de différences entre les origines. Pour plusieurs origines, il semble en effet que le fait d'étudier plus longtemps s'accompagne d'un taux d'emploi plus élevé (notamment pour les personnes d'origine belge, originaires d'Amérique du Nord, du Proche/Moyen-Orient, d'un autre pays européen et, dans une moindre mesure, du Maghreb), mais pour d'autres pas. Les

masters des personnes originaires de l'UE-14, de l'UE-13, d'un pays candidat à l'UE, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Sud/Centrale présentent des taux d'emploi plus bas que les bacheliers de ces origines. Et chez les personnes originaires de l'UE-14 et surtout d'un autre pays africain, il apparaît que les titulaires d'un doctorat sont le moins employés.

**Graphique 45 : Taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur selon le niveau de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2016)**



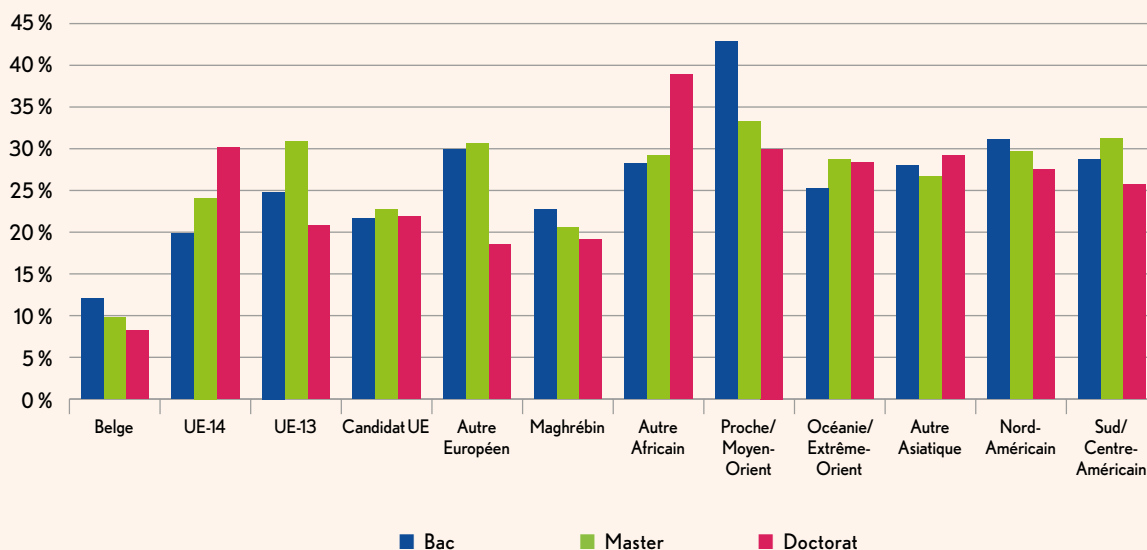
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les taux d'inactivité reflètent les différences susmentionnées. Pour quelques origines, la proportion d'inactifs diminue avec une formation plus longue (les personnes d'origine belge, maghrébine, originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord), et pour d'autres, c'est justement l'inverse : pour les personnes diplô-

mées de l'enseignement supérieur originaires de l'UE-14 et d'un autre pays africain, l'inactivité augmente avec un type d'études plus long<sup>101</sup>. Il convient de remarquer le taux d'inactivité élevé des titulaires de doctorat originaires d'un autre pays africain.

<sup>101</sup> Dans le cas des personnes originaires de l'UE-14, la sous-estimation due à l'emploi international joue probablement de nouveau un rôle.

**Graphique 46 : Taux d'inactivité des personnes diplômées de l'enseignement supérieur selon le niveau de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Si nous examinons la répartition des bacheliers, masters et docteurs entre les déciles salariaux, nous constatons également de grandes différences entre les origines. Nous observons uniquement pour les titulaires d'un doctorat que ceux-ci avaient, en 2016, pour toutes les origines, des proportions très élevées de travailleurs (plus de 75 %) dans les trois déciles salariaux les plus élevés. La proportion de salaires

élevés est la plus petite pour les docteurs d'origine autre africaine, même si elle a fortement augmenté par rapport à 2008<sup>102</sup>. Pour toutes les origines, les masters ont une plus grande proportion de hauts salaires et une plus petite proportion de bas salaires que les bacheliers; mais seuls les masters d'origine belge et UE-14 ont une majorité de travailleurs dans les déciles salariaux les plus élevés.

Sans surprise, les niveaux de diplômes ne sont pas répartis uniformément entre les **secteurs (NACE)**. En 2016, nous retrouvons les personnes qui ont terminé l'enseignement secondaire inférieur comme supérieur le plus souvent dans le secteur de l'administration publique (O84), ce qui est logique vu la prépondérance de ce secteur dans la population active totale. Pourtant, par origine, le secteur O84 est uniquement le plus important pour les personnes d'origine belge et autre africaine ainsi que pour les personnes d'origine maghrébine titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire in-

férieur originaires de l'UE-13, d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen, du Maghreb et d'Amérique du Sud/Centrale sont davantage présentes dans le secteur N81 (Bâtiments et aménagement paysage). Nous retrouvons le plus souvent les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique dans la restauration (I56). Cette répartition correspond donc en grande partie aux secteurs qui étaient fortement représentés dans le total des travailleurs. En revanche, nous retrouvons beaucoup plus souvent les personnes diplômées de l'enseignement supérieur

102 Attention : les nombres sont petits, de sorte que les chiffres fluctuent beaucoup d'une année à l'autre.

dans l'enseignement (P85). Seules les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique diplômées de l'enseignement supérieur travaillent plus souvent dans les administrations publiques (O84), les personnes d'origine autre asiatique dans le commerce de détail (G47) et les personnes diplômées de l'enseignement supérieur originaires du Proche/Moyen-Orient sont le plus souvent employées dans les soins de santé (Q86). Dans l'analyse du domaine d'études, nous approfondissons la question de savoir si les talents des migrants (diplômés de l'enseignement supérieur) sont bien utilisés de manière optimale.

**Tableau 20 : Secteurs les plus fortement représentés en 2016 pour les salariés selon le niveau de diplôme et l'origine (20-64 ans)**

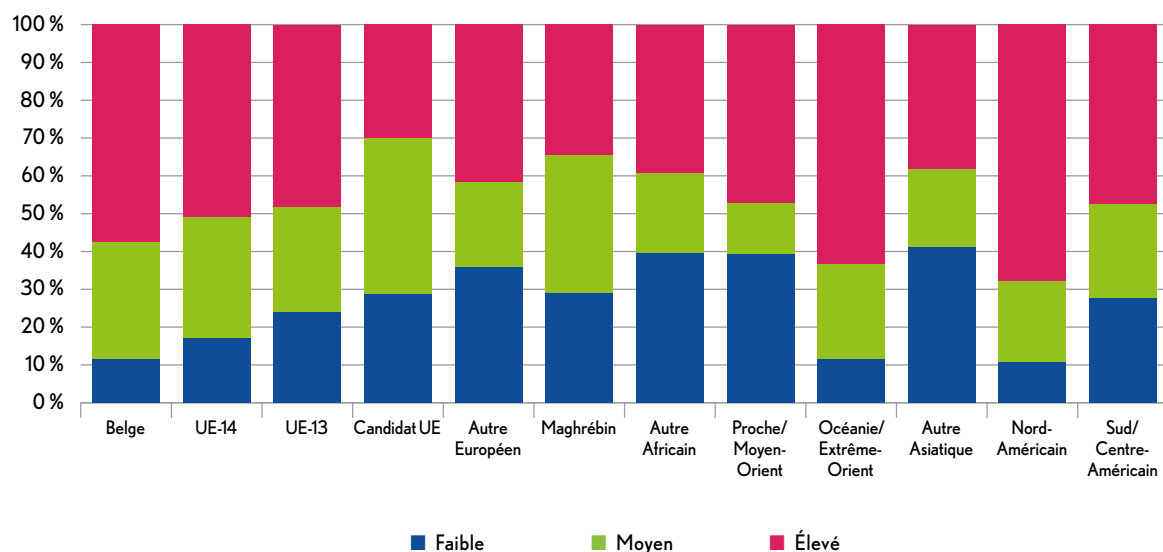
	Faible	Moyen	Élevé
Belge	O84	O84	P85
UE-14	G47	G47	P85
UE-13	N81	G47	P85
Candidat UE	N81	G47	P85
Autre Européen	N81	G47	P85
Maghrébin	N81	O84	P85
Autre Africain	O84	O84	O84
Proche/Moyen-Orient	I56	G47	Q86
Océanie/Extrême-Orient	I56	I56	P85
Autre Asiatique	I56	I56	G47
Nord-Américain	G47	G47	P85
Sud/Centre-Américain	N81	G47	P85

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Si nous nous focalisons sur le **secteur public**<sup>103</sup>, en 2016, en moyenne 53,1% des travailleurs disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur (en 2011, il ne s'agissait que de 49,7%). En comparaison avec l'ensemble des travailleurs du pays, les travailleurs du secteur public ont donc, pour toutes les origines, des proportions plus élevées de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur et – à l'exception des personnes originaires de l'UE-13 – de plus petites proportions de personnes avec un diplôme du secondaire inférieur ou inconnu. Le secteur est donc en grande partie composé de personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Au niveau fédéral et dans la Région de Bruxelles-Capitale, nous trouvons, outre des personnes diplômées de l'enseignement supérieur, aussi une assez grande proportion de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur; mais le personnel de la Région wallonne, de la Région /Communauté flamande et de la Communauté française est très fréquemment diplômé de l'enseignement supérieur. Dans les communes, nous trouvons des proportions un peu plus grandes de personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, mais pas pour leur personnel d'origine belge, UE-14 et candidat UE qui a quant à lui une plus grande proportion de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ni pour celui originaire d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord qui a de nouveau une plus grande proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

103 Sélection sur la base de la variable « secemp », pas des codes NACE (voir supra).

**Graphique 47 : Répartition des travailleurs du secteur public selon le niveau de diplôme et l'origine (18-64 ans, 2016)**



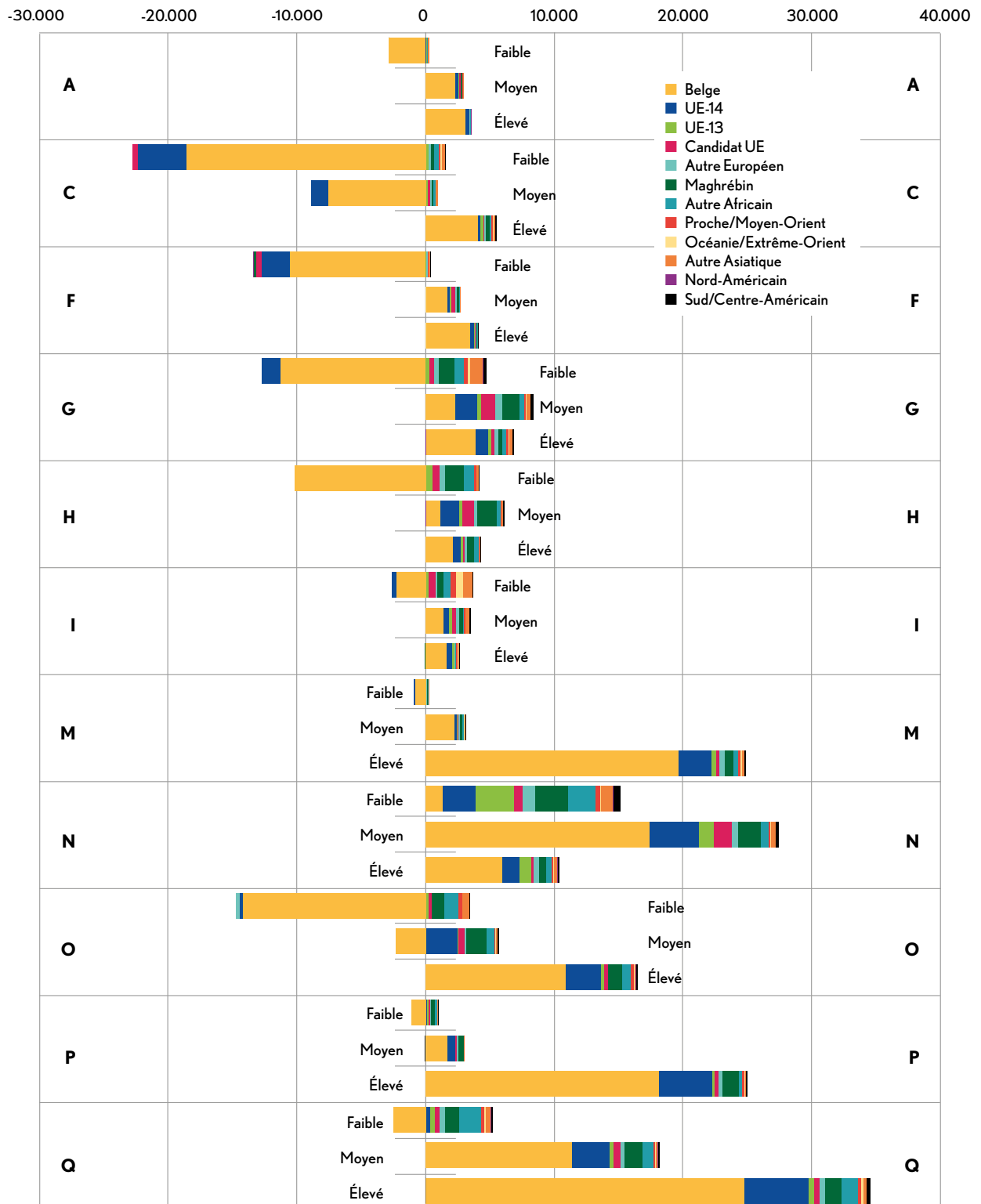
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Dans l'édition précédente, l'évolution nette de **l'emploi par secteur et niveau de diplôme** montrait déjà que, durant la période 2011-2014, des emplois avaient disparu pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur tandis que des emplois sont apparus pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur. La tendance s'est poursuivie les deux années suivantes, cependant avec une diminution nettement moindre pour les personnes titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. L'évolution nette positive de l'emploi des diplômés

de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur vaut pour toutes les origines. En revanche, concernant l'emploi des personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, nous observons une diminution nette uniquement pour les personnes d'origine belge et UE-14 ; pour les autres origines, le nombre d'emplois qui sont occupés par des personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur a augmenté, mais dans une mesure bien moindre que pour le travail des personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur.



**Graphique 48 : Évolution nette de l'emploi selon le secteur, l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2011-2016)<sup>104</sup>**



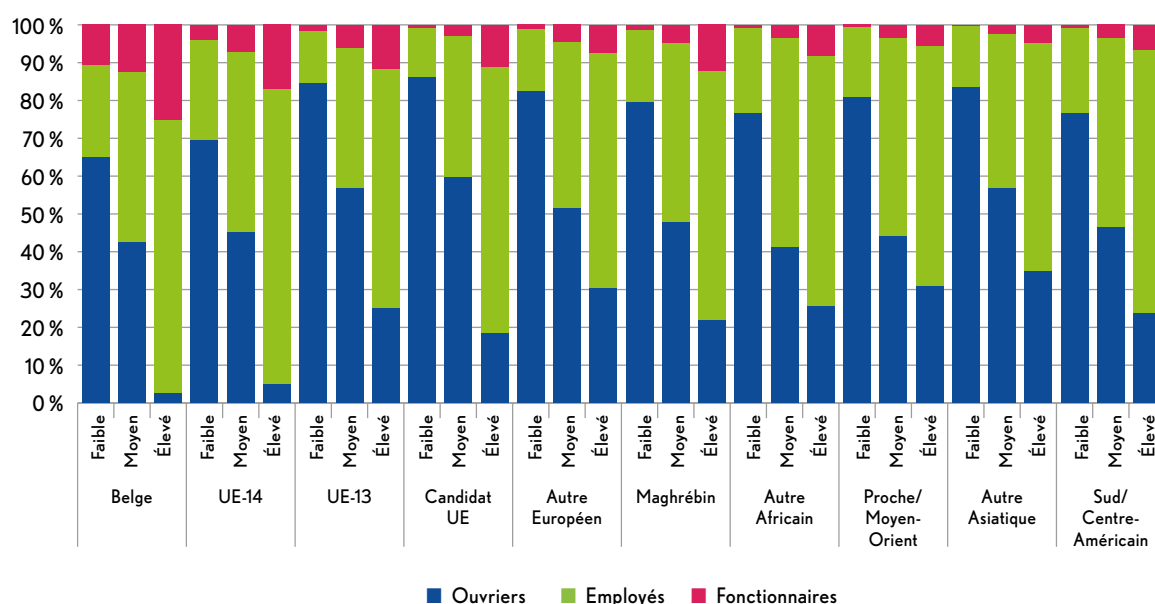
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

104 Les secteurs avec les plus petits nombres de travailleurs (voir supra, graphique 27) n'ont pas été repris dans le graphique.

Si nous examinons les **types de contrats** (ouvriers, employés et fonctionnaires) des salariés par niveau de diplôme et origine, nous voyons que les diplômés de l'enseignement supérieur d'origine belge et originaires de l'UE-14 ont rarement un contrat d'ouvrier, tandis que les personnes diplômées de l'enseignement supérieur d'origine autre européenne, autre asiatique et originaires du Proche/Moyen-Orient travaillent

beaucoup plus souvent que d'autres origines dans le statut d'ouvrier, ce qui suggère qu'elles ne se retrouvent peut-être pas toujours dans des fonctions dans lesquelles elles peuvent utiliser pleinement leurs compétences acquises. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE possédant tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur sont les moins souvent engagés comme employés.

**Graphique 49 : Proportions de salariés employés selon le type de contrat, l'origine et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2016)**

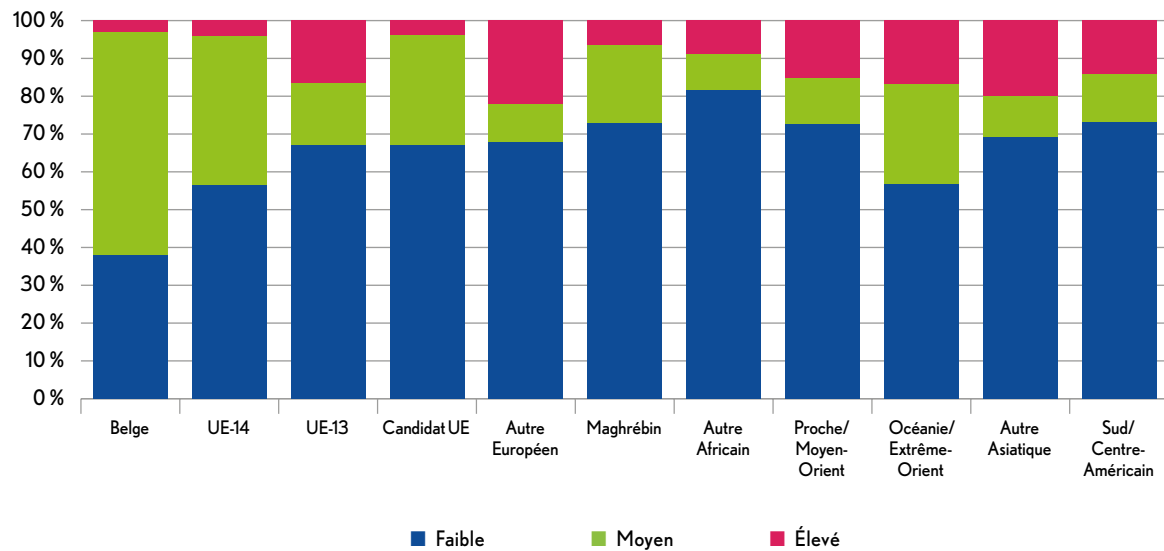


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le **secteur des titres-services** est un secteur dans lequel travaillent surtout des personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur. Nous avons déjà observé ci-avant que parmi les grands secteurs d'activité (comptant plus de 100 000 personnes), le secteur N81 (les services, un secteur dans lequel nous trouvons la plus grande partie des entreprises qui font usage du système de titres-services) comporte la plus grande proportion de travailleurs titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Il existe cependant de grandes disparités entre les origines en ce qui concerne la composition du groupe de travailleurs dans le système des titres-ser-

VICES. Pour les personnes d'origine belge et originaires de l'UE-14, nous voyons une proportion relativement grande de personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. Pour celles originaires de l'UE-13, d'un autre pays européen et d'un autre pays asiatique, nous observons des proportions beaucoup plus grandes de personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Il apparaît, surtout pour les origines avec de grandes proportions de nouveaux arrivants, que le système n'emploie donc pas exclusivement des personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

**Graphique 50 : Répartition des salariées dans le système des titres-services selon le niveau de diplôme et l'origine (18-64 ans, 2016)**



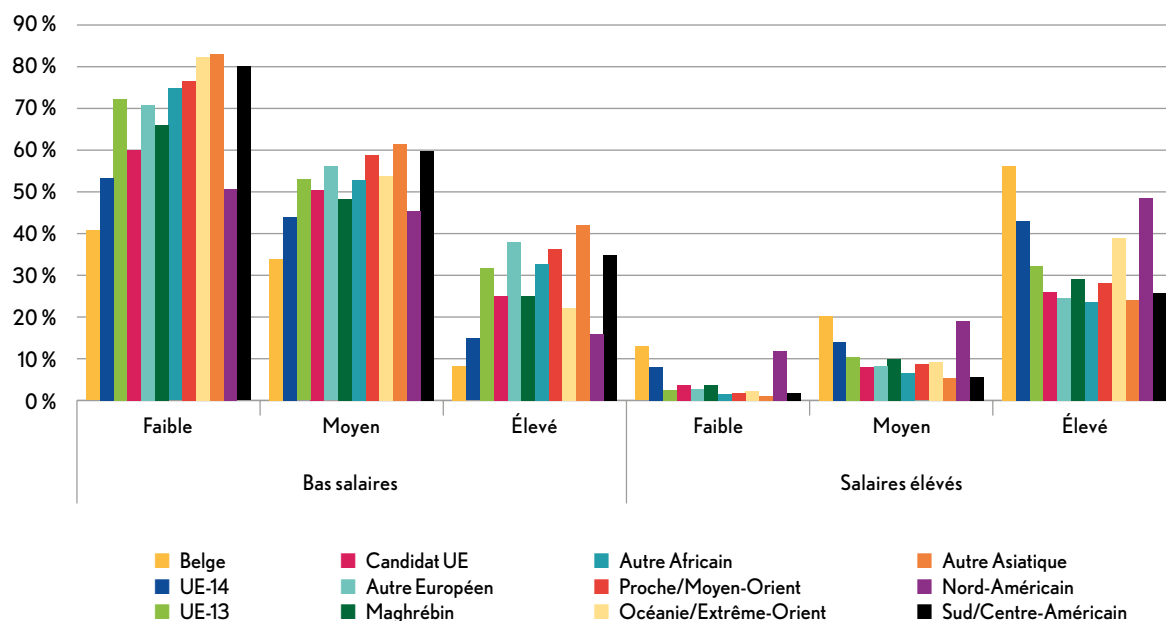
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur de toutes les origines ont, et ce n'est pas étonnant, de plus petites proportions de bas salaires et de plus grandes proportions de hauts salaires que les personnes titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou de l'enseignement secondaire supérieur. Mais, dans chaque niveau de diplôme, les personnes d'origine belge ont systématiquement la plus petite proportion de bas salaires et la plus grande proportion de hauts salaires (suivies par celles d'origine nord-américaine). Les personnes d'origine autre asiatique ont, dans chaque niveau de diplôme, la plus grande proportion de bas salaires et la plus petite proportion de hauts salaires (sauf parmi les personnes diplômées de l'enseignement supérieur, pour lesquelles les personnes d'origine autre africaine ont une proportion encore un peu plus petite). Les personnes d'origine belge et nord-américaine ont aussi les plus grandes por-

portions de **transitions salariales** neutres et ce plus nettement pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Il s'agit éventuellement d'une indication qu'elles commencent dès le début à un niveau salarial qui correspond à leurs qualifications, tandis que d'autres commencent souvent en dessous de leur niveau. Les personnes d'origine autre africaine ont, parmi les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur, la plus grande proportion de transitions salariales positives ; parmi les personnes titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ce sont les travailleurs originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont le plus souvent connu une transition salariale positive entre 2011 et 2016. Tout comme l'analyse des types de contrats ci-avant, les niveaux salariaux suggèrent que les talents des migrants ne sont pas utilisés de manière optimale<sup>105</sup>.

<sup>105</sup> L'analyse descriptive du niveau de diplôme et du domaine d'études (voir ci-après) dans ce chapitre donne déjà de fortes indications d'une surqualification plus forte (c'est-à-dire d'un diplôme supérieur à celui requis pour le poste) pour les personnes d'origine étrangère que pour celles d'origine belge. Ceci est confirmé par l'étude de V. Jacobs, F. Rycx, B. Mahy & M. Volral (à venir), "The Heterogeneous Effects of Workers' Countries of Birth on Over-education".

**Graphique 51 : Proportions des trois déciles salariaux les plus bas et les plus hauts selon le niveau de diplôme et l'origine (18-64 ans, 2016)**

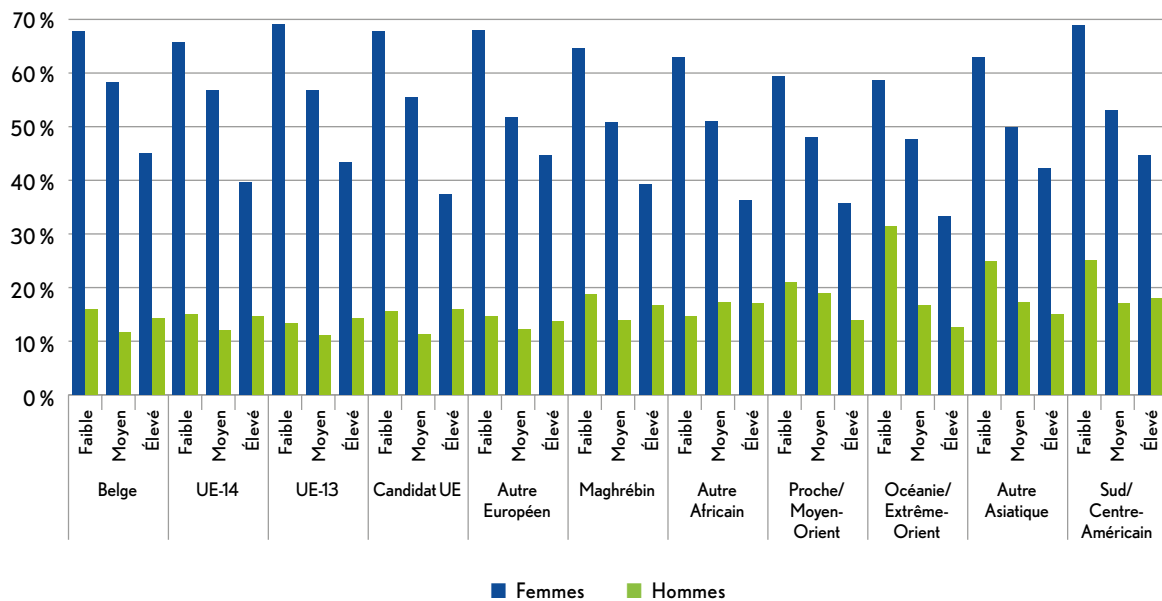


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Pour finir, l'analyse du niveau de diplôme fournit une constatation remarquable si nous examinons la proportion de **travailleurs à temps partiel**. Les femmes titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les femmes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur, et ce pour toutes les origines (avec des pourcentages de travail à temps partiel qui varient de 58 % – pour celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient – à 69 % – pour celles originaires de l'UE-13). De plus, pour chaque origine, sauf pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, l'écart entre la proportion de travailleurs masculins et féminins à temps partiel est le plus grand pour les personnes disposant

au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (pour cette dernière origine, les hommes titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur travaillent aussi très souvent à temps partiel). Le niveau de diplôme semble donc décisif pour la proportion de travail à temps partiel des femmes, ce qui est probablement lié au fait que les femmes titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur gagnent généralement moins et subissent donc une perte de revenus moindre si elles font moins d'heures. Il convient de remarquer que, parmi les femmes diplômées de l'enseignement supérieur, les femmes d'origine belge ont la plus grande proportion de travail à temps partiel.

**Graphique 52 : Proportions de travailleurs à temps partiel selon le genre, l'origine et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

#### 4. DOMAINE D'ÉTUDES

Nous savons, par le biais de publications telles que l'enquête menée par le VDAB sur les jeunes qui sortent de l'école, que tous les domaines d'études ne garantissent pas un accès facile au marché du travail. Certains diplômes sont plus recherchés que d'autres par les employeurs. C'est pourquoi nous souhaitons dans ce Monitoring socioéconomique nous intéresser également à la situation sur le marché du travail des personnes en fonction de leur domaine d'études, en croisant cette donnée avec l'origine. Le développement de cette variable n'a pas été simple vu la diversité des structures d'enseignement existant dans notre pays. La méthodologie et catégorisation des domaines a été décrite dans le premier chapitre (Démographie). Vu le nombre souvent restreint de diplômés par domaine d'études, nous présenterons principalement le taux d'emploi (des 20 - 64 ans) et nous n'effectuerons de croisements qu'avec un nombre limité d'autres variables.

Avant de discuter de la situation des diplômés par origine, nous allons observer les grands indicateurs du marché du travail (emploi, chô-

mage et inactivité) pour l'ensemble de la population belge par domaine d'études et niveau de diplôme. Ces chiffres ne surprendront sans doute pas tous ceux qui connaissent le marché du travail belge et ses métiers en pénurie. Nous trouvons le taux d'emploi le plus élevé (au cours de toute la période 2008-2016) pour les personnes ayant un diplôme en « études dentaires » (85,4 % en 2016). Les taux d'emploi des diplômés d'autres domaines de la catégorie 'santé' (comme « thérapie et revalidation », « soins infirmiers », « médecine » et « pharmacie ») sont également très élevés. Nous observons aussi des taux d'emploi dépassant les 80 % pour les personnes ayant un diplôme en « éducation », en « agriculture, sylviculture et halieutique » et en « protection de l'environnement ».

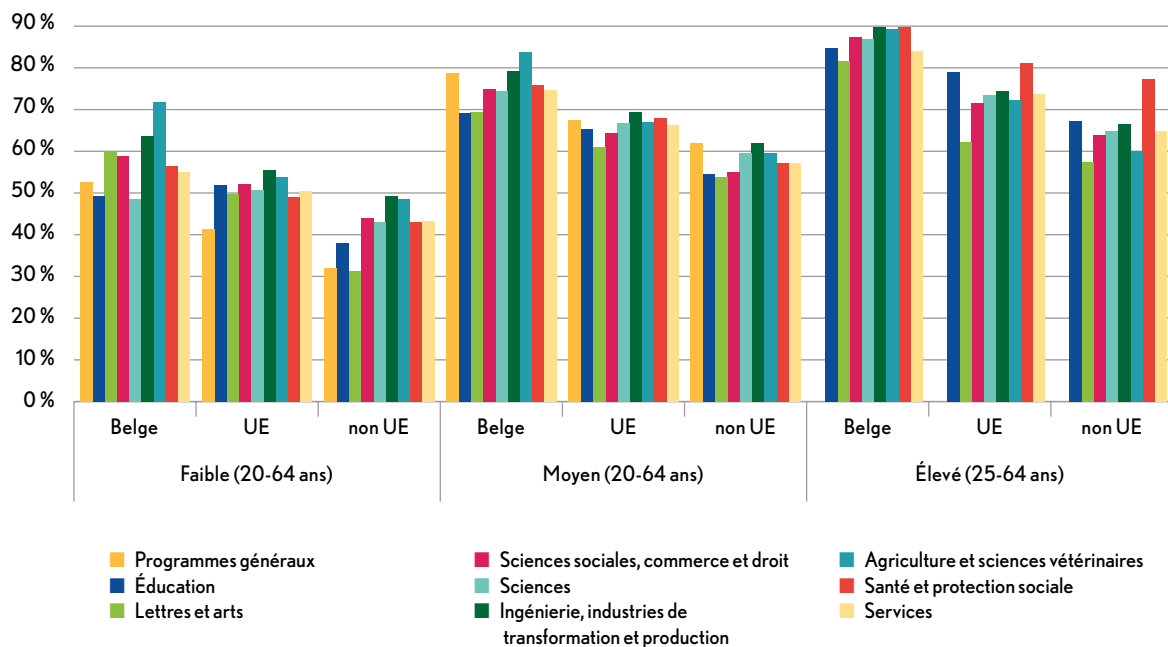
Nous relevons les taux d'emploi les plus faibles pour les personnes diplômées dans le domaine « industries de transformation et de traitement » (62,1% en 2016). C'est aussi, à une exception près, le domaine comptant le plus grand nombre de personnes ayant terminé au maximum l'enseignement secondaire inférieur (après la catégo-

rie « programmes généraux » dans laquelle nous ne retrouvons par définition que des diplômés de l'enseignement secondaire inférieur et supérieur et qui présente le deuxième taux d'emploi le plus bas). Les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur dans le domaine « industries de transformation et de traitement » ont un taux d'emploi aussi élevé que celles diplômées dans les autres domaines de la catégorie 'ingénierie, industries de transformation et production'. D'autres domaines caractérisés par un faible taux d'emploi (et, dans un même temps, par les taux de chômage et d'inactivité les plus élevés) sont les « lettres », les « mathématiques et statistiques », les « arts » et - dans une moindre mesure - les « sciences politiques ».

Peu surprenant, nous constatons, pour tous les domaines d'études, que le taux d'emploi augmente proportionnellement à la longueur des études. Ceci vaut pour les personnes d'origine belge, d'origine UE et d'origine non UE (en

raison des petits nombres, les origines sont regroupées). L'écart entre les personnes d'origine belge et celles d'origine non UE n'a toutefois pas la même ampleur pour chaque niveau de diplôme. Pour les personnes qui ont terminé au maximum l'enseignement secondaire inférieur, l'écart en termes d'emploi est le plus marqué pour le domaine 'lettres et arts' (nous savons en outre, grâce au chapitre Démographie, que la part de ce type de diplômes est relativement grande parmi les groupes d'origine non UE). Pour les personnes qui ont terminé l'enseignement secondaire supérieur ou qui sont diplômées de l'enseignement supérieur, l'écart est le plus grand dans le domaine 'agriculture et sciences vétérinaires'. Pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, ce constat s'applique toutefois uniquement aux hommes. Pour les femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, l'écart est le plus important pour la catégorie 'ingénierie, industries de transformation et production'.

**Graphique 53 : Taux d'emploi selon l'origine et le domaine d'études (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Si nous regardons également les origines spécifiques (chiffres qui doivent être traités avec prudence en raison de leur faible nombre), il apparaît, à nouveau, qu'en 2016, des diplômes similaires n'offrent pas dans tous les cas les

mêmes opportunités sur le marché du travail. Sans surprise, nous voyons que les personnes d'origine belge ont le taux d'emploi le plus élevé pour n'importe quel domaine d'études - à une exception près dans le domaine « sciences (non

spécifié)»<sup>106</sup> dans lequel les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient ont un taux d'emploi légèrement plus élevé que les Belges d'origine (90,9 % contre 87,2 %). Pour certains domaines d'études, l'écart en termes d'emploi entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine non UE est toutefois beaucoup plus important. Ceci vaut surtout pour les « lettres », la « protection de l'environnement », le « droit » et les « sciences vétérinaires » (avec des différences de plus de 30 points de pourcentage)<sup>107</sup>. Nous notons l'écart le plus faible dans les domaines des « sciences (non spécifié) », des « services de sécurité », de la « médecine » et dans les autres domaines de la 'santé et protection sociale'.

Parmi les différents groupes d'origine non UE, ce sont les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont le taux d'emploi le plus faible pour quasiment chaque domaine d'études (suivies par les personnes d'origine autre africaine) mais il y a quelques exceptions notables. Tant pour les personnes ayant un diplôme en « études dentaires » que pour celles ayant un diplôme de « médecine », il s'agit, après les per-

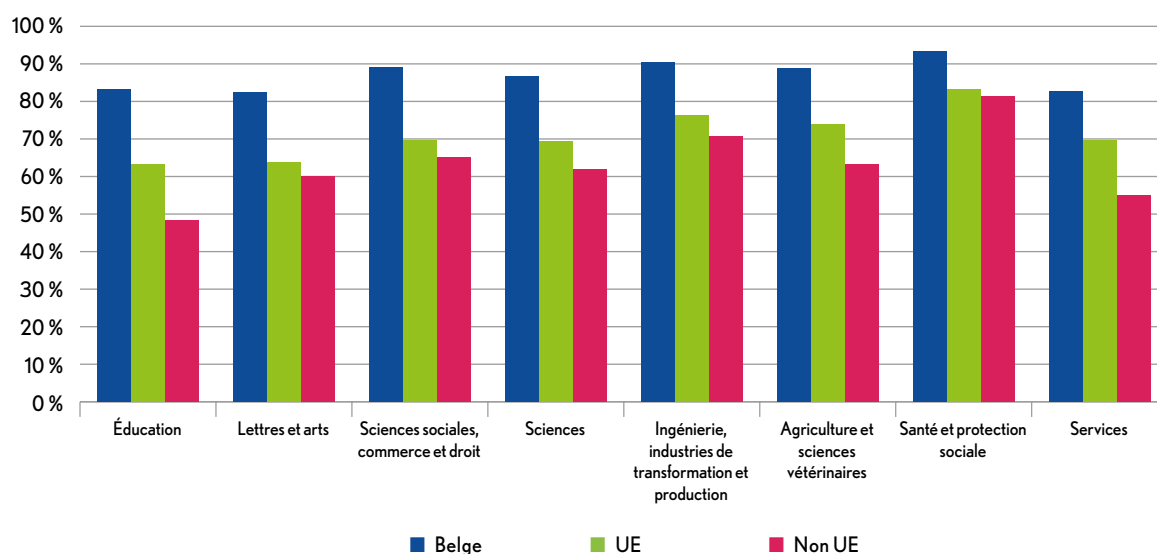
sonnes d'origine belge, du groupe d'origine ayant le taux d'emploi le plus élevé.

Même quand nous regardons uniquement les détenteurs d'un diplôme de master, il apparaît que l'écart en termes d'emploi entre personnes d'origine belge et personnes d'origine étrangère reste très grand, certainement dans les domaines 'éducation' et 'services'. Il est possible que les secteurs auxquels mènent ces domaines donnent un poids plus important aux compétences linguistiques, ce qui signifie que les nouveaux arrivants ont un handicap supplémentaire. Dans le domaine de la 'santé et protection sociale' (dans lequel les masters d'origine belge ont un taux d'emploi de 93,4 % en 2016 et où il y a donc clairement de nombreux emplois), il y a encore un écart de 12 points de pourcentage entre les personnes d'origine belge et celles d'origine non UE. Cet écart de taux d'emploi est certainement beaucoup plus faible que dans les autres domaines et, en plus, la différence entre les personnes d'origine UE et non UE est également très faible ici (1,9 point de pourcentage). Pour les autres domaines, l'écart entre les taux d'emploi des masters d'origine belge et non UE se situe entre 20 et 25 points de pourcentage.

<sup>106</sup> Ce domaine comprend uniquement des diplômes de l'enseignement supérieur.

<sup>107</sup> Ce constat s'applique aux trois régions mais avec un classement différent : à Bruxelles, l'écart le plus important se situe pour les diplômés en droit (pour les sciences vétérinaires, l'écart est assez moyen), en Région flamande, l'écart est le plus grand pour les diplômés en lettres et protection de l'environnement et, en Région wallonne, pour les sciences vétérinaires.

**Graphique 54 : Taux d'emploi des personnes ayant un diplôme de master selon l'origine et le domaine d'études (25-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Si nous croisons les domaines d'études avec les niveaux de salaire, la catégorie 'services' présente la part la plus importante de déciles de salaires inférieurs et la catégorie 'éducation', la part la plus petite. La catégorie 'sciences' est caractérisée par la part la plus importante de hauts salaires. Nous devons toutefois à nouveau tenir compte ici du niveau de diplôme car nous savons que des personnes diplômées de l'enseignement supérieur gagnent en moyenne des salaires beaucoup plus élevés que celles ayant terminé au maximum l'enseignement secondaire supérieur et bien plus élevés que celles ayant terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur. Pour chaque domaine d'études, nous observons une part très faible de bas salaires pour les travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement supérieur. Les différences entre les parts sont néanmoins plus grandes pour certains domaines d'études, à savoir pour la 'santé et protection sociale', l' 'éducation' et l' 'ingénierie, industries de transformation et production'. C'est

dans ces domaines que les écarts salariaux entre les niveaux de diplôme sont les plus prononcés.

Pour vérifier comment les niveaux salariaux varient par origine selon le domaine d'études (et le niveau de diplôme), nous regardons les déciles salariaux médians<sup>108</sup> (si les nombres sont suffisamment grands). Nous voyons à nouveau que les travailleurs d'origine belge ont les niveaux salariaux les plus élevés pour quasiment tous les domaines d'études et niveaux de diplôme, en particulier lorsqu'ils ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Les travailleurs d'origine UE-14 ou nord-américaine sont ceux qui s'en rapprochent le plus. Les personnes avec les 'sciences' ou l' 'ingénierie, industries de transformation et production' comme domaines d'études ont généralement un salaire médian élevé mais, pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, étudier longtemps dans ce domaine ne semble apporter qu'une faible plus-value<sup>109</sup>.

<sup>108</sup> Le décile salarial dans lequel se trouve le salaire médian est la valeur en-deçà et au-dessus de laquelle 50 % des salariés se situent. On peut ainsi déterminer quel type de travailleur perçoit le salaire le plus élevé. Le salaire médian de tous les salariés, quelle que soit l'origine, est le décile 5, à savoir le point central entre les 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> tranches salariales.

<sup>109</sup> L'analyse des secteurs NACE montre également que les personnes avec un diplôme de l'enseignement supérieur dans le domaine de l' 'ingénierie, industries de transformation et production' d'origine non UE sont moins susceptibles de se retrouver dans des secteurs à salaires élevés que celles d'origine belge, mais plus susceptibles de se retrouver dans les secteurs de l'Hébergement et de la restauration, de l'Enseignement ou du Transport.



**Tableau 21 : Décile salarial médian des travailleurs selon l'origine, le domaine d'études et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2016)**

	Belge			UE-14			UE-13			Candidat UE		
	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé
Programmes généraux	6	7	/	5	7	/	3	6	/	4	5	/
Éducation	2	3	8	3	3	6	:	:	6	:	:	5
Lettres et arts	4	4	7	3	3	6	2	3	5	2	4	5
Sciences sociales, commerce et droit	4	4	8	3	3	7	2	3	5	2	3	5
Sciences	4	6	9	3	4	8	2	4	7	3	4	6
Ingénierie, industries de transformation et production	5	5	9	4	5	8	4	4	7	4	4	7
Agriculture et sciences vétérinaires	4	4	8	3	3	7	2	2	5	:	3	4
Santé et protection sociale	2	4	8	2	3	7	2	3	7	2	3	6
Services	3	3	7	2	3	5	2	2	4	2	2	4
Inconnu	4	4	8	3	4	7	2	3	3	3	4	4
	Autre Européen			Maghrébin			Autre Africain			Proche/Moyen-Orient		
	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé
Programmes généraux	3	5	/	4	5	/	3	4	/	3	4	/
Éducation	:	:	5	:	3	6	:	:	5	:	:	5
Lettres et arts	2	3	5	2	4	6	2	3	4	2	3	5
Sciences sociales, commerce et droit	3	3	5	3	3	6	2	3	5	2	2	6
Sciences	2	3	7	3	4	7	2	3	6	2	2	6
Ingénierie, industries de transformation et production	4	4	6	4	4	7	3	3	6	3	3	7
Agriculture et sciences vétérinaires	:	3	5	3	3	7	:	3	5	:	:	5
Santé et protection sociale	2	3	6	2	3	7	2	4	7	:	3	7
Services	2	2	4	2	3	5	2	3	4	2	2	4
Inconnu	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3
	Océanie/ Extrême-Orient			Autre Asiatique			Nord-Américain			Sud/Centre-Américain		
	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé
Programmes généraux	3	5	/	3	3	/	6	7	/	3	4	/
Éducation	:	:	7	:	:	4	/	/	6	:	:	5
Lettres et arts	2	4	6	2	2	4	:	3	7	2	2	4
Sciences sociales, commerce et droit	2	3	7	2	3	5	:	3	7	2	3	6
Sciences	2	4	8	2	3	7	:	:	8	2	3	7
Ingénierie, industries de transformation et production	3	4	8	3	4	7	4	5	9	3	4	7
Agriculture et sciences vétérinaires	:	3	7	:	3	5	:	:	:	:	2	6
Santé et protection sociale	3	3	7	2	3	6	:	3	7	2	3	6
Services	2	3	5	2	2	4	:	3	6	2	3	4
Inconnu	2	3	5	2	3	3	3	3	8	2	3	3

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Pour expliquer pourquoi des personnes d'origine étrangère, même avec un domaine d'études et un niveau de diplôme semblables, sont moins souvent en emploi et qu'en plus, quand elles ont un travail, elles perçoivent un salaire moindre, nous devons regarder s'il existe pour elles une inadéquation plus forte au niveau des compétences. En d'autres termes : dans quels secteurs se retrouvent-elles précisément par domaine d'études ? Et sont-elles plus souvent surqualifiées ?

En 2016 dans la population totale, les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur avaient surtout des diplômes en 'ingénierie, industries de transformation et production', tandis que les diplômés de l'enseignement supérieur avaient principalement étudié 'sciences sociales, commerce et droit'. Si nous analysons les données sur le diplôme par secteur NACE, nous voyons que les travailleurs dans les secteurs Commerce (G), Transports et entreposage (H), Information et communication (J), Activités spécialisées, scientifiques et techniques (M), Activités de services administratifs et de soutien (N) et Arts, spectacles et activités récréatives (R) partagent le profil de la population total en 2016. Pour l'ensemble des travailleurs qui ont terminé au maximum l'enseignement secondaire inférieur, la répartition entre les secteurs diffère peu. Il s'agit en effet principalement d'étudiants en 'ingénierie, industries de transformation et production', à l'exception des personnes actives dans le secteur des Activités financières, d'assurance et immobilières (K et L) qui proviennent plus souvent de 'programmes généraux' ; tout comme les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur de ces derniers secteurs. En revanche, les diplômés de l'enseignement supérieur dans les secteurs K et L sont plus souvent détenteurs d'un diplôme en 'sciences sociales, commerce et droit'.

Dans l'Industrie (B, C, D et E) et la Construction (F), 'ingénierie, industries de transformation et production' est le domaine d'études par excellence pour tous les niveaux de diplôme. Les travailleurs dans l'Industrie ont surtout un diplôme dans la sous-catégorie « ingénierie et techniques apparentées », tandis que les travailleurs dans la Construction viennent plutôt des filières « architecture et bâtiment ». Sans surprise,

les travailleurs ayant au moins un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur sont plus souvent actifs dans le secteur de l'Agriculture, la sylviculture et la pêche (A) quand ils ont un diplôme dans la catégorie 'agriculture et sciences vétérinaires' ; dans le secteur de l'Hébergement et de la restauration (I) quand ils ont un diplôme en 'sciences sociales, commerce et droit' ; dans le secteur de la Santé humaine et de l'action sociale (Q) quand ils ont fait des études dans le domaine de la 'santé et protection sociale'.

La répartition devient un peu plus diversifiée quand on croise ces données avec la variable origine. Quelle que soit l'origine des travailleurs, le constat reste le même : 'ingénierie, industries de transformation et production' est le domaine d'études apparaissant le plus fréquemment dans l'Industrie (B, C, D, E) et dans la Construction (F) et 'santé et protection sociale' est le principal domaine d'études pour toutes les origines des personnes travaillant dans le secteur Santé humaine et action sociale (Q). Dans le secteur de l'Administration publique (O), les travailleurs de toutes les origines avaient le plus souvent, en 2011, des diplômes en 'sciences sociales, commerce et droit', tandis qu'en 2016, les travailleurs originaires d'un autre pays asiatique et du Proche/Moyen-Orient ont plus souvent étudié les 'lettres et arts'. Les travailleurs du secteur du Commerce (G) d'origine belge ou candidat UE ont le plus souvent un diplôme 'ingénierie, industries de transformation et production' alors que pour les autres groupes d'origine actifs dans ce secteur, ce sont les 'sciences sociales, commerce et droit' qui sont le plus fortement représentés.

Le tableau ci-après présente un certain nombre de secteurs pour lesquels il existe des différences relativement grandes quant à la présence de certains domaines d'études dans les trois grands groupes d'origine agrégés (Belges, UE, non UE). Dans un certain nombre de secteurs, les personnes d'origine belge sont – d'un point de vue relatif – celles qui ont le plus souvent le diplôme le plus en adéquation avec leur secteur (ainsi dans le secteur Industrie (B, C, D et E) et Transports et entreposage (H), elles ont généralement suivi 'ingénierie, industries de transformation et production' ; et lorsqu'elles ont suivi l'enseignement supérieur, dans le secteur de l'Enseignement

(P), elles ont surtout un diplôme en 'éducation', tandis que les origines étrangères (surtout les origines non UE) présentent une répartition plus diversifiée entre les domaines d'études. On peut poser le même constat dans le Commerce (G) et l'Hébergement et la restauration (I). Dans un certain nombre d'autres secteurs, nous observons la tendance inverse: les personnes d'origine belge sont réparties de manière assez diversifiée entre les domaines d'études alors que les personnes d'origine étrangère ont plus souvent les diplômes le plus en adéquation. Ceci se remarque très fort dans les secteurs J, K et L (Information et communication, Activités financières et d'assurance et Activités immobilières). Il semble donc qu'il existe une sorte d'inadé-

quation inverse des compétences, où les personnes d'origine belge ayant divers diplômes se retrouvent dans les secteurs à salaires relativement élevés, de même que les personnes d'origine non UE, mais uniquement lorsqu'elles disposent d'un diplôme spécifique; et où, dans un même temps, les personnes d'origine étrangère avec diverses formations se retrouvent plus souvent dans des secteurs à salaires relativement bas. Les différences dans la répartition entre les domaines selon les origines sont généralement les plus marquées pour les personnes à qualifications réduites, sauf dans l'Enseignement où le phénomène frappe surtout pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

**Tableau 22 : Répartition des domaines d'études pour les travailleurs de 6 secteurs selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)<sup>110</sup>**

	Industrie (B, C, D, E)						Transports et entreposage (H)								
	Belge			Non UE			Belge			Non UE					
	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé			
Programmes généraux	14,8 %	8,9 %	/	16,6 %	8,4 %	/	21,0 %	17,6 %	/	19,6 %	12,6 %	/	17,7 %	15,2 %	/
Éducation	0,0 %	0,0 %	3,4 %	:	:	2,7 %	0,1 %	0,0 %	6,2 %	:	:	5,1 %	:	:	4,7 %
Lettres et arts	2,7 %	3,8 %	6,7 %	4,6 %	4,6 %	7,4 %	3,1 %	3,9 %	7,6 %	5,2 %	5,1 %	8,4 %	9,4 %	3,6 %	5,3 %
Sciences sociales, commerce et droit	4,8 %	10,6 %	30,0 %	6,6 %	11,4 %	34,1 %	6,8 %	17,6 %	48,0 %	9,8 %	20,1 %	46,9 %	15,3 %	26,8 %	47,6 %
Sciences	0,8 %	2,2 %	12,0 %	1,1 %	2,3 %	14,6 %	0,9 %	1,5 %	7,2 %	1,3 %	1,7 %	8,0 %	4,5 %	2,4 %	11,4 %
Ingénierie, industries de transformation et production	71,1 %	65,3 %	37,9 %	64,8 %	63,3 %	32,0 %	61,1 %	45,5 %	18,5 %	55,1 %	45,6 %	17,8 %	44,9 %	42,0 %	20,1 %
Agriculture et sciences vétérinaires	1,5 %	1,7 %	3,5 %	:	:	3,1 %	1,9 %	2,3 %	1,4 %	:	:	1,0 %	:	:	1,6 %
Santé et protection sociale	1,0 %	2,2 %	4,7 %	1,2 %	2,6 %	4,3 %	1,0 %	2,7 %	5,1 %	1,7 %	3,2 %	4,1 %	2,1 %	3,1 %	4,1 %
Services	3,1 %	5,4 %	1,8 %	4,4 %	6,3 %	1,9 %	3,9 %	8,9 %	6,1 %	6,0 %	10,3 %	8,7 %	5,6 %	6,4 %	5,1 %

	Hébergement et restauration (I)						Enseignement (P)								
	Belge			Non UE			Belge			Non UE					
	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé			
Programmes généraux	21,9 %	10,1 %	/	24,6 %	10,6 %	/	19,0 %	14,2 %	/	22,7 %	13,0 %	/	21,0 %	15,0 %	/
Éducation	0,2 %	0,1 %	10,7 %	:	:	7,1 %	:	:	59,8 %	:	:	50,4 %	:	:	36,2 %
Lettres et arts	4,7 %	5,8 %	10,6 %	9,1 %	6,4 %	13,8 %	4,5 %	5,8 %	10,4 %	5,7 %	6,6 %	14,0 %	22,0 %	4,4 %	12,2 %
Sciences sociales, commerce et droit	11,1 %	16,0 %	39,4 %	12,2 %	18,8 %	43,3 %	12,8 %	20,7 %	10,7 %	12,7 %	19,8 %	15,3 %	13,8 %	32,4 %	21,8 %
Sciences	1,2 %	1,0 %	4,9 %	1,1 %	1,3 %	4,4 %	1,7 %	1,5 %	4,4 %	:	:	5,5 %	4,9 %	1,9 %	9,9 %
Ingénierie, industries de transformation et production	35,3 %	23,3 %	9,1 %	27,1 %	21,0 %	8,2 %	43,9 %	27,7 %	3,9 %	38,7 %	27,0 %	3,6 %	23,7 %	20,6 %	7,7 %
Agriculture et sciences vétérinaires	1,2 %	1,2 %	1,8 %	:	:	1,0 %	:	:	1,0 %	1,2 %	0,9 %	0,9 %	:	:	1,0 %
Santé et protection sociale	4,2 %	5,8 %	11,2 %	4,1 %	5,9 %	8,2 %	5,1 %	14,5 %	8,6 %	3,4 %	15,8 %	9,4 %	4,8 %	15,1 %	10,5 %
Services	20,2 %	36,7 %	12,3 %	21,0 %	34,8 %	14,0 %	11,3 %	13,9 %	1,1 %	14,6 %	15,0 %	0,9 %	9,5 %	10,1 %	0,8 %

	Information et communication (J)						Activités financières et d'assurance et Activités immobilières (K, L)								
	Belge			Non UE			Belge			Non UE					
	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé			
Programmes généraux	29,8 %	24,4 %	/	31,6 %	22,7 %	/	40,8 %	40,9 %	/	41,4 %	30,5 %	/	33,8 %	20,3 %	/
Éducation	:	:	3,2 %	:	:	2,2 %	:	:	7,3 %	:	:	3,1 %	:	:	2,0 %
Lettres et arts	4,3 %	8,1 %	13,9 %	6,6 %	9,8 %	14,0 %	3,7 %	4,6 %	5,9 %	4,8 %	5,5 %	6,2 %	11,2 %	5,5 %	4,5 %
Sciences sociales, commerce et droit	10,8 %	22,9 %	34,0 %	15,6 %	25,6 %	39,3 %	17,1 %	30,4 %	66,9 %	16,8 %	34,3 %	70,7 %	19,8 %	45,5 %	73,5 %
Sciences	0,8 %	5,6 %	27,1 %	:	:	26,2 %	:	:	7,9 %	:	:	7,9 %	2,6 %	2,8 %	8,9 %
Ingénierie, industries de transformation et production	48,2 %	30,5 %	17,9 %	33,2 %	25,7 %	14,8 %	29,2 %	13,1 %	6,0 %	26,8 %	15,9 %	6,0 %	19,5 %	13,1 %	6,1 %
Agriculture et sciences vétérinaires	:	:	0,6 %	:	:	0,5 %	1,4 %	0,8 %	0,6 %	:	:	0,5 %	:	:	0,3 %
Santé et protection sociale	1,1 %	2,3 %	2,2 %	:	:	1,4 %	1,7 %	2,7 %	3,5 %	2,2 %	3,3 %	2,8 %	2,9 %	3,8 %	2,2 %
Services	4,2 %	5,5 %	1,0 %	7,7 %	7,0 %	1,6 %	5,2 %	6,0 %	1,9 %	6,8 %	8,2 %	2,8 %	9,5 %	8,8 %	2,6 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF/ETCS/Unia.

110 Les origines ont été rassemblées en trois groupes en raison des petits nombres. Dans les annexes statistiques, vous trouvez également les chiffres pour chaque origine séparément.

Enfin, dans le secteur public, nous trouvons, pour toutes les origines, la répartition la plus diverse entre les domaines d'études, ce qui n'est pas si étrange vu la très grande diversité de fonctions que l'on peut y trouver. Les domaines qui reviennent le plus fréquemment sont la « formation des enseignants et sciences de l'éducation » (21,7 % des travailleurs en 2016), suivie par le « commerce et administration » (11,9 %), l'« ingénierie et techniques apparentées » (9,8 %) et les « programmes généraux » (9,1 %). Ici aussi, nous pouvons noter que la répartition n'est pas identique pour toutes les origines. Pour le personnel des pouvoirs publics ayant une origine maghrébine, sud/centre-américaine, autre européenne et candidat UE, le domaine d'études

« commerce et administration » est le plus représenté ; ce domaine est également le plus fortement représenté pour l'origine autre africaine, suivi par les « soins infirmiers » et les « lettres ». Le nombre de personnes diplômées en « lettres » a fortement augmenté dans ce groupe : en 2011, on ne comptait que 4,6 % de diplômés dans ce domaine contre 9,8 % en 2016 (l'augmentation est également bien visible en termes absolus : on passe de 278 à 833 personnes diplômées). Pour le personnel des pouvoirs publics originaire du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique, ce sont les « lettres » qui constituent le domaine d'études le plus représenté (18,8 % et 16,6 %)<sup>111</sup>.

## 5. SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL PAR ORIGINE EN 2016

Vous trouverez ci-après un résumé des principales constatations de ce chapitre pour chacune des différentes origines en 2016. En plus des difficultés auxquelles plusieurs origines semblent être plus fortement confrontées que d'autres, nous voulons préalablement aussi signaler le retard structurel auquel plusieurs groupes doivent faire face : songez ici par exemple aux personnes titulaires au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur, aux personnes de plus de 55 ans, aux femmes/mères et aux migrants récents. Les personnes d'origine étrangère qui font en même temps partie d'un ou de plusieurs de ces groupes rencontrent traditionnellement des difficultés sur notre marché du travail et méritent qu'on leur prête particulièrement attention.

### 5.1. Origine belge

La situation des personnes d'origine belge sur le marché du travail est très stable. Leur taux d'emploi a légèrement augmenté, tout comme leur taux d'inactivité. Cette stabilité s'exprime dans leur faible mobilité : les personnes d'ori-

gine belge connaissent une proportion relativement grande de chômeurs de longue durée et en même temps une durée de l'emploi très élevée (nombre d'années de travail sur une période de 10 ans). En ce qui concerne les salaires aussi, il convient surtout de remarquer la grande proportion de transitions neutres, même à un niveau salarial déjà élevé. Nous les retrouvons donc plus souvent que d'autres origines dans des emplois stables et relativement bien payés. Nous avons cependant aussi observé que la situation des personnes d'origine belge titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur s'est empirée à différents égards entre 2008 et 2016, il ne s'agit donc pas du tout d'un groupe d'origine homogène.

### 5.2. Origine UE-14

La situation des personnes originaires de l'UE-14 ressemble le plus à celle des Belges d'origine, et ce malgré la grande sous-estimation de leur taux d'emploi<sup>112</sup>. Leurs taux d'emploi et d'activité sont moins élevés que ceux des personnes d'origine belge, mais ils sont meilleurs que ceux de toutes

<sup>111</sup> Notons qu'il n'y a pas seulement des différences entre les origines mais aussi entre personnel public masculin et féminin (en partie en conformité avec la répartition démographique, cf. chapitre Démographie). De plus, on observe des différences (relativement réduites) dans la présence des domaines d'études dans les trois régions. Vous pouvez trouver tous les chiffres dans les annexes statistiques.

<sup>112</sup> De quelque 10 points de pourcentage. Voir : Desiere, Struyven, Cuyvers & Gangji (2018).

les autres origines. De plus, il ressort également des indicateurs en matière de qualité de l'emploi (salaires, types de contrats) que leur situation a évolué favorablement.

### 5.3. Origine UE-13

La composition de cette origine a assez fortement changé entre 2008 et 2016 : en particulier la proportion de nouveaux arrivants récents a assez fortement augmenté (de 48,9 à 69,7 %). Ils ont connu en même temps la deuxième plus forte augmentation du taux d'emploi (et la plus forte pour les femmes), et ce malgré la sous-estimation du taux d'emploi qui se produit pour tous les États membres de l'UE. Ceci peut s'expliquer en partie par la suppression de l'obligation d'avoir un permis de travail, de sorte que des personnes, qui travaillaient peut-être déjà avant, sont devenues visibles dans les données. La proportion de chômage de longue durée a aussi fortement diminué pour cette origine. D'autre part, les travailleurs originaires de l'UE-13 continuent d'être fortement surreprésentés dans les bas niveaux salariaux, surtout les femmes, ce qui s'exprime par un grand écart salarial entre les hommes et les femmes. Nous retrouvons notamment souvent ces femmes (tant titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur que d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) dans le système des titres-services.

### 5.4. Origine candidat UE

Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ont un peu amélioré leur position depuis 2014, surtout en raison d'une diminution relativement forte du taux de chômage. En revanche, les sorties du travail vers l'inactivité restent relativement élevées. L'écart d'emploi entre les femmes et les hommes est traditionnellement le plus grand pour cette origine (une différence de 22,8 points de pourcentage en 2016), tout comme l'écart salarial entre les hommes et les femmes. L'écart d'emploi entre les femmes et les hommes dans les ménages avec enfant(s) reste aussi résolument élevé. Pour finir, cette origine se caractérise par une plus grande sortie vers l'incapacité de travail que les autres origines.

### 5.5. Origine autre européenne

Pour les personnes d'origine autre européenne, nous trouvons la plus forte augmentation du taux d'emploi ; et cette augmentation se produit en outre pour pratiquement tous les croisements d'âge, de région et de niveau de diplôme. Il s'agit cependant aussi d'un groupe qui est traditionnellement confronté à plusieurs difficultés, en particulier pour les personnes qui ne travaillent pas. Il s'agit du groupe avec la plus forte augmentation de la proportion d'inactifs en incapacité de travail ou en invalidité. La sortie du chômage vers le travail est difficile et, parmi les personnes qui recevaient un revenu d'intégration à la fin 2014, les personnes d'origine autre européenne accèdent le moins souvent au travail.

### 5.6. Origine maghrébine

La situation des personnes originaires du Maghreb sur le marché du travail s'est améliorée à différents égards ces dernières années. La proportion de la deuxième génération de Belges a aussi relativement fortement augmenté. Mais cela ne semble pas garantir une intégration harmonieuse sur le marché du travail. Leur taux de chômage reste notamment le plus élevé. Il y a un grand écart entre la participation des femmes et des hommes au marché du travail. Dans le sens positif, il convient de remarquer que les personnes diplômées de l'enseignement supérieur d'origine maghrébine affichent à Bruxelles de meilleurs scores que toutes les origines non belges en matière d'emploi.

### 5.7. Origine autre africaine

Pour les personnes d'origine autre africaine aussi, la proportion de personnes ayant acquis la nationalité belge a augmenté, mais elles aussi ont continué de rencontrer des problèmes structurels comme un taux de chômage élevé, de nombreux chômeurs de longue durée et un accès limité au travail. De plus, nous retrouvons une grande partie de celles-ci dans les déciles salariaux les plus bas et dans le travail intérimaire. Leur taux d'inactivité a diminué le plus fortement. Il convient aussi de remarquer que de longues études ne semblent pas profiter beaucoup à ce groupe (en tous les cas en matière d'emploi

et de salaire). Nous examinons cette origine plus en détail, et par pays d'origine, dans le chapitre consacré aux personnes originaires de la République démocratique du Congo, du Rwanda et du Burundi.

### 5.8. Originaires du Proche/Moyen-Orient

Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont le taux d'emploi le plus bas et elles sont en outre les seules qui ont reculé pour la plupart des indicateurs depuis 2014. Elles présentent la plus grande proportion d'inactifs, avec en outre une augmentation de la proportion des bénéficiaires d'un revenu d'intégration parmi les inactifs, même parmi les personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur. L'évolution des niveaux salariaux est également défavorable, avec une augmentation de la proportion de bas salaires et une diminution de la proportion de hauts salaires. Il s'agit aussi du groupe avec la plus petite proportion de fonctionnaires. La situation de ce groupe peut en partie s'expliquer plus simplement que celle des groupes précédents. Il s'agit d'un nombre croissant de personnes arrivées très récemment en Belgique (voir le chapitre Démographie) et qui doivent donc faire face à des défis additionnels (comme la connaissance de nos services de l'emploi, les connaissances linguistiques) pour trouver leur chemin sur le marché du travail.

### 5.9. Originaires d'Océanie/Extrême-Orient

Pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, les chiffres pour les indicateurs globaux du marché du travail sont, en résumé, supérieurs à la moyenne (c'est en Flandre que leur position est proportionnellement la pire). Elles ont un taux de chômage assez bas et, contrairement aux autres origines, l'emploi y a progressé, même pour les personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur. Les différences entre ces dernières et les personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur sont de toute façon relativement faibles à tous les égards. Ceci peut s'expliquer entre

autres par le fait qu'elles sont fortement présentes dans le secteur de la restauration, dans lequel il y a depuis des années déjà une grande demande de personnel.

### 5.10. Origine autre asiatique

Les personnes d'origine autre asiatique ont, sur le marché du travail, un profil peu prononcé en matière d'emploi, de chômage ou d'inactivité. La proportion des personnes dans les plus bas déciles salariaux y reste résolument élevée. Et la proportion du travail à temps partiel est élevée, elle est même la plus élevée de toutes les origines pour les hommes. Elles travaillent quel que soit le niveau de diplôme relativement souvent dans des secteurs comme le commerce de détail et la restauration, ce qui explique tant les bas salaires que le travail à temps partiel.

### 5.11. Origine sud/centre-américaine

Le taux d'emploi des personnes d'origine sud/centre-américaine a augmenté relativement fortement, et leur taux de chômage de longue durée fait aussi partie des plus bas depuis plusieurs années. Il s'agit de nouveau d'un groupe avec une forte proportion de bas salaires et, en particulier, les femmes qui ont souvent des contrats courts. Ce qui n'est pas si étonnant vu qu'un tiers des femmes salariées d'origine sud/centre-américaine travaillent dans le secteur des titres-services.

### 5.12. Origine nord-américaine

Dans le cas des personnes d'origine nord-américaine, il faut tenir compte du fait qu'il s'agit d'un très petit nombre, avec en outre relativement beaucoup de données manquantes. Tant le taux d'emploi que le taux de chômage de cette origine sont très bas, mais une grande partie des inactifs travaillent probablement dans des organisations internationales comme l'OTAN. Par ailleurs, nous observons dans ce groupe, pendant toute la période étudiée, une grande proportion de hauts à très hauts salaires, ce qui est lié à leur niveau de diplôme élevé et au fait qu'ils sont le moins souvent employés comme ouvriers.







# 3

## VILLES



## ÉLÉMENTS CLÉS

- › Il existe de grandes différences entre les villes en termes d'écart entre les origines. L'histoire d'une ville (un passé industriel ou une forte proportion de nouveaux arrivants récents, par exemple) n'explique que partiellement ces différences.
- › Il est également impossible de tirer des conclusions basées sur une seule caractéristique d'une ville : par exemple, il n'est pas vrai que les grandes villes ont toujours un écart plus grand entre les différents groupes d'origine, ou que les villes flamandes ont un écart plus grand que les villes wallonnes.
- › Partout, le niveau d'éducation a une influence importante sur la participation sur le marché du travail.
- › Dans presque toutes les villes, la situation sur le marché du travail des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient est de loin la pire de tous les groupes d'origine. Celle des personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient est la meilleure après celle des personnes d'origine belge et UE, sauf à Bruxelles.
- › L'écart de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et non UE est le plus important à Louvain, Eupen et Verviers, et le plus faible à Bruges, Charleroi et Wavre.

Dans les recherches sur les inégalités, il existe un large consensus sur le fait que l'urbanisation va de pair avec un degré plus élevé d'inégalité. Sur base de cette édition et des éditions précédentes du Monitoring socioéconomique, nous savons déjà que Bruxelles connaît en effet des inégalités plus marquées que les autres régions : par exemple, d'une part, les salaires à Bruxelles sont relativement élevés et, d'autre part, le chômage (de longue durée) y est également élevé comparé au reste du pays. Afin de vérifier si les villes sont plus hétérogènes de manière générale et de voir où les différences entre les origines sont les plus grandes, nous répartissons, dans le présent chapitre, les 19 communes bruxelloises en 5 sous-groupes sur la base du niveau moyen de salaire<sup>113</sup>, et nous examinons ensuite les différences entre les groupes d'origines dans 16 autres villes: Anvers, Bruges, Charleroi, Eupen, Gand, Genk, Hasselt, La Louvière, Liège (y compris Seraing), Louvain (y compris Oud-Heverlee), Malines, Mons, Namur, Verviers, Vilvorde et Wavre. Dans le choix des villes, nous avons visé un mélange,

d'une part, des villes comptant le plus d'habitants (Bruxelles, Anvers, Gand, Charleroi et Liège) et, d'autre part, de villes représentant des cas d'études intéressants en raison de leur histoire migratoire spécifique (par exemple, Vilvorde et Genk). Par ailleurs, nous avons veillé à sélectionner des villes réparties dans les différentes régions et communautés.

Dans ce chapitre, nous abordons en premier lieu les caractéristiques démographiques des différentes villes. Quelles sont les origines les plus représentées ? Et dans quelle mesure s'agit-il d'immigrants récents ou de deuxième/troisième générations ? Ensuite, pour les trois principaux indicateurs relatifs au marché du travail (emploi, chômage, inactivité), nous examinons où l'écart entre les personnes d'origine belge et non-belge est le plus grand. Enfin, nous analysons un nombre de cas spécifiques où des différences très marquées sont présentes dans la situation des différentes origines.

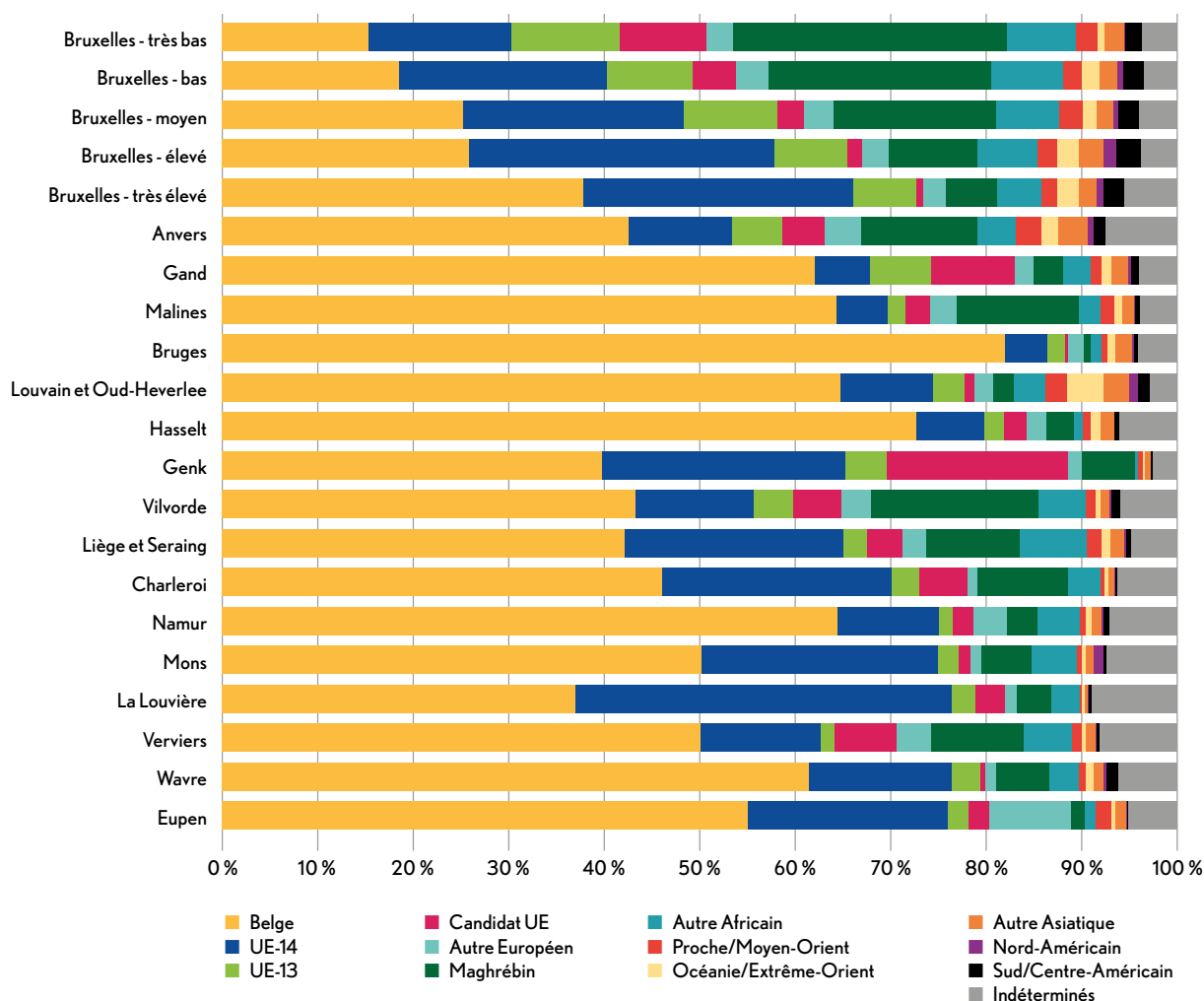
## 1. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION PAR VILLE

Quand nous répartissons la population (18-64 ans) par ville selon les origines, nous constatons d'emblée qu'il y a des différences importantes entre les villes belges. Alors qu'une ville comme Bruges compte seulement 14 % de personnes d'origine étrangère (toutes générations confondues), plusieurs villes belges affichent un taux

de personnes d'origine étrangère de plus de 50 % (à savoir Anvers, Bruxelles, Charleroi, Genk, La Louvière, Liège et Vilvorde). Les communes bruxelloises aux revenus moyens les plus bas (Saint-Josse-ten-Noode, Molenbeek, Anderlecht et Schaerbeek) ont de loin le plus grand taux d'habitants d'origine étrangère (81 %).

<sup>113</sup> Le sous-groupe « Bruxelles - revenus très bas » se compose de Saint-Josse-ten-Noode, Molenbeek-Saint-Jean, Anderlecht et Schaerbeek. « Bruxelles - bas revenus » regroupe les communes de Bruxelles, Saint-Gilles, Koelkelberg et Evere. « Bruxelles - revenus moyens » comprend Etterbeek, Forest, Jette et Ganshoren. « Bruxelles - revenus élevés » inclut Berchem-Sainte-Agathe, Ixelles et Woluwe-Saint-Lambert. Enfin, « Bruxelles - revenus très élevés » comprend les communes d'Auderghem, Uccle, Watermael-Boitsfort et Woluwe-Saint-Pierre. Source : IBSA.Brussels (2008), Monitoring des quartiers.

**Graphique 55 : Répartition des personnes selon l'origine et la ville (18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

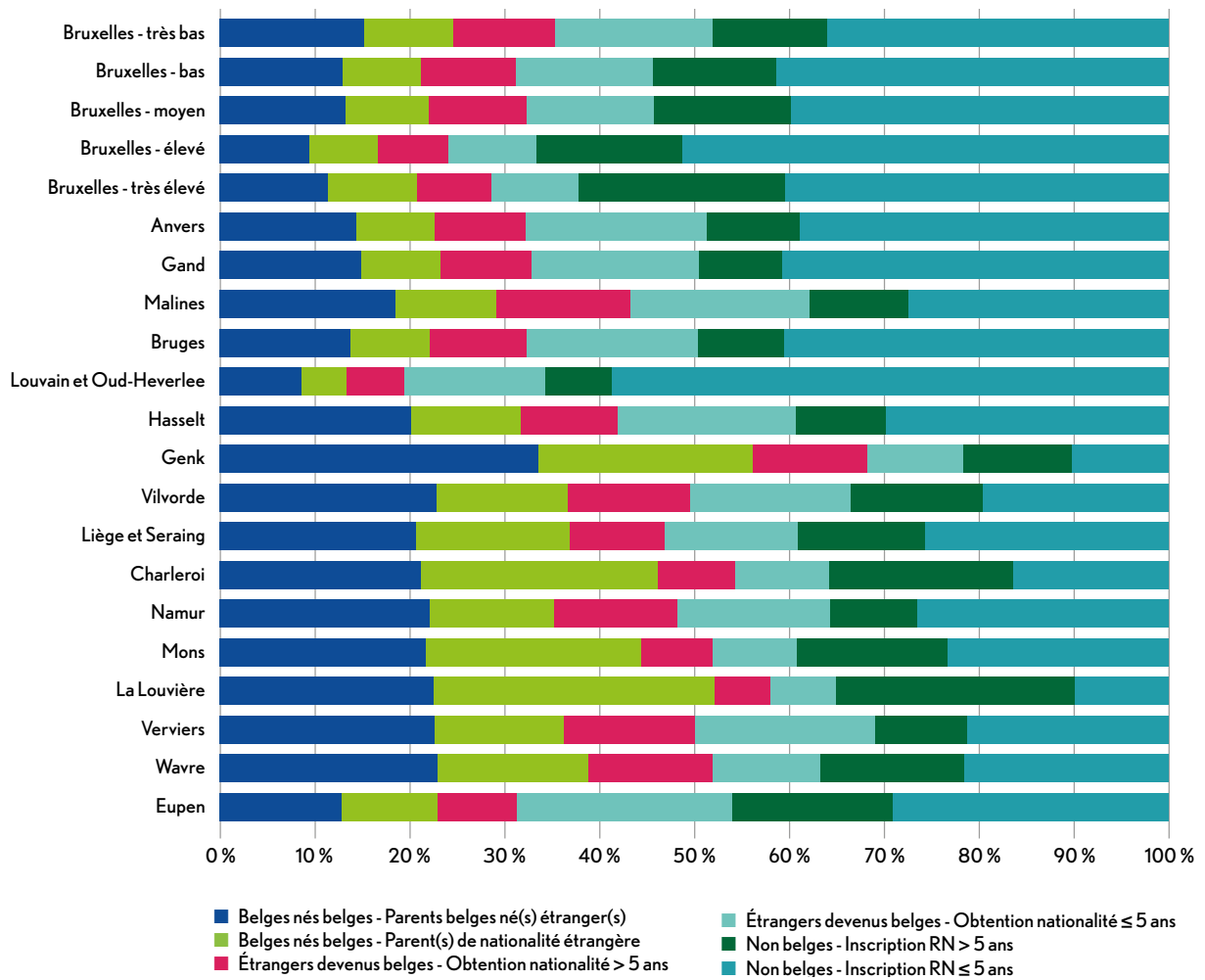
Les personnes d'origine étrangère (c.-à-d. sans les indéterminés) ont ensuite été de nouveau réparties selon leur historique migratoire. Ici aussi il apparaît que la population des différentes villes n'a pas les mêmes caractéristiques. Certaines villes ont une proportion particulièrement élevée de personnes qui n'ont pas la nationalité belge mais étant inscrites au Registre national (depuis plus ou moins de 5 ans). C'est le cas de Louvain et des communes bruxelloises ayant des niveaux de revenus élevés et très élevés, où il est question d'une proportion de plus de 60 % de personnes d'origine étrangère. Dans les deux cas, il peut s'agir, entre autres, d'étrangers qui travaillent pour des entreprises ou des organisa-

tions internationales et, comme nous le verrons par la suite, pour une grande part, de personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

La part des Belges de deuxième génération parmi les personnes d'origine étrangère s'élève généralement à quelque 20 %, mais est beaucoup plus faible à Louvain, Bruxelles, Eupen et Bruges. Genk compte de loin le taux le plus élevé de migrants de deuxième génération, ce qui n'est pas étonnant vu les groupes importants d'étrangers (entre autres Polonais, Italiens et Turcs) qui, dès le début des années 20 du siècle dernier, ont été attirés pour venir travailler dans l'industrie charbonnière de Genk<sup>114</sup>.

<sup>114</sup> Et dans les grandes villes minières wallonnes : Mons, Charleroi et La Louvière. Voir aussi le rappel historique dans le chapitre Personnes originaires de l'UE.

**Graphique 56 : Répartition des personnes d'origine étrangère selon l'historique migratoire et la ville (18-64 ans, 2016)<sup>115</sup>**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Avant d'analyser la situation des différentes origines sur le marché du travail dans les différentes villes, nous présentons encore d'autres caractéristiques de la population, à savoir l'âge, le niveau de diplôme et le sexe, car nous savons que ces caractéristiques sont associées à divers défis sur le marché du travail. En raison des nombres restreints de personnes dans certaines villes, nous avons regroupé les origines de la manière suivante : Belges, États membres de l'UE et pays non UE.

En ce qui concerne la répartition des origines en fonction du **niveau de diplôme**, nous re-

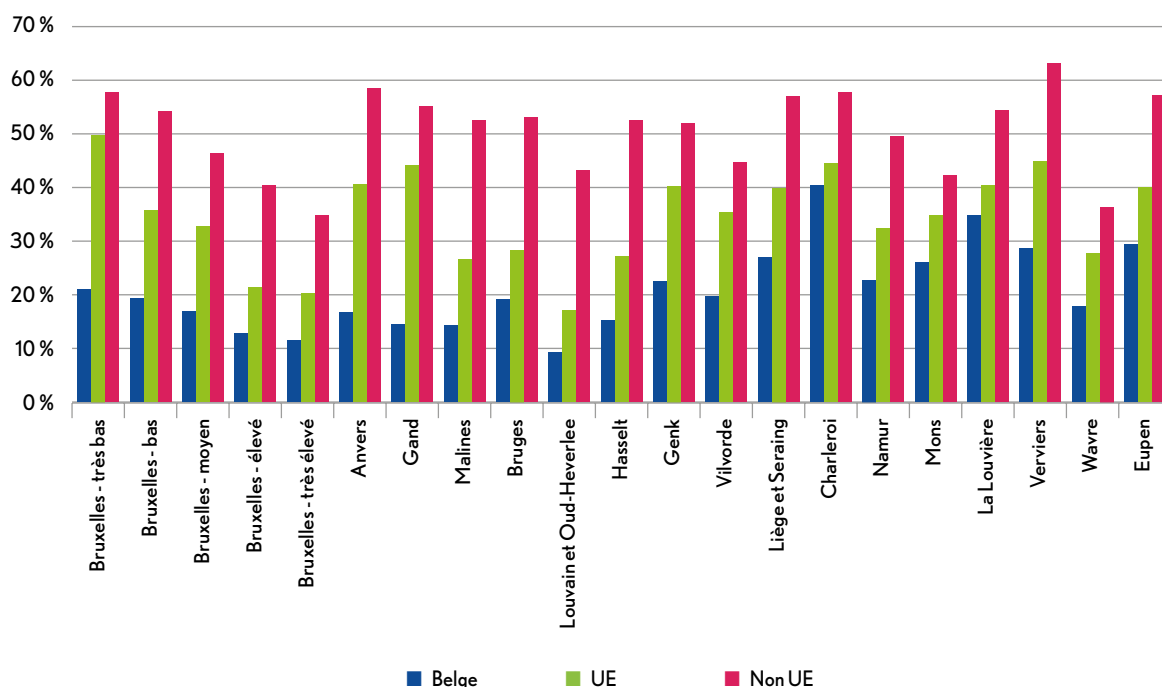
trouvons, dans toutes les villes, les plus grandes proportions de détenteurs de tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur parmi les personnes d'origine non UE, suivies par les personnes d'origine UE et enfin par celles d'origine belge (graphique ci-après). Pour ce qui est des diplômés de l'enseignement supérieur, l'on constate justement l'inverse (à savoir que ce sont les Belges d'origine qui ont le plus souvent terminé l'enseignement supérieur, suivis par les personnes originaires d'un État membre de l'UE), à l'exception de Mons où la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur d'origine non UE est un peu plus élevée

que pour les personnes originaires de l'UE<sup>116</sup>. Sans exception, les personnes d'origine belge ont, à chaque fois, le taux le plus élevé de diplômés de l'enseignement supérieur. Les plus fortes proportions de personnes peu scolarisées (tout au plus enseignement secondaire inférieur) d'origine non UE se trouvent à Verviers, Anvers, Charleroi, Liège, Eupen et dans les communes bruxelloises ayant les niveaux de revenus les plus bas. De même, les personnes originaires de l'UE comptent, dans ces villes, une part relativement élevée de personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur. À Charleroi, la part de personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur parmi les Belges d'origine (un groupe dont nous savons sur la base du chapitre Marché du travail que sa position socioéconomique s'est détériorée dans de nombreux domaines) est en outre remarquablement élevée. La proportion de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur parmi celles d'origine non UE est la plus

faible à Genk et à Verviers. À Charleroi et à La Louvière, les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, de toutes origines, sont assez faiblement représentées.

La part la plus élevée de personnes diplômées de l'enseignement supérieur se retrouve, pour toutes les origines, dans les communes bruxelloises ayant des niveaux de salaire élevés et très élevés, ainsi qu'à Louvain. Ces villes sont également celles qui enregistrent les plus hauts taux de diplômés de master d'origine non belge. Louvain est en outre la ville ayant la part la plus élevée de personnes ayant achevé un doctorat, tant parmi les personnes d'origine belge que parmi celles d'origine UE et non UE (3,8 % de l'origine belge et 3,0 % des origines non-belges de 25-64 ans ont un doctorat, contre 0,51 et 0,36 % pour l'ensemble de la Belgique). Charleroi, Genk, La Louvière et Verviers ont les plus faibles taux de personnes d'origine étrangère diplômées de master et de doctorat.

**Graphique 57 : Taux de personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur parmi trois groupes d'origines, par ville (25-64 ans, 2016)<sup>117</sup>**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

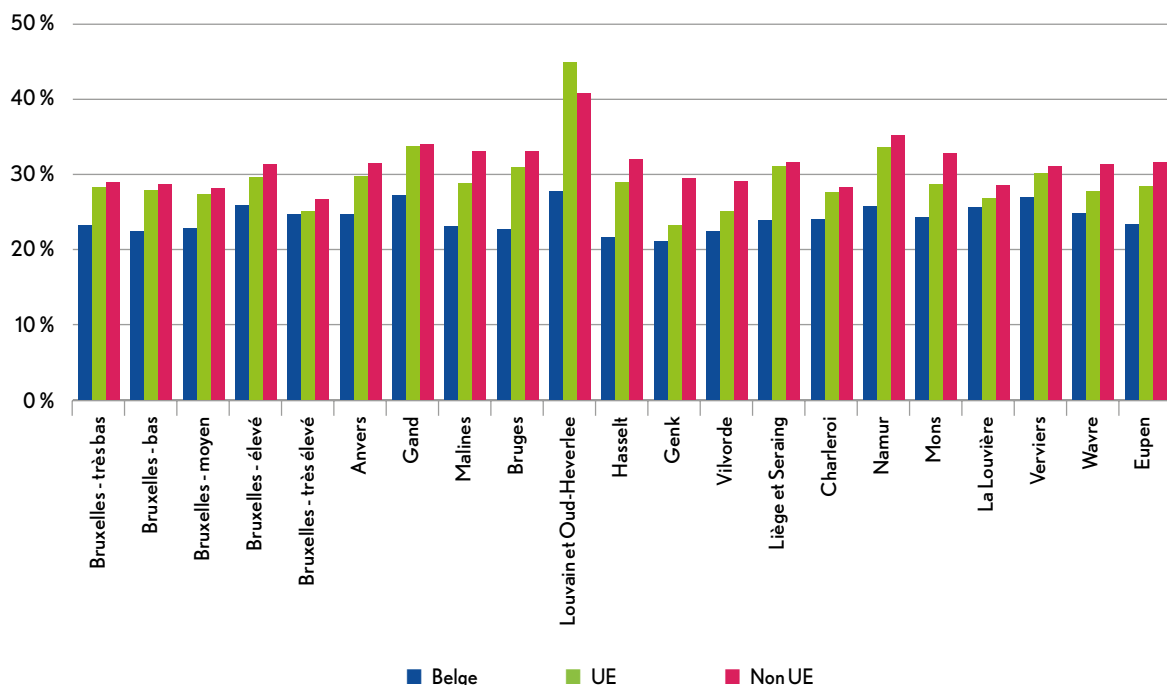
<sup>116</sup> Voir Annexes.

<sup>117</sup> Proportions au sein des niveaux de diplôme connus, donc hors « inconnu ».

Dans toutes les villes que nous examinons dans le présent chapitre, la population d'origine non UE est la plus jeune (elle compte le plus grand taux de 18-29 ans et la plus faible proportion de plus de 55 ans). Fait peu étonnant, Genk affiche le taux le plus élevé de plus de 55 ans d'origine non UE<sup>118</sup>. C'est en effet dans cette ville que l'on retrouve le plus grand groupe ayant un long historique migratoire (relativement beaucoup de Belges de deuxième génération et de personnes qui ont acquis la nationalité). Louvain a, de loin,

les pourcentages les plus élevés de jeunes, tant d'origine UE que d'origine non UE. Cela reflète ce que nous avons déjà dit, à savoir le pourcentage élevé de migrants récents. En combinaison avec ce que nous savons sur la part relativement élevée de personnes diplômées de l'enseignement supérieur, nous pouvons en conclure qu'il s'agit là, pour une grande part, d'(anciens) étudiants des institutions d'enseignement louvanistes.

**Graphique 58 : Part de jeunes (18-29 ans) dans la population des 18-64 ans des trois groupes d'origines, par ville (2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Enfin, nous examinons la répartition de la population en fonction du **genre**. Dans la plupart des cas, la population est évidemment répartie en deux groupes quasiment égaux (pour le total des 17 villes, la proportion d'hommes est plus élevée de 0,3 point de pourcentage que celle des femmes). Toutefois, dans certaines villes, la répartition est assez déséquilibrée. On note ainsi que, dans le groupe des communes bruxelloises ayant un niveau de salaire bas, les hommes de

toutes les origines sont surreprésentés, en particulier les hommes d'origine belge. De même, à Anvers, Gand et Liège, les femmes de toutes les origines sont sous-représentées. À Wavre et principalement dans les communes bruxelloises aux salaires très élevés (à l'exception de l'origine belge), les femmes sont en revanche surreprésentées, celles d'origine non UE étant les plus fortement surreprésentées.

118 Voir Annexes.

**Tableau 23 : Proportions d'hommes et de femmes parmi trois groupes d'origines, par ville (18-64 ans, 2016)<sup>119</sup>**

	Belge		UE		Non UE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Bruxelles - bas	53,5 %	46,5 %	50,5 %	49,5 %	51,3 %	48,7 %
Bruxelles - moyen	50,5 %	49,5 %	48,4 %	51,6 %	48,0 %	52,0 %
Bruxelles - élevé	50,9 %	49,1 %	47,0 %	53,0 %	48,5 %	51,5 %
Bruxelles - très élevé	50,1 %	49,9 %	47,1 %	52,9 %	44,7 %	55,3 %
Anvers	51,4 %	48,6 %	50,4 %	49,6 %	52,0 %	48,0 %
Gand	51,2 %	48,8 %	51,5 %	48,5 %	51,4 %	48,6 %
Bruges	50,1 %	49,9 %	53,0 %	47,0 %	48,0 %	52,0 %
Louvain et Oud-Heverlee	51,4 %	48,6 %	49,6 %	50,4 %	53,3 %	46,7 %
Vilvorde	50,2 %	49,8 %	50,3 %	49,7 %	48,3 %	51,7 %
Liège et Seraing	50,5 %	49,5 %	50,6 %	49,4 %	52,2 %	47,8 %
Charleroi	49,7 %	50,3 %	50,9 %	49,1 %	51,9 %	48,1 %
La Louvière	50,3 %	49,7 %	50,1 %	49,9 %	48,9 %	51,1 %
Wavre	49,1 %	50,9 %	49,3 %	50,7 %	46,4 %	53,6 %
Eupen	51,4 %	48,6 %	48,5 %	51,5 %	51,7 %	48,3 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

## 2. L'ÉCART ENTRE LES ORIGINES DANS LES VILLES BELGES

Tout comme nous l'avons fait dans le chapitre Marché du travail pour l'ensemble de la Belgique, nous présentons dans le reste du présent chapitre la situation sur le marché du travail des personnes de différentes origines. Pour ne pas risquer que les personnes concernées soient identifiées, nous devons toutefois aller moins dans le détail que dans le chapitre Marché du travail. Après avoir examiné les écarts dans les taux d'emploi, de chômage et d'inactivité entre les personnes d'origine belge et celles d'origine non UE, nous approfondirons le cas de certaines villes dans lesquelles la situation d'une origine précise saute aux yeux.

En 2016, dans toutes les villes abordées dans le présent chapitre, le **taux d'emploi** des personnes d'origine belge est supérieur à celui des personnes d'origine UE, lequel est à son tour supérieur à celui des personnes d'origine non UE. Les niveaux diffèrent toutefois considérablement selon les villes, tout comme l'ampleur de l'écart entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine non UE. En moyenne (pour la population totale de 20 à 64 ans), Bruges, Malines, Hasselt et Vilvorde ont le taux d'emploi le plus élevé. Les plus mal classées sont les communes bruxelloises ayant des salaires très bas et bas, Charleroi, Liège et Verviers, ainsi que les communes bruxelloises aux salaires élevés<sup>120</sup>. Quand nous observons uniquement

<sup>119</sup> Lorsque les parts d'hommes et de femmes diffèrent de moins de 1,5 point de pourcentage, nous ne les avons pas reprises dans le tableau ci-après.

<sup>120</sup> Dans le cas des communes bruxelloises, nous devons en effet procéder à une importante correction. Une étude de l'IBSA et de HIVA KU Leuven a calculé que quelque 30.800 personnes sont à tort enregistrées dans les données administratives comme étant inactives. Ces personnes travaillent pour des institutions internationales à Bruxelles et sont pour la majeure partie originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-13. Le taux d'emploi des origines UE dans l'ensemble de la Région bruxelloise est environ 10 points de pourcentage plus élevé. Voir: Desiere, Struyven, Cuyvers & Gangji (2018), « L'emploi international, en fin présent dans les statistiques sur le marché du travail », FOCUS n° 24 de l'ISBA.

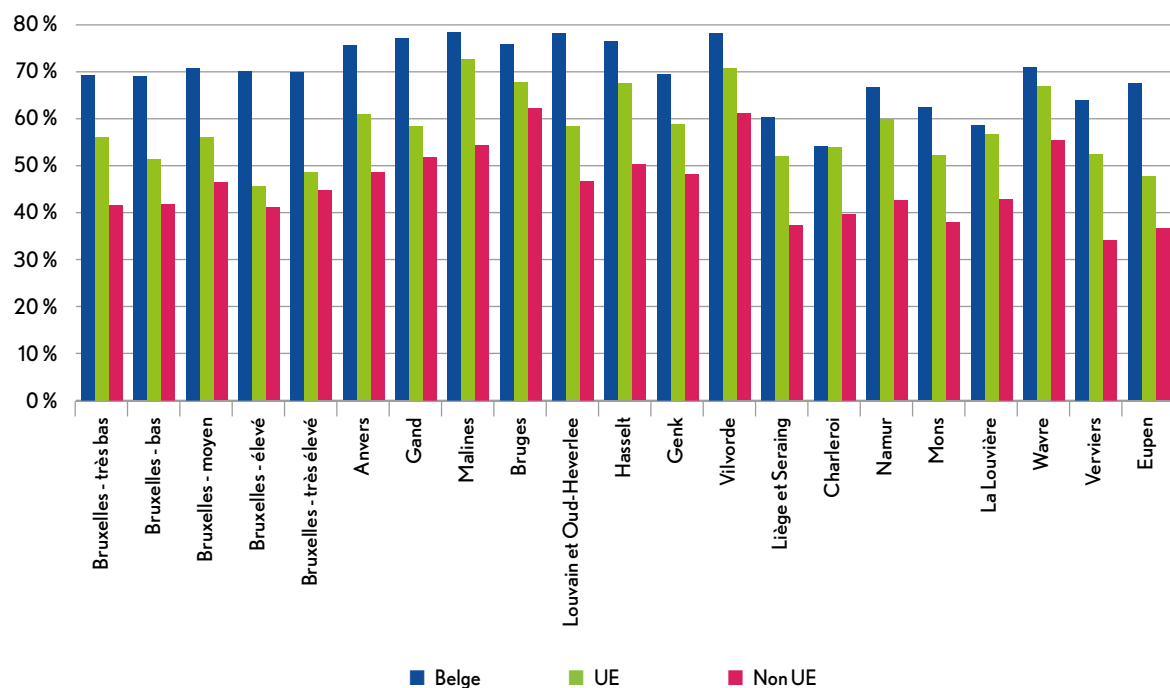


le taux d'emploi des origines non UE, Verviers, Eupen, Liège, Mons et Charleroi obtiennent les plus mauvais scores. Ce ne sont toutefois pas les villes (à l'exception d'Eupen et de Verviers) où l'écart de taux d'emploi entre les personnes d'origine non UE et d'origine belge est le plus grand. L'écart en termes d'emploi est encore un peu plus grand à Louvain<sup>121</sup> qu'à Eupen. C'est à Bruges que l'écart est le plus petit.

Bien que l'écart de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et d'origine non UE soit important partout, il est moins grand en 2016 qu'en 2008 dans toutes les villes (idem pour l'écart entre les taux d'inactivité, voir ci-après). Au niveau du taux d'emploi, c'est surtout à

Bruges que la différence entre les origines a fortement diminué. Alors que, en 2016, le taux d'emploi des Brugeois d'origine belge est resté quasiment identique à celui de 2008, les autres origines (à l'exception de l'Océanie/Extrême-Orient) ont fortement progressé, surtout l'origine UE-13 (+15,3 points de pourcentage). L'écart en termes d'emploi est aussi relativement faible à Charleroi, La Louvière, Wavre et Vilvorde. Dans le cas des deux premières villes, c'est surtout parce que les Belges d'origine y ont aussi des taux d'emploi très bas. Dans le cas de Wavre, les taux sont très proches, à un niveau moyen et, à Vilvorde, à un niveau relativement élevé (avec probablement une sous-estimation pour les origines UE).

**Graphique 59 : Taux d'emploi selon l'origine et la ville (20-64 ans, 2016)<sup>122</sup>**

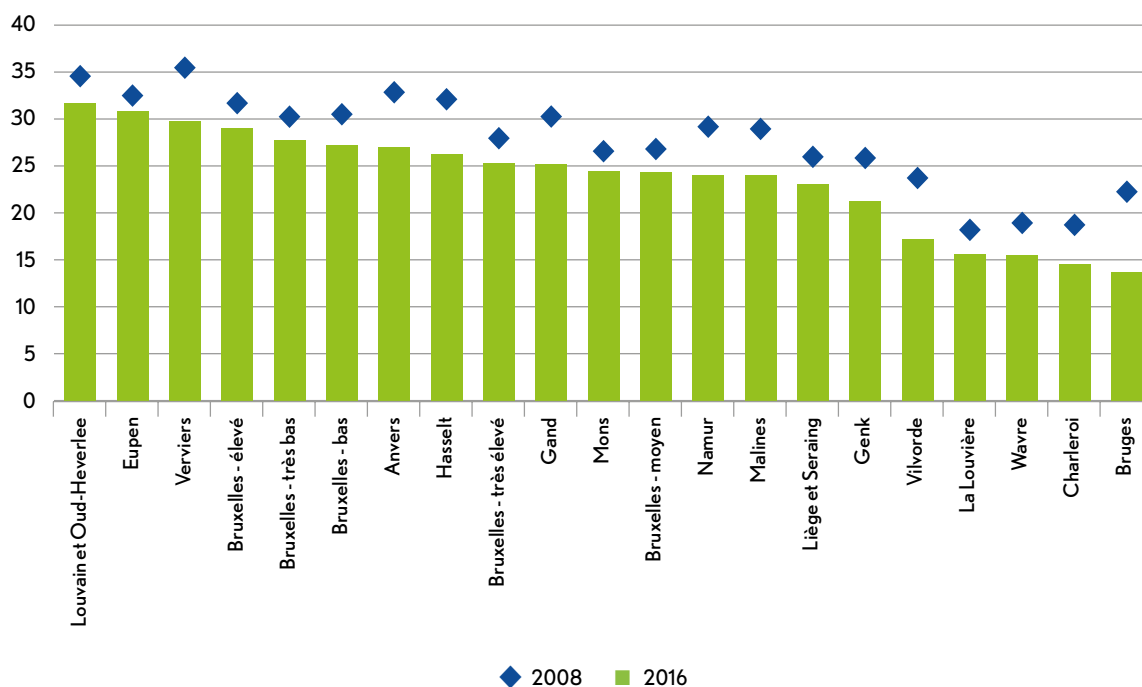


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>121</sup> Peut-être parce qu'une plus grande part des personnes d'origine étrangère séjournent en tant qu'étudiants ou professeurs/chercheurs invités, et aussi qu'une partie d'entre elles travaillent pour des institutions internationales à Bruxelles. Surtout que l'on a vu plus haut qu'elles avaient plus des diplômes supérieurs voire doctorat.

<sup>122</sup> Le taux d'emploi des personnes d'origine UE dans les communes bruxelloises est sous-estimé d'environ 10 points de pourcentage. La plupart des travailleurs d'institutions internationales vivent à Bruxelles, Ixelles et Etterbeek. Voir Desiere, Struyven, Cuyvers & Gangji (2018).

**Graphique 60 : Écart de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et celles d'origine non UE, par ville, en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)**



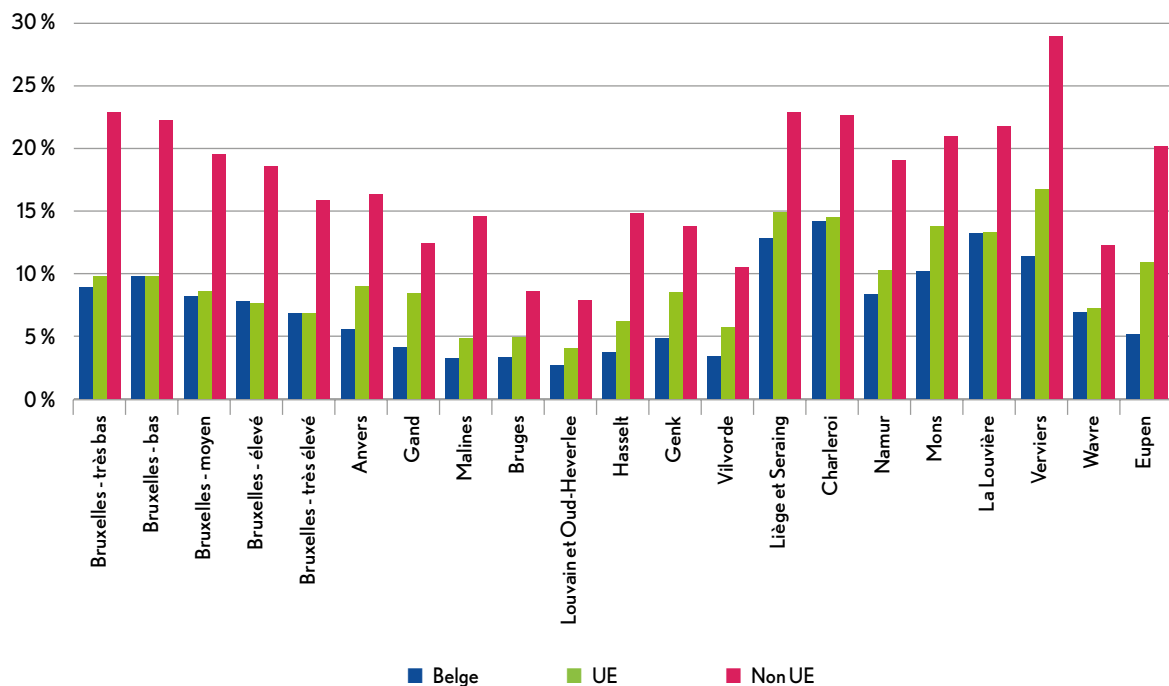
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Au niveau du chômage également il y a de grandes différences entre les villes mais, partout, ce sont les personnes d'origine non UE qui ont, de loin, le plus haut **taux de chômage**. Dans certaines villes, l'écart de taux de chômage entre les personnes d'origine belge et d'origine non UE s'est même accru entre 2008 et 2016<sup>123</sup>, à savoir à Mons, à Bruges, dans les communes bruxelloises aux salaires (très) élevés, à Louvain et à La Louvière. Verviers enregistre de loin le plus haut taux de chômage pour les personnes d'origine non UE, ce qui n'est pas étonnant étant donné que celles-ci représentent dans cette ville la plus grande part de personnes ayant tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur (voir supra), et le chapitre Marché du travail nous a appris que les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur ont, en général,

les taux de chômage les plus élevés. Par contre, Louvain enregistre le taux de chômage le plus faible pour les personnes d'origine non UE et la plus grande proportion de diplômés de l'enseignement supérieur. En matière de chômage, le niveau de diplôme apparaît plus déterminant que l'obtention ou non de la nationalité, étant donné que, à Louvain, la part des nouveaux arrivants récents est très élevée. Ce constat est quelque peu nuancé par la situation à Bruxelles, où le taux de chômage n'est pas particulièrement bas, même dans les communes les plus riches, malgré le niveau de diplôme très élevé dans les communes aux salaires élevés et très élevés. Il semble toutefois y avoir un lien, même à Bruxelles, étant donné que le taux de chômage diminue avec l'augmentation des niveaux de salaire et de diplôme.

123 Voir Annexes.

Graphique 61 : Taux de chômage selon l'origine et la ville (18-64 ans, 2016)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le **taux d'inactivité** n'est pas – contrairement aux deux indicateurs précédents – meilleur pour les personnes d'origine belge dans toutes les villes. À Charleroi, les personnes originaires d'un État membre de l'UE font un peu mieux. Dans les communes bruxelloises aux salaires élevés ou très élevés, ces dernières ont un taux d'inactivité un peu plus élevé que les personnes d'origine non UE, mais cela s'explique de nouveau par la sous-estimation du taux d'activité des personnes originaires de l'UE qui travaillent pour des institutions internationales<sup>124</sup>.

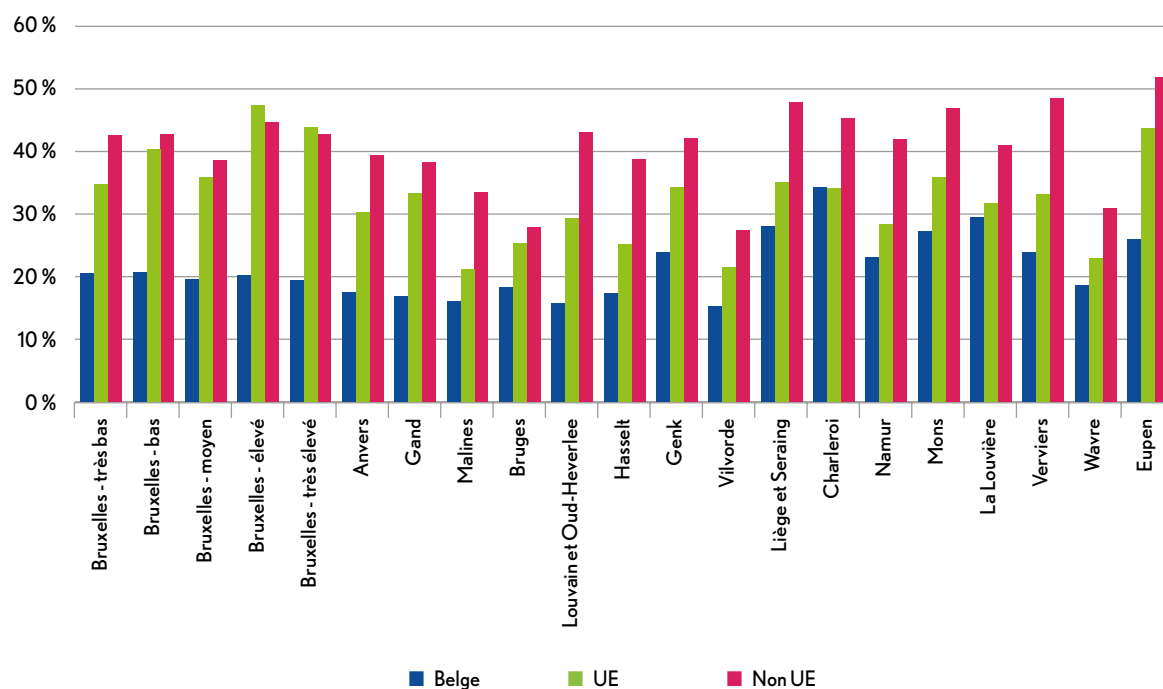
Eupen et Verviers ont le taux d'inactivité le plus élevé pour les personnes d'origine non UE; Vilvorde, Bruges et Wavre ont les taux les plus

bas. L'écart de taux d'inactivité entre les personnes d'origine belge et d'origine non UE est le plus faible à Bruges (où tous les groupes ont un faible taux d'inactivité) et à Charleroi (où tant les personnes d'origine belge que celles d'origine étrangère ont un taux d'inactivité élevé). C'est à Louvain que l'écart est le plus élevé, probablement car une partie des inactifs étrangers étudient encore ou ont un employeur international. Suit, de nouveau, la ville de Verviers. Comme nous l'avons déjà mentionné, l'écart de taux d'inactivité entre les personnes d'origines belge et non UE est plus faible en 2016 qu'en 2008 dans toutes les villes, et c'est à Bruges qu'il a le plus diminué<sup>125</sup>.

<sup>124</sup> Desiere, Struyven, Cuyvers & Gangji (2018).

<sup>125</sup> Voir Annexes.

Graphique 62 : Taux d'inactivité selon l'origine et la ville (25-64 ans, 2016)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Il n'y a pas de véritable explication disponible au fait que **Verviers** et **Eupen** enregistrent un tel écart entre les personnes d'origine belge et celles d'origine non UE<sup>126</sup>. Une grande part des personnes d'origine non UE ont tout au plus terminé l'enseignement secondaire inférieur, mais les personnes d'origine belge comptent aussi une proportion plutôt faible de diplômés de l'enseignement supérieur et une proportion moyenne de personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur<sup>127</sup>. Ces différences ne sont pas d'ordre à expliquer pourquoi l'écart pour, entre autres, les personnes originaires d'un autre pays européen et d'un pays candidat à l'UE est tellement plus important que dans d'autres villes (alors que le taux

d'emploi des personnes originaires d'Océanie/ Extrême-Orient est quasi égal, à Verviers, à celui des personnes d'origine belge). La part d'arrivants récents n'est en outre pas particulièrement élevée. Et quand nous examinons les origines dans le détail dans ces deux villes (sans les personnes des origines américaines, en raison de leur faible nombre), le taux d'emploi est quasi stable (à un niveau faible) pour la plupart des origines depuis des années, mais le taux de chômage a diminué.

Une origine est marquante en raison de ses caractéristiques, surtout à Verviers. Tout comme dans le reste de la Belgique, le taux d'emploi y est le plus bas pour les personnes originaires

<sup>126</sup> Le taux d'emploi doit être corrigé de manière bien plus forte qu'ailleurs pour Eupen en raison du travail frontalier, mais cela s'applique à toutes les origines (et davantage pour l'origine UE) et n'explique pas cet écart :

	Total	Belge	UE	Non UE
Avec travail frontalier	62,7 %	72,6 %	57,3 %	40,8 %
Sans travail frontalier	56,8 %	67,5 %	47,8 %	36,6 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

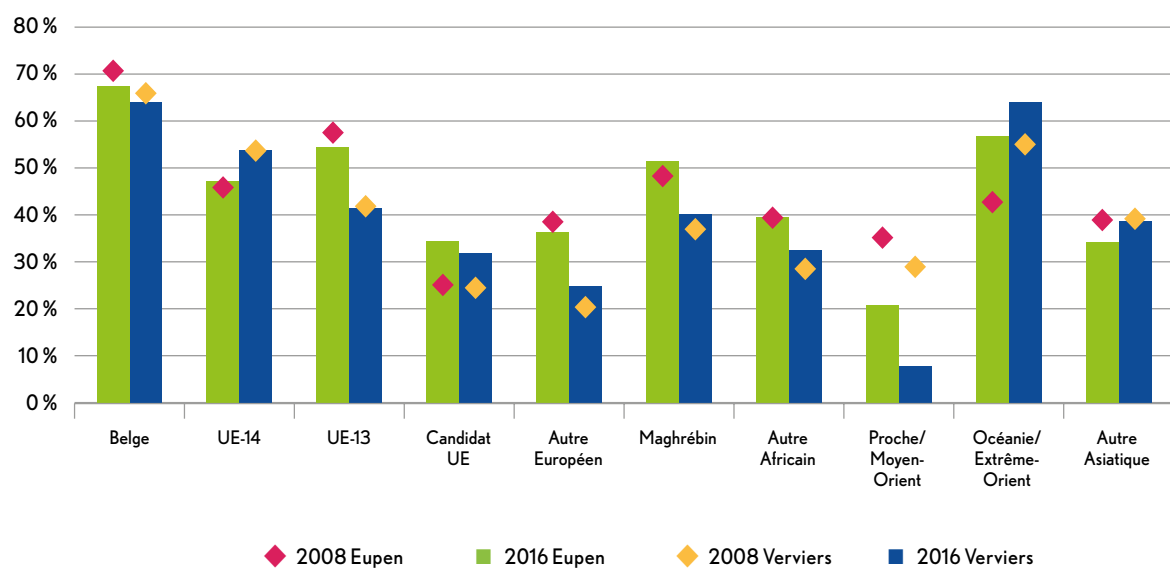
<sup>127</sup> En ce qui concerne Eupen, on ne peut exclure que certains aient obtenu un diplôme supplémentaire à l'étranger (principalement en Allemagne), qui n'a pas été correctement enregistré dans les données administratives. Il est donc possible qu'une proportion assez importante des habitants puisse encore présenter des diplômes ou certificats supplémentaires.

du Proche/Moyen-Orient, mais c'est surtout à Verviers que la situation est véritablement dramatique, avec un taux d'emploi de seulement 7,8 % pour cette origine (en 2008, ce taux était encore de 28,8 %) et un taux d'inactivité de 88,0 % pour les 25-64 ans (avec, au sein de l'inactivité, une très grande part d'« autre » inactivité, comme nous le verrons ci-après). Leur part au sein de la population d'origine étrangère (UE et non UE) reste toutefois limitée, avec 4,1 % à Eupen et 2,3 % à Verviers<sup>128</sup> (contre 1,0 % et 0,6 % en 2008). Ce qui est marquant, c'est que, à Verviers, la part des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur a énormément augmenté entre 2008 et 2016, passant de 55,4 % à 82,9 %<sup>129</sup>, le taux le plus élevé de toutes les origines<sup>130</sup>. De même, la part des personnes inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national a fortement augmenté, passant de

24,3 % en 2008 à 83,2 % en 2016. D'une part, ce groupe (d'origine Proche/Moyen-Orient) est donc confronté aux seuils spécifiques (diplômes non reconnus, procédure d'asile en cours) et, d'autre part, Verviers a un taux d'emploi faible pour presque toutes les origines étrangères (à l'exception des origines UE-14 et Océanie/Extrême Orient).

Lorsque nous scindons les différentes villes selon les différentes origines, nous retrouvons à nouveau les trois taux de chômage les plus élevés de ces 17 villes à Verviers, à savoir pour les personnes d'origine autre européenne, candidat UE et autre africaine (38,7; 33,5 et 31,9 %). Il est clair que Verviers fait face à de grands défis concernant le marché du travail, mais il reste difficile d'expliquer pourquoi la situation est tellement hétérogène.

**Graphique 63 : Taux d'emploi à Verviers et Eupen selon l'origine (20-64 ans, 2008-2016)<sup>131</sup>**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>128</sup> Il est question de 194 personnes à Eupen et de 314 à Verviers.

<sup>129</sup> Pour les personnes dont le niveau de formation est connu, à savoir 72,6 % des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient à Verviers.

<sup>130</sup> Un tiers des personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur originaires du Proche/Moyen-Orient possèdent un diplôme étranger (dont nous ne connaissons pas le niveau), dont une partie peut être des diplômés non reconnus de l'enseignement supérieur.

<sup>131</sup> Sans travail frontalier.

Il y a encore d'autres villes dans lesquelles certaines origines enregistrent des résultats marquants. En premier lieu, et de manière peu surprenante, les personnes **originaires du Proche/Moyen-Orient** ont, dans presque toutes les villes, le taux d'emploi le plus faible, à l'exception des communes bruxelloises ayant des salaires élevés et très élevés. Dans les communes aux niveaux de salaire élevés, elles devancent seulement les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, mais dans les communes aux salaires les plus élevés, elles obtiennent de meilleurs résultats que les personnes originaires d'un autre pays européen, du Maghreb, d'un autre pays africain et d'Océanie/Extrême-Orient. Cela va de pair avec le fait que leur part des diplômés de l'enseignement supérieur est beaucoup plus élevée que dans d'autres villes (et beaucoup plus élevée que celle de leurs voisins d'origine maghrébine, autre africaine et autre asiatique)<sup>132</sup>.

La situation des personnes originaires **d'Océanie/Extrême-Orient** est très hétérogène. Dans différentes villes, il s'agit d'un groupe ayant un taux d'emploi relativement élevé. Charleroi, Mons et La Louvière affichent les taux les plus

élevés. À Verviers, Eupen et Namur, ces personnes sont aussi, après les personnes d'origine belge, le groupe ayant le plus haut taux d'emploi. Dans les communes bruxelloises ayant des niveaux de salaire élevés et très élevés, c'est en revanche l'origine qui a le taux d'emploi le plus bas et le taux d'inactivité le plus élevé. À Louvain aussi leur taux d'emploi est le plus bas, après celui des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient. Pourtant, leur part de diplômés de l'enseignement supérieur est, tant à Bruxelles qu'à Louvain, plus élevée que dans les autres villes et, à Louvain, elles comptent même une plus grande part de personnes diplômées de l'enseignement supérieur que l'origine belge. Il s'agit donc probablement en majeure partie d'étudiants internationaux.

Comme nous l'avons dit, à La Louvière, le taux d'emploi est le plus élevé pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et ensuite pour les Belges d'origine. Il est le plus bas pour les personnes **d'origine autre européenne**, qui obtiennent des chiffres plutôt moyens dans la plupart des villes (sauf à Verviers, où elles ont le taux d'emploi le plus faible après les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient).

---

<sup>132</sup> Par contre, les domaines d'études que les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont choisis ne sont, en Région de Bruxelles-Capitale, pas plus souvent qu'ailleurs ceux liés aux hauts taux d'emploi (voir chapitre Marché du travail), mais nous ne pouvons pas exclure que ce soit le cas dans ces communes.

Tableau 24 : Taux d'emploi selon la ville et l'origine (20-64 ans, 2016)

	Belge	UE-14	UE-13	Candidat UE	Autre Européen	Maghrébin	Autre Africain	Proche/Moyen-Orient	Océanie/Extrême-Orient	Autre Asiatique	Sud/Centre-Américain
Bruxelles - très bas	69,3 %	52,3 %	61,0 %	44,0 %	43,2 %	41,3 %	39,6 %	<b>22,8 %</b>	48,2 %	45,7 %	56,6 %
Bruxelles - bas	69,0 %	48,2 %	59,4 %	47,1 %	41,2 %	41,5 %	39,8 %	<b>31,3 %</b>	32,6 %	49,8 %	54,9 %
Bruxelles - moyen	70,7 %	53,1 %	62,7 %	51,8 %	45,6 %	46,0 %	44,8 %	<b>39,1 %</b>	45,1 %	50,6 %	56,7 %
Bruxelles - élevé	70,1 %	44,5 %	50,0 %	46,7 %	37,9 %	43,3 %	37,5 %	36,9 %	<b>33,9 %</b>	50,3 %	48,7 %
Bruxelles - très élevé	70,0 %	48,3 %	49,9 %	50,0 %	42,1 %	46,3 %	42,5 %	46,5 %	<b>31,2 %</b>	55,0 %	52,9 %
Anvers	75,6 %	58,0 %	66,8 %	50,7 %	51,9 %	47,3 %	50,2 %	<b>35,0 %</b>	53,8 %	51,7 %	56,5 %
Gand	77,1 %	63,6 %	53,8 %	55,1 %	53,8 %	52,5 %	51,4 %	<b>35,4 %</b>	49,7 %	48,3 %	49,2 %
Malines	78,4 %	72,5 %	73,0 %	57,5 %	56,2 %	52,4 %	62,7 %	<b>42,4 %</b>	51,7 %	57,1 %	67,4 %
Bruges	76,0 %	65,8 %	72,5 %	59,6 %	64,9 %	63,2 %	62,1 %	<b>43,8 %</b>	57,6 %	69,7 %	62,6 %
Louvain et Oud-Heverlee	78,3 %	57,6 %	60,6 %	50,1 %	52,2 %	51,5 %	45,0 %	<b>36,9 %</b>	42,1 %	58,9 %	48,1 %
Hasselt	76,5 %	67,6 %	67,1 %	54,4 %	50,1 %	48,4 %	52,3 %	<b>34,3 %</b>	56,3 %	48,9 %	56,0 %
Genk	69,6 %	58,5 %	60,5 %	48,7 %	53,2 %	47,9 %	43,2 %	<b>25,6 %</b>	59,6 %	39,9 %	53,1 %
Vilvorde	78,3 %	70,3 %	72,0 %	63,2 %	64,6 %	60,0 %	61,7 %	<b>49,4 %</b>	69,7 %	60,2 %	65,4 %
Liège et Seraing	60,4 %	52,7 %	44,5 %	37,8 %	34,3 %	38,9 %	37,0 %	<b>20,5 %</b>	47,4 %	41,4 %	38,0 %
Charleroi	54,2 %	54,6 %	48,5 %	37,7 %	37,4 %	39,4 %	42,2 %	<b>24,7 %</b>	<b>60,7 %</b>	42,8 %	50,3 %
Namur	66,6 %	59,9 %	59,9 %	44,7 %	42,3 %	44,7 %	39,3 %	<b>27,1 %</b>	60,8 %	41,9 %	45,7 %
Mons	62,4 %	53,1 %	44,3 %	31,5 %	32,5 %	41,4 %	39,9 %	<b>28,5 %</b>	<b>64,1 %</b>	44,3 %	37,6 %
La Louvière	58,6 %	57,2 %	49,4 %	42,1 %	<b>32,1 %</b>	45,6 %	43,8 %	34,8 %	<b>64,7 %</b>	45,8 %	47,6 %
Verviers	64,0 %	53,7 %	41,5 %	31,8 %	24,8 %	40,2 %	32,4 %	<b>7,8 %</b>	<b>63,9 %</b>	38,7 %	:
Wavre	70,9 %	66,6 %	68,2 %	65,0 %	56,5 %	56,3 %	51,0 %	<b>48,8 %</b>	59,9 %	55,6 %	57,3 %
Eupen	67,5 %	47,1 %	54,4 %	34,5 %	36,3 %	51,5 %	39,5 %	<b>20,7 %</b>	56,9 %	34,1 %	:

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

En examinant les différents niveaux de salaire à **Bruxelles**, ce qui a déjà été décrit en détail au chapitre Marché du travail, il apparaît clairement qu'il existe encore de grandes disparités au sein d'une même zone urbanisée. Fait étrange, cela s'applique à peine aux Bruxellois d'origine belge. Leurs niveaux de salaire diffèrent effectivement, mais, dans les 5 groupes de communes, les taux d'emploi, de chômage et d'inactivité des personnes d'origine belge sont pratiquement égaux. Ce qui diffère, c'est la situation des personnes d'origine étrangère. Pour certaines origines, à savoir pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient, il y a des différences d'environ 20 points de pourcentage dans le taux d'emploi en fonction de la commune de résidence. Pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, le taux d'emploi dans les communes ayant des salaires très élevés est deux fois plus important que dans

les communes aux salaires très bas. Pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, les chiffres sont justement beaucoup plus élevés dans les communes aux bas salaires (48,2 versus 31,2 %). Ce deuxième groupe se compose donc peut-être d'étudiants, de personnel d'ambassades ou d'autres groupes qui sont tout de même actifs. Pour les autres origines également les différences sont plus importantes qu'au sein du groupe de personnes d'origine belge. Les personnes d'origine autre africaine et maghrébine ont toutefois, dans toutes les communes, le taux de chômage le plus élevé et les personnes d'origine UE-13 le taux le plus bas.

Des quatre **plus grandes villes** de Belgique (après Bruxelles) – Anvers, Gand, Charleroi et Liège – c'est surtout Charleroi qui ressort, en raison des faibles taux d'emploi (aussi pour les personnes d'origine belge) et du faible niveau

de diplôme de toutes les origines. La situation de Liège est similaire, mais les différences par rapport à l'origine belge y sont plus prononcées. À Anvers et Gand, les écarts entre l'origine belge et l'origine non UE sont en revanche assez moyens pour les trois grands indicateurs (à Anvers, il est un peu plus grand qu'à Gand). Dans ces deux villes, les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient sont celles qui travaillent le moins, tandis qu'à Gand elles sont aussi le plus souvent demandeurs d'emploi. À Anvers, les personnes d'origine autre africaine ont un taux de chômage un peu plus élevé. La part d'habitants d'origine étrangère est, comme nous l'avons dit ci-avant, beaucoup plus grande à Anvers qu'à Gand. Ce qui est aussi marquant, c'est que Gand se positionne après Genk comme ville comptant la plus grande part d'habitants originaires d'un pays candidat à l'UE. Il s'agit de l'origine au plus haut taux d'emploi après l'origine belge et l'origine UE-14, mais leur taux de chômage est un peu plus élevé que la moyenne. Le fait que les Gantois originaires d'un pays candidat à l'UE y habitent souvent depuis plusieurs générations (45 % sont nés en tant que Belges) peut expliquer en partie leur position. Cela explique également pourquoi la différence pour cette origine est assez importante par rapport à Anvers, car il s'agit là de migrants plus récents. La même chose vaut pour les personnes d'origine maghrébine, même si la part de deuxième génération diffère moins fortement.

Enfin, quand nous observons **l'évolution du taux d'emploi entre 2008 et 2016**<sup>133</sup>, d'autres groupes d'origines affichent des résultats marquants. Le taux d'emploi des citoyens d'origine belge a reculé très légèrement presque partout par rapport à 2008, à l'exception de Louvain, Gand et Malines. C'est à Vilvorde, Hasselt et Namur que la diminution a été la plus forte (à chaque fois -2,1 points de pourcentage). Le taux d'emploi a chuté le plus

fortement presque partout pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, mais a augmenté à Bruges, Vilvorde et Wavre. Des baisses importantes sont également à noter pour les personnes d'origine autre asiatique à Namur et Genk (-10,1 et -5,8 points de pourcentage) et pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE à Mons (-7,8 points de pourcentage).

Les plus fortes progressions du taux d'emploi entre 2008 et 2016 se retrouvent chez les personnes d'origine UE-13 et autre européenne, en particulier à Anvers, Bruges et Louvain. À Charleroi, Namur, Mons et Eupen, le taux d'emploi des personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient a aussi fortement augmenté.

Le taux de chômage a baissé dans toutes les villes pour les personnes d'origine belge et maghrébine (sauf à Genk, où il est resté stable), et surtout pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (excepté à Bruges). Ces deux dernières origines sont celles ayant le plus long historique migratoire (relativement beaucoup de Belges de deuxième génération et de personnes qui ont acquis la nationalité), ce qui explique probablement l'évolution positive. Pour les personnes d'origine autre européenne, l'évolution est la plus hétérogène, avec la plus forte hausse à Verviers (+11,7 points de pourcentage) et la plus forte baisse dans les communes bruxelloises ayant les salaires les plus faibles (-7,0 points de pourcentage).

Le fait qu'il y ait eu peu de changement dans l'ordre des villes en fonction de leur taux d'emploi et de chômage depuis 2008 est probablement dû au fait que les Belges ne sont pas très mobiles d'un point de vue international. Cela peut s'expliquer, entre autres, par les différences de prix des logements, qui font que les gens ne choisissent pas simplement de s'installer dans des régions où il y a plus de possibilités d'emploi.

<sup>133</sup> Voir Annexes.



### Cadre 3 : Focus sur les inactifs

La catégorie « inactivité » se compose d'un groupe de statuts très divers, dont certains ont des caractéristiques beaucoup plus favorables que d'autres (par exemple, droit à une allocation plus élevée). Nous souhaitons donc également analyser plus en détail le groupe des inactifs dans les villes. Ce n'est malheureusement possible que pour les origines agrégées (Belges, UE, non UE) et uniquement pour certaines villes. Pour les autres, même les nombres agrégés sont trop faibles, ce qui suscite une grande volatilité dans les chiffres et un risque d'identification des personnes concernées.

Dans les graphiques ci-après, nous examinons à chaque fois la part des personnes dans un certain statut au sein de la part totale des personnes qui ne travaillent pas ou qui ne sont pas demandeuses d'emploi<sup>134</sup> âgées de 25 à 64 ans. Uniquement dans le cas des pensionnés et prépensionnés (RCC), nous examinons la part des inactifs de 55-64 ans, vu que les origines étrangères (UE et non UE) sont plus jeunes que les Belges d'origine et que cette différence en composition a une forte influence sur l'ampleur des parts.

De manière générale, il apparaît que les différences entre les villes sont plus importantes que les différences entre les origines par ville, sauf en ce qui concerne la pension : les plus de 55 ans d'origine belge sont, dans toutes les villes, beaucoup plus souvent pensionnés que ceux des autres origines. C'est à Genk que la différence est la moins marquée et c'est également dans cette ville que les habitants d'origine étrangère sont les plus âgés. Le régime des prépensions (RCC) est aussi plus fréquent pour les personnes d'origine belge, sauf à Charleroi, Liège et Genk, où les plus de 55 ans d'origine UE en sont les principaux bénéficiaires. Ce n'est pas un hasard si ce sont des villes au riche passé industriel, ayant attiré au siècle dernier des migrants du Sud et de l'Est de l'Europe afin que ceux-ci travaillent dans les industries locales (surtout le charbon et l'acier), des secteurs qui ont entre-temps connu un fort déclin et où diverses restructurations et fermetures collectives ont donc eu lieu.

L'interruption de carrière et le crédit-temps sont les statuts les plus favorables de ceux qui sont étu-

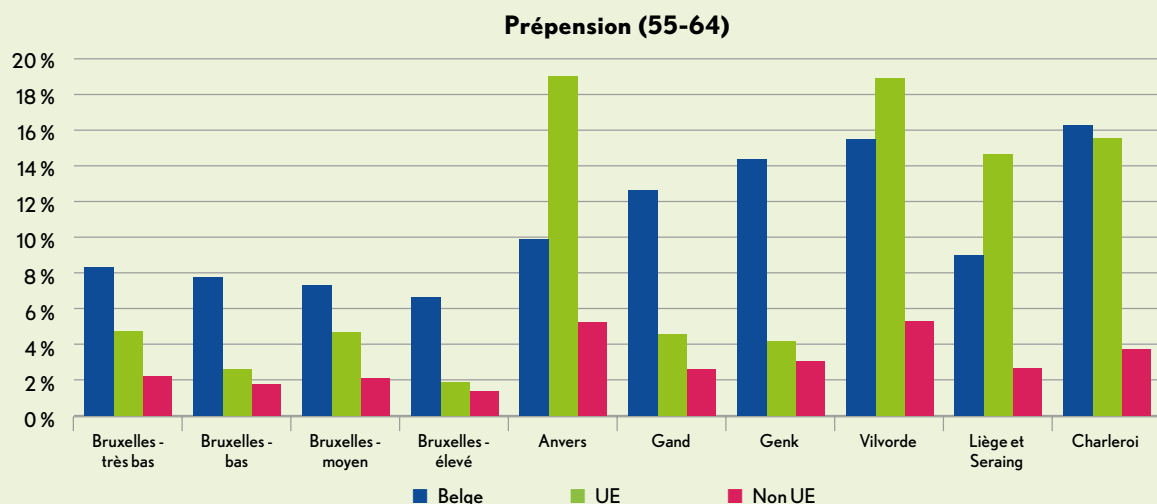
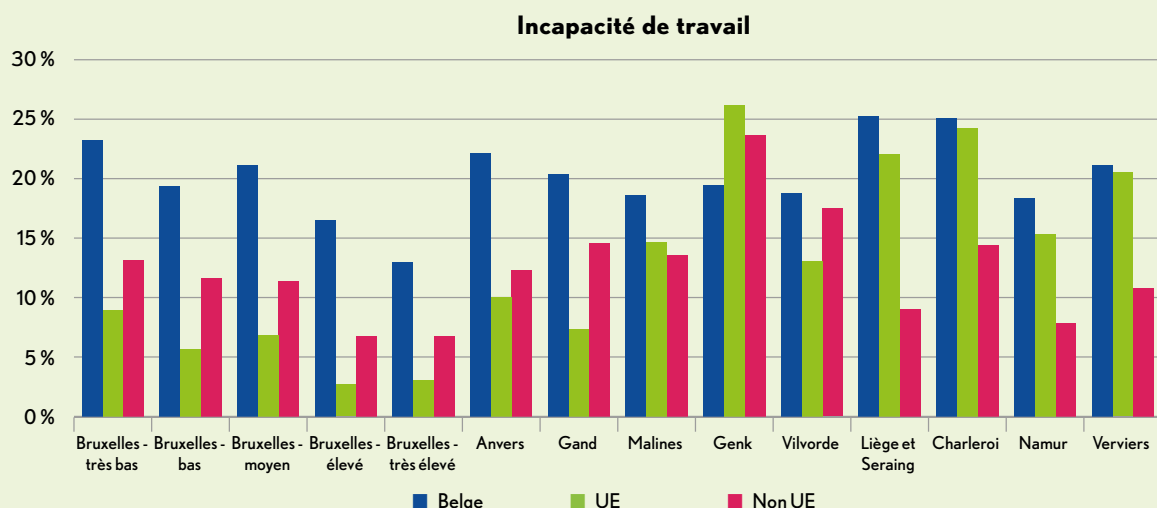
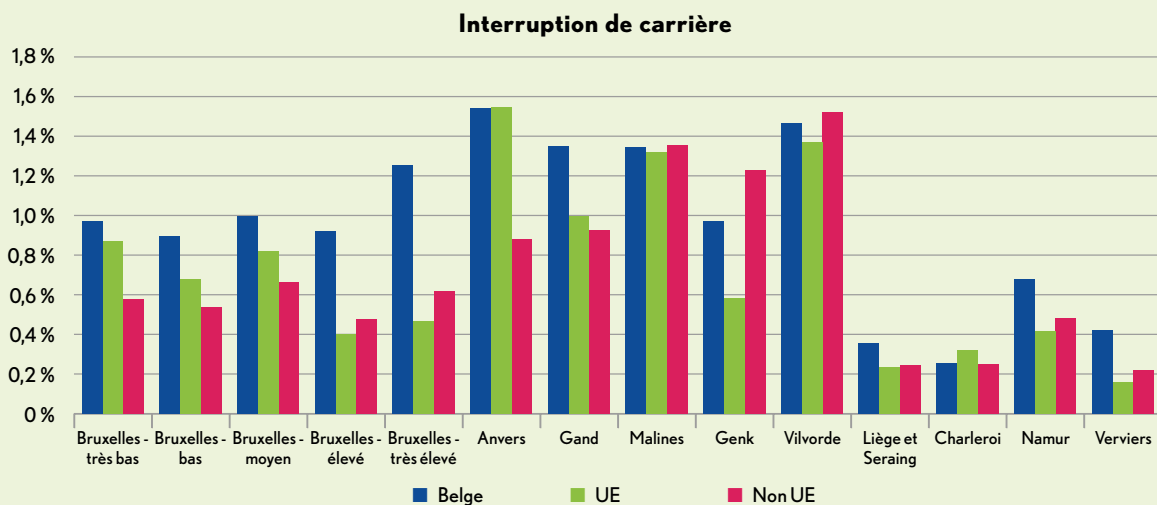
diés ici. Le plus souvent, les personnes d'origine belge en ont davantage bénéficié, suivies par les personnes originaires d'États membres de l'UE. Les différences entre les origines sont toutefois relativement faibles, et même inexistantes ou inversées à Vilvorde, Malines et Genk. Nous voyons cependant que le statut est beaucoup plus populaire dans les villes flamandes que dans les villes wallonnes et, dans les communes bruxelloises aux salaires très élevés, beaucoup plus populaire auprès des personnes d'origine belge que des personnes d'origine étrangère. Ce premier constat est probablement dû à la prime d'encouragement qui existe en Flandre.

En ce qui concerne le revenu d'intégration, qui fonctionne comme dernier filet de sécurité, les différences entre les origines sont partout très importantes. Les personnes d'origine non UE en sont bien plus souvent bénéficiaires que celles d'origine belge. Ce sont les personnes d'origine UE que l'on retrouve le moins souvent et ce, partout (sauf à Gand, Malines et Namur). Nous constatons de très grandes parts de bénéficiaires du revenu d'intégration pour les personnes d'origine non UE, surtout à Liège, Verviers, Namur et Bruxelles.

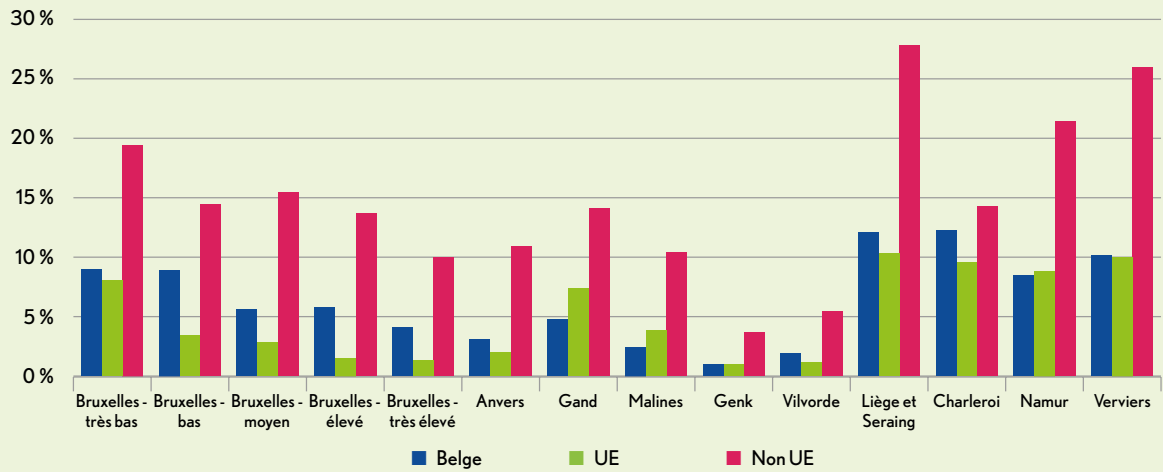
Enfin, en ce qui concerne l'incapacité de travail et l'invalidité, nous constatons de nouveau de grandes différences entre les bénéficiaires par ville, surtout dans les parts de personnes d'origine UE. Dans la plupart des villes, la majeure partie des bénéficiaires sont d'origine belge. À Anvers, à Vilvorde et dans les communes bruxelloises, ils sont suivis par les personnes d'origine non UE et la proportion est donc la plus faible pour l'origine UE. Dans le cas de l'incapacité de travail, c'est aussi le cas à Gand et pour l'invalidité à Malines. À Genk, l'origine UE a toutefois la plus grande proportion de personnes en incapacité de travail et, à Verviers, elle a la plus grande proportion de personnes bénéficiant d'une allocation pour invalidité. À Charleroi, Liège et Verviers, les proportions de personnes en incapacité de travail d'origine belge sont très proches de celles des personnes d'origine UE. La situation des origines diffère fortement en fonction de leur lieu de résidence.

<sup>134</sup> La catégorie « autre » de l'inactivité ne peut pas être attribuée à un certain statut, mais nous savons que les personnes concernées ne travaillent pas formellement et ne sont pas demandeuses d'emploi. Pour les personnes d'origine étrangère, cette catégorie est très vaste, surtout pour les nouveaux arrivants.

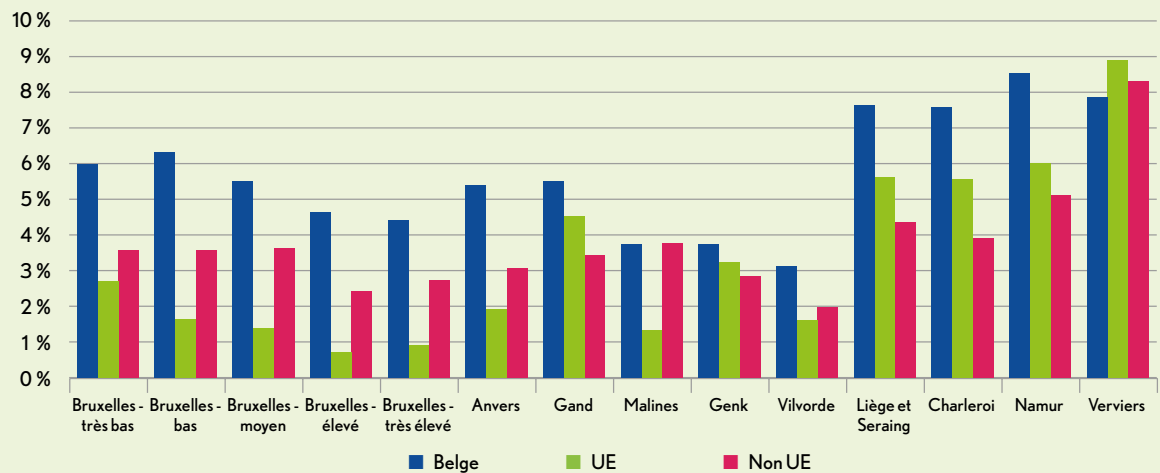
**Graphique 64 : Proportion des 6 statuts d'inactivité parmi les inactifs selon l'origine et la ville (25-64 ans, 2016)**



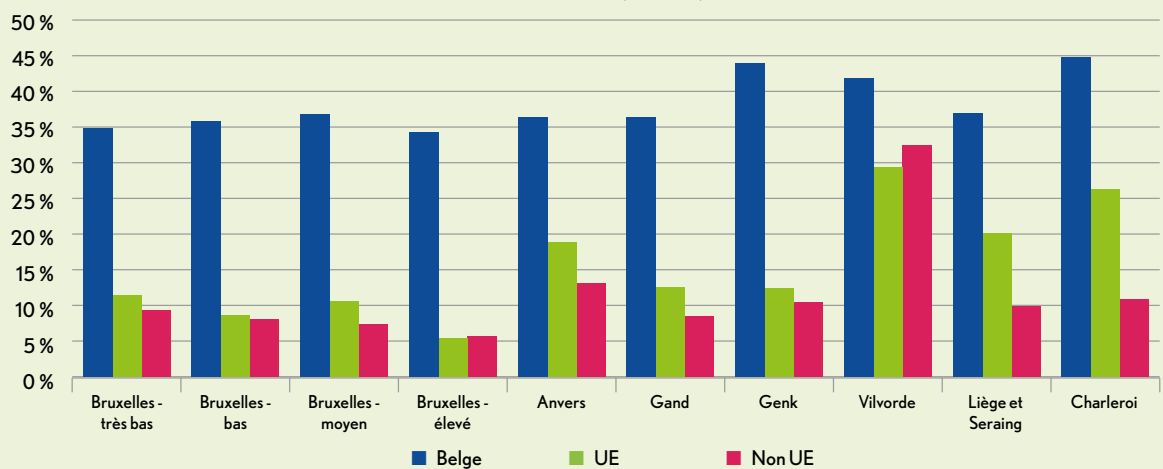
### Revenu d'intégration



### Allocation aux personnes handicapées



### Pension (55-64)



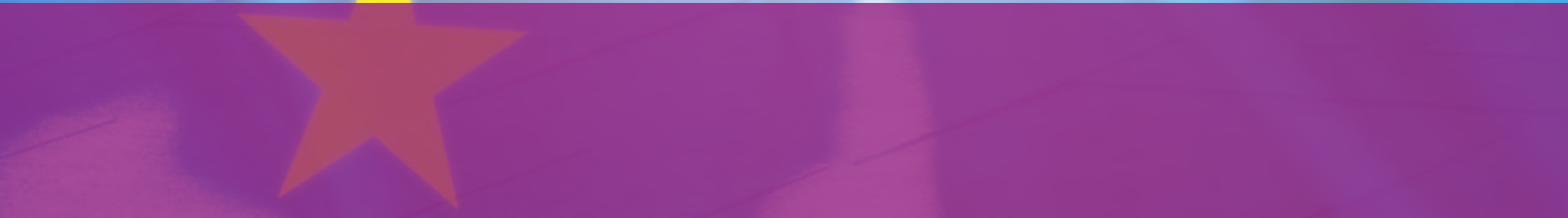
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

### 3. CONCLUSION

Sur la base du présent chapitre, il est surtout apparu à quel point la situation diffère dans diverses villes. Ces disparités sont en partie dues aux caractéristiques différentes des villes (le niveau de diplôme, la part d'arrivants récents, ou l'histoire économique de la ville). Cependant, indépen-

damment de cela, il y a de grandes différences dans l'écart entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine non belge, ainsi que dans la position des différentes origines entre elles. Ces différences sont rarement simples à expliquer.







# 4

## PERSONNES ORIGINAIRES DE L'UE

## ÉLÉMENTS CLÉS

- › Les personnes d'origine **polonaise**, plus présentes à Bruxelles et en Flandre, y ont, grâce à la croissance notable du taux d'emploi des femmes depuis 2008, le taux d'emploi le plus élevé de toutes les origines UE (respectivement 67,0 % et 71,7 %), surtout lorsque leur diplôme n'est pas connu (74,2 %) et quand leur présence sur le territoire belge ne remonte pas à plus de 5 ans (70,4 %) ou quand ils ont obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins (75,2 %).
- › Les personnes d'origine **néerlandaise** ont un taux d'emploi très élevé (notamment lorsqu'elles ont un diplôme du supérieur (77,0 %) et lorsque leurs parents ont acquis la nationalité belge (75,3 %)) et un taux de chômage très faible par rapport à presque toutes les autres origines UE.
- › Les personnes d'origine **roumaine** ont le troisième meilleur taux d'emploi, et même le deuxième pour Bruxelles et la Flandre. Mais ce résultat est dû au taux d'emploi des hommes (73,7 %) car celui des femmes n'atteint pas un tel niveau (54,0 %), malgré une augmentation notable depuis 2008. Leur taux d'emploi est très élevé en particulier pour les personnes arrivées en Belgique depuis 5 ans ou moins, et dont le diplôme n'est pas connu. En revanche, les taux d'emploi pour celles qui sont issues de la deuxième génération (environ 44 %) sont les plus faibles de toutes les origines UE.
- › Le taux d'emploi des personnes d'origine **portugaise** est parmi les meilleurs, c'est même le taux le plus élevé de toutes les origines UE en Wallonie (64,6 %), ainsi que parmi les diplômés au maximum du secondaire inférieur (68,0 %). Leur taux de chômage pour les 55-64 ans est cependant parmi les trois taux les plus élevés, avec ceux des personnes d'origine **grecque** et **espagnole**.
- › Les personnes d'origine **italienne** ont le cinquième meilleur taux d'emploi de toutes les origines UE. Elles ont également un taux de chômage important, cependant en nette diminution depuis 2008. Ce sont les personnes de 30 à 54 ans qui ont particulièrement un bon taux d'emploi, celui des plus âgés étant plutôt faible. Enfin, elles possèdent plutôt des diplômes du secondaire supérieur et moins de diplômes de l'enseignement supérieur. Lorsqu'elles ont un de ces deux niveaux de diplôme, leur taux d'emploi est le plus élevé par rapport aux autres origines UE (respectivement 68,4 % et 74,4 %).
- › Les personnes d'origine **roumaine** et **bulgare** se démarquent par des écarts entre hommes et femmes très importants, mais aussi par une part très importante d'inactifs bénéficiant d'un revenu d'intégration. Leur niveau de diplôme ne dépasse majoritairement pas, quand il est connu, le secondaire inférieur.
- › Les personnes d'origine **bulgare** ont un taux d'emploi plus faible, surtout pour les femmes (43,9 %) et les 55-64 ans (33,8 %). C'est le taux d'emploi le plus bas de toutes les origines UE en Wallonie et pour les personnes possédant un diplôme du supérieur. Leur taux de chômage est également élevé, excepté à Bruxelles. Même s'il reste élevé pour les 55-64 ans, il a cependant connu une diminution importante depuis 2008.
- › Les personnes d'origine **tchécoslovaque**, qui ont une part majoritaire de diplômes ne dépassant pas le niveau secondaire inférieur, ont le taux d'emploi le plus faible (42,0 %) et le taux de chômage le plus élevé (13,9 %). Pour ce dernier, ce n'est le cas qu'en Flandre, où leur taux de chômage est deux fois plus élevé que celui des autres origines (15,8 %), et pour les 20-54 ans.



Nous allons examiner dans ce chapitre la situation des personnes d'origine UE de manière détaillée, c'est-à-dire par pays d'origine. Toutes les origines de l'UE-27 sont présentées, soit l'Union européenne avec 28 états membres en 2016, la Belgique exceptée. A ces 27 pays s'ajoute l'ex-Tchécoslovaquie, ancienne nation regroupant, avant sa scission le 31 décembre 1992, la République tchèque et la Slovaquie, actuellement toutes deux membres de l'UE. Pour des raisons de lisibilité, nous la nommerons « Tchécoslovaquie » dans les graphiques et tableaux, et nous parlerons d'« origine tchécoslovaque » ou de « personnes originaires de Tchécoslovaquie » dans le texte. Comme notre méthodologie prend en compte la nationalité à la naissance des parents ou de l'individu, nous sommes encore majoritairement en présence de personnes originaires de Tchécoslovaquie et de peu de personnes d'origine tchèque ou slovaque. Nous ne possédons pas de données similaires pour

l'ex-Yougoslavie pour laquelle seules la Slovénie et la Croatie résultant de sa scission font partie de l'UE, ni de l'ex-URSS pour laquelle seules l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie résultant de sa scission font partie de l'UE.

Les définitions des origines sont identiques à celles utilisées pour tout le rapport, elles sont simplement détaillées par pays d'origine plutôt que par regroupements de pays. Ce faisant, il arrive fréquemment que certaines origines ne comportent qu'un faible nombre de personnes. Pour des raisons de confidentialité, nous ne pourrions alors pas toujours publier tous les détails souhaités.

Après un descriptif démographique, nous examinerons les principaux indicateurs du marché du travail, soit le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'inactivité, ainsi qu'un bref examen des types d'inactivité.

## 1. DÉMOGRAPHIE

Figure 2 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (18-64 ans, 2016)

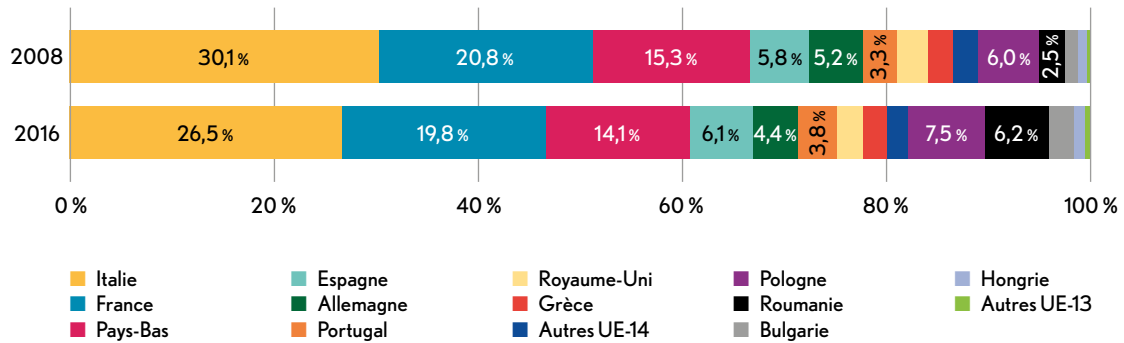
Personnes d'origine UE 1.124.639			
Origine UE-14		Origine UE-13	
	917.482 81,58 %		207.157 18,42 %
Italie	298.152 26,51 %	Pologne	84.030 7,47 %
France	223.095 19,84 %	Roumanie	69.619 6,19 %
Pays-Bas	158.058 14,05 %	Bulgarie	28.400 2,53 %
Espagne	68.379 6,08 %	Hongrie	10.656 0,95 %
Allemagne	49.660 4,42 %	Tchécoslovaquie	8.415 0,75 %
Portugal	42.809 3,81 %	Lituanie	1.607 0,14 %
Royaume-Uni	27.970 2,49 %	Lettonie	1.244 0,11 %
Grèce	26.667 2,37 %	Estonie	646 0,06 %
Luxembourg	7.659 0,68 %	République tchèque	574 0,05 %
Irlande	3.661 0,33 %	Slovaquie	537 0,05 %
Autriche	3.421 0,30 %	Chypre	532 0,05 %
Suède	3.130 0,28 %	Malte	417 0,04 %
Danemark	2.438 0,22 %	Croatie	363 0,03 %
Finlande	2.383 0,21 %	Slovénie	117 0,01 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

La population totale d'origine UE en Belgique en 2016 se compose d'1.124.639 personnes dont 81,58 % sont d'origine UE-14 et 18,42 % d'origine UE-13. Les plus représentées sont d'abord des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 : les personnes d'origine italienne (26,51%), française (19,84 %) et néerlandaise (14,05 %). Viennent ensuite deux origines de l'UE-13 : les

personnes d'origine polonaise (7,47 %) et roumaine (6,19 %). Suivent alors à nouveau des personnes d'origine UE-14 : les personnes d'origine espagnole (6,08 %), allemande (4,42 %) et portugaise (3,81%). Toutes les autres origines représentent enfin chacune moins de 3 % des personnes d'origine UE.

**Graphique 65 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (18-64 ans, 2008-2016)**

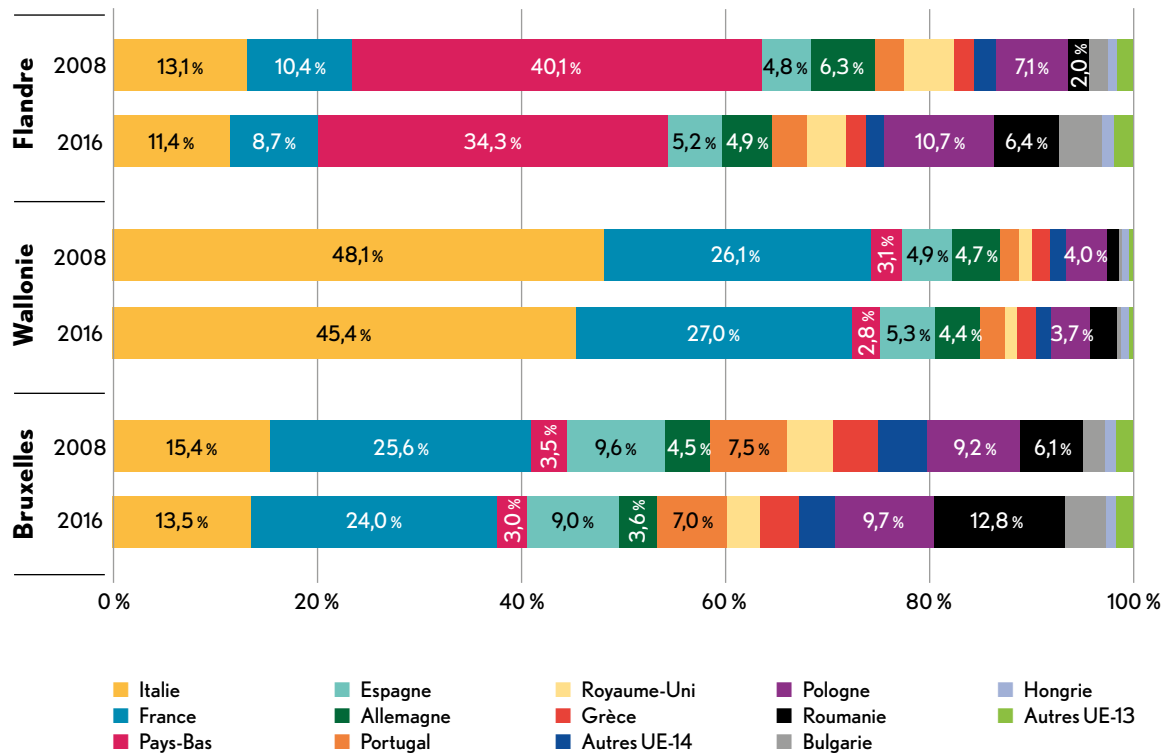


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les répartitions des différentes origines ont cependant évolué depuis 2008. La part des personnes d'origine UE-14 a diminué au profit de celle des personnes d'origine UE-13. Parmi les personnes d'origine UE-14, c'est la part des trois origines les plus représentées qui a le plus diminué, c'est-à-dire les personnes d'origine italienne, française et néerlandaise (respectivement -3,5, -1,0 et -1,3 points de pourcentage).

Les personnes d'origine portugaise et espagnole ont en revanche augmenté leur part de respectivement 0,5 et 0,3 point de pourcentage. Parmi les personnes d'origine UE-13, ce sont principalement les personnes d'origine roumaine (+3,7 points de pourcentage), polonaise (+1,4 point) et bulgare (+1,4 point) qui contribuent à l'augmentation.

**Graphique 66 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et la région (18-64 ans, 2008-2016)**

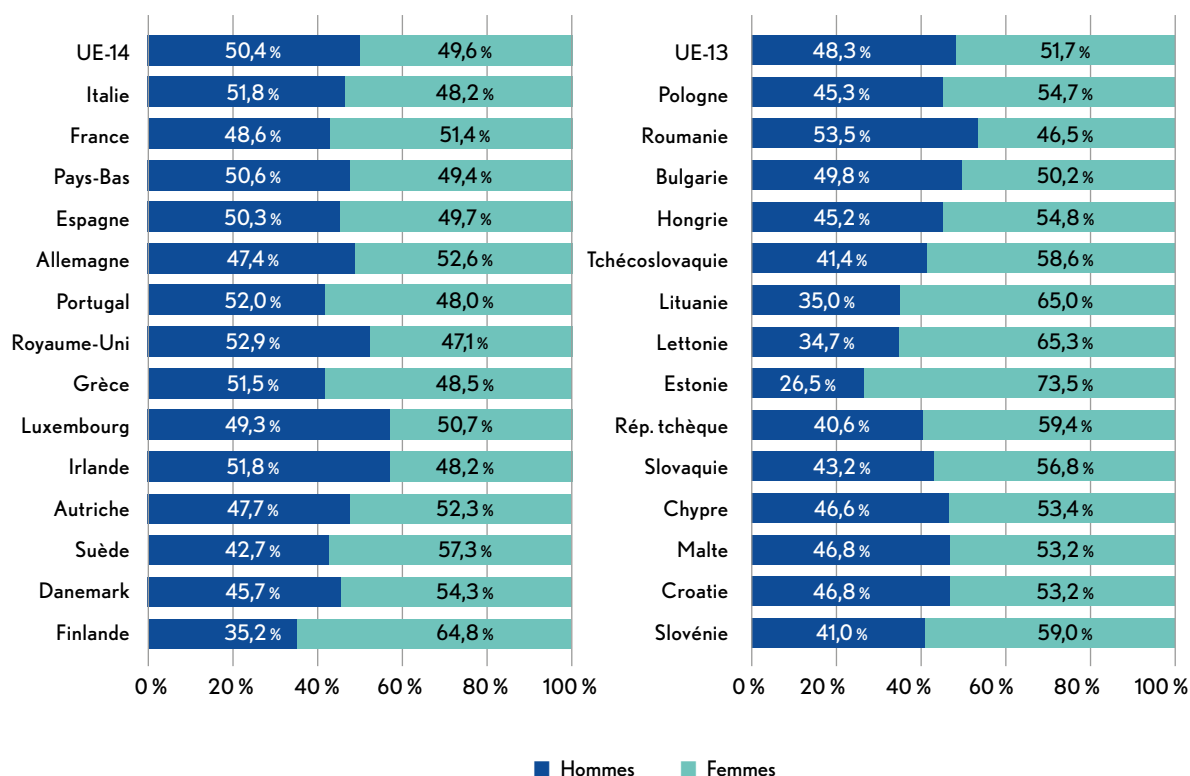


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Il existe de grandes différences de répartition **entre les régions**. Nous voyons clairement dans le graphique ci-avant que les personnes d'origine italienne sont surreprésentées en Wallonie, elles y représentent 45,4 % de la population d'origine UE, pourtant en diminution de 2,7 points de pourcentage depuis 2008. Les personnes d'origine française y sont aussi proportionnellement plus nombreuses que dans les autres régions (27,0 %). Leur part a augmenté en Wallonie, contrairement à la tendance à la baisse pour le pays entier, Bruxelles et la Flandre. Cette dernière origine est celle qui est la plus représentée à Bruxelles (24,0 %) suivie des personnes d'origine italienne (13,5 %). La population la plus présente en Flandre est celle des personnes d'origine néerlandaise (34,3 %), en très nette diminution depuis 2008 (-5,8 points de pourcentage).

L'augmentation de la part des personnes d'origine roumaine constatée au niveau de la Belgique se marque surtout à Bruxelles où elle passe de 6,1 % en 2008 à 12,8 % en 2016, devenant ainsi la troisième origine UE la plus représentée dans cette région. Leur part augmente également de 4,5 points de pourcentage en Flandre contre seulement 1,5 point de pourcentage en Wallonie. La croissance de la part des personnes d'origine polonaise est quant à elle plus visible en Flandre (+3,6 points de pourcentage), devenant la troisième origine la plus représentée dans cette région. Cette part est en léger recul en Wallonie. Les personnes d'origine bulgare ont également augmenté leur part en Flandre (+2,3 points de pourcentage) et à Bruxelles (+1,9 point de pourcentage), mais très peu en Wallonie (+0,2 point de pourcentage).

**Graphique 67 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le genre (18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

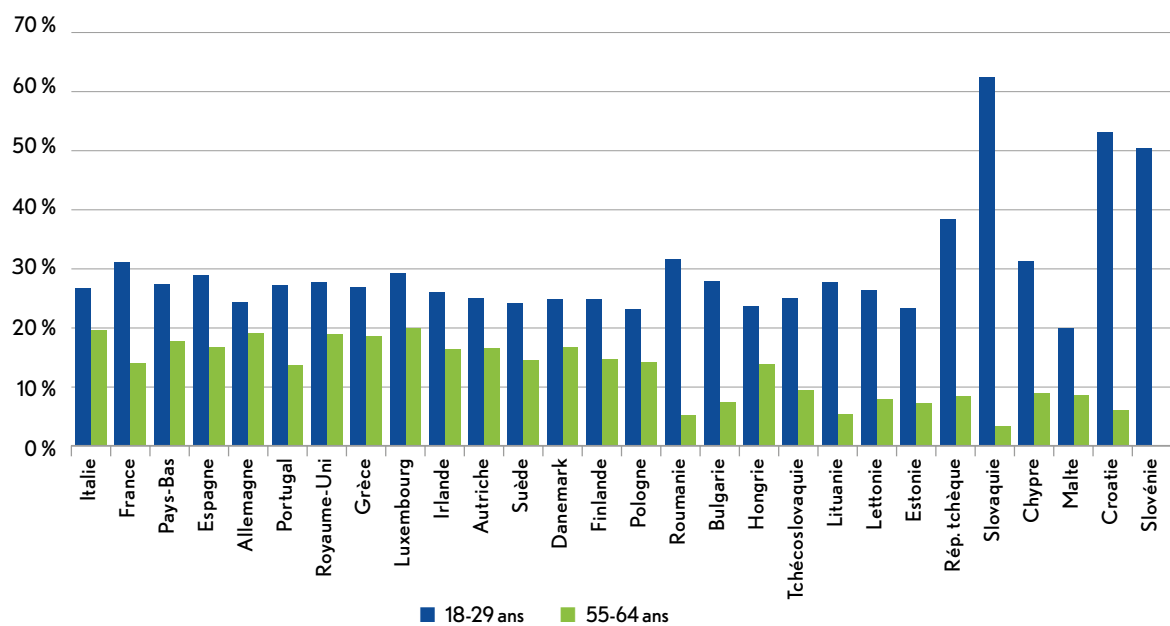
Les proportions **d'hommes et de femmes** d'origine UE-14 sont assez similaires, excepté pour les personnes originaires d'un pays nor-

dique (Suède, Danemark, Finlande), pour lesquelles la part des femmes est sensiblement plus importante (respectivement 57,3 %, 54,3 % et

64,8 %). Pour les personnes d'origine UE-13, nous observons en moyenne une proportion un peu plus élevée de femmes, mais beaucoup plus élevée pour les personnes originaires d'un pays balte (Lituanie : 65,0 %, Lettonie : 65,3 % et Estonie : 73,5 %). Cette situation est similaire à celle de 2008<sup>135</sup>, excepté pour les personnes d'origine roumaine pour lesquelles la part des hommes a augmenté (de 49,4 % à 53,5 %).

La répartition **par classe d'âge** montre que les personnes de 30 à 54 ans sont les plus nombreuses, ce qui est logique par construction (cette classe étant la plus large). Il est alors plus pertinent de se concentrer sur les autres classes d'âge. Nous pouvons constater des différences de répartition des origines au sein de la classe d'âge des jeunes (18 à 29 ans) ainsi qu'au sein de la classe d'âge des plus âgés (55 à 64 ans).

**Graphique 68 : Répartition des personnes d'origine UE de 18 à 29 ans et de 55 à 64 ans selon le pays d'origine (2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

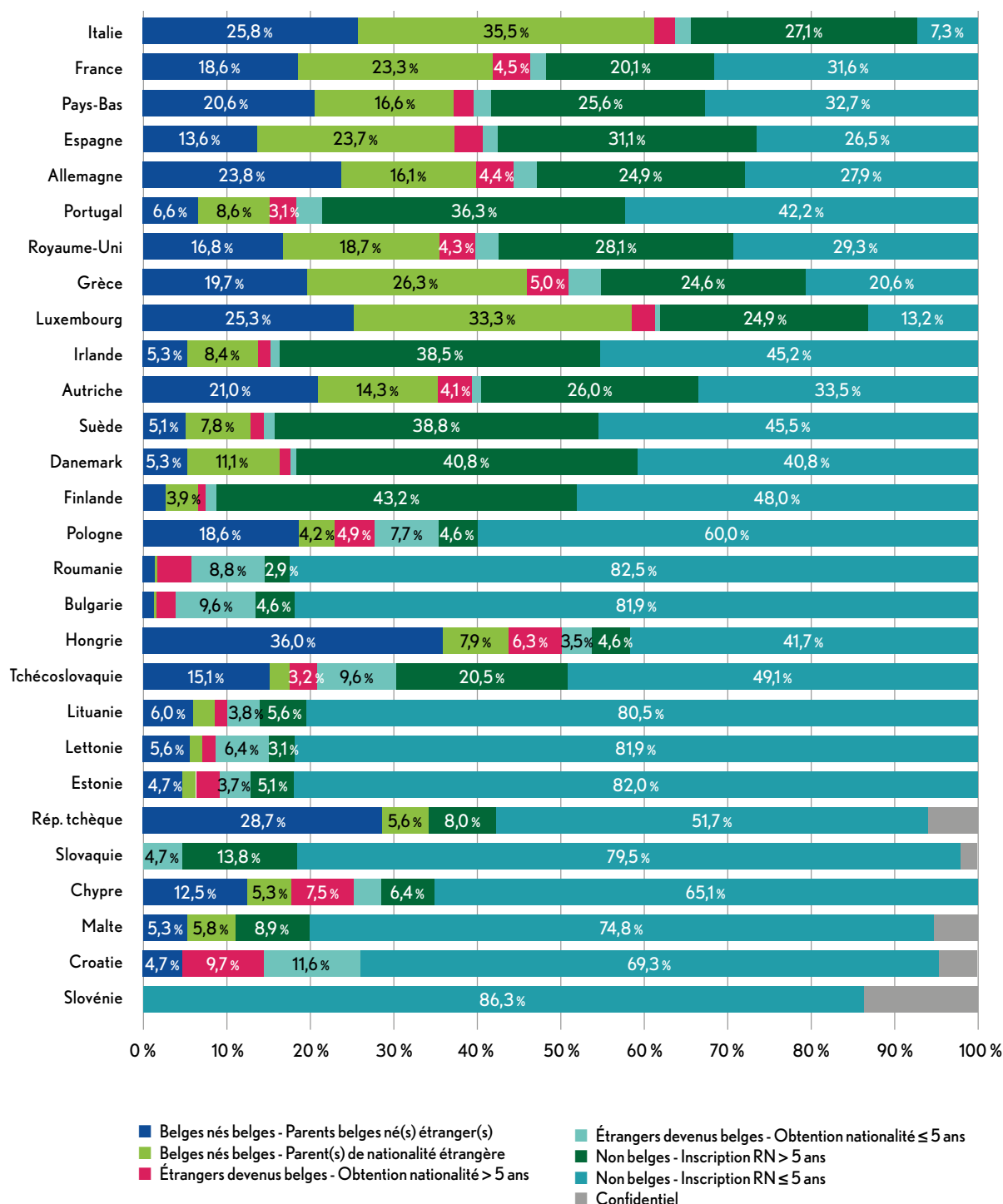
La première information notable dans le graphique ci-avant est la surreprésentation des jeunes d'origine slovaque (62,4 %), croate (53,2 %), slovène (50,4 %) et tchèque (38,3 %), couplée pour la plupart à une faible représentation des 55-64 ans. Ces parts ont fortement augmenté depuis 2008, on le constate également avec les valeurs absolues<sup>136</sup>. Par exemple, les personnes d'origine slovaque, qui connaissent la plus forte augmentation (+24,2 points de pourcentage), passent de 50 jeunes en 2008 à 335 en 2016. Rappelons que ces quatre origines sont

historiquement plus récentes, ce qui explique en partie cet effet. Dans l'ensemble, les personnes originaires de l'UE-14 ont une part plus importante de 55-64 ans que celles d'origine UE-13, en particulier les personnes d'origine luxembourgeoise, italienne et allemande. Parmi les personnes d'origine UE-13, celles d'origine polonaise ou hongroise ont une part plus importante de personnes de 55 à 64 ans. L'histoire de l'immigration en Belgique peut expliquer en grande partie ces derniers constats, comme nous le verrons plus loin.

<sup>135</sup> Voir données en annexe.

<sup>136</sup> Voir données en annexe.

**Graphique 69 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et l'historique migratoire (18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Parmi les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, on distingue trois types de répartitions différentes **selon l'historique migratoire**. D'abord, les personnes d'origine italienne, luxembourgeoise et grecque, dont une part élevée de personnes sont de la deuxième généra-

tion et en particulier pour celles dont les parents ont conservé leur nationalité d'origine (respectivement 35,5 %, 33,3 % et 26,3 %). Leur proportion de personnes ayant la nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins est aussi plus faible. Viennent ensuite

les personnes originaires de France, des Pays-Bas, d'Espagne, d'Allemagne, du Royaume-Uni et d'Autriche qui ont proportionnellement plus de personnes de nationalité étrangère tout en conservant des parts importantes de personnes de la deuxième génération. Enfin, les personnes originaires d'un pays nordique, d'Irlande et du Portugal ont une part beaucoup plus importante de personnes de nationalité étrangère et une faible part de personnes de la deuxième génération. Ces mêmes données croisées par région<sup>137</sup> montrent que les personnes d'origine italienne, plus fortement représentées en Wallonie, ont également une part beaucoup plus importante de personnes de la deuxième génération (66,5 %), ce qui explique en majeure partie la plus forte part de personnes de la deuxième génération au niveau de l'UE-14 pour la Wallonie<sup>138</sup>. Les personnes d'origine grecque (64,6 %), néerlandaise (62,9 %), luxembourgeoise (59,3 %), autrichienne (55,3 %) et espagnole (54,1 %) ont également une part plus importante de personnes de deuxième génération en Wallonie. En Flandre, c'est le cas uniquement pour les personnes d'origine luxembourgeoise (68,7 %), italienne (59,3 %), française (53,3 %) et allemande (50,8 %). A Bruxelles, toutes les personnes d'origine UE-14 ont des parts plus importantes de personnes de première génération.

En ce qui concerne les personnes d'origine UE-13, comme déjà montré dans le chapitre sur la démographie de ce rapport, leur population est composée d'une grande majorité (aux environs de 80 %) de personnes de nationalité étrangère récemment inscrites au Registre national. En revanche, les personnes d'origine hongroise, tchèque et polonaise se démarquent par une plus faible proportion de personnes avec une inscription récente au Registre national et une plus grande proportion de personnes de la seconde génération dont les parents ont acquis la nationalité belge (respectivement 36,0 %, 28,7 % et 18,6 %, ce qui est, pour les deux premières, supérieur aux parts de toutes les origines

UE-14). La part plus importante en Wallonie des personnes de deuxième génération par rapport aux autres régions au niveau de l'UE-13<sup>139</sup> est expliquée par la surreprésentation dans cette région des personnes de deuxième génération d'origine hongroise (73,1 %), polonaise (63,7 %) et tchèque (62,1 %).

Ces différentes répartitions trouvent leur origine dans l'histoire de l'immigration de notre pays<sup>140</sup>. En effet, dès le début du 20<sup>ème</sup> siècle, l'industrie lourde (en particulier le secteur minier) fait appel à de grands contingents de travailleurs migrants (surtout polonais et italiens, mais aussi tchèques, hongrois et yougoslaves). Entre 1946 et 1948, l'Italie est également sollicitée pour envoyer 75.000 hommes pour travailler dans les différents bassins charbonniers belges (principalement situés en Wallonie). Des réfugiés de pays d'Europe de l'Est (principalement la Hongrie) arrivent également à cette époque. Dans les années 50, d'autres zones de recrutements sont sollicitées dont l'Espagne et la Grèce. Ces deux derniers pays, ainsi que le Portugal ont également connu à cette époque des vagues d'émigration vers la Belgique pour des raisons politiques et/ou socioéconomiques. Ces différentes arrivées dans notre pays expliquent donc la part plus importante, surtout en Wallonie, de personnes de la deuxième génération pour les personnes d'origine italienne, polonaise, tchèque et hongroise, et la part plus importante de personnes âgées de 55 à 64 ans également pour les personnes d'origine polonaise et hongroise par rapport aux autres origines UE-13. Enfin, depuis les années 2000, la Belgique a connu une nouvelle croissance de l'immigration, surtout en provenance de l'UE, principalement en conséquence de l'élargissement de l'UE de 15 à 28 états membres entre 2004 et 2014. Cette dernière affirmation explique la part élevée de personnes ayant la nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins pour de nombreuses origines et son évolution depuis 2008. En effet, cette part a augmenté notamment de 39,3 points de pourcentage (+211

137 Voir données en annexe.

138 Voir chapitre « Démographie ».

139 Voir chapitre « Démographie ».

140 <https://www.vivreinbelgique.be/11-vivre-ensemble/histoire-de-l-immigration-en-belgique-au-regard-des-politiques-menees>.

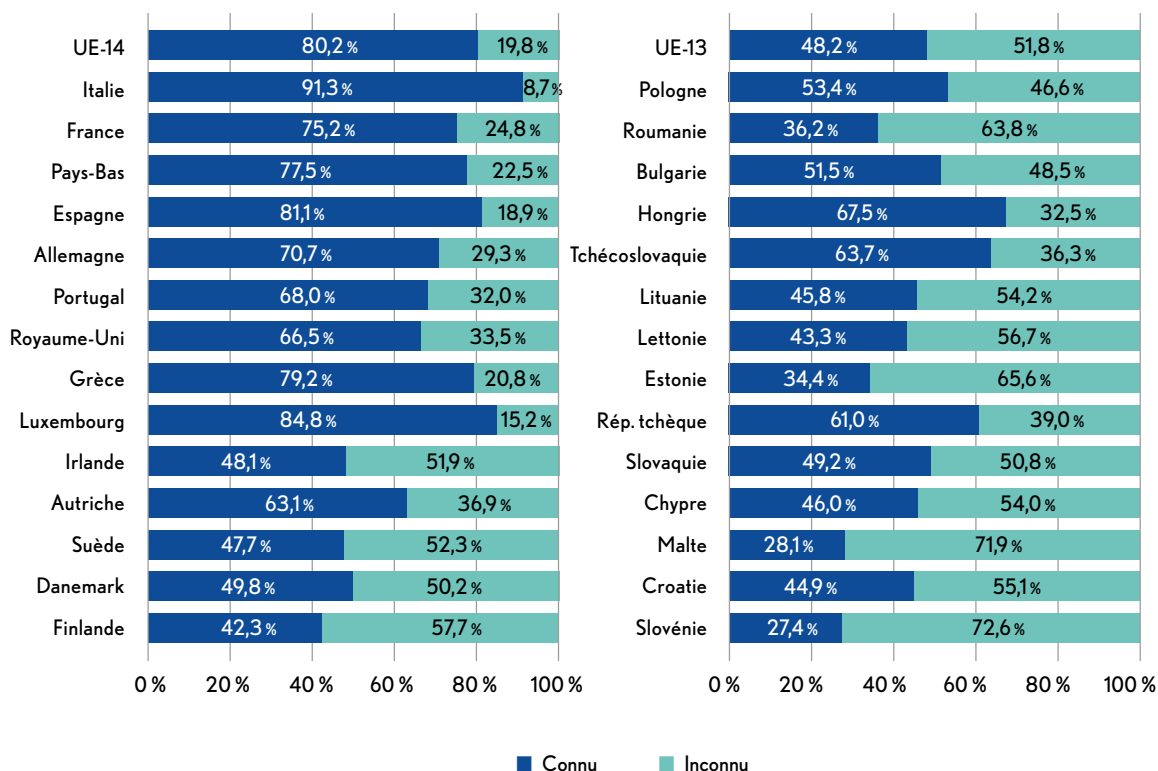
personnes) pour les personnes d'origine croate, de 23,1 points (+189 personnes) pour les personnes d'origine tchèque, de 23 points (+82 personnes) pour les personnes d'origine slovène, ou encore entre 15 et 20 points pour les personnes d'origine polonaise (+27.205 personnes), roumaine (+42.832 personnes), bulgare (+16.230 personnes), hongroise (+2.322 personnes), lettone (+622 personnes), irlandaise (+734 personnes), espagnole (+12.451 personnes) et portugaise (+11.089 personnes).

Nous mentionnerons pour terminer que, bien que l'obtention de la nationalité belge soit en

général marginale parmi les personnes d'origine UE, certaines origines ont des parts un peu plus importantes que les autres en ce qui concerne l'obtention de la nationalité belge depuis 5 ans ou moins (personnes d'origine croate, tchécoslovaque, bulgare, roumaine et polonaise). Certaines origines UE-13 ont également des parts supérieures à celles des origines UE-14 en ce qui concerne l'obtention de la nationalité depuis plus de 5 ans (personnes d'origine croate, chypriote et hongroise).

Examinons à présent la répartition **par niveau de diplôme** de ces différentes origines.

**Graphique 70 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Tout d'abord, examinons le caractère connu ou inconnu de ce niveau de diplôme. Nous constatons que la part des personnes pour lesquelles le niveau de diplôme n'est pas connu est supérieure à 50 % pour quelques origines UE-14 (personnes d'origine irlandaise, suédoise, danoise et finlandaise) et pour de nombreuses origines UE-13. Ce phénomène peut avoir deux explica-

tions. Premièrement, parmi toutes les personnes d'origine UE, une part d'entre elles travaillent comme fonctionnaires européens et n'ont pas besoin d'obtenir de reconnaissance de diplôme en Belgique pour exercer leur fonction. C'est d'ailleurs à Bruxelles<sup>141</sup> que la part de diplômes inconnus, pour presque toutes les origines et les origines précitées en particulier, est la plus

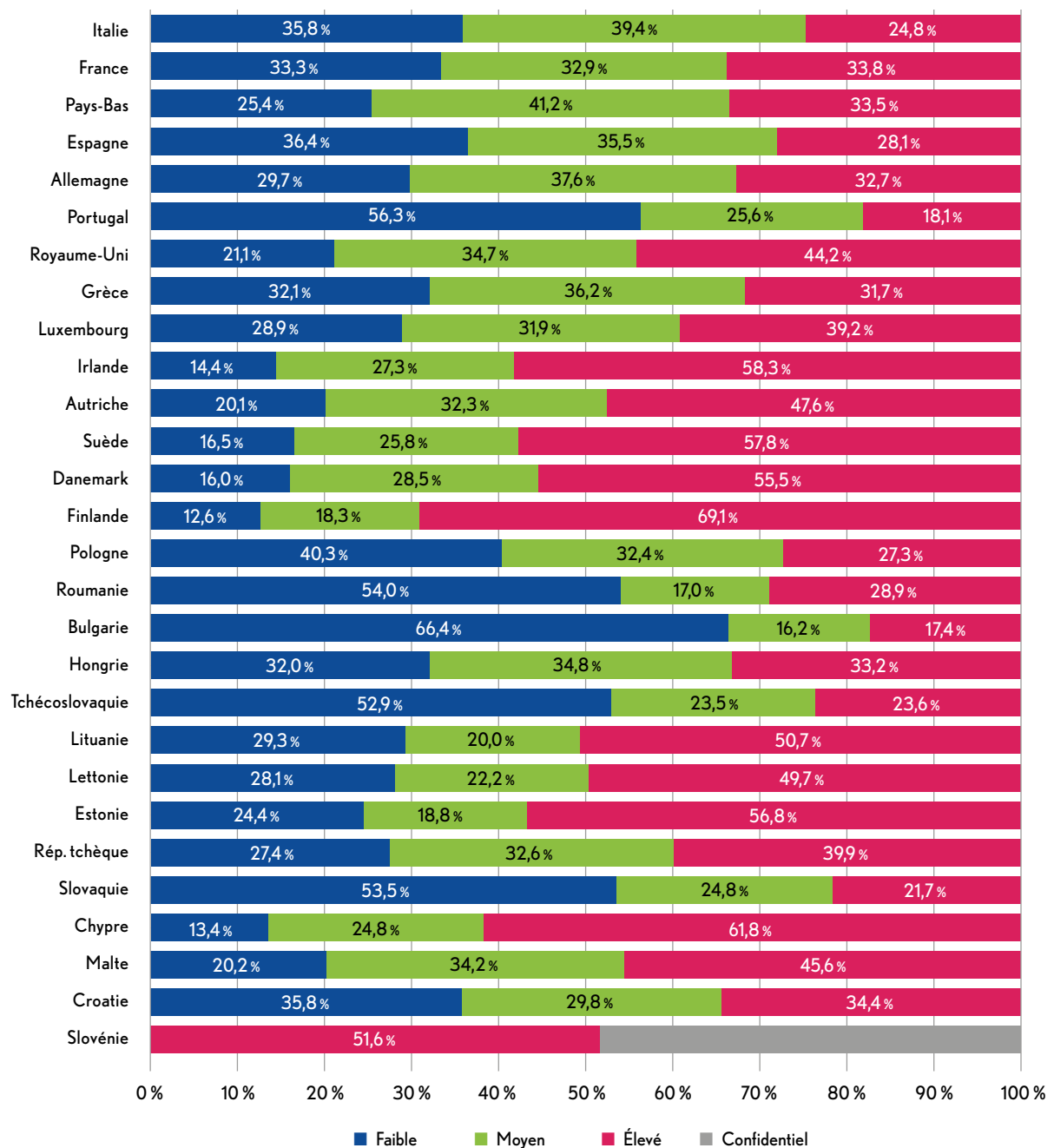
141 Voir données en annexe.



importante (plus de 60 %). En second, l'histoire migratoire joue un rôle. En effet, la part de diplômés inconnus est nettement supérieure pour les personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins par rapport aux autres historiques migratoires<sup>142</sup>, ce qui impacte donc plus les personnes originaires d'un pays nordique et d'Irlande parmi les personnes d'origine UE-14, ainsi que presque toutes celles d'origine UE-13.

Et, inversement, les origines qui ont une part élevée de personnes de la deuxième génération (et donc probablement scolarisées en Belgique) et celles qui ont une faible part de personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins ont donc une part faible de diplômés inconnus (personnes d'origine hongroise, tchèque et polonaise). Seules les personnes d'origine portugaise semblent déroger à cette règle.

**Graphique 71 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016, hors inconnu)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

142 Voir chapitre « Démographie ».

L'analyse des personnes pour lesquelles le niveau de diplôme est connu montre que plus de la moitié des personnes d'origine bulgare (66,4 %), portugaise (56,3 %), roumaine (54,0 %), slovaque (53,5 %) et tchécoslovaque (52,9 %) ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. À l'inverse, les personnes d'origine finlandaise (12,6 %), chypriote (13,4 %), irlandaise (14,4 %), danoise (16,0 %) et suédoise (16,5 %) sont moins d'une sur cinq à n'avoir pas obtenu de

diplôme plus élevé que celui-ci. Ce sont ces cinq dernières origines, avec les personnes d'origine estonienne, qui sont proportionnellement les plus nombreuses à posséder un diplôme de l'enseignement supérieur. En particulier, les personnes d'origine finlandaise sont près de 70 % dans ce cas. Les personnes d'origine bulgare, portugaise et slovaque sont, quant à elles, très peu nombreuses à posséder un tel diplôme.

## 2. TAUX D'EMPLOI, TAUX DE CHÔMAGE, TAUX D'INACTIVITÉ ET TYPES D'INACTIVITÉ

Examinons à présent le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'inactivité des personnes d'origine UE. Ceux-ci, calculés sur la base de la nomenclature de la position socioéconomique, dépendent, pour rappel, des données en possession de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Or, nous savons déjà que les fonctionnaires européens sont regroupés dans la caté-

gorie « autre » des inactifs, ce qui crée une sous-estimation du taux d'emploi et une surestimation du taux de chômage et du taux d'inactivité pour les personnes d'origine UE<sup>143</sup>. Le tableau suivant (dont sont exclus les travailleurs frontaliers, voir deuxième biais expliqué ci-après) donne une idée de la taille de cette catégorie.

**Tableau 25 : Nombre d'inactifs d'origine UE de la catégorie « autre », part dans la population totale et part dans la population inactive, selon le pays d'origine (20-64 ans, 2016, hors frontaliers)**

	Effectifs	% total	% inactivité		Effectifs	% total	% inactivité
Italie	34.635	12,2%	38,5%	Pologne	14.565	17,9%	64,3%
France	48.135	23,4%	62,8%	Roumanie	18.094	26,8%	82,1%
Pays-Bas	26.248	19,6%	60,7%	Bulgarie	9.389	34,0%	79,2%
Espagne	13.876	21,3%	59,6%	Hongrie	2.967	28,9%	70,7%
Allemagne	14.732	32,7%	72,5%	Tchécoslovaquie	3.066	37,7%	73,2%
Portugal	8.269	20,8%	66,9%	Lituanie	749	<b>48,3%</b>	<b>90,1%</b>
Royaume-Uni	8.390	31,7%	75,8%	Lettonie	609	<b>50,3%</b>	<b>89,6%</b>
Grèce	6.344	24,8%	62,0%	Estonie	390	<b>64,0%</b>	<b>93,3%</b>
Luxembourg	1.471	22,9%	57,2%	Rép. tchèque	198	37,0%	78,3%
Irlande	1.722	<b>49,1%</b>	<b>90,8%</b>	Slovaquie	241	<b>52,9%</b>	<b>85,2%</b>
Autriche	1.339	40,9%	82,1%	Chypre	284	<b>55,1%</b>	<b>91,6%</b>
Suède	1.586	<b>53,2%</b>	<b>90,8%</b>	Malte	295	<b>73,2%</b>	<b>96,7%</b>
Danemark	1.303	<b>56,5%</b>	<b>91,1%</b>	Croatie	162	48,9%	<b>89,5%</b>
Finlande	1.523	<b>66,4%</b>	<b>95,4%</b>	Slovénie	67	<b>59,3%</b>	<b>95,7%</b>

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>143</sup> Desiere, Struyven, Cuyvers & Gangji, 'BISA FOCUS n°. 24 : De internationale tewerkstelling: eindelijk aanwezig in de arbeidsmarktstatistieken', mai 2018.

En mettant en parallèle ce tableau avec le graphique concernant les parts de diplômés inconnus (graphique 70), nous pouvons observer un lien étroit entre les origines qui ont une part importante d'inactifs « autre » et dans le même temps une part importante de diplômés inconnus (origine irlandaise, suédoise, danoise, finlandaise, estonienne, maltaise et slovène). Ceci semble être donc un indice supplémentaire quant à la présence de fonctionnaires européens n'ayant pas de reconnaissance de diplôme en Belgique, dont la part semble être importante pour ces origines.

Les chiffres concernant la répartition par nationalité des membres du personnel de la Commission européenne<sup>144</sup> ainsi que les données par nationalité récoltées par l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA) sur l'emploi dans les institutions européennes et internationales en Région de Bruxelles-Capitale<sup>145</sup> donnent également une idée de l'impact important que ces données, erronément identifiées comme de l'inactivité, peuvent avoir pour certaines origines sur les différents indicateurs mesurés.

Un deuxième biais important concernant les personnes originaires de l'UE se révèle lors de l'analyse détaillée par pays d'origine : pour certains d'entre eux, le taux d'emploi est largement sous-estimé car le travail frontalier sortant n'est pas enregistré en tant qu'emploi dans la nomenclature de la position socioéconomique. Ces travailleurs sont alors également erronément considérés comme des inactifs de la catégorie « autre ». Une correction peut être appliquée dans ce cas précis. En effet, le Datawarehouse contient un fichier presque complet provenant de l'INAMI reprenant les données relatives aux travailleurs frontaliers sortants qui sont affiliés aux diverses mutualités belges. En soustrayant ces derniers de l'inactivité et en les ajoutant à l'emploi, nous aurons donc une image plus proche de la réalité.

Les deux exemples présentés dans le tableau ci-après<sup>146</sup> illustrent parfaitement l'impact de cette correction sur les données des travailleurs d'origine néerlandaise et luxembourgeoise, lesquels sont composés d'une part non-négligeable de travailleurs frontaliers sortants.

**Tableau 26 : Emploi et taux d'emploi des personnes d'origine néerlandaise et luxembourgeoise avec ou sans correction pour les frontaliers (20-64 ans, 2016)**

	Pays-Bas		Luxembourg	
	Emploi	Taux d'emploi	Emploi	Taux d'emploi
Selon la nomenclature de la position socioéconomique	84.321	55,9 %	3.459	47,2 %
Y compris les frontaliers sortants	101.023	66,9 %	4.357	59,4 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Nous voyons en effet que, sans correction, les taux d'emploi des personnes originaires des Pays-Bas et du Luxembourg sont sous-estimés de respectivement 11,0 et 12,2 points de pourcentage. Les autres origines sont également impactées mais dans une moindre mesure (notamment, assez logiquement, les personnes d'origine allemande et française, mais pas seulement).

Cette correction sera par conséquent appliquée systématiquement pour toutes les origines dans le reste de ce chapitre, que ce soit pour le taux d'emploi, le taux de chômage, ou le taux d'inactivité.

Le fait que le taux d'emploi des personnes de toute une série d'origines est particulièrement faible saute immédiatement aux yeux dans le

<sup>144</sup> [https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/organisational-structure/commission-staff\\_fr](https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/organisational-structure/commission-staff_fr).

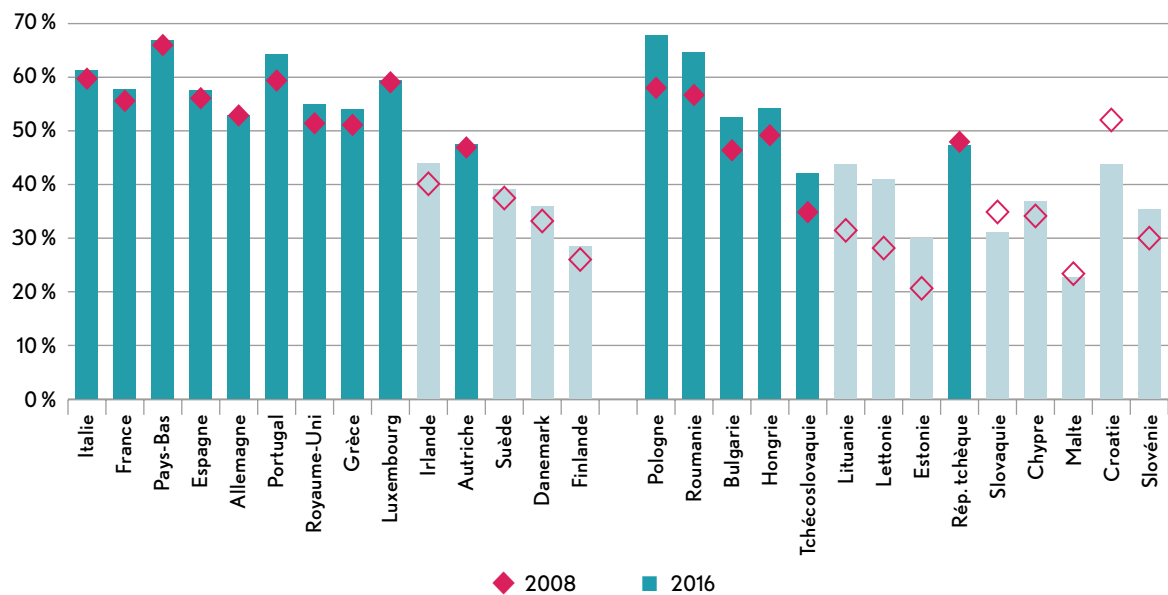
<sup>145</sup> <http://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/marche-du-travail#.XT7uA-szaUk>.

<sup>146</sup> Voir données pour toutes les origines en annexe.

premier des trois graphiques suivants. Il en est de même pour le taux d'inactivité (troisième graphique) qui est particulièrement élevé pour ces origines. Ceci est moins visible pour le taux de chômage présenté dans le deuxième graphique. Cela concerne surtout les origines qui combinent un ou plusieurs facteurs permettant de soupçonner une part importante de fonctionnaires européens dans leur rang, ce qui laisse à penser que leur taux d'emploi est largement sous-estimé, leur taux d'inactivité surestimé et leur taux de chômage un peu surestimé également. En particulier, les personnes d'origine finlandaise n'ont un taux d'emploi que de 28,5 % et un taux d'inactivité important de 69,3 % (dont 66,4 % d'inactifs « autres »). De plus, nombre de ces origines sont composées d'un faible effectif total, ce qui ne nous permet souvent pas de les

ventiler par caractéristiques démographiques et peut engendrer des fluctuations importantes dans les évolutions annuelles. Au regard de ces différents facteurs, nous avons choisi de poursuivre l'analyse pour les personnes d'origine italienne, française, néerlandaise, espagnole, allemande, portugaise, britannique, grecque, luxembourgeoise, autrichienne, polonaise, roumaine, bulgare, hongroise, tchécoslovaque et tchèque, tout en gardant à l'esprit que ces origines sont probablement également impactées par une part non-négligeable de fonctionnaires européens classés comme inactifs. Il se peut qu'au fil des différentes ventilations des indicateurs présentés, les données de certaines origines ne soient pas publiables, raison pour laquelle elles n'apparaîtront pas systématiquement dans tous les tableaux et graphiques.

**Graphique 72 : Taux d'emploi des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 73 : Taux de chômage des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (18-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 74 : Taux d'inactivité des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Aucune de ces origines n'atteint le taux d'emploi de 73,7% des personnes d'origine belge. Ce sont les personnes d'origine polonaise qui ont le plus haut taux d'emploi (67,9%), suivies des personnes d'origine néerlandaise (66,9%), roumaine (64,5%), portugaise (64,2%) et ita-

lienne (61,2%). Toutes les autres origines ont un taux d'emploi inférieur à 60%, et même sous la barre des 50% pour les personnes d'origine autrichienne (47,5%), tchèque (47,2%) et tchécoslovaque (42,0%).

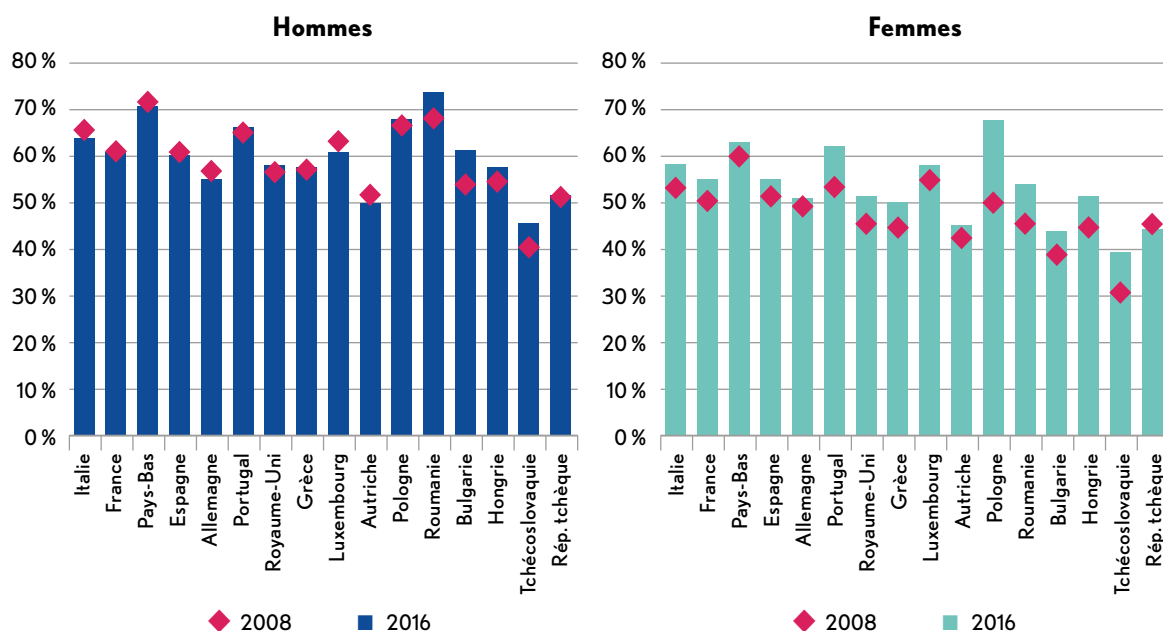
Les personnes d'origine polonaise ont connu l'augmentation la plus importante depuis 2008 en termes de taux d'emploi : près de 10 points de pourcentage. Les personnes des autres origines de l'UE-13, hormis celles d'origine tchèque, ne sont pas en reste, leur augmentation varie en effet entre +5,1 et +7,8 points de pourcentage, ce qui explique l'augmentation globale du taux d'emploi des personnes d'origine UE-13<sup>147</sup>. Parmi les origines UE-14, ce sont les personnes d'origine portugaise qui ont connu la plus grande croissance du taux d'emploi (+4,8 points de pourcentage), suivies des personnes d'origine britannique (+3,5 points).

Les personnes originaires de Tchécoslovaquie, dont le taux d'emploi est faible, ont également le taux de chômage le plus élevé (13,9 %). Ce taux n'était pourtant pas l'un des plus hauts en 2008. C'est l'un des seuls taux de chômage qui a augmenté depuis (+3,4 points de pourcentage), avec celui des personnes d'origine bulgare

(+2,8 points), tchèque (+1,0 point), néerlandaise (+0,9 point) et britannique (+0,1 point). Les taux de chômage des personnes d'origine grecque et italienne, les plus élevés en 2008, ont considérablement diminué (respectivement -5,4 et -4,5 points de pourcentage) mais restent cependant plus élevés que ceux de la plupart des autres origines. Le taux de chômage le plus faible est celui des personnes d'origine roumaine (4,4 %), qui est même inférieur (et c'est le seul) à celui de 4,8 % des personnes d'origine belge.

Les personnes d'origine tchécoslovaque, autrichienne et tchèque ont les plus hauts taux d'inactivité. Depuis 2008, le taux d'inactivité des personnes d'origine italienne, espagnole, allemande, grecque et luxembourgeoise a légèrement augmenté. En revanche, celui des personnes d'origine tchécoslovaque (-9,9 points de pourcentage), polonaise (-9,1 points), bulgare (-8,0 points) et roumaine (-7,8 points) a considérablement diminué.

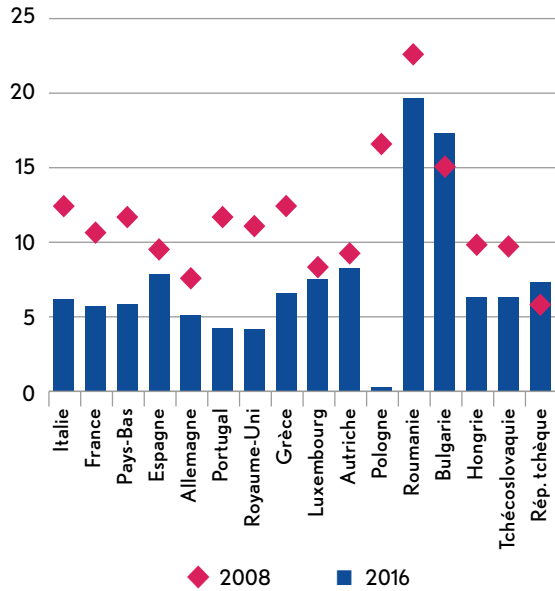
**Graphique 75 : Taux d'emploi des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le genre (20-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

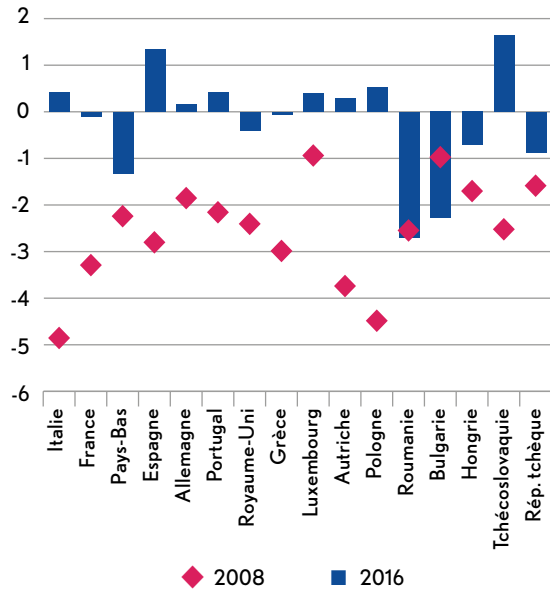
147 Voir chapitre « Marché du travail ».

**Graphique 76 : Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes d'origine UE selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016, en points de pourcentage)**



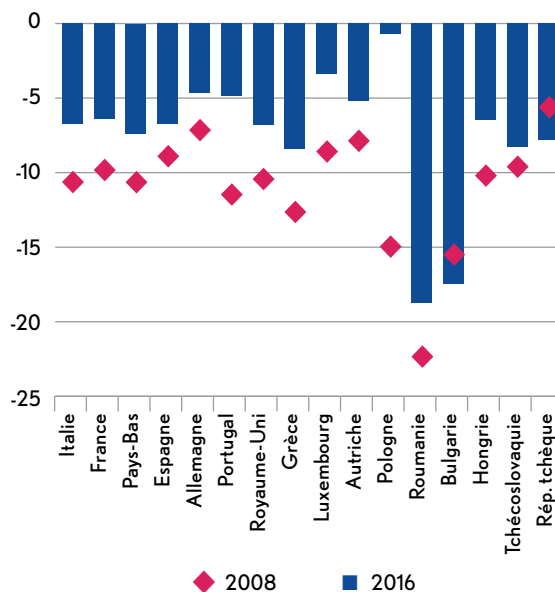
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 77 : Écart de taux de chômage entre les hommes et les femmes d'origine UE selon le pays d'origine (18-64 ans, 2008-2016, en points de pourcentage)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 78 : Écart de taux d'inactivité entre les hommes et les femmes d'origine UE selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016, en points de pourcentage)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

De manière générale, lorsque nous ventilons ces données **par sexe**, nous remarquons que les taux d'emploi des hommes sont plus élevés que ceux des femmes et leurs taux d'inactivité sont plus faibles, tandis que les différences en matière de taux de chômage sont moins systématiques. Deux origines se démarquent avec des écarts de genre particulièrement importants : les personnes d'origine roumaine et bulgare, pour lesquelles les hommes ont un taux d'emploi supérieur respectivement de 19,7 et 17,4 points de pourcentage à celui des femmes, contrebalancé par un écart de taux d'inactivité inférieur de 18,7 et 17,5 points de pourcentage, mais également par un taux de chômage plus faible de 2,7 et 2,3 points de pourcentage. Le taux d'emploi élevé des personnes d'origine roumaine est alors dû au résultat record des hommes pour cet indicateur (73,7 %, soit +5,5 points de pourcentage depuis 2008), bien plus élevé que le deuxième meilleur taux, celui des hommes d'origine néerlandaise (70,8 %). Le taux d'emploi des hommes d'origine bulgare est celui qui a le plus augmenté (+7,3 points de pourcentage). Le taux d'emploi des femmes d'origine bulgare est quant à lui particulièrement faible malgré une augmentation de 5,0 points de pourcentage (43,9 % en 2016, seules les femmes d'origine tchécoslovaque ont un taux d'emploi plus faible avec 39,4 %).

Dans l'ensemble, les écarts entre les hommes et les femmes ont diminué depuis 2008 (et de manière assez importante), excepté pour les personnes d'origine bulgare et tchèque. En particulier, les écarts entre les hommes et les femmes d'origine polonaise ont tellement diminué qu'ils sont quasiment réduits à néant. Cette diminution est due à l'augmentation fulgurante du taux d'emploi des femmes polonaises qui est passé de 50,0 % en 2008 à 67,7 % en 2016 pour devenir le plus élevé des taux d'emploi féminins. Cette augmentation record est couplée à une diminution du taux de chômage de 10,7 % à 5,9 %<sup>148</sup> et du taux d'inactivité de 44,0 % à 28,0 %. A part quelques exceptions, notamment pour les personnes d'origine bulgare, les taux d'emploi des femmes des autres origines ont également plus augmenté que ceux des hommes - qui ont souvent même légèrement diminué - et les taux de chômage et d'inactivité des femmes ont plus diminué que ceux des hommes. En particulier, mais dans une bien moindre mesure que les femmes d'origine polonaise, on notera la belle augmentation du taux d'emploi des femmes

d'origine portugaise (+8,6 points de pourcentage), tchécoslovaque (+8,6 points) et roumaine (+8,5 points).

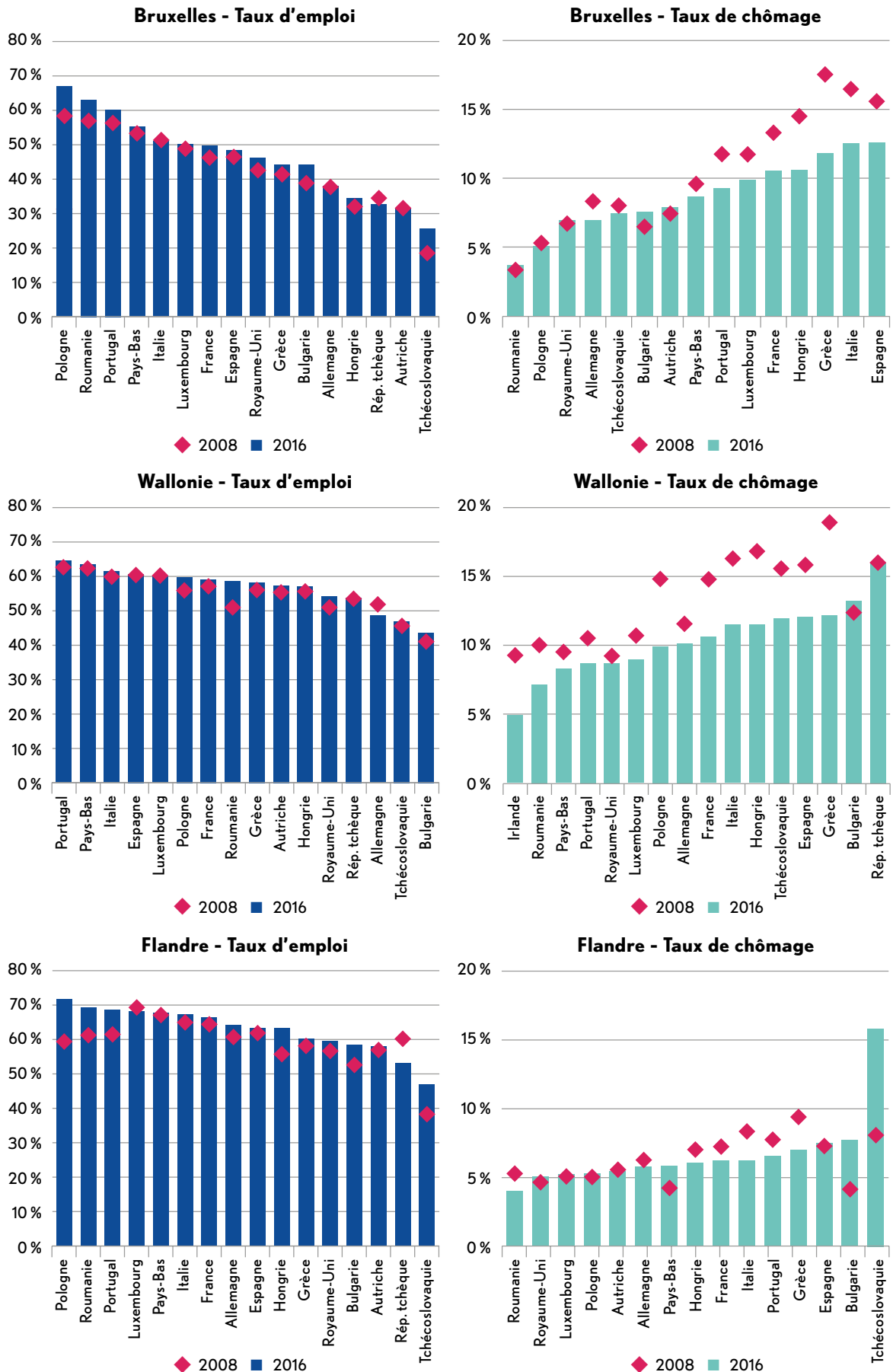
A part pour les personnes d'origine polonaise évoquées dans le paragraphe précédent, les écarts entre les taux de chômage des hommes et des femmes qui ont le plus diminué sont ceux des personnes d'origine italienne (grâce à la diminution plus forte du taux de chômage des femmes), autrichienne (effet conjoint d'une augmentation du taux de chômage des hommes et d'une diminution de celui des femmes) et tchécoslovaque (à cause d'une augmentation plus forte du taux de chômage des hommes, +5,5 points de pourcentage contre +1,4 point pour les femmes). Les femmes pour lesquelles le taux de chômage a le plus diminué sont celles d'origine italienne (-7,5 points de pourcentage) et grecque (-7,1 points), tandis que les diminutions du taux de chômage des hommes les plus importantes sont à attribuer aux personnes d'origine grecque (-4,1 points de pourcentage) et hongroise (-3,6 points).

---

148 Voir données en annexe.



**Graphique 79 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et la région (20-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

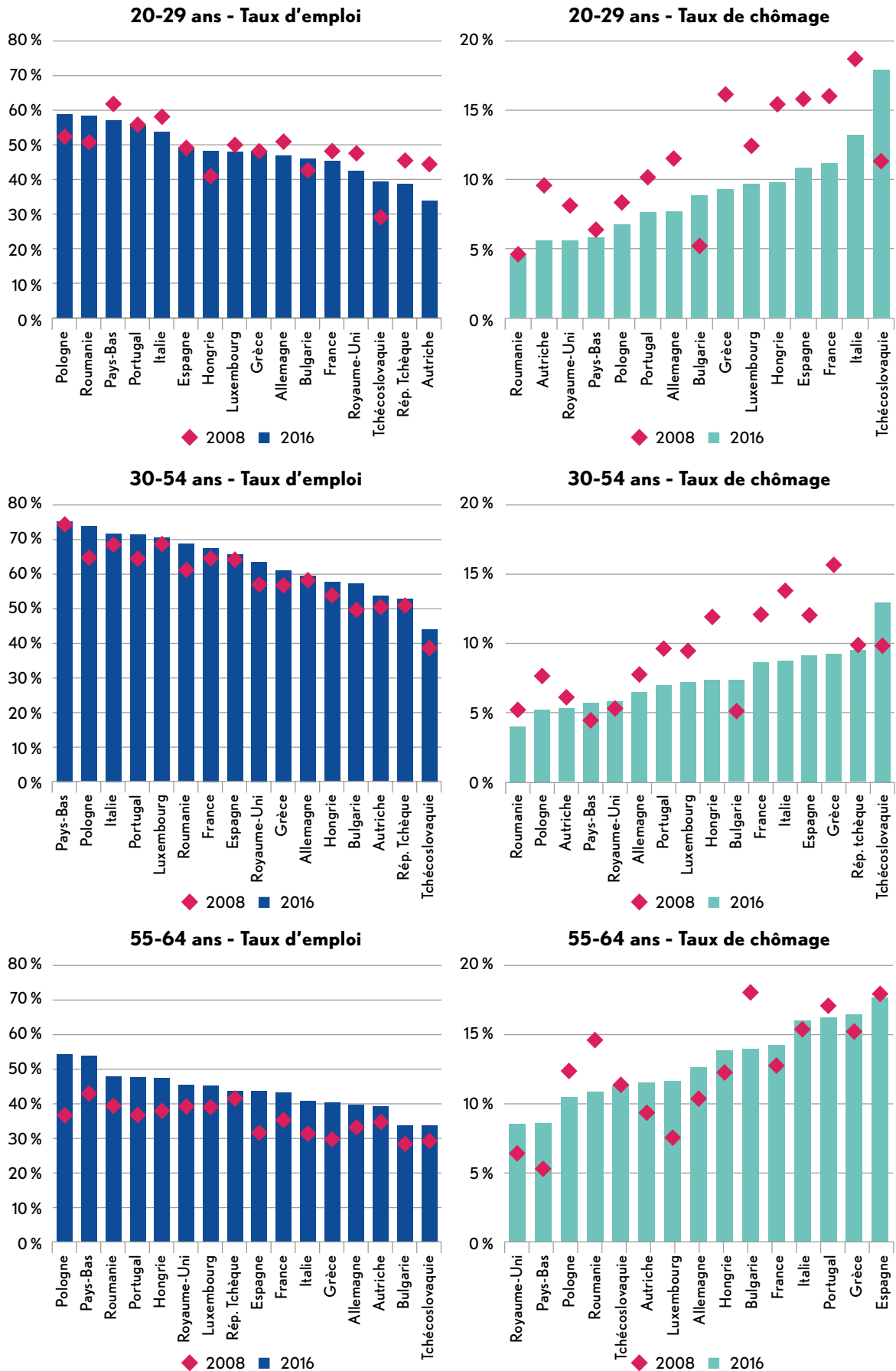
L'image du taux d'emploi selon la région revêt des visages assez différents. Le faible taux d'emploi pour de nombreuses origines à Bruxelles peut évidemment être en partie expliqué par la présence de fonctionnaires européens. Les origines ayant les meilleurs taux d'emploi au niveau de tout le pays ont également les meilleurs taux d'emploi dans les différentes régions, mais avec une hiérarchie un peu différente en Wallonie, où les personnes d'origine portugaise (64,6 %) puis néerlandaise (63,5 %) ont les taux d'emploi les plus élevés, alors que ce sont les personnes d'origine polonaise et roumaine qui ont les meilleurs taux en Flandre (respectivement 71,7 % et 69,3 %) et à Bruxelles (respectivement 67,0 % et 63,1 %). Les personnes originaire de Tchécoslovaquie ont, quant à elles, le taux d'emploi le plus faible partout sauf, à nouveau, en Wallonie, où les personnes d'origine bulgare font moins bien (43,7 %).

Les personnes d'origine allemande ont accusé une baisse importante de leur taux d'emploi en Wallonie depuis 2008 (-3,2 points de pourcentage), alors qu'il est resté stable à Bruxelles et a augmenté de 3,5 points de pourcentage en Flandre. A Bruxelles et en Flandre, les personnes d'origine tchèque ont également vu leur taux d'emploi diminuer (respectivement -1,8 et -7,0 points de pourcentage). De manière générale, les taux d'emploi ont assez peu augmenté en Wallonie, excepté pour les personnes d'origine roumaine (+7,6 points de pourcentage) et un peu

pour celles d'origine polonaise (+3,8 points). En Flandre, les personnes d'origine polonaise ont connu l'augmentation la plus importante (+12,3 points de pourcentage), suivies des personnes d'origine tchécoslovaque (+8,6 points) et roumaine (+8,1 points). Ce sont ces trois mêmes origines qui ont également vu leur taux d'emploi augmenter le plus à Bruxelles.

Si les taux de chômage sont beaucoup plus faibles en Flandre que dans les deux autres régions, nous remarquons néanmoins que celui des personnes d'origine tchécoslovaque y est étonnamment haut (15,8 %). Il a presque doublé en huit ans, alors que cette évolution ne se constate pas du tout, ni dans les autres régions, ni pour les autres origines, hormis pour le taux de chômage des personnes d'origine bulgare. A Bruxelles, les personnes qui ont vu le plus diminuer leur taux de chômage sont celles qui avaient un taux plus élevé au départ. Les écarts entre les différentes origines sont alors plus réduits qu'auparavant. En Wallonie, le taux de chômage a considérablement diminué pour la plupart des origines. C'est en particulier le cas des personnes d'origine grecque (-6,7 points de pourcentage, mais aussi -5,7 points à Bruxelles et -2,4 points en Flandre), mais c'est l'inverse pour les personnes d'origine bulgare (+0,8 point). Ce sont les personnes d'origine tchèque qui y ont en 2016 le taux de chômage le plus élevé (16,0 %), lequel est stable depuis 2008.

**Graphique 80 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et la classe d'âge (20-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le taux d'emploi des 30 à 54 ans est systématiquement plus élevé que celui des deux autres **classes d'âge**, celui des 20-29 ans étant en moyenne supérieur à celui des 55-64 ans. En particulier, les personnes d'origine italienne, qui ont le cinquième meilleur taux d'emploi chez les jeunes (53,8 %) et le troisième chez les 30-54 ans (71,7 %), ont un faible taux d'emploi pour les 55 à 64 ans (40,9 %). Depuis 2008, les taux d'emploi des personnes d'origine UE de 55 à 64 ans ont augmenté, mais c'est surtout vrai pour les personnes d'origine polonaise (+17,5 points de pourcentage), espagnole (+12,0 points), portugaise (+11,0 points), néerlandaise (+10,9 points) et grecque (+10,5 points). La plupart des jeunes ont connu également une croissance de leur taux d'emploi, surtout pour ceux d'origine tchèque (+10,3 points de pourcentage), roumaine (+7,6 points), hongroise (+7,4 points), polonaise (+6,5 points), mais ça n'a pas été le cas pour tous, notamment pour les personnes d'origine autrichienne (-7,6 points de pourcentage), tchèque (-6,9 points), britannique (-5,1 points), néerlandaise (-4,8 points), italienne (-4,3 points) et allemande (-4,1 points).

Quant au taux de chômage, nous constatons qu'il est très élevé pour les jeunes originaires de Tchécoslovaquie (17,9 %) par rapport aux autres jeunes, élevé également pour ceux âgés de 30

à 54 ans (13,0 %), mais il est en revanche le cinquième taux le plus faible pour ceux âgés de 55 à 64 ans. C'est l'inverse pour les personnes d'origine portugaise qui ont un taux en-dessous de la moyenne pour les 20-29 ans et les 30-54 ans, mais ont un taux parmi les plus élevés pour les 55 à 64 ans (16,3 %). Pour cette dernière classe d'âge, ce sont les personnes d'origine espagnole (17,7 %) et grecque (16,5 %) qui ont les taux les plus élevés.

Dans l'ensemble, nous constatons que les taux de chômage des 20-29 ans ont très fortement diminué, en particulier pour les personnes qui avaient un taux élevé en 2008, c'est-à-dire celles d'origine grecque, hongroise, italienne, espagnole et française (diminutions entre 4,8 et 6,8 points de pourcentage). Les seules exceptions sont les personnes d'origine bulgare (+3,7 points de pourcentage) et tchèque (+6,6 points). Ces évolutions sont similaires pour les 30 à 54 ans, mais l'image est différente pour les plus âgés. En effet, leur taux de chômage a en moyenne augmenté, surtout pour les personnes d'origine luxembourgeoise (+4,1 points de pourcentage) et néerlandaise (+3,3 points), mais celui des personnes d'origine bulgare (-4,1 points de pourcentage), roumaine (-3,7 points), polonaise (-1,9 point), portugaise (-0,8 point) et espagnole (-0,3 point) a cependant diminué.

**Tableau 27 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)**

	Taux d'emploi				Taux de chômage		
	Faible	Moyen	Élevé	Inconnu	Faible	Moyen	Élevé
Italie	46,5 %	<b>68,4 %</b>	<b>78,4 %</b>	42,2 %	17,9 %	11,2 %	5,1 %
France	46,5 %	<b>66,7 %</b>	69,3 %	48,5 %	19,0 %	11,4 %	7,6 %
Pays-Bas	56,0 %	<b>67,4 %</b>	<b>77,0 %</b>	64,2 %	13,1 %	7,3 %	5,0 %
Espagne	49,2 %	<b>67,6 %</b>	69,2 %	41,4 %	18,8 %	11,0 %	6,7 %
Allemagne	47,8 %	63,8 %	66,8 %	35,8 %	15,2 %	9,1 %	5,5 %
Portugal	<b>61,7 %</b>	<b>68,0 %</b>	67,5 %	63,8 %	13,2 %	10,7 %	7,6 %
Royaume-Uni	50,5 %	62,3 %	66,4 %	41,5 %	12,3 %	8,4 %	6,4 %
Grèce	47,5 %	63,2 %	63,6 %	37,4 %	17,5 %	11,8 %	7,2 %
Luxembourg	45,5 %	65,9 %	<b>71,1 %</b>	44,9 %	17,4 %	9,1 %	5,4 %
Autriche	48,3 %	59,3 %	58,8 %	31,4 %	12,6 %	7,6 %	6,9 %
Pologne	55,2 %	63,9 %	<b>70,9 %</b>	<b>74,2 %</b>	15,6 %	11,1 %	7,5 %
Roumanie	52,0 %	61,5 %	62,0 %	<b>69,1 %</b>	14,6 %	13,1 %	9,2 %
Bulgarie	48,6 %	57,2 %	55,7 %	54,0 %	15,9 %	14,3 %	<b>11,4 %</b>
Hongrie	50,0 %	65,2 %	68,3 %	39,5 %	16,8 %	10,9 %	6,6 %
Tchécoslovaquie	<b>39,3 %</b>	58,7 %	61,5 %	29,5 %	<b>25,3 %</b>	13,9 %	9,0 %
Rép. tchèque	44,4 %	57,9 %	<b>74,0 %</b>	26,2 %	<b>20,0 %</b>	<b>16,2 %</b>	7,6 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Lors de l'analyse du taux d'emploi **par niveau de diplôme**, il est important de prendre en compte les niveaux de diplôme inconnus, plus de la moitié des personnes d'origine UE-13 étant concernées. En prenant ce facteur en compte, on constate que les personnes d'origine polonaise (46,6 % de diplômes inconnus avec un taux d'emploi de 74,2 %) et roumaine (63,8 % de diplômes inconnus avec un taux d'emploi de 69,1 %) ont un taux d'emploi plus élevé lorsque leur diplôme n'est pas connu que lorsqu'il est connu, même pour celles qui possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. Ce sont les seules origines pour lesquelles on constate cet effet. Les personnes des autres origines avec un diplôme inconnu ont tendance à avoir soit un taux d'emploi inférieur à celui des personnes de ces mêmes origines qui sont au maximum en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, soit au mieux un taux supérieur à celui des personnes qui ont au maximum un diplôme du secondaire inférieur mais inférieur à celui des diplômés du secondaire supérieur (personnes originaires de France, des Pays-Bas, du Portugal et de Bulgarie).

Le taux d'emploi est en général directement corrélé au niveau de diplôme. Seules exceptions, les personnes d'origine portugaise, autrichienne et bulgare ont un meilleur taux d'emploi lorsqu'elles ont un diplôme du secondaire supérieur que lorsqu'elles sont diplômées de l'enseignement supérieur. Les personnes munies au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur ont, pour la plupart, des taux d'emploi inférieurs à 50 %. En particulier, les personnes d'origine tchèque ont un très faible taux (39,3 %).

Néanmoins, celles d'origine portugaise avec un tel niveau de diplôme sont tout de même 61,7 % à être en emploi. Lorsqu'elles ont un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, les personnes d'origine italienne ont le taux d'emploi le plus élevé (68,4 %) parmi toutes les personnes d'origine UE munies d'un diplôme de ce même niveau, suivies par les personnes d'origine portugaise (68,0 %), espagnole (67,6 %), néerlandaise (67,4 %) et française (66,7 %). Ces valeurs sont cependant inférieures au taux d'emploi des personnes d'origine belge (74,4 %). Enfin, ce sont à nouveau les personnes d'origine italienne (78,4 %) qui se retrouvent en haut du classement si l'on examine les taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur, suivies cette fois des personnes d'origine néerlandaise (77,0 %), tchèque (74,0 %), luxembourgeoise (71,1 %) et polonaise (70,9 %), valeurs toutes inférieures au taux d'emploi des personnes d'origine belge (84,3 %).

À l'inverse du taux d'emploi, le taux de chômage diminue lorsque le niveau de diplôme augmente, et il n'y a cette fois aucune exception à cette analyse. Les personnes d'origine tchèque ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur ont un taux de chômage alarmant de 25,3 %, suivies par les personnes d'origine tchèque (20 %), lesquelles ont également le plus haut taux de chômage parmi les personnes ayant un diplôme du secondaire supérieur (16,2 %). Enfin, même lorsqu'elles ont un diplôme de l'enseignement supérieur (ce qui n'est le cas que pour 17,4 % des diplômes connus pour cette origine), les personnes d'origine bulgare ont un taux de chômage important de 11,4 %.

**Tableau 28 : Taux d'emploi des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et l'historique migratoire (20-64 ans, 2016)**

	Parents belges né(s) étranger(s)	Parent(s) de nationalité étrangère	Obtention nationalité > 5 ans	Obtention nationalité ≤ 5 ans	Inscription RN > 5 ans	Inscription RN ≤ 5 ans
Italie	68,7 %	65,7 %	50,8 %	54,2 %	54,1 %	48,4 %
France	65,6 %	63,4 %	57,0 %	62,0 %	55,2 %	51,0 %
Pays-Bas	<b>75,3 %</b>	68,4 %	62,5 %	70,7 %	66,9 %	61,4 %
Espagne	67,4 %	65,8 %	55,0 %	54,1 %	56,5 %	47,3 %
Allemagne	68,4 %	62,8 %	58,0 %	62,9 %	43,8 %	40,7 %
Portugal	67,8 %	66,0 %	62,1 %	<b>69,4 %</b>	62,9 %	<b>64,3 %</b>
Royaume-Uni	<b>71,4 %</b>	61,8 %	65,5 %	66,6 %	48,9 %	44,7 %
Grèce	65,4 %	63,0 %	52,2 %	57,7 %	43,9 %	44,0 %
Luxembourg	65,6 %	62,3 %	52,9 %	52,2 %	58,3 %	44,9 %
Autriche	66,4 %	62,1 %	57,1 %	63,9 %	35,4 %	37,3 %
Pologne	65,7 %	50,0 %	58,7 %	<b>75,2 %</b>	60,3 %	<b>70,4 %</b>
Roumanie	<b>44,7 %</b>	<b>43,8 %</b>	61,4 %	<b>72,5 %</b>	41,9 %	<b>65,0 %</b>
Bulgarie	57,2 %	52,6 %	59,7 %	<b>65,7 %</b>	46,8 %	51,0 %
Hongrie	66,4 %	55,4 %	56,1 %	66,1 %	36,1 %	44,5 %
Tchécoslovaquie	63,8 %	50,8 %	65,8 %	52,1 %	36,0 %	34,2 %
Rép. tchèque	66,5 %	:	60,0 %	:	48,8 %	33,6 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Dans l'ensemble, en répartissant le taux d'emploi **par historique migratoire**, nous observons que les personnes de la deuxième génération ont un taux d'emploi majoritairement plus élevé que celui des personnes de la première génération. C'est surtout le cas lorsque les parents ont acquis la nationalité belge. Ce sont les personnes d'origine néerlandaise (75,3 %) et britannique (71,4 %) qui ont les taux les plus élevés dans cette dernière catégorie. Cependant, les personnes d'origine portugaise, polonaise, bulgare et roumaine échappent à cette dernière généralité. Les personnes d'origine polonaise et roumaine ont alors un taux d'emploi plus élevé lorsqu'elles relèvent de la première génération ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins (respectivement 75,2 % et 72,5 %), ainsi que lorsqu'elles sont de première génération de nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (respectivement 70,4 % et 65,0 %). Les personnes d'origine roumaine ont, en particulier, un très faible taux d'emploi lorsqu'elles sont issues de la deuxième génération. En ce qui concerne les personnes d'origine portugaise et bulgare, le taux d'emploi de celles ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins est égale-

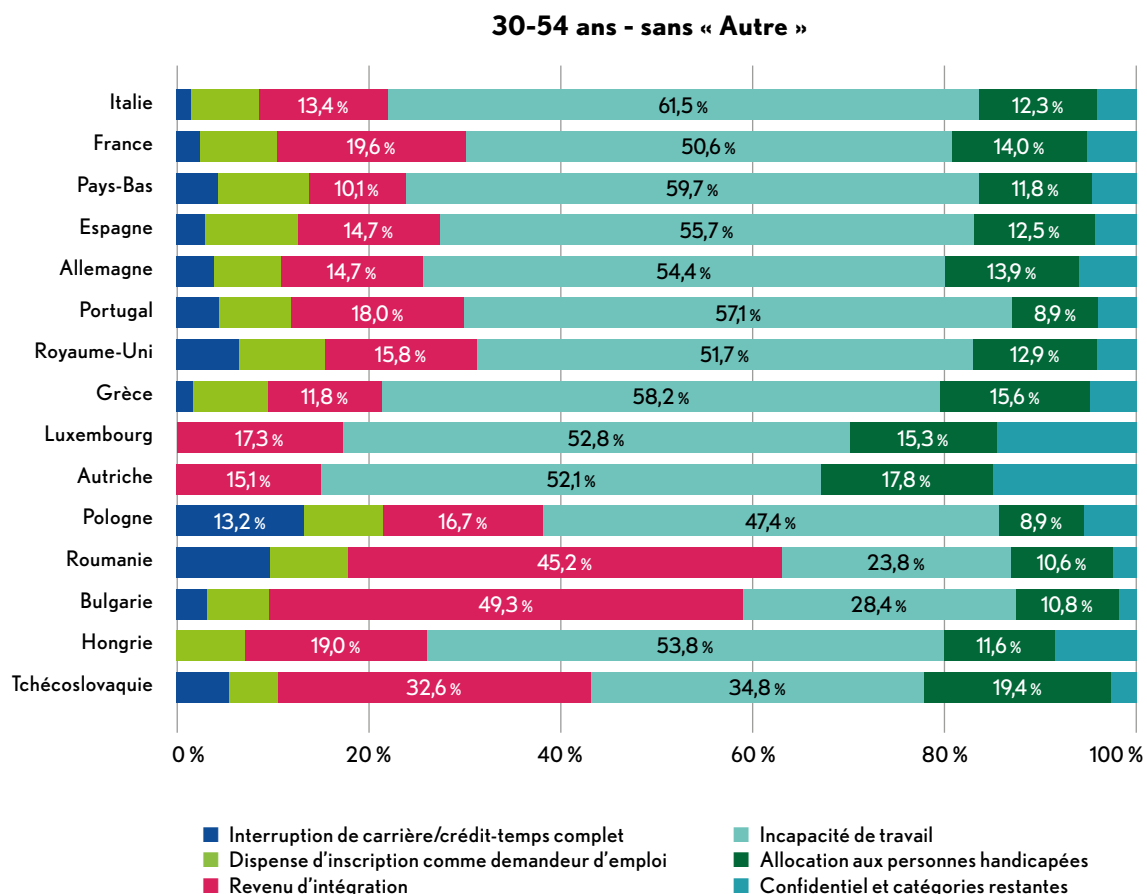
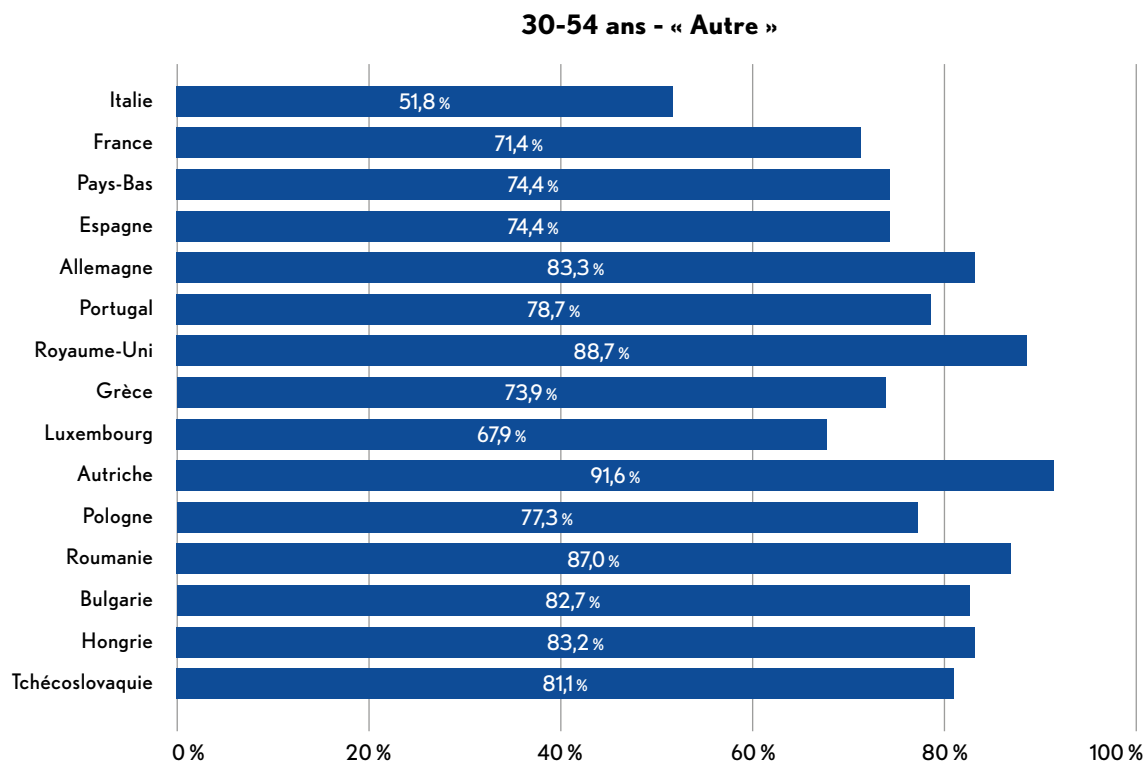
ment supérieur à celui de la deuxième génération pour la même origine, mais pas pour les personnes de première génération de nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins).

Lorsque le taux d'emploi est faible, on pourrait s'attendre à ce que le taux de chômage<sup>149</sup> soit élevé mais c'est le contraire qui se produit pour la plupart des origines présentées: leur taux de chômage lorsqu'elles relèvent de la première génération de nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins est également faible (sauf pour les personnes d'origine espagnole, 11,2 %). Ceci laisse à penser qu'il s'agit d'une population particulière, venue en Belgique pour exercer un emploi bien précis, comme par exemple les fonctionnaires européens. C'est effectivement dans cette catégorie d'historique migratoire qu'on trouve les taux d'inactivité les plus élevés.

Enfin, terminons notre analyse en nous attachant sur les inactifs et leur **répartition dans les différents types d'inactivité** et en nous concentrant sur les personnes âgées de 30 à 54 ans.

149 Voir données en annexe.

**Graphique 81 : Répartition des inactifs d'origine UE selon le pays d'origine (30-54 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

La catégorie « autre » des inactifs, maintes fois évoquée dans ce chapitre, est la catégorie la plus importante et compte de 67,9 % d'inactifs pour les personnes d'origine luxembourgeoise à 88,7 % pour les personnes d'origine britannique. Seules les personnes d'origine italienne (pour rappel, il s'agit de la population la plus représentée parmi les personnes d'origine UE, et dont l'historique migratoire est le plus concentré sur la deuxième génération) dénotent avec seulement 51,8 % d'autres inactifs.

Nous retrouvons alors dans les catégories restantes (en excluant les inactifs de la catégorie « autre ») une part majoritaire de personnes en incapacité de travail en ce qui concerne les personnes d'origine UE-14 (de 50,6 % à 61,5 %) ainsi que hongroise (53,8 %), polonaise (47,4 %) et tchèque (34,8 %) pour les personnes d'origine UE-13. Ces trois dernières origines

sont également celles dont la part de personnes de la deuxième génération était importante parmi les personnes originaires de l'UE-13. Viennent ensuite les personnes bénéficiant d'un revenu d'intégration. Les personnes d'origine bulgare (49,3 %), roumaine (45,2 %) et tchèque (32,6 %) sont particulièrement surreprésentées dans cette catégorie, les personnes des autres origines ayant des parts allant de 10,1 % à 19,6 %. Le recours aux interruptions de carrière et aux crédits-temps complet représente, quant à lui, en moyenne 5 % des catégories d'inactivité. Cependant, les personnes d'origine polonaise (13,2 %) et roumaine (9,7 %) sont surreprésentées dans cette catégorie. Enfin, près de 20 % des inactifs d'origine tchèque bénéficient d'allocations aux personnes handicapées, alors que les personnes d'origine portugaise et luxembourgeoise ne sont que 8,9 % à en bénéficier.

### 3. CONCLUSION

Etant donné le biais important causé par la non-identification des fonctionnaires européens (et internationaux dans une moindre mesure), il est difficile de tirer des conclusions fermes de cette analyse. Nous avons donc d'emblée éliminé certaines origines de l'analyse sur base d'une combinaison de différents indices laissant supposer une part non-négligeable de fonctionnaires européens : grande proportion de diplômés inconnus et de l'enseignement supérieur quand ils sont connus, part importante d'inactifs de la catégorie « autre », données sur le nombre de fonctionnaires européens par nationalité récoltées par l'IBSA et dans une moindre mesure, part très importante de personnes de nationalité étrangères inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins. Malgré ces précautions, ce biais existe toujours pour les origines détaillées dans ce chapitre, notamment probablement pour les personnes d'origine autrichienne pour lesquelles ces indices étaient présents mais de manière moins évidente que pour les origines exclues de l'analyse. Lever ce problème d'identification des fonctionnaires européens dans les bases de données administratives représente

donc un défi majeur afin d'établir à l'avenir des statistiques plus fiables pour ces groupes.

Parmi les origines pour lesquelles une analyse conservait du sens, nous pouvons distinguer plusieurs groupes en fonction de leur historique migratoire.

#### Parmi les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 :

- › Les origines ayant une part plus importante de personnes de la deuxième génération : personnes d'origine **italienne, luxembourgeoise et grecque**. Ces personnes se retrouvent de manière équilibrée dans les classes d'âge et ont une très faible part de diplômés inconnus. Les personnes d'origine **italienne**, en très grande proportion en Wallonie et ayant un plus faible nombre d'inactifs « autre », ont le cinquième meilleur taux d'emploi de toutes les origines UE. Elles ont également un taux de chômage important, cependant en nette diminution depuis 2008. Ce sont les personnes de 30 à 54 ans qui ont parti-



culièrement un bon taux d'emploi, celui des plus âgés étant plutôt faible. Enfin, elles possèdent plutôt des diplômes du secondaire supérieur et moins de diplômes de l'enseignement supérieur. Lorsqu'elles ont un de ces deux niveaux de diplôme, leur taux d'emploi est le plus élevé par rapport aux autres origines.

Les personnes d'origine **luxembourgeoise** ont par contre une part plus importante de diplômes du supérieur. Leur taux d'emploi est à peine plus faible que celui des personnes d'origine italienne et leur taux de chômage est dans la moyenne.

Quant aux personnes d'origine **grecque**, elles ont un taux d'emploi moyen combiné à un taux de chômage élevé mais en nette diminution depuis 2008. En particulier, les 20-29 ans se classent un peu mieux en matière de taux de chômage que les 30-54 ans et les 55-64 ans. Ces derniers ont cependant significativement augmenté leur taux d'emploi depuis 2008.

- › Les origines ayant des répartitions un peu plus équilibrées dans les différentes catégories d'histoire migratoire : personnes d'origine **française, néerlandaise, espagnole, allemande, britannique et autrichienne**. Elles ont une moyenne de 27,7 % de diplômes inconnus. Les personnes d'origine française, néerlandaise et espagnole ont environ 60 % d'inactifs « autre » tandis que les personnes d'origine allemande, britannique et autrichienne ont des parts entre 72,5 % et 82,1 %, combinées à des taux d'emploi plus faibles que les trois premières origines.

Les personnes d'origine **néerlandaise**, dont la part de travailleurs frontaliers est la plus importante, ont un taux d'emploi très élevé (notamment lorsqu'elles ont un diplôme du supérieur et lorsque leurs parents ont acquis la nationalité belge) et un taux de chômage très faible par rapport à presque toutes les autres origines.

Les personnes d'origine **espagnole** ont, quant à elles, un taux de chômage élevé (surtout à Bruxelles) bien qu'en diminution depuis 2008.

- › Les personnes d'origine **portugaise** qui se démarquent des autres personnes d'origine UE-14 avec une très faible part de personnes de la deuxième génération et une part importante de personnes de première génération de nationalité étrangère inscrites au Registre national, toutes durées confondues, une part très importante de personne ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur et une légère sous-représentation des plus âgés. Leur taux d'emploi est parmi les meilleurs, c'est même le taux le plus élevé de toutes les origines en Wallonie, ainsi que parmi les diplômés au maximum du secondaire inférieur. Seule ombre au tableau, leur taux de chômage pour les 55-64 ans est parmi les trois taux les plus élevés, avec ceux des personnes d'origine grecque et espagnole.

#### Parmi les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 :

- › Les personnes ayant une part importante de personnes de la deuxième génération du fait de l'histoire des migrations en Belgique : les personnes d'origine **polonaise, hongroise, tchèque et tchécoslovaque**. Leurs parents ont plus souvent obtenu la nationalité belge. Leur proportion de diplômes inconnus est aussi souvent plus faible que pour les autres origines UE-13, il en est de même pour leur part d'inactifs « autre ». Leur position sur le marché du travail est cependant très différente.

Les personnes d'origine **polonaise**, plus présentes à Bruxelles et en Flandre, y ont, grâce à la croissance notable du taux d'emploi des femmes depuis 2008, le taux d'emploi le plus élevé de toutes les origines UE. Elles ont également un faible taux de chômage. Elles se démarquent également par un écart entre hommes et femmes devenu insignifiant depuis 2008. Leur taux d'emploi est le meilleur de toutes les origines lorsque leur diplôme n'est pas connu et quand leur présence sur le territoire belge ne remonte pas à plus de 5 ans (inscription au Registre national) ou quand ils ont obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins.

A contrario, les personnes d'origine **tchécoslovaque**, qui ont une part majoritaire de diplômés ne dépassant pas le niveau secondaire inférieur, ont le taux d'emploi le plus faible et le taux de chômage le plus élevé. Pour ce dernier, ce n'est le cas qu'en Flandre, où leur taux de chômage est deux fois plus élevé que celui des autres origines, et pour les 20-54 ans.

Les personnes d'origine **tchèque**, plus jeunes que les personnes d'origine tchécoslovaque (en partie en raison de la manière dont la variable origine est construite), ont une part plus importante de diplômés du supérieur. Leur taux d'emploi est cependant faible, et leur taux de chômage élevé. Leurs faibles effectifs nous poussent cependant à adopter la plus grande prudence quant à l'interprétation de ces résultats.

Les personnes d'origine **hongroise** sont celles qui ont la part la plus importante de personnes de la deuxième génération dont les parents ont obtenu la nationalité belge, ainsi que la part la plus faible de diplômés inconnus parmi les personnes d'origine UE-13. Leurs taux d'emploi et de chômage sont plutôt dans la moyenne.

- › Les personnes ayant une part supérieure à 80 % de personnes de première génération de nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins : les personnes d'origine **roumaine** et **bulgare**. Ces origines sont plus présentes à Bruxelles et en Flandre et sont composées d'une plus grande part de jeunes que d'âgés. Ces deux

origines se démarquent par des écarts entre hommes et femmes très importants, mais aussi par une part très importante d'inactifs bénéficiant d'un revenu d'intégration. Leur niveau de diplôme ne dépasse majoritairement pas, quand il est connu, le secondaire inférieur.

Les personnes d'origine **roumaine** ont le troisième meilleur taux d'emploi, et même le deuxième pour Bruxelles et la Flandre. Mais ce résultat est dû au taux d'emploi des hommes car celui des femmes n'atteint pas un tel niveau, malgré une augmentation notable depuis 2008. Tout comme les personnes d'origine polonaise, leur taux d'emploi est très élevé en particulier pour les personnes arrivées en Belgique depuis 5 ans ou moins, et dont le diplôme n'est pas connu. En revanche, les taux d'emploi pour celles qui sont issues de la deuxième génération sont les plus faibles de toutes les origines. Leur taux de chômage est également le plus faible de toutes les origines UE à Bruxelles et en Flandre, et le deuxième plus faible en Wallonie. Il est même plus faible que celui des personnes d'origine belge.

Enfin, les personnes d'origine **bulgare** ont un taux d'emploi plus faible, surtout pour les femmes et les 55-64 ans. C'est le taux d'emploi le plus bas de toutes les origines en Wallonie et pour les personnes possédant un diplôme du supérieur. Leur taux de chômage est également élevé, excepté à Bruxelles. Même s'il reste élevé pour les 55-64 ans, il a cependant connu une diminution importante depuis 2008.





LES PERSONNES ORIGINAIRES DE

# 5

## LA RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO, DU RWANDA ET DU BURUNDI

# ÉLÉMENTS CLÉS

## DÉMOGRAPHIE

- › En 2016, 71.353 personnes en âge de travailler (18-64 ans) avaient pour origine la RD Congo, le Rwanda ou le Burundi, soit 1,1 % de toutes les personnes en âge de travailler en Belgique. Entre 2008 et 2016, la part des personnes d'origine congolaise, rwandaise et burundaise par rapport à l'ensemble du groupe de personnes originaires de l'Afrique subsaharienne a diminué.
- › La population en âge de travailler originaire de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi compte plus de femmes que d'hommes. Il s'agit par ailleurs de groupes de populations plus jeunes que la population générale.
- › La majorité des personnes d'origine congolaise habite à Bruxelles (37,3 %), la majorité des personnes d'origine rwandaise ou burundaise habite en Wallonie (respectivement 35,5 % et 37,9 %).
- › La population d'origine congolaise, rwandaise ou burundaise a une plus grande proportion de diplômés de l'enseignement supérieur que les personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne : entre 29,7 % et 36,6 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi disposent plus souvent que les autres personnes d'origine étrangère d'un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu en Belgique.
- › En ce qui concerne le type de ménage, il y a parmi les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi à chaque fois la plus grande part de personnes dans la catégorie « couple avec enfant(s) » (environ 1 sur 3). Pour les trois pays d'origine, les hommes habitent plus souvent seuls (environ 1 sur 4) et les femmes sont plus souvent cheffes de famille monoparentale (plus de 1 sur 5).

## SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- › Le taux d'emploi est le plus élevé pour les personnes d'origine rwandaise (51,4 %). Ce sont également elles qui connaissent le taux de chômage le plus bas (14,2 %). Les personnes d'origine congolaise ou burundaise connaissent à chaque fois des taux d'emploi plus faibles (autour de 45 %) et des taux de chômage plus élevés (entre 18 et 20 %). Par rapport à 2008, le taux d'emploi a augmenté pour les personnes originaires de ces trois pays. Seul le taux de chômage des personnes d'origine rwandaise a diminué.
- › Les écarts en termes de taux d'emploi entre hommes et femmes sont clairement moins importants pour les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi que pour celles originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne et c'est aussi le cas si on les compare avec la population totale en âge de travailler.
- › Le taux d'emploi augmente avec le niveau de diplôme : ce constat vaut pour tous les groupes d'origine, y compris pour les trois pays d'origine étudiés dans ce chapitre. Les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi ayant un diplôme de l'enseignement supérieur ont un taux d'emploi entre 58,9 % et 65,0 %. Les personnes ayant un diplôme acquis à l'étranger non reconnu en Belgique ont un taux d'emploi plus élevé et un taux de chômage plus bas que les personnes ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.
- › Le taux d'emploi des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi est le plus élevé parmi les personnes en couple avec enfant(s) (entre 62,1 % et 70,7 %), suivies par les personnes vivant en couple sans enfant (entre 54,8 % et 62,2 %). On observe le taux de chômage le plus élevé pour les chefs d'une famille monoparentale (entre 22,3 % et 31,4 %) et les personnes qui vivent seules (entre 23,8 % et 31,7 %).

Dans ce chapitre, nous allons examiner la situation des personnes originaires de la République démocratique du Congo<sup>150</sup>, du Rwanda et du Burundi. Il s'agit d'un groupe important parmi les personnes ayant pour origine un pays d'Afrique subsaharienne. De plus, la Belgique partage un passé colonial avec ces trois pays.

Des trois pays étudiés ici, c'est la RD Congo qui a la plus longue histoire de migration avec la Belgique. Plus de 10 % des personnes d'origine congolaise sont venues en Belgique avant 1990, alors que pour les deux autres pays étudiés ce pourcentage tourne autour des 5 %. La migration congolaise s'est principalement concentrée dans les années 1990 et les années 2000. Les personnes d'origine congolaise représentent le plus grand groupe parmi les pays d'origine que nous étudions ici. La migration rwandaise vers la Belgique se situe également surtout dans les années 90, lorsque les Rwandais ont fui le génocide, et dans les années 2000. La migration burundaise vers la Belgique est la plus récente et se situe surtout dans les années après 2000<sup>151</sup>.

Les recherches de Demart, S. et de Schoumaker, B. et Schoonvaere, Q. montrent qu'en Belgique les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi ont généralement un niveau de diplôme élevé : une grande part d'entre elles ont un diplôme de l'enseignement supérieur et, en moyenne, on compte parmi elles plus de diplômés de l'enseignement supérieur que parmi la population belge totale. Par ailleurs, une part considérable de ces personnes diplômées de l'enseignement supérieur sont détentrices d'un diplôme obtenu à l'étranger et non reconnu<sup>152</sup>. Les recherches révèlent également que l'on rencontre fréquemment parmi les personnes originaires de l'Afrique subsaharienne

des 'familles transnationales'. On entend par là des personnes ayant un(e) conjoint(e) et/ou des enfants qui - pour une courte ou une longue période - n'habitent pas en Belgique et vivent donc séparés<sup>153</sup>. Ces caractéristiques spécifiques - un grand nombre de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, qui souvent n'est pas reconnu et un plus grand nombre de situations familiales de type transnational - feront dès lors l'objet d'une attention particulière dans l'analyse de la situation démographique et sur le marché du travail des personnes provenant de ces pays.

À la fin de ce chapitre, nous nous intéresserons aussi brièvement à la situation sur le marché du travail des personnes originaires du Cameroun. Parmi les personnes originaires de l'Afrique subsaharienne, le Cameroun est le deuxième pays d'origine le plus important, après la RD Congo. La migration en provenance du Cameroun présente une caractéristique spécifique : une part importante de Camerounais migre en Belgique pour y étudier, cette part étant bien plus grande que parmi les Congolais, par exemple<sup>154</sup>. Les Camerounais représentent, parmi tous les non UE qui migrent en Belgique pour étudier, le deuxième plus grand groupe, derrière les Chinois. Il sera intéressant d'étudier leur situation sur le marché du travail en gardant cet élément en tête.

Nous utilisons, dans ce chapitre, le terme « pays d'Afrique subsaharienne » pour le groupe auquel dans le reste du rapport il est fait référence par le terme « origine autre africaine » : d'une part, parce que c'est un terme plus clair pour faire une subdivision entre les pays d'origine parmi les pays d'Afrique subsaharienne, d'autre part, parce que des experts indiquent que cette dénomination est plus précise. La définition des

<sup>150</sup> Dans le présent chapitre, nous parlerons pour faire court de la RD Congo ou de personnes d'origine congolaise.

<sup>151</sup> Cf.: Demart, S., Schoumaker, B., Adam, I., Godin, M., Hezukuri, C., Poucineau, J., & Godeau, L. (2017), *Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais*, Bruxelles : Fondation Roi Baudouin.

<sup>152</sup> Cf.: Demart, S., et al. (2017); Schoumaker, B., & Schoonvaere, Q. (2012), « L'immigration subsaharienne en Belgique. État des lieux et tendances récentes », *Démographie et sociétés*; Quentin, S. (2010), *Étude de la migration congolaise et de son impact sur la présence congolaise en Belgique: analyse des principales données démographiques*, Institut IACCHOS (UCL) et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

<sup>153</sup> Cf.: Demart, S., et al. (2017); Mazzucato, V., Schans, D., Caarls, K., & Beauchemin, C. (2015), « Transnational families between Africa and Europe. *International migration review* », vol. 49, n°1, pp. 142-172.

<sup>154</sup> En 2016, 799 Camerounais et 177 Congolais sont venus étudier en Belgique. Cf.: Myria (2018), *La migration en chiffres et en droits*, Bruxelles : Myria; Schoumaker, B., & Schoonvaere, Q. (2012).

différents pays d'origine (RD Congo, Rwanda, Burundi et aussi Cameroun) correspond complètement à la définition de l'origine que nous utilisons dans l'ensemble du rapport mais au lieu de regrouper les différents pays, nous donnons ici des chiffres détaillés par pays.

Nous examinerons d'abord un certain nombre de caractéristiques démographiques de la population en âge de travailler originaire de la

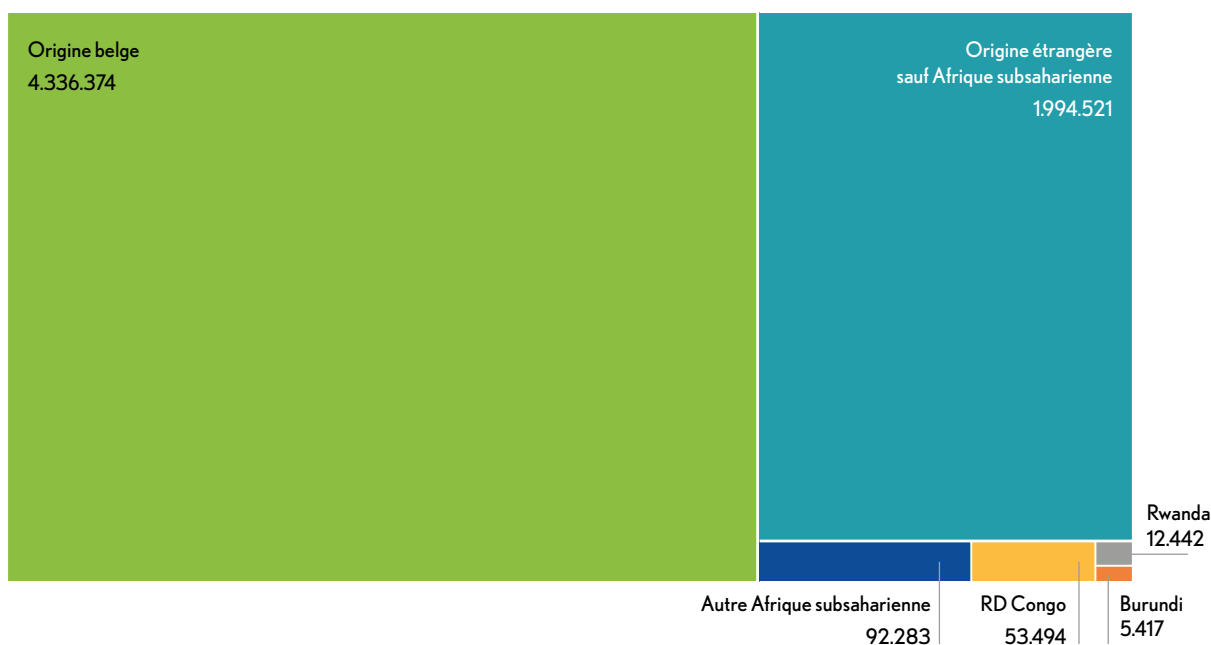
RD Congo, du Rwanda ou du Burundi en 2016. Ensuite, nous passerons en revue les principaux indicateurs du marché du travail pour 2016, tels que le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'inactivité et nous parlerons succinctement des types d'inactivité. Nous regarderons aussi les évolutions des principaux indicateurs par rapport à 2008. Nous terminerons en abordant brièvement la situation des personnes originaires du Cameroun.

### 1. CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES PERSONNES ORIGINAIRES DE LA RD CONGO, DU RWANDA ET DU BURUNDI

En 2016, 71.353 personnes en âge de travailler (18-64 ans) avaient pour origine la RD Congo, le Rwanda ou le Burundi, soit 1,1% de toutes les personnes en âge de travailler en Belgique. Ce groupe représente 3,4 % de l'ensemble de la population d'origine étrangère. La figure ci-après

illustre la part de ces groupes par rapport au groupe d'origine belge, par rapport aux autres groupes d'origine étrangère et par rapport au reste du groupe originaire d'Afrique subsaharienne (la surface de chaque case est proportionnelle à la taille du groupe).

**Figure 3 : Taille du groupe originaire de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi par rapport aux autres groupes d'origine (18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

Le graphique ci-après montre l'évolution, entre 2008 et 2016, de la part des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi parmi la population ayant une origine de

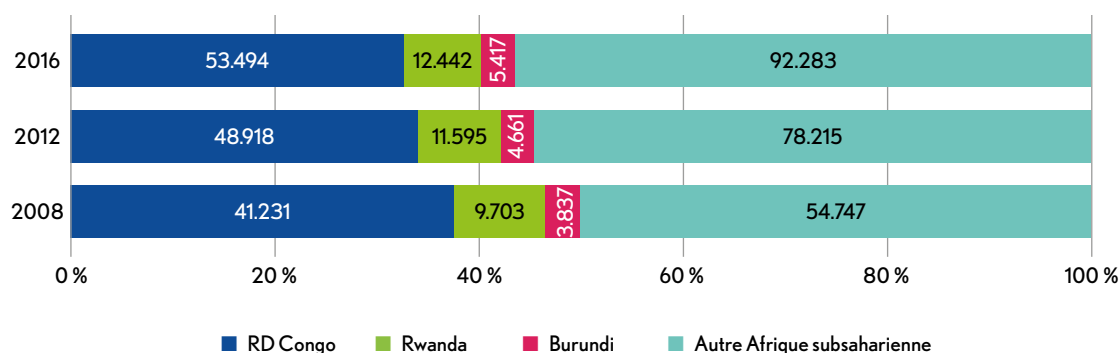
l'Afrique subsaharienne. Lorsque nous regardons l'ensemble du groupe de personnes originaires de l'Afrique subsaharienne entre 2008 et 2016, nous voyons que la part des personnes



d'origine congolaise, rwandaise et burundaise a diminué. Parmi la population originaire de l'Afrique subsaharienne, on comptait encore, en 2008, 50 % de personnes provenant de ces 3 pays ; ce taux est retombé à 43,6 % en 2016. At-

tention toutefois, en termes absolus, le nombre de personnes provenant de ces trois pays a augmenté, passant de 54.711 personnes en 2008 à 71.353 en 2016.

**Graphique 82 : Évolution de la répartition des personnes originaires de l'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine (18-64 ans, 2008-2012-2016)**



Source : Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

Si nous analysons leur historique migratoire, la majorité des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi a acquis la nationalité belge (depuis plus ou moins de 5 ans) : quasi la moitié d'entre elles pour les personnes d'origine congolaise et jusqu'à 7 personnes d'origine rwandaise sur 10. Le groupe d'origine congolaise connaît proportionnellement la plus grande deuxième génération : 20,3 % des personnes de ce groupe appartiennent à la deuxième génération (au moins un des parents né Congolais ou un des parents ayant la nationalité congolaise), ce qui n'est pas étonnant puisque des 3 pays, c'est ce groupe qui a la plus longue histoire migratoire avec la Belgique. Les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique subsaharienne connaissent proportionnellement le plus fort taux de nouveaux venus : 46,9 % d'entre elles sont inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national, ce qui n'a rien de surprenant vu leur migration plus récente.

La population en âge de travailler originaire de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi compte plus de femmes que d'hommes. Pour ces 3 pays

d'origine, la proportion est d'environ 55 % de femmes et 45 % d'hommes, tandis que pour le groupe des autres pays d'Afrique subsaharienne, on observe une répartition quasi égale (50,2 % de femmes et 49,8 % d'hommes). La part plus élevée de femmes provenant de ces pays est liée à une féminisation (plus récente) de la migration<sup>155</sup>.

Pour le reste, il s'agit de groupes de population plus jeunes que la population générale : la part des 18-19 ans et des 20-29 ans est plus grande, tandis que la part des 55-64 ans est sensiblement plus faible. Ceci vaut tant pour les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi que pour celles originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne. L'origine congolaise connaît, relativement parlant, la part la plus importante de personnes dans la catégorie d'âge la plus élevée (55-64 ans), ce qui n'est pas illogique puisque dans l'origine 'Afrique subsaharienne', l'origine congolaise constitue le groupe ayant la plus longue histoire migratoire en Belgique<sup>156</sup>.

<sup>155</sup> Cf : Demart, S., et al. (2017) ; Schoonvaere, Q. (2010).

<sup>156</sup> Cf : Schoonvaere, Q. (2010).

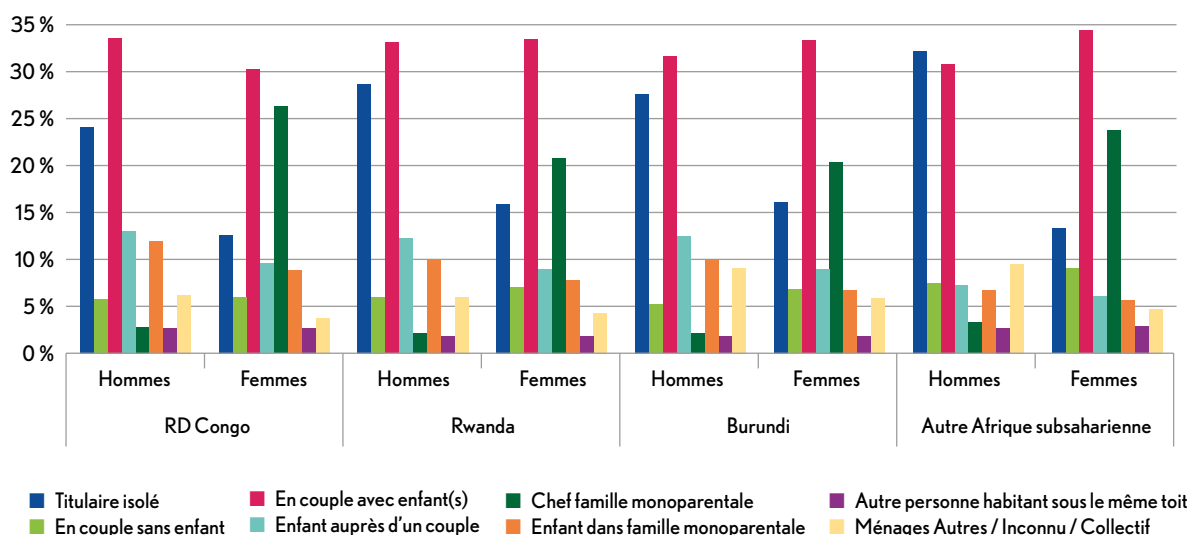
Si nous regardons leur domicile, nous voyons que la majorité des personnes d'origine congolaise habite à Bruxelles (37,3 %), que la majorité des personnes d'origine rwandaise ou burundaise habite en Wallonie (respectivement 35,5 % et 37,9 %) et que la majorité des personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne habite en Flandre (41,6 %). Nous observons tant pour les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi que pour les personnes originaires d'autres pays d'Afrique subsaharienne une forte diminution par rapport à 2008 de la part des personnes habitant à Bruxelles. Bruxelles ne joue plus autant qu'en 2008 le rôle de « ville d'arrivée »<sup>157</sup> puisque, proportionnellement, on compte en 2016 moins de « nouveaux venus » originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi qui habitent dans la Région de Bruxelles-Capitale. Des parts plus importantes encore de personnes devenues Belges ou de la deuxième génération habitent en Flandre et en Wallonie.

Comme nous l'avions annoncé dans l'introduction, nous allons accorder une attention particulière aux données relatives au type de ménage et au niveau de diplôme des personnes d'origine

congolaise, rwandaise ou burundaise. En ce qui concerne le type de ménage, nous retrouvons à chaque fois la plus grande part de personnes dans la catégorie 'couple avec enfant(s)' (environ 1 sur 3). On est surtout frappé par le fait que, en comparaison avec la population générale mais aussi en comparaison avec d'autres groupes d'origine étrangère, on retrouve plus souvent la population provenant de ces trois pays parmi les isolés et les chefs de famille monoparentale.

Le graphique ci-après présente la ventilation des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi ainsi que des autres pays d'Afrique subsaharienne, en fonction du type de ménage et du sexe. Si nous regardons la ventilation selon le sexe, nous observons que, pour les trois pays d'origine, les hommes habitent plus souvent seuls (environ 1 sur 4 est isolé)<sup>158</sup> et que les femmes sont plus souvent cheffe de famille monoparentale : cela concerne plus d'1 femme sur 5 voire plus d'1 femme sur 4 d'origine congolaise. Les parts importantes de personnes habitant seules ou étant cheffes de famille monoparentale reflètent sans doute les situations de familles transnationales dont nous avons parlé plus haut<sup>159</sup>.

**Graphique 83 : Répartition des personnes originaires de l'Afrique subsaharienne selon le type de ménage, le sexe et le pays d'origine (18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

<sup>157</sup> Cf: Schoonvaere, Q. (2010).

<sup>158</sup> Les recherches montrent que ce sont non seulement les hommes qui habitent plus souvent comme isolés mais aussi les diplômés de l'enseignement supérieur et que ceci reflète partiellement la grande proportion d'étudiants dans ces groupes (Cf: Demart, S., et al. (2017)).

<sup>159</sup> Cf: Demart, S., et al. (2017).

En ce qui concerne le niveau de diplôme des 20-64 ans, nous regardons la ventilation entre les personnes qui ont au plus terminé l'enseignement secondaire inférieur, celles qui ont terminé l'enseignement secondaire supérieur et les diplômés de l'enseignement supérieur, mais aussi le groupe détenteur d'un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu<sup>160</sup>. Ailleurs dans ce rapport, les personnes détentrices d'un diplôme non reconnu acquis à l'étranger sont jointes au groupe qui a au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur et elles ne sont donc pas analysées en tant que groupe distinct<sup>161</sup>. Etant donné que des recherches antérieures sur la population originaire d'Afrique subsaharienne ont montré que ces personnes ont plus souvent un diplôme non reconnu acquis à l'étranger et qu'elles sont plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur, nous avons choisi d'étudier séparément ce groupe ayant un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu<sup>162</sup>. Le graphique ci-après présente, pour les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi, les parts de chaque niveau de diplôme, y compris les diplômes acquis à l'étranger et non reconnus<sup>163</sup>. La population d'origine congolaise, rwandaise ou burundaise a une plus grande proportion de diplômés de l'enseignement supérieur que les personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne : 29,7 % de personnes d'origine congolaise, 34,9 % d'origine rwandaise et

36,6 % d'origine burundaise. Pour les personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne, nous notons un taux de 20,7 % de diplômés de l'enseignement supérieur et une part beaucoup plus importante de personnes ayant tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur (42,7 %).

Comparé aux autres groupes d'origines, la population originaire de l'Afrique subsaharienne est le groupe d'origine pour lequel on rapporte le plus de diplômes acquis à l'étranger et non reconnus. Entre 13,1 % et 15,0 % des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi ont un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu. A titre de comparaison, ce taux est de 11 à 13 points de pourcentage supérieur à celui de la population générale en âge de travailler. Si nous comparons avec les autres origines étrangères, dont nous savons qu'elles disposent plus souvent que les personnes d'origine belge d'un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu, ce taux est encore supérieur (de 3 à 5 points de pourcentage). Ceci montre que ce groupe est notablement plus présent dans cette catégorie. En ce qui concerne les personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne, on observe une part plus grande encore de personnes disposant d'un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu : plus de 18 %.

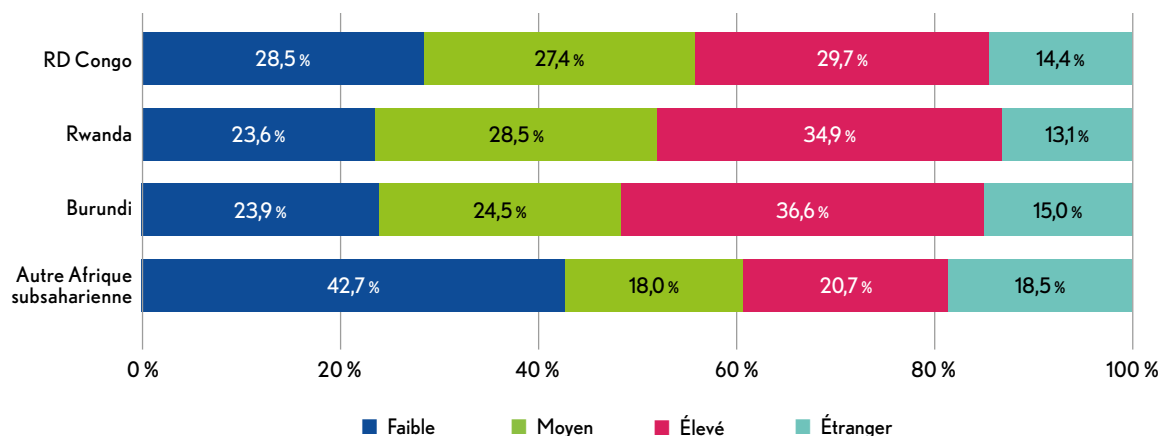
<sup>160</sup> Les données relatives à la détention ou non d'un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu en Belgique proviennent des banques de données des services de l'emploi (VDAB, FOREM, Actiris, ADG) et sont basées sur de l'auto-rapportage. Ces données sont donc uniquement disponibles pour les personnes inscrites dans un de ces services (région). Cela veut dire qu'elles sont/ont été au chômage ou du moins qu'elles sont/ont été inscrites comme demandeur d'emploi. Les autres personnes qui ont un diplôme non reconnu acquis à l'étranger ne sont donc pas reprises dans ces données, ce qui signifie que nous avons une sous-évaluation du nombre de personnes ayant un diplôme non reconnu acquis à l'étranger. Pour de plus amples détails sur la variable 'niveau de diplôme', nous vous renvoyons au chapitre Démographie.

<sup>161</sup> Voir chapitre Démographie.

<sup>162</sup> À titre de comparaison : il ressort d'une enquête auprès d'un échantillon de personnes en Belgique originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi que plus de 60 % d'entre elles déclarent être hautement qualifiées et que la moitié de ces hautement qualifiés déclare avoir un diplôme de niveau universitaire ou supérieur. Bien que les auteurs n'excluent pas qu'il puisse y avoir une surévaluation des choses due à un taux de réponse plus élevé chez les personnes hautement qualifiées, ceci donne une indication du niveau de diplôme global de cette population et de l'importance des diplômes acquis à l'étranger non reconnus (Cf.: Demart, S., et al. (2017)).

<sup>163</sup> Les personnes dont le niveau de diplôme n'est pas connu ne sont pas reprises dans ce graphique. Pour l'ensemble du groupe de personnes originaires des pays d'Afrique subsaharienne entre 20 et 64 ans, ce taux est de 14,7 %.

**Graphique 84 : Répartition des personnes originaires de l'Afrique subsaharienne selon le niveau de diplôme (hors inconnu) et le pays d'origine (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

Il ressort de l'analyse de l'historique migratoire que ce sont surtout les nouveaux venus originaires de la RD Congo, du Rwanda ou du Burundi (inscrits depuis 5 ans ou moins au Registre national) qui ont un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu : cela concerne environ 1 personne sur 3. Ceci s'explique sans doute en partie par le fait qu'ils ne sont pas depuis assez longtemps en Belgique pour avoir terminé la procédure de reconnaissance de leur diplôme acquis à l'étranger. Il convient de noter que la majorité des personnes d'origine rwandaise ou burundaise, tant de la deuxième génération que celles qui ont acquis la nationalité (depuis plus ou moins de 5 ans), ont un diplôme de l'enseignement supérieur (entre 33 % et 47 %). Les choses sont un peu moins claires en ce qui concerne l'origine congolaise : plus de 1 personne sur 4 de la deuxième génération et de celles qui ont acquis la nationalité (depuis plus ou moins de 5 ans) est diplômée de l'enseignement supérieur mais la majorité (plus de 1 sur 3) est diplômée de l'enseignement secondaire supérieur. Pour les personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne, nous voyons des parts bien plus importantes ayant terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur, les personnes de nationalité étrangère et celles qui ont acquis la nationalité belge (depuis plus ou moins de 5 ans) connaissent les taux les plus élevés de diplômés tout au plus de l'enseignement secondaire inférieur. Dans la deu-

xième génération, nous retrouvons surtout des personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. Il apparaît globalement que le niveau de diplôme des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi est plus élevé que celui des personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne.

Si nous regardons le niveau de diplôme des hommes et des femmes, nous voyons que la répartition est, dans les grandes lignes, similaire entre hommes et femmes. Si ce n'est pour les personnes d'origine congolaise, pour lesquelles nous notons que proportionnellement il y a plus de femmes diplômées tout au plus de l'enseignement secondaire inférieur et plus d'hommes diplômés de l'enseignement supérieur. Nous observons d'ailleurs le même phénomène pour les personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne. Pour les trois pays d'origine, nous voyons que les femmes ont un peu plus souvent un diplôme acquis à l'étranger non reconnu.

Parmi les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi, la répartition entre les niveaux bac, master et doctorat est plus ou moins similaire entre les 3 pays, avec légèrement plus de diplômes de master et de doctorat parmi les personnes d'origine burundaise. La répartition correspond d'ailleurs à celle de la population

générale : quelque 60 % de diplômés de l'enseignement supérieur ont un diplôme de bachelier,

quelque 35 % un diplôme de master et un peu plus de 1,5 % un diplôme de doctorat<sup>164</sup>.

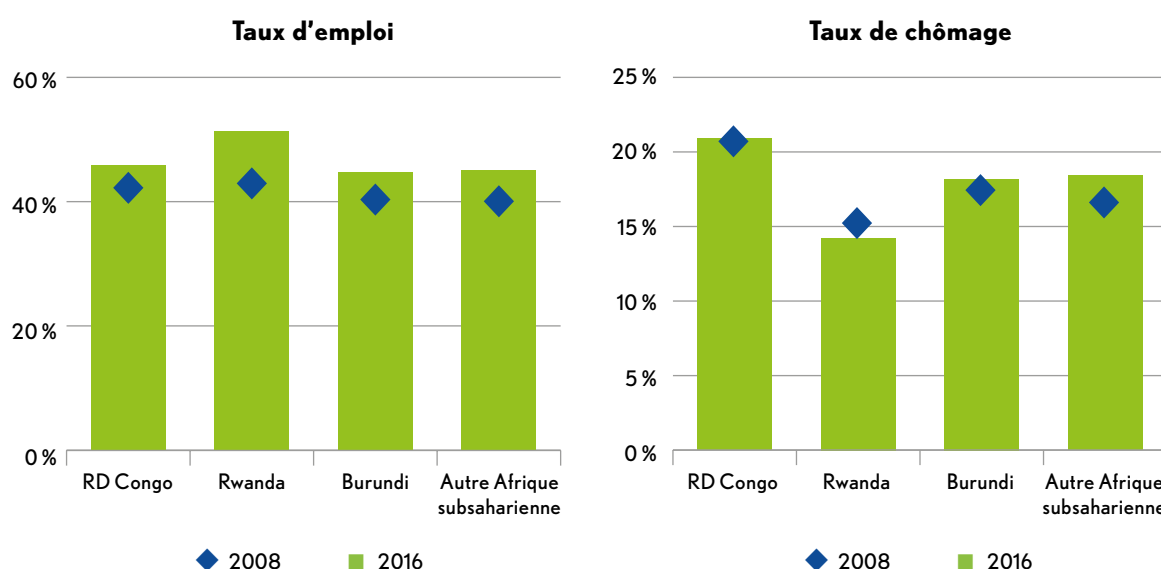
## 2. TAUX D'EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE

Dans cette partie, nous allons nous intéresser aux taux d'emploi et de chômage des personnes de 20 à 64 ans originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi et nous allons les comparer avec les taux d'emploi et de chômage de la population générale et des autres groupes d'origine étrangère.

Le taux d'emploi est le plus élevé pour les personnes d'origine rwandaise (51,4 %). Ce sont également elles qui connaissent le taux de chômage le plus bas (14,2 %). Les personnes d'origine congolaise ou burundaise connaissent à chaque fois des taux d'emploi plus faibles (autour de 45 %) et des taux de chômage plus élevés (entre 18 % et 20 %). Si nous comparons avec 2008 et 2012, nous voyons que les personnes d'origine rwan-

daise connaissent à chaque fois le taux d'emploi le plus élevé des 3 pays d'origine et que ce taux a le plus fortement augmenté entre 2008 et 2016 (de 8,4 points de pourcentage). De même, le taux de chômage des personnes d'origine rwandaise a diminué par rapport à 2008, tandis que ce même taux a légèrement augmenté pour les personnes d'origine congolaise et burundaise. Les trois pays d'origine, la RD Congo, le Rwanda et le Burundi, ont vu leur taux de chômage augmenter entre 2008 et 2012 (ce qui vaut d'ailleurs aussi pour la population générale sous l'influence de la crise économique-financière), mais ceci s'est accompagné d'une augmentation de leur taux d'activité. Entre 2012 et 2016, le taux d'emploi a augmenté pour les trois pays d'origine et le taux de chômage a baissé.

**Graphique 85 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes originaires d'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

<sup>164</sup> Attention, dans le chapitre Marché du travail pour la population générale, la ventilation entre les diplômes de bachelier, de master et de doctorat est donnée pour les personnes entre 25 et 64 ans. Sans reprendre les chiffres dans le rapport, nous avons comparé pour ce chapitre les différents niveaux de diplôme de l'enseignement supérieur avec la population générale de 20-64 ans, étant donné que pour les groupes dans le présent chapitre (RD Congo, Rwanda et Burundi), il n'a pas été possible de peaufiner les chiffres pour les 25-64 ans.

Si nous croisons les pays d'origine avec l'historique migratoire, nous retrouvons à chaque fois le taux d'emploi le plus élevé pour les personnes ayant acquis la nationalité (depuis plus ou moins de 5 ans), ce taux est supérieur à 55 % pour tous les groupes. Leur taux d'emploi est aussi supérieur à celui de la deuxième génération du même pays d'origine (plus de 10 points de pourcentage en plus) mais ceci est vraisemblablement dû à une plus grande partie de la deuxième génération qui est encore inactive et perçoit des allocations familiales (plus d'un tiers à près de la moitié des inactifs de la deuxième génération perçoit des allocations familiales) et que l'on retrouve sans doute encore dans l'enseignement supérieur. Ceci se confirme au vu du taux de chômage (qui ne tient pas compte des inactifs) : ce taux est plus bas pour la deuxième génération que pour les personnes ayant acquis la nationalité.

Le taux d'emploi est à chaque fois le plus bas pour les « nouveaux venus » (personnes de nationalité étrangère inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national) : environ 1 sur 3 est en emploi ; pour les nouveaux venus du Burundi, la proportion est de 1 sur 4. Le taux d'emploi des personnes de nationalité étrangère inscrites depuis plus de 5 ans est plus élevé mais ce groupe connaît aussi le taux de chômage le plus important, ce qui n'est pas illogique puisque ces personnes sont clairement plus souvent actives que les nouveaux venus.

Si nous comparons les taux d'emploi des hommes et des femmes, nous voyons que ce taux est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, que ce soit pour les différents pays d'origine ou pour l'ensemble du groupe originaire d'Afrique subsaharienne. Mais les différences en termes de taux d'emploi entre hommes et femmes sont clairement moins importantes pour les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi que pour celles originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne et c'est aussi le cas si on les compare avec la population totale en âge de travailler (entre 0,5 point de pourcentage pour les personnes originaires du

Burundi et 3,6 points de pourcentage pour les personnes originaires du Rwanda). Les femmes connaissent d'ailleurs un taux de chômage inférieur à celui des hommes (sauf pour l'origine rwandaise) mais elles sont proportionnellement parlant moins actives que les hommes.

Si nous comparons les taux d'emploi des différentes catégories d'âge, il semble y avoir peu de différences entre les 3 pays d'origine. Ces taux sont particulièrement faibles pour la catégorie la plus jeune (20-29 ans) pour laquelle seulement 30 % des personnes sont au travail. Ceci est en partie imputable aux jeunes qui sont inactifs parce qu'ils suivent des études supérieures mais ce taux est tout de même de 10 à 20 points de pourcentage inférieur au taux d'emploi des 20-29 ans des autres origines étrangères. Pour la catégorie d'âge moyen (30-54 ans), le taux d'emploi est le plus élevé pour les personnes originaires du Rwanda. Il s'élève à 61,7 %, soit 7,5 à 10 points de pourcentage en plus que pour les autres pays d'origine. Le taux d'emploi de la catégorie la plus âgée (55-64 ans) se situe entre 42,3 % et 47,9 % et il est le plus élevé pour les personnes d'origine rwandaise. Il a surtout fortement augmenté par rapport à 2008 pour les trois pays d'origine (de 13 à 15 points de pourcentage). Mais leur taux de chômage a lui aussi augmenté, ce qui signifie que les 55-64 ans sont plus souvent actifs par rapport à 2008 (leur taux d'inactivité a baissé de près de 20 points de pourcentage). Nous avons déjà posé ce constat précédemment pour d'autres groupes d'origine étudiés dans le présent rapport<sup>165</sup>.

Comme pour tous les groupes d'origine dans ce rapport, nous constatons que les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi sont plus souvent en emploi en Flandre, puis en Wallonie et dans la Région de Bruxelles-Capitale. Des trois pays d'origine, ce sont les personnes d'origine rwandaise qui connaissent, dans les trois régions, le taux d'emploi le plus élevé et le taux de chômage le plus bas. De plus, le taux de chômage pour les personnes d'origine rwandaise a légèrement diminué dans les trois régions depuis 2008, tandis qu'il a augmenté pour les autres pays d'ori-

165 Voir chapitre Marché du travail.

gine (à l'exception de l'origine congolaise en Wallonie). Le taux de chômage est le plus élevé à Bruxelles et se démarque particulièrement pour l'origine congolaise, où plus que 1 personne sur 4 est au chômage<sup>166</sup>.

Comme nous l'avons dit dans l'introduction, le niveau de diplôme des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi mérite que nous nous y attardions. D'une part, on compte parmi elles une part importante de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, d'autre part, on y note aussi une proportion importante de personnes ayant un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu. Les graphiques ci-après présentent le taux d'emploi et le taux de chômage pour les trois pays d'origine et pour les autres pays d'Afrique subsaharienne selon le niveau de diplôme. Comme nous l'avons vu pour tous les groupes d'origine ailleurs dans le présent rapport, nous observons ici aussi que le taux d'emploi augmente avec le niveau de diplôme et ce constat vaut pour les trois pays d'origine ainsi que pour les autres pays d'Afrique subsaharienne. Ici aussi, les personnes d'origine rwandaise présentent pour presque tous les niveaux de diplôme un taux d'emploi plus élevé et un taux de chômage plus bas, et les différences sont les plus marquées pour les diplômés de l'enseignement supérieur et les personnes ayant un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu. Seules les personnes ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne sont plus souvent en emploi que les personnes ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi. C'est surtout la situation des personnes ayant un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu qui est frappant : bien qu'elles soient considérées dans le reste du rapport comme ayant un niveau de diplôme faible (parce

que leur diplôme n'est pas reconnu en Belgique), elles ont un taux d'emploi plus élevé et un taux de chômage plus bas que les personnes ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Ceci indique qu'une partie d'entre elles a quand même réussi à valoriser son diplôme non reconnu sur le marché du travail. Il apparaît par ailleurs que d'autres groupes d'origine non UE détenteurs d'un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu ont un meilleur accès au travail, avec des taux d'emploi plus élevés, que les personnes d'origine congolaise, rwandaise ou burundaise<sup>167</sup>. Enfin, il est également frappant de constater que les taux de chômage sont les plus élevés pour les personnes d'origine congolaise à tous les niveaux de diplôme.

Même si les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi peuvent trouver plus souvent un emploi sur le marché du travail que celles ayant d'autres niveaux de diplôme, leur taux d'emploi est près de 20 points de pourcentage en-deçà de celui des diplômés de l'enseignement supérieur de la population totale. Si on excepte l'origine rwandaise, la différence de taux d'emploi entre les diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement secondaire supérieur est plus réduite que dans la population générale, ce qui indique également que ces personnes peuvent moins utiliser leur diplôme élevé sur le marché du travail. En outre, on observe ici, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, qu'étudier plus longtemps ne va pas nécessairement de pair avec un taux d'emploi plus élevé, ce qui est bel et bien le cas pour les personnes d'origine belge par exemple<sup>168</sup>. Ainsi, il est frappant de noter que les titulaires d'un doctorat originaires de la RD Congo et du Rwanda ne sont pas plus souvent en emploi que des diplômés de niveau bachelier ou master. Moins de la moitié des titulaires d'un doctorat d'origine congolaise

166 L'augmentation du taux de chômage pour les personnes originaires de l'Afrique subsaharienne en Région de Bruxelles-Capitale entre 2008 et 2016 (dont il est question dans le chapitre Marché du travail) est surtout imputable à un taux de chômage en hausse pour les personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne (+5,4 pp) et pour les personnes originaires du RD Congo (+2,2 pp), et – dans une moindre mesure – pour les personnes originaires du Burundi (+0,7 pp).

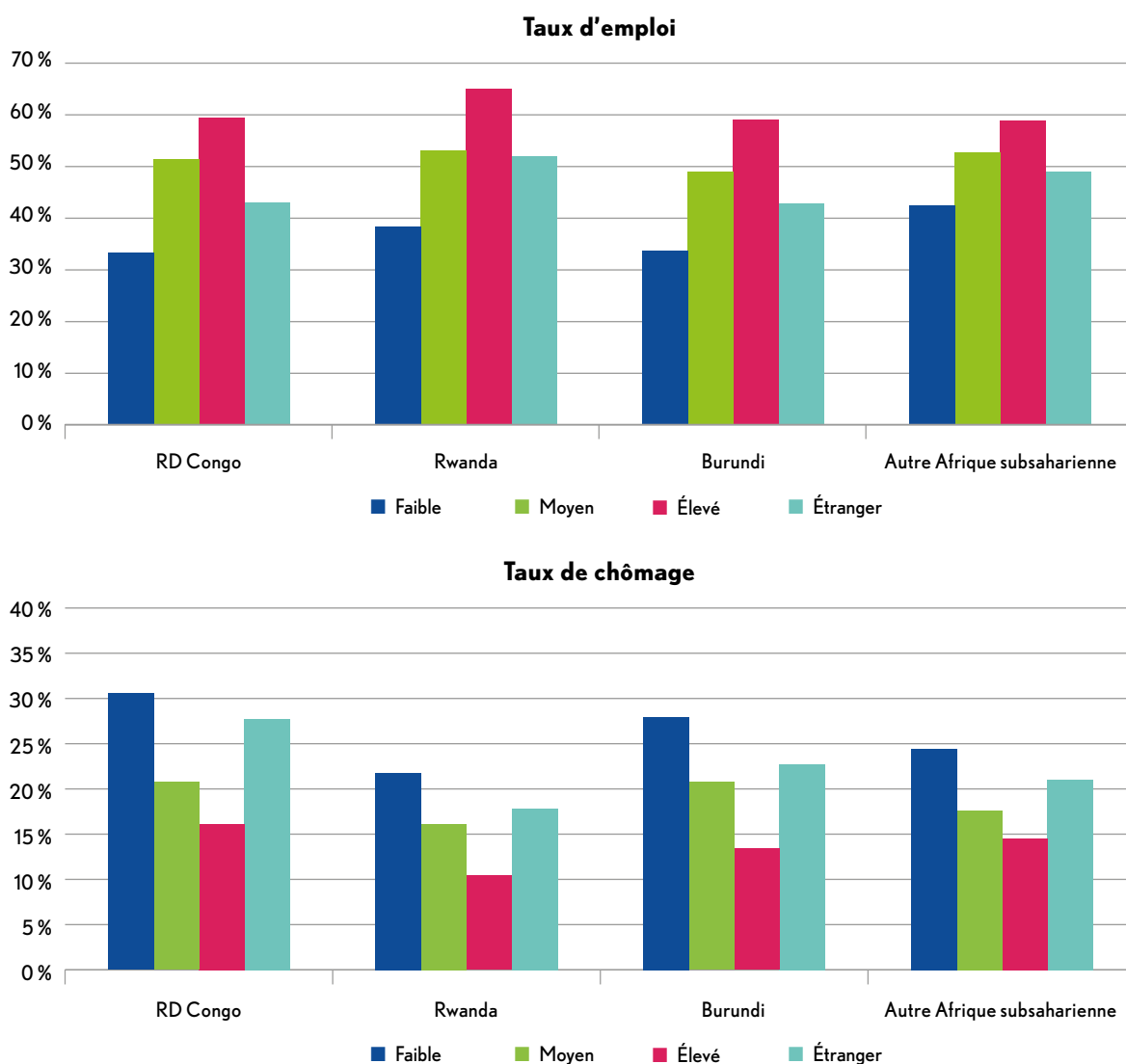
167 Comme nous l'avons déjà dit, ailleurs dans ce rapport, les personnes détentrices d'un diplôme acquis à l'étranger non reconnu sont jointes au groupe qui a au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur et elles ne sont donc pas analysées en tant que groupe distinct.

168 Voir chapitre Marché du travail.

(47,9 %) est occupée et plus de 1 sur 6 est au chômage (18,4 %). Et la différence de taux d'emploi entre les masters et les bacheliers est aussi plus réduite pour les personnes d'origine congolaise,

rwandaise et burundaise, ce qui tend également à démontrer que parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, il est moins intéressant de continuer à étudier dans ce groupe d'origine.

**Graphique 86 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes originaires d'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

Comme nous l'avons déjà mentionné dans le chapitre Marché du travail, le taux d'emploi des femmes diplômées de l'enseignement supérieur originaires d'Afrique subsaharienne est supérieur à celui des hommes de même niveau de diplôme. Ce phénomène est apparemment imputable aux femmes diplômées de l'enseignement supérieur d'origine congolaise et burundaise. En ce qui concerne les personnes d'origine rwandaise (ainsi que les personnes originaires

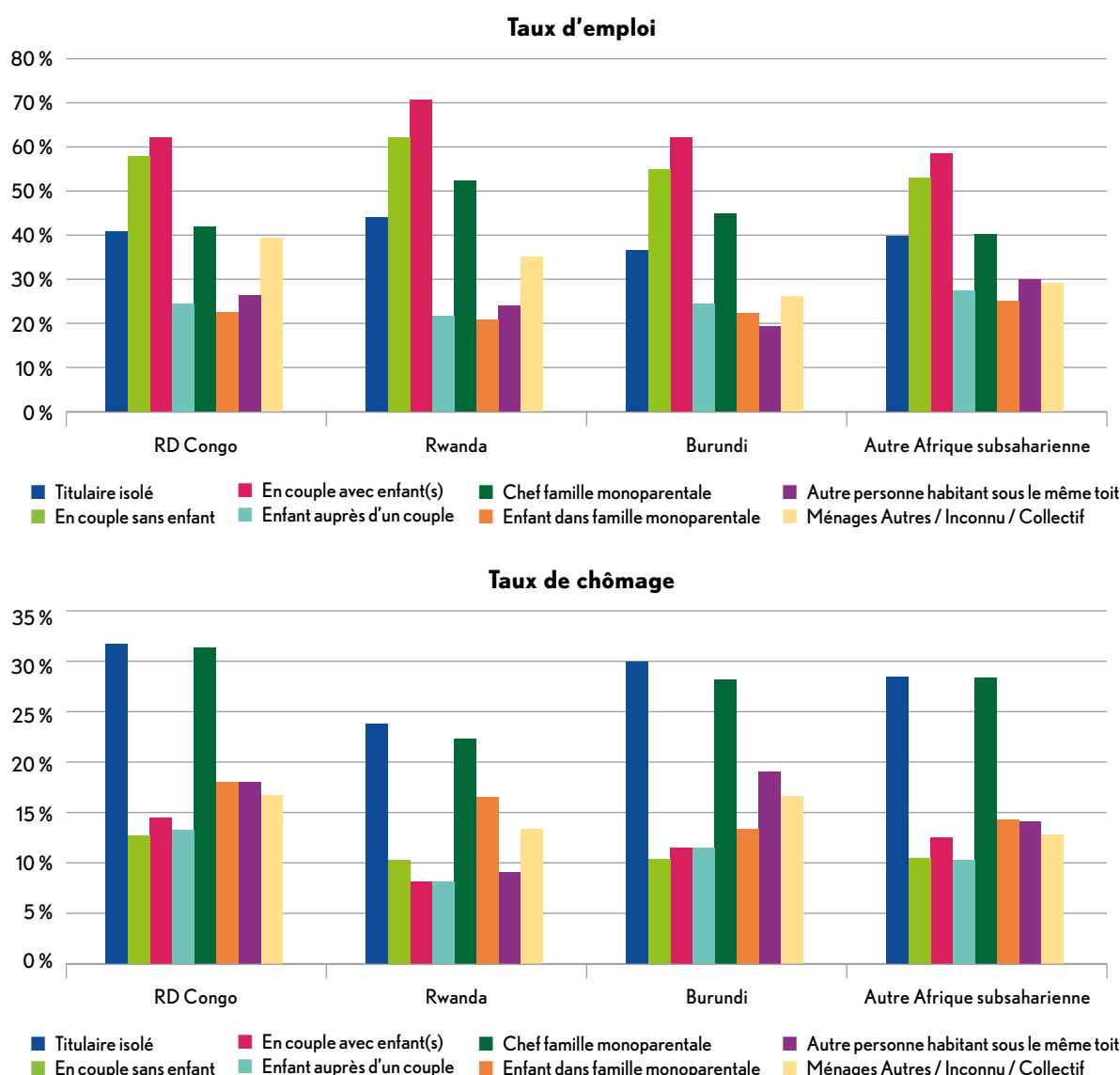
des autres pays d'Afrique subsaharienne) diplômées de l'enseignement supérieur, ce sont les hommes qui présentent un taux d'emploi plus élevé que celui des femmes, mais la différence n'est que de 2 points de pourcentage. Seules les personnes d'origine belge présentent un écart aussi réduit entre les genres pour ce qui concerne le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur.



Par ailleurs, il est également intéressant de se pencher sur la participation au marché du travail sur la base du type de ménage. Comme déjà indiqué dans l'introduction, on rencontre davantage de situations familiales transnationales parmi les personnes originaires des pays étudiés ici. La variable « type de ménage » peut donner une indication de la proportion de personnes se trouvant dans une situation de famille transnationale. Les graphiques ci-après illustrent les taux d'emploi et de chômage des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda, du Burundi et des autres pays d'Afrique subsaharienne selon le type de ménage. Comme pour l'ensemble de

la population en âge de travailler, on retrouve le taux d'emploi le plus élevé parmi les personnes en couple avec enfant(s), les personnes vivant en couple mais sans enfant viennent en deuxième position. On observe le taux de chômage le plus élevé pour les chefs d'une famille monoparentale et les personnes qui vivent seules. Étant donné que, proportionnellement, un plus grand nombre de Congolais, Rwandais et Burundais d'origine sont isolés ou chefs d'une famille monoparentale, il n'est pas inintéressant de savoir que ces derniers sont plus souvent sans emploi, comparés à d'autres types de ménages.

**Graphique 87 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes originaires d'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine et le type de ménage (20-64 ans, 2016)**



Comme indiqué plus haut, pour les origines congolaise, rwandaise et burundaise, les hommes ont plus souvent un emploi que les femmes, mais l'écart de taux d'emploi est plus réduit que pour la population générale. On constate également que, si l'on se base sur la situation familiale, les écarts en termes de taux d'emploi entre hommes et femmes fluctuent entre 5 et 10 points de pourcentage, soit des écarts moins importants que dans la population générale. Il est également frappant de constater que les écarts sont faibles entre les couples sans enfant et les couples avec enfant(s); en ce qui concerne les origines rwandaise et congolaise,

nous voyons même que les écarts en termes de taux d'emploi entre hommes et femmes sont plus réduits pour les personnes en couple avec enfant(s) (par rapport à différents autres groupes d'origine étrangère<sup>169</sup>). En outre, les femmes isolées originaires du Burundi ont plus souvent un emploi que les hommes se trouvant dans la même situation. Pour les personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne, il apparaît que l'écart entre hommes et femmes dans le taux d'emploi est plus important pour les personnes faisant partie d'un ménage: les personnes en couple avec et sans enfant(s) et les familles monoparentales.

### 3. INACTIVITÉ

Dans cette partie, nous nous concentrerons sur les taux d'activité et d'inactivité, ainsi que sur les différents types d'inactivité. Les chiffres présentés ici sont calculés pour le groupe des 20-64 ans<sup>170</sup>.

Entre 50 % et près de 60 % des personnes en âge de travailler originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi sont actives. Les personnes originaires du Rwanda (59,9 %) et de la RD Congo (58,0 %) sont, proportionnellement, celles qui sont le plus souvent actives. Toutefois, leur taux d'activité se situe encore quelque 10 points de pourcentage en-deçà de celui de la population générale. Pour les trois pays d'origine étudiés, nous observons une hausse du taux d'activité depuis 2008. La plus forte progression est enregistrée pour les personnes d'origine rwandaise (9,3 points de pourcentage). Toutefois, le taux d'activité des personnes pro-

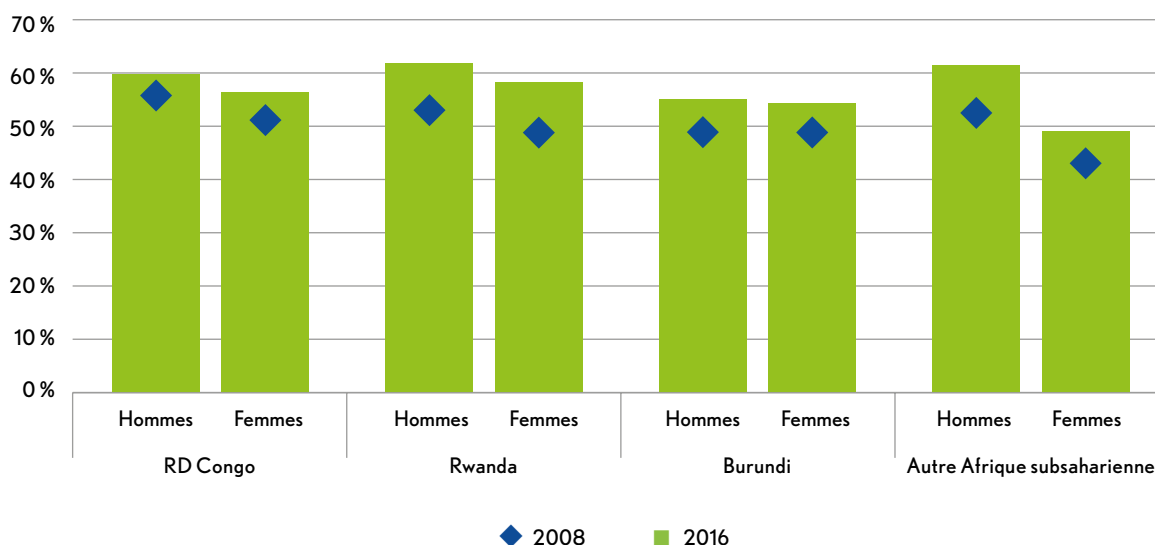
venant des autres pays d'Afrique subsaharienne a également augmenté et ce, essentiellement entre 2012 et 2016. Pour tous les groupes, on constate que le glissement se situe essentiellement au niveau du groupe « autre inactivité », qui s'est réduit, tandis que le groupe des « actifs » a augmenté (il n'y a que pour les personnes d'origine rwandaise que la proportion des inactifs percevant un revenu d'intégration s'est aussi réduite).

L'augmentation des taux d'activité entre 2008 et 2016 pour les Congolais et Rwandais d'origine est surtout attribuable à une hausse de l'activité des femmes, tandis que pour les Burundais d'origine, ce sont les hommes qui ont connu une hausse plus importante. Le graphique ci-après présente les taux d'activité des hommes et des femmes pour 2008 et 2016.

<sup>169</sup> Voir chapitre Marché du travail.

<sup>170</sup> Ailleurs dans ce rapport les taux d'activité et d'inactivité sont indiqués pour les 25-64 ans, étant donné que les inactifs âgés de 18 à 24 ans entrent surtout dans la catégorie "enfants donnant droit à des allocations familiales" (voir chapitre Marché du travail). Pour cette étude spécifique consacrée à la RD Congo, au Rwanda et au Burundi, il n'a pas été possible de calculer les taux d'activité et d'inactivité des 25-64 ans, c'est pourquoi nous nous sommes concentrés sur le groupe des 20-64 ans.

**Graphique 88 : Taux d'activité des personnes originaires d'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine et le sexe (20-64 ans, 2008-2016)**



Source : Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

Parmi les inactifs, la part la plus importante est observée dans la catégorie « autre » (43,6 % pour la RD Congo et jusqu'à 48,2 % pour le Burundi), ce qui signifie que ces personnes sont inactives mais n'obtiennent pas d'allocation<sup>171</sup>. Un peu plus d'un quart des inactifs perçoit un revenu d'intégration. En ce qui concerne les trois pays d'origine étudiés, mais également les autres pays d'Afrique subsaharienne, il apparaît que les bénéficiaires d'un revenu d'intégration sont essentiellement des inactifs de la première géné-

ration, tant ceux ayant une nationalité étrangère que ceux ayant acquis récemment la nationalité belge (depuis 5 ans ou moins). Parmi les inactifs de la deuxième génération, nous notons les proportions les plus importantes dans le régime des allocations familiales, ce qui laisse supposer qu'il s'agit de personnes qui poursuivent leurs études. En tout cas, parmi les inactifs de la deuxième génération ayant des parents belges, près de la moitié relève du régime des allocations familiales<sup>172</sup>.

<sup>171</sup> Il s'agit de tous les inactifs qui ne relèvent pas de l'un des régimes suivants : interruption de carrière, dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, bénéficiaire du revenu d'intégration, pension, prépension/RCC, enfants bénéficiant d'allocations familiales, incapacité de travail et allocation aux personnes handicapées. Certains d'entre eux ont droit à l'aide, mais ne la reçoivent pas.

<sup>172</sup> Cela indique également que la proportion d'inactifs est surestimée lorsqu'on étudie la tranche des 20-64 ans. En effet, une partie d'entre eux poursuivent encore des études supérieures et ne se sont donc pas encore lancés sur le marché du travail.

#### Cadre 4 : Focus : L'origine camerounaise

En 2016, la Belgique comptait 15.715 personnes âgées de 18 à 64 ans d'origine camerounaise. Environ 10 % des personnes originaires de pays d'Afrique subsaharienne proviennent du Cameroun. À titre de comparaison, la Belgique comptait, en 2008, 8.273 personnes d'origine camerounaise en âge de travailler et, à l'époque, elles ne représentaient encore que 7,5 % de tout le groupe originaire d'Afrique subsaharienne. La grande majorité d'entre elles, soit 60 %, sont des « nouveaux venus » (personnes de nationalité étrangère inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national). Viennent ensuite les personnes ayant récemment (depuis 5 ans ou moins) obtenu la nationalité belge (30 %). La deuxième génération est particulièrement réduite; il s'agit d'à peine 3 % des personnes d'origine camerounaise.

À l'instar des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi, on compte également davantage de femmes que d'hommes d'origine camerounaise (52,6 % de femmes et 47,4 % d'hommes). Il s'agit également d'un groupe de population jeune : 31 % d'entre elles se situent dans la tranche d'âge des 20-29 ans (à titre de comparaison, pour la population générale, ce taux est de 7,6 %). Les Camerounais d'origine, davantage que le groupe des personnes originaires d'Afrique subsaharienne, vivent en Wallonie (44,7 %), ensuite à Bruxelles (30,9 %) et nettement moins souvent en Flandre (24,4 %).

Si nous nous penchons sur le type de ménage, nous observons une répartition équivalente à celle des personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne, avec une plus grande part d'hommes isolés et de mères isolées en comparaison avec la population générale.

En ce qui concerne le niveau de diplôme, nous voyons que la majorité de ces personnes sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (38,6 %), ce qui a probablement un lien avec le fait qu'une part importante de ces

Camerounais viennent en Belgique pour (poursuivre) leurs études<sup>173</sup>. Notons aussi que 21,3 % d'entre eux sont détenteurs d'un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu en Belgique. Il y a proportionnellement parlant nettement moins de personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur ou tout au plus du secondaire inférieur parmi les personnes de cette origine.

Si nous examinons leur situation sur le marché du travail, leur taux d'emploi est comparable à celui de l'ensemble du groupe des personnes originaires d'Afrique subsaharienne, soit 46,2 % en 2016. La moitié des hommes a un travail, contre juste un peu moins de 43 % pour les femmes. Leur taux de chômage (14,0 %) est inférieur à celui du groupe des personnes originaires d'Afrique subsaharienne, mais elles sont aussi, comparativement, un peu moins actives sur le marché du travail, sans doute parce qu'on les retrouve plus souvent dans l'enseignement supérieur. Si l'on compare avec 2008, leur taux d'emploi a augmenté d'environ 7,5 points de pourcentage, leur taux de chômage a progressé de presque 4,5 points de pourcentage et leur taux d'inactivité a baissé de 11,0 points de pourcentage. Cela tend à démontrer qu'une partie de ceux qui viennent en Belgique pour étudier s'y installent durablement et deviennent actifs sur le marché du travail.

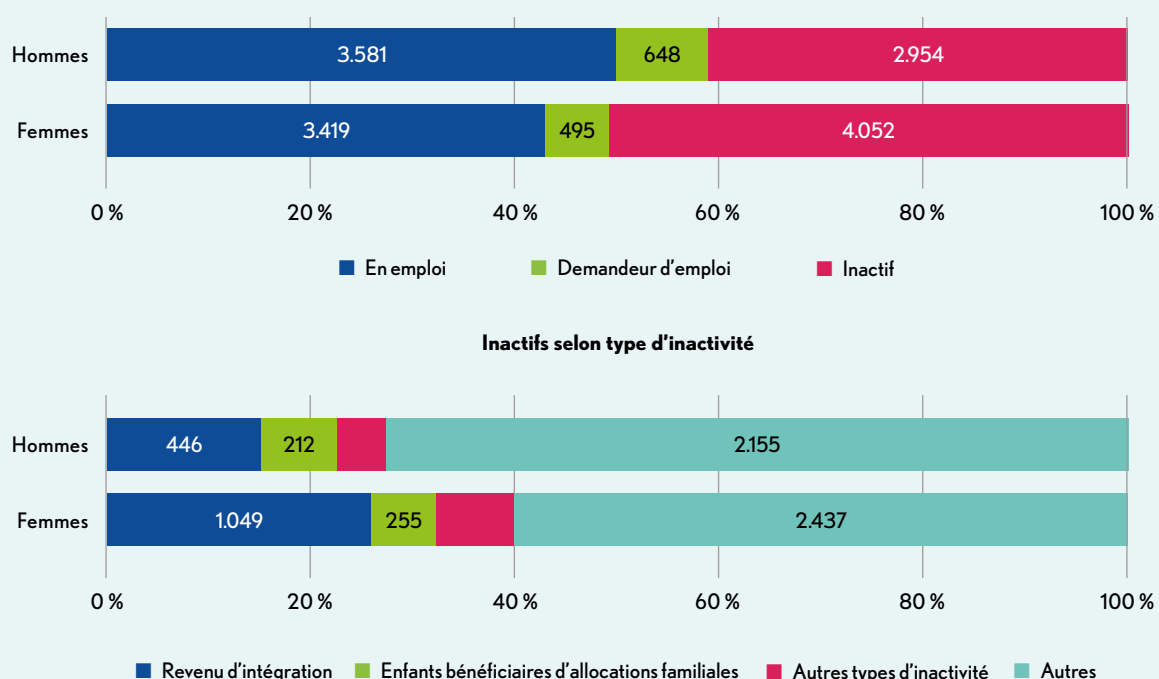
Comme pour toutes les origines étudiées dans le présent rapport, nous constatons ici aussi que les personnes diplômées de l'enseignement supérieur d'origine camerounaise trouvent plus souvent un travail que les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur ou tout au plus du secondaire inférieur. Nous observons également que le taux d'emploi des personnes titulaires d'un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu en Belgique est quelque peu supérieur à celui des personnes tout au plus diplômées de l'enseignement secondaire inférieur, ce qui démontre qu'une partie d'entre elles parviennent quand même à valoriser leur diplôme acquis à l'étranger.

173 Cf.: Myria (2019), « La migration en chiffres et en droits », Bruxelles : Myria ; Schoumaker, B., & Schoonvaere, Q. (2012).

Parmi les inactifs d'origine camerounaise, nous notons une part beaucoup plus importante dans la catégorie « autres » (65,5 %) que pour le reste des origines d'Afrique subsaharienne (46,3 %). 73,0 % des hommes inactifs figurent dans cette catégorie, contre 60,1 % des femmes inactives. Cette situation est probablement imputable en partie aux Camerounais qui sont venus en Belgique pour étudier et parmi lesquels on trouve davantage d'hommes que de femmes.

Le graphique ci-après illustre les nombres de travailleurs, demandeurs d'emploi et inactifs d'origine camerounaise selon le sexe, avec une ventilation concernant le type d'inactivité. En raison de chiffres absolus trop faibles, différents types d'inactivité ont été fusionnés dans le graphique.

**Graphique 89 : Nombre de travailleurs, demandeurs d'emploi et inactifs d'origine camerounaise selon le sexe, avec une ventilation concernant le type d'inactivité (2016)**



Source : Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia /SPF ETCS.

## 4. CONCLUSION

Dans ce chapitre, nous avons étudié la situation démographique et sur le marché du travail des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi et nous l'avons comparée avec la situation des personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne et la situation de la population en général.

Bien que la participation au marché du travail des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi soit, globalement, supérieure à celle des personnes originaires des autres pays d'Afrique subsaharienne, leur taux d'emploi et leur taux d'activité restent faibles. Il s'agit d'un groupe qui, dans l'ensemble, comprend de nombreuses personnes diplômées de l'enseignement supérieur (davantage que d'autres groupes d'origine étrangère) et, en général, ce type de profil connaît des taux d'emploi et d'activité supérieurs. Ils semblent donc ne pas parvenir à valoriser leur niveau d'études supérieur sur le marché du travail. Il s'agit également du groupe avec la proportion la plus importante de personnes détentrices de diplômes acquis à l'étrangers et non reconnus en Belgique. Bien que les personnes porteuses d'un diplôme acquis à l'étranger et non reconnu trouvent plus souvent un emploi que les personnes diplômées tout au plus de l'enseignement secondaire inférieur, il apparaît que les personnes originaires d'autres pays extérieurs à l'UE et avec un diplôme non reconnu acquis à l'étranger trouvent plus facilement un emploi que les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi. Il pourrait s'avérer intéressant de se pencher sur les diplômés concernés (niveau d'enseignement, domaine d'études, provenance, etc.), sur les motifs spécifiques à la base de la non-reconnaissance du diplôme et sur les obstacles que cela représente pour accéder au marché du travail.

En moyenne, les hommes provenant de ces trois pays ont un niveau de diplôme supérieur à celui des femmes mais ce sont les femmes diplômées de l'enseignement supérieur qui trouvent

plus souvent du travail que les hommes ayant le même niveau de diplôme. Nous savons en outre, grâce à des études antérieures<sup>174</sup>, que ce groupe travaille plus souvent en-dessous de son niveau que les personnes originaires d'autres pays non UE et que ce phénomène touche même plus souvent les hommes diplômés de l'enseignement supérieur. A côté d'autres obstacles à l'accès au marché du travail, l'étude a révélé que les hommes originaires d'Afrique subsaharienne étaient plus souvent confrontés à la discrimination que les femmes de la même origine.

Dans l'ensemble, nous pouvons confirmer ce que des études précédentes avaient déjà montré : il est clairement question d'une « fuite des cerveaux » parmi les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi<sup>175</sup>. Les diplômés de l'enseignement supérieur ont davantage d'opportunités de quitter leur pays que les personnes diplômées tout au plus de l'enseignement secondaire inférieur. Toutefois, si nous examinons leur situation sur le marché du travail en Belgique, ils éprouvent manifestement des difficultés à accéder au marché du travail ou ils travaillent dans un emploi qui ne correspond pas à leur niveau de diplôme. Tant dans leur pays d'origine qu'en Belgique il s'agit d'un capital humain « sous-exploité ». Il serait intéressant d'examiner plus en détail si la situation est la même pour la deuxième génération (mais nos chiffres ne permettent pas suffisamment de distinguer les personnes qui étudient encore de celles qui se lancent déjà sur le marché du travail).

Outre le niveau de diplôme, nous avons porté notre attention sur les types de ménages dans lesquels vivent les Congolais, Rwandais et Burundais d'origine. Les chiffres semblent confirmer ce que des études précédentes avaient déjà mis au jour : ces Congolais, Rwandais et Burundais d'origine se trouvent plus souvent dans des situations familiales transnationales, ce qui se traduit par une proportion plus importante de personnes isolées (surtout des hommes) et de

<sup>174</sup> Cf. Demart, S., et al. (2017).

<sup>175</sup> Cf.: Schoumaker, B., & Schoonvaere, Q. (2012).

chefs de famille monoparentale (surtout des femmes). Comme c'est également le cas pour la population générale, les personnes isolées et les parents isolés originaires de ces trois pays connaissent des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés. Il ressort d'études antérieures que ce sont les familles qui déclarent plus souvent disposer de moyens financiers juste

suffisants, voire insuffisants<sup>176</sup>. Vu la plus grande fréquence de situations familiales transnationales, il pourrait s'avérer intéressant d'examiner la situation spécifique de ces ménages : par exemple, y a-t-il encore un partenaire à l'étranger percevant un revenu complémentaire ou un partenaire qui poursuit toujours ses études, etc.

---

176 Cf.: Demart, S., et al. (2017).





# 6

## PERSONNES DE LA DEUXIÈME GÉNÉRATION

# ÉLÉMENTS CLÉS

## DÉMOGRAPHIE

- › Les personnes originaires d'un pays de l'UE relèvent très majoritairement du groupe de personnes ayant un parent né belge et l'autre né UE (68,7 % pour les originaires de l'UE-14 et 72,7 % pour les originaires de l'UE-13). Ces personnes disposent majoritairement d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- › Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb relèvent très majoritairement du groupe de personnes ayant deux parents nés non UE (91,9 % pour les originaires d'un pays candidat UE et 80,1 % pour les originaires du Maghreb). Ces personnes disposent majoritairement d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. La part des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur est plus élevée pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE.
- › Les personnes originaires des autres pays hors UE relèvent majoritairement du groupe de personnes ayant un parent né belge et l'autre né non UE. Les personnes originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays africain, d'un autre pays asiatique, d'Amérique du Sud/Centrale et celles ayant deux parents nés non UE originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord disposent majoritairement d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient et celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE originaire du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord disposent majoritairement d'un diplôme de l'enseignement supérieur.
- › La part des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur est plus élevée pour celles ayant un parent né belge et l'autre né UE ou non UE sauf pour celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique.

## TAUX D'EMPLOI

- › Le taux d'emploi des personnes originaires de l'UE-14 ayant deux parents nés UE est meilleur que celui de celles ayant un parent né belge et l'autre né UE (c'est également le cas en Wallonie mais pas en Flandre ni à Bruxelles). Pour les originaires de l'UE-13 c'est l'inverse. Le taux d'emploi des personnes originaires de l'UE-14 est supérieur à celui des originaires de l'UE-13. Le taux des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ayant deux parents nés non UE est meilleur que celui de celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE (c'est également le cas en Wallonie mais pas à Bruxelles et en Flandre). Pour les originaires du Maghreb c'est l'inverse. Pour les personnes originaires des autres pays hors UE, le taux d'emploi des personnes ayant un parent né belge et l'autre né non UE est supérieur à celui de celles ayant deux parents nés non UE à l'exception de celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient (mais pas en Flandre pour ce groupe) et d'Amérique du Sud/Centrale à Bruxelles.
- › L'analyse de l'écart du taux d'emploi avec les Belges d'origine montre que le taux d'emploi des Belges d'origine est supérieur à celui de l'ensemble des groupes de deuxième génération d'origine UE et non UE. L'écart par rapport aux Belges d'origine augmente et surtout pour ceux ayant deux parents nés UE. Cependant, pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb, l'écart par rapport aux Belges d'origine diminue, surtout pour ceux ayant deux parents nés non UE. De même, pour les personnes originaires des autres pays hors UE, l'écart par rapport aux Belges d'origine diminue également sauf pour les personnes originaires d'un autre pays européen et d'Océanie/Extrême-Orient ainsi que pour celles ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays africain et d'Amérique du Sud/Centrale.
- › L'analyse de l'écart du taux d'emploi avec la première génération : le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui de la première génération sauf pour les originaires de l'UE-13 ayant deux parents nés UE, pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale et celles ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays africain. L'avantage de la deuxième génération diminue sauf pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et celles ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays asiatique.

Pour rappel, la deuxième génération telle qu'appréhendée dans ce rapport est composée de personnes de nationalité belge, nées belges en Belgique ou à l'étranger ou nées étrangères en Belgique et se décompose en cinq catégories en fonction de la nationalité à la naissance ou actuelle des parents : non UE de parents belges, UE de parents belges, non UE de parent(s) étranger(s), UE de parent(s) étranger(s) et indéterminé. Une personne relevant de la deuxième génération peut donc avoir soit deux parents nés étrangers (soit de la même origine soit d'origines différentes) soit avoir un parent né avec la nationalité belge et l'autre né avec une nationalité étrangère. Cela peut potentiellement avoir un impact, positif ou négatif, sur son intégration sur le marché du travail. Pour analyser cet impact, six catégories de deuxième génération ont été créées :

1. deux parents nés avec la nationalité d'un pays de l'UE (UE-13 ou UE-14) - nommée dans la suite du texte « deux parents nés UE »,
2. deux parents nés avec la nationalité d'un pays hors UE - nommée dans la suite du texte « deux parents nés non UE »,
3. un parent né avec la nationalité d'un pays de l'UE et l'autre né avec la nationalité d'un pays hors UE - nommée dans la suite du texte « un parent né UE et l'autre né non UE »,
4. un parent né avec la nationalité belge et l'autre né avec la nationalité d'un pays de l'UE - nommée dans la suite du texte « un parent né belge et l'autre né UE »,
5. un parent né avec la nationalité belge et l'autre né avec la nationalité d'un pays hors UE - nommée dans la suite du texte « un parent né belge et l'autre né non UE » et,
6. une catégorie « autre » qui est essentiellement composée de personnes n'ayant qu'un seul parent pour lequel la nationalité à la naissance est connue.

## 1. DÉMOGRAPHIE

Le tableau ci-après doit être lu de la manière suivante : pour les personnes originaires d'un pays de l'UE (en noir dans le tableau), 26,3 % ont deux parents nés UE (en noir), 69,0 % ont un parent né belge et l'autre né UE (en noir), 1,2 % ont un parent né UE et l'autre né non UE (en bleu) et 3,5 % relèvent de la catégorie « autre » (c.-à-d. n'ayant qu'un seul parent pour lequel la nationalité à la naissance est connue – en noir). Pour les personnes originaires d'un pays hors UE (en mauve dans le tableau), 72,4 % ont deux parents nés non UE (en orange), 21,6 % ont un parent né belge et l'autre né non UE (en orange), 2,6 % ont un parent né UE et l'autre né non UE (en bleu) et 3,4 % relèvent de la catégorie « autre » (en orange).

nationalité à la naissance est connue – en noir). Pour les personnes originaires d'un pays hors UE (en mauve dans le tableau), 72,4 % ont deux parents nés non UE (en orange), 21,6 % ont un parent né belge et l'autre né non UE (en orange), 2,6 % ont un parent né UE et l'autre né non UE (en bleu) et 3,4 % relèvent de la catégorie « autre » (en orange).

**Tableau 29 : Population selon le type de 2<sup>ème</sup> génération (UE - non UE) (20-64 ans, 2016)**

	2 parents nés UE/non UE		1 parent né BE & l'autre né UE/non UE		1 parent né UE & l'autre né non UE		Autre	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
UE	107907	26,3 %	283.079	69,0 %	5.123	1,2 %	14.247	3,5 %
Non UE	168.978	72,4 %	50.418	21,6 %	6.161	2,6 %	7.978	3,4 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le tableau ci-avant indique donc clairement une distinction entre les personnes d'origine UE et celles d'origine non UE. Alors que les personnes d'origine UE ont principalement un parent né

belge et l'autre né UE (69,0 %); celles originaires d'un pays non UE ont majoritairement deux parents nés non UE (72,4 %).

**Tableau 30 : Population selon l'origine et le type de 2<sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)**

	2 parents nés UE/non UE		1 parent né BE & l'autre né UE/non UE		1 parent né UE & l'autre né non UE		Autre	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
UE-14	102.829	26,7 %	264.279	68,7 %	4.523	1,2 %	12.861	3,3 %
UE-13	5.078	19,6 %	18.800	72,7 %	600	2,3 %	1.386	5,4 %
Candidat UE	54.203	91,9 %	2.662	4,5 %	577	1,0 %	1.518	2,6 %
Autre Européen	4.005	32,3 %	6.811	55,0 %	876	7,1 %	696	5,6 %
Maghrébin	97.260	80,1 %	17.494	14,4 %	3.030	2,5 %	3.673	3,0 %
Autre Africain	5.927	37,0 %	8.339	52,1 %	427	2,7 %	1.317	8,2 %
Proche/Moyen-Orient	2.073	37,0 %	2.978	53,2 %	406	7,2 %	146	2,6 %
Océanie/Extrême-Orient	1.298	37,6 %	1.819	52,6 %	207	6,0 %	131	3,8 %
Autre Asiatique	3.253	40,7 %	4.263	53,3 %	267	3,3 %	218	2,7 %
Nord-Américain	261	8,8 %	2.439	82,4 %	190	6,4 %	69	2,3 %
Sud/Centre-Américain	698	14,8 %	3.613	76,8 %	181	3,8 %	210	4,5 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

En distinguant par origine (voir tableau ci-avant), pour les personnes originaires de l'UE, ce constat se confirme tant pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 que de l'UE-13, avec cependant une part plus élevée de personnes ayant deux parents nés UE pour celles d'origine UE-14 (26,7 % contre 19,6 %). Par contre, pour les personnes originaires d'un pays hors UE, ce constat ne se confirme que pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb. En effet, 91,9 % des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et 80,1 % de celles originaires du Maghreb ont deux parents nés non UE. Pour les autres origines non UE, elles sont majoritairement issues de couples dont un parent est né belge et l'autre est né non UE (de 52,1 % pour les personnes d'origine autre africaine à 82,4 % pour celles d'origine nord-américaine). Pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique, d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays européen,

il faut noter une part non négligeable de personnes issues de couples dont les deux parents sont nés non UE (de 32,3 % à 40,7 %). Les personnes originaires d'un pays d'Océanie/Extrême-Orient, d'Amérique du Nord, d'un autre pays européen et du Proche/Moyen-Orient ont les parts les plus élevées de personnes ayant un parent né UE et l'autre né non UE (respectivement 6,0 %, 6,4 %, 7,1 % et 7,2 %). Et les personnes originaires d'un autre pays africain ont la part la plus élevée de personnes relevant de la catégorie « autre » (8,2 %).

La situation particulière des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb s'explique par plusieurs phénomènes. En se concentrant sur les personnes originaires du Maroc et de Turquie, qui constituent respectivement une part importante de l'origine maghrébine et candidat UE, différentes études indiquent que celles-ci se marient principalement avec des personnes de la même origine<sup>177</sup>. Le

<sup>177</sup> Chapitre 5 – Droit de vivre en famille, « Contribution externe : choix conjugaux chez les résidents belges d'origine marocaine et turque entre 2005 et 2013, déterminants sociologiques et politiques » in Myria (2018), La migration en chiffres et en droits 2018. Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (2009), Choix de la conjointe et mariage des hommes allochtones, Une analyse quantitative et qualitative du processus de choix de la conjointe et du mariage des hommes marocains, turcs et sikhs.

fait que la deuxième génération d'origine marocaine et turque ait deux parents nés non UE s'explique également par l'histoire de la migration de ces deux origines en Belgique. La vague de migration 1963-1974 des populations turques et marocaines était une immigration familiale encouragée par les autorités publiques afin de stabiliser l'immigration de travail<sup>178</sup>. Les différentes vagues de migration qui ont suivi jusqu'en 2011<sup>179</sup>, étaient principalement marquées par de la réunification familiale et de la migration de conjoints.

Par ailleurs, une étude<sup>180</sup> montre que certains facteurs, telles que la force des réseaux transnationaux, les frontières culturelles et la taille des communautés ethniques, influencent ces choix conjugaux. En se concentrant sur deux groupes d'origine étudiés dans cette étude, à savoir les personnes d'origine turque et marocaine, quelques points intéressants peuvent être dégagés. Les personnes d'origine turque se caractérisent, selon cette étude, par des liens forts avec leur pays d'origine, ont des communautés assez importantes en Belgique, ne sont généralement pas familières avec le français ou le néerlandais lors de leur migration et la distance culturelle avec la Belgique est grande car la Turquie est un pays musulman sans passé colonial. Par conséquent, ce groupe connaît des niveaux très élevés de mariages entre partenaires de même origine et de très faibles niveaux de mariages mixtes. Le groupe des personnes d'origine marocaine ressemble au groupe des personnes d'origine turque mais de manière moins franche. Il s'agit également d'un très grand groupe avec de grandes communautés ayant des liens étroits avec leur pays d'origine, mais la migration peut être considérée comme moins familiale et plus

fortement motivée par des motifs socioculturels et l'usage du français au Maroc crée un lien plus étroit avec la culture européenne.

Les données relatives au **genre**<sup>181</sup> de la population de 20 à 64 ans indiquent une répartition relativement égalitaire entre les hommes et les femmes dans les différents types de deuxième génération.

Le tableau ci-après indique que ce sont les deux principales catégories de deuxième génération, à savoir les personnes ayant deux parents nés UE/non UE et celles ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE, qui ont connu les évolutions les plus importantes entre 2008 et 2016, faisant office de vase communicant. Les personnes ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord ont vu leur part augmenter entre 2008 et 2016 au détriment de celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE. Pour les autres origines, c'est l'inverse qui est constaté. Les données par **âge** indiquent que l'augmentation des parts de personnes ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord est principalement due aux jeunes générations (il s'agit d'un effet de composition c'est-à-dire que les personnes âgées de 18 à 19 ans et de 20 à 29 ans rentrent dans les données analysées par rapport aux 55-64 ans qui en sortent) pour lesquelles les parts des personnes ayant deux parents nés non UE ont fortement augmenté entre 2008 et 2016<sup>182</sup>. La part des personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient ayant un parent né UE et l'autre né non UE a diminué alors que

<sup>178</sup> Quentin Schoonvaere (2013), Etude démographique de la population d'origine turque en Belgique, Centre de recherche en démographie et sociétés (Demo, UCL) & Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Quentin Schoonvaere (2014), Belgique-Maroc : 50 années de migration. Etude démographique de la population d'origine marocaine en Belgique, Centre de recherche en démographie et sociétés (UCL) & Centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains.

<sup>179</sup> En 2011, les autorités belges ont introduit des conditions supplémentaires et restreint le droit au regroupement familial (loi du 8 juillet 2011) entraînant une diminution de la migration pour ce motif.

<sup>180</sup> Emilien Dupont, Amelie Van Pottelberge, Bart Van de Putte, John Lievens, Frank Caestecker (2017), "Partner Choices in Long Established Migrant Communities in Belgium", Historical Life Course Studies Volume 4, pp. 20-40.

<sup>181</sup> Voir données en annexe.

<sup>182</sup> En raison de la faible taille de la deuxième génération pour les 55-64 ans par rapport aux autres groupes d'âge, les données par âge ne sont pas publiables.

les parts sont restées relativement stables pour les autres origines du même type de deuxième génération. En ce qui concerne l'évolution de la catégorie « autre », les parts des personnes originaires d'un pays de l'UE-14, de l'UE-13, d'un autre pays européen et d'Amérique du Nord ont diminué principalement en raison d'un phénomène de cohorte (les 20-29 ans qui rentrent dans l'analyse ont des parts qui restent relative-

ment stables dans cette catégorie alors que les parts des 55-64 ans ont diminué en raison de la sortie d'une partie d'entre eux des données analysées). La part des personnes originaires d'un autre pays africain de cette même catégorie a augmenté principalement en raison de l'augmentation de la part des 20-29 ans et de la diminution des 55-64 ans.

**Tableau 31 : Évolution de la population selon l'origine et le type de 2<sup>ème</sup> génération (UE - non UE) (20-64 ans, 2008-2016)**

	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre
UE-14	-0,4	1,4	0,4	-1,5
UE-13	-1,7	4,1	0,1	-2,5
Candidat UE	-1,9	0,9	0,3	0,7
Autre Européen	6,7	-3,8	-0,8	-2,1
Maghrébin	-1,1	0,6	0,4	0,2
Autre Africain	5,7	-7,3	0,1	1,6
Proche/Moyen-Orient	7,9	-7,5	0,0	-0,3
Océanie/Extrême-Orient	-7,3	9,4	-2,4	0,4
Autre Asiatique	-5,3	5,0	0,0	0,4
Nord-Américain	2,1	-1,4	1,0	-1,7
Sud/Centre-Américain	-1,2	1,2	-0,2	0,1

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'analyse des données par **région** (voir tableau ci-après) pointe les mêmes constats généraux. Il faut cependant noter qu'à Bruxelles d'autres groupes d'origines que ceux originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb sont majoritairement issus de couples dont les deux parents sont nés non UE : les personnes originaires d'un

autre pays européen, d'un autre pays africain et d'un autre pays asiatique. De manière générale, les personnes originaires d'un pays hors UE en Wallonie et en Flandre ont des parts de personnes ayant un parent né belge et l'autre né non UE plus importantes qu'à Bruxelles.

**Tableau 32 : Population selon l'origine, la région<sup>183</sup> et le type de 2<sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)**

	2 parents nés UE/non UE		1 parent né BE & l'autre né UE/non UE		1 parent né UE & l'autre né non UE		Autre	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Bruxelles</b>								
UE-14	6.653	22,0 %	21.079	69,8 %	1.239	4,1 %	1.210	4,0 %
UE-13	609	23,9 %	1.650	64,7 %	120	4,7 %	171	6,7 %
Candidat UE	11.204	92,6 %	417	3,4 %	142	1,2 %	339	2,8 %
Autre Européen	1.400	53,1 %	936	35,5 %	151	5,7 %	148	5,6 %
Maghrébin	42.906	86,6 %	3.818	7,7 %	1.091	2,2 %	1.702	3,4 %
Autre Africain	2.320	46,4 %	1.931	38,6 %	142	2,8 %	612	12,2 %
Proche/Moyen-Orient	827	44,0 %	844	44,9 %	150	8,0 %	57	3,0 %
Océanie/Extrême-Orient	290	42,9 %	310	45,9 %	40	5,9 %	36	5,3 %
Autre Asiatique	1.354	63,0 %	597	27,8 %	102	4,7 %	96	4,5 %
Nord-Américain	41	9,5 %	354	81,9 %	26	6,0 %	11	2,5 %
Sud/Centre-Américain	272	19,7 %	934	67,7 %	89	6,5 %	84	6,1 %
<b>Wallonie</b>								
UE-14	74.832	31,4 %	153.866	64,5 %	2.047	0,9 %	7.884	3,3 %
UE-13	2.760	18,5 %	11.101	74,5 %	223	1,5 %	814	5,5 %
Candidat UE	11.882	87,6 %	977	7,2 %	259	1,9 %	442	3,3 %
Autre Européen	1.213	24,0 %	3.116	61,7 %	434	8,6 %	284	5,6 %
Maghrébin	17.853	65,0 %	7.295	26,6 %	1.332	4,9 %	968	3,5 %
Autre Africain	1.796	30,2 %	3.621	61,0 %	189	3,2 %	334	5,6 %
Proche/Moyen-Orient	375	27,9 %	831	61,9 %	115	8,6 %	22	1,6 %
Océanie/Extrême-Orient	355	33,1 %	637	59,5 %	26	2,4 %	53	4,9 %
Autre Asiatique	856	41,0 %	1.096	52,5 %	96	4,6 %	40	1,9 %
Nord-Américain	37	4,0 %	805	86,7 %	55	5,9 %	31	3,3 %
Sud/Centre-Américain	168	13,2 %	1.029	80,9 %	34	2,7 %	41	3,2 %
<b>Flandre</b>								
UE-14	21.344	18,5 %	89.334	77,2 %	1.237	1,1 %	3.767	3,3 %
UE-13	1.709	20,3 %	6.049	71,9 %	257	3,1 %	401	4,8 %
Candidat UE	31.117	93,5 %	1.268	3,8 %	176	0,5 %	737	2,2 %
Autre Européen	1.392	29,6 %	2.759	58,6 %	291	6,2 %	264	5,6 %
Maghrébin	36.501	82,0 %	6.381	14,3 %	607	1,4 %	1.003	2,3 %
Autre Africain	1.811	35,8 %	2.787	55,0 %	96	1,9 %	371	7,3 %
Proche/Moyen-Orient	871	36,6 %	1.303	54,7 %	141	5,9 %	67	2,8 %
Océanie/Extrême-Orient	653	38,2 %	872	51,1 %	141	8,3 %	42	2,5 %
Autre Asiatique	1.043	27,7 %	2.570	68,3 %	69	1,8 %	82	2,2 %
Nord-Américain	183	11,4 %	1.280	80,1 %	109	6,8 %	27	1,7 %
Sud/Centre-Américain	258	12,6 %	1.650	80,4 %	58	2,8 %	85	4,1 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Quelle que soit l'origine, le parent des personnes de la catégorie « autre », pour lequel la nationalité à la naissance est connue, est toujours de nationalité étrangère. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 ont majoritairement des parents dont au moins un est resté de nationalité étrangère (voir tableau ci-après), à

l'exception de celles dont un parent est né belge et l'autre est né UE. Le même constat pour être fait pour les personnes originaires d'Amérique du Nord. Celles d'origine UE-13, autre européenne, océanienne/Extrême-Orient et autre asiatique ont par contre majoritairement des parents ayant la nationalité belge (par acquisi-

<sup>183</sup> En raison de la faible taille de la deuxième génération pour la Communauté germanophone, la décomposition par type de deuxième génération n'est pas publiable pour une grande partie des origines. Ces données sont donc intégrées dans la population de la région wallonne.

tion ou nés avec). Les personnes des autres origines (candidat UE, maghrébin, autre africain, Proche/Moyen-Orient, sud/centre-américain) ont principalement des parents ayant la natio-

nalité belge (par acquisition ou nés avec) quand elles ont deux parents nés non UE et quand elles ont un parent né belge et un né non UE.

**Tableau 33 : Population selon l'origine, l'historique migratoire et le type de 2<sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)**

		2 parents nés UE/hon UE	1 parent né BE & l'autre né UE/hon UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre
UE-14	Parents belges né(s) étranger(s)	21,8 %	56,1 %	38,0 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	78,2 %	43,9 %	62,0 %	100,0 %
UE-13	Parents belges né(s) étranger(s)	69,5 %	91,1 %	77,3 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	30,5 %	8,9 %	22,7 %	100,0 %
Candidat UE	Parents belges né(s) étranger(s)	69,2 %	81,6 %	38,3 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	30,8 %	18,4 %	61,7 %	100,0 %
Autre Européen	Parents belges né(s) étranger(s)	76,9 %	80,9 %	53,8 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	23,1 %	19,1 %	46,2 %	100,0 %
Maghrébin	Parents belges né(s) étranger(s)	68,8 %	82,4 %	37,5 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	31,2 %	17,6 %	62,5 %	100,0 %
Autre Africain	Parents belges né(s) étranger(s)	67,3 %	87,4 %	48,7 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	32,7 %	12,6 %	51,3 %	100,0 %
Proche/Moyen-Orient	Parents belges né(s) étranger(s)	85,4 %	93,1 %	47,5 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	14,6 %	6,9 %	52,5 %	100,0 %
Océanie/Extrême-Orient	Parents belges né(s) étranger(s)	81,6 %	83,6 %	67,6 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	18,4 %	16,4 %	32,4 %	100,0 %
Autre Asiatique	Parents belges né(s) étranger(s)	90,3 %	90,9 %	51,3 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	9,7 %	9,1 %	48,7 %	100,0 %
Nord-Américain	Parents belges né(s) étranger(s)	35,2 %	56,7 %	28,4 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	64,8 %	43,3 %	71,6 %	100,0 %
Sud/Centre-Américain	Parents belges né(s) étranger(s)	71,6 %	84,8 %	36,5 %	0,0 %
	Parent(s) de nationalité étrangère	28,4 %	15,2 %	63,5 %	100,0 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'analyse des données par **classe d'âge**<sup>184</sup> en arrive également aux mêmes constats généraux. Quelques exceptions ou particularités peuvent néanmoins être pointées. Pour les personnes d'origine non UE, les parts des personnes ayant deux parents nés non UE sont moins importantes pour les 55-64 ans que pour les 20-29 ans et les 30-54 ans. Cela vaut pour toutes les origines à l'exception des personnes originaires d'Amérique du Nord. Pour les personnes originaires d'un pays de l'UE, c'est l'inverse qui est constaté c'est-à-dire que les parts des 55-64 ans ayant deux parents nés UE sont plus grandes que celles observées pour les deux autres catégories d'âge. Pour les 30-54 ans, il est égale-

ment intéressant de constater que les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient ainsi que d'un autre pays asiatique sont issues majoritairement de couples dont les deux parents sont nés hors UE.

Le tableau ci-après indique le **niveau de diplôme** (hors inconnu) des personnes de deuxième génération de 20 à 64 ans. Avant d'analyser ce tableau, il est important de signaler que le diplôme n'est pas connu pour en moyenne moins de 5 % des personnes de la deuxième génération de 20 à 64 ans<sup>185</sup>. Les personnes originaires d'un pays de l'UE, d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen et du Maghreb

<sup>184</sup> En raison de la faible taille de la deuxième génération pour les 55-64 ans par rapport aux deux autres groupes d'âge (20-29 ans et 30-54 ans), les données ne sont pas publiables.

<sup>185</sup> Voir le chapitre Démographie pour plus de détails sur la méthodologie.



ont, dans l'ensemble, des parts de diplômes inconnus proches de ces 5 % pour tous les types de deuxième génération. Les autres origines se démarquent avec des parts plus élevées de diplômes inconnus ; en particulier les personnes

originaires d'Amérique du Nord avec des parts dépassant les 30 % pour celles ayant deux parents nés non UE et celles ayant un parent né UE et l'autre né non UE<sup>186</sup>.

**Tableau 34 : Population selon l'origine, le niveau de diplôme et le type de 2<sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)**

		2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre
UE-14	Faible	28,0 %	24,7 %	30,8 %	40,3 %
	Moyen	44,5 %	43,1 %	44,0 %	39,4 %
	Élevé	27,5 %	32,2 %	25,2 %	20,3 %
UE-13	Faible	28,5 %	25,6 %	24,5 %	43,7 %
	Moyen	40,6 %	41,6 %	45,3 %	36,0 %
	Élevé	30,8 %	32,8 %	30,2 %	20,4 %
Candidat UE	Faible	29,3 %	27,7 %	28,8 %	32,7 %
	Moyen	57,4 %	49,8 %	50,1 %	55,6 %
	Élevé	13,3 %	22,5 %	21,1 %	11,7 %
Autre Européen	Faible	30,5 %	22,9 %	26,8 %	39,0 %
	Moyen	49,9 %	40,3 %	42,9 %	39,7 %
	Élevé	19,5 %	36,9 %	30,3 %	21,3 %
Maghrébin	Faible	29,1 %	28,4 %	32,1 %	36,3 %
	Moyen	52,6 %	44,0 %	42,9 %	46,1 %
	Élevé	18,3 %	27,6 %	25,0 %	17,5 %
Autre Africain	Faible	33,4 %	24,0 %	32,9 %	40,8 %
	Moyen	40,6 %	44,0 %	39,6 %	37,7 %
	Élevé	26,1 %	32,0 %	27,5 %	21,6 %
Proche/Moyen-Orient	Faible	27,0 %	14,9 %	21,9 %	23,4 %
	Moyen	43,1 %	35,9 %	33,0 %	35,9 %
	Élevé	30,0 %	49,2 %	45,2 %	40,6 %
Océanie/Extrême-Orient	Faible	17,6 %	18,9 %	10,9 %	31,4 %
	Moyen	38,2 %	40,3 %	42,7 %	41,5 %
	Élevé	44,2 %	40,8 %	46,4 %	27,1 %
Autre Asiatique	Faible	21,5 %	14,5 %	24,6 %	27,6 %
	Moyen	40,7 %	49,1 %	33,7 %	50,0 %
	Élevé	37,9 %	36,4 %	41,7 %	22,4 %
Nord-Américain	Faible	23,6 %	18,7 %	16,7 %	38,1 %
	Moyen	44,3 %	40,0 %	51,5 %	38,1 %
	Élevé	32,2 %	41,3 %	31,8 %	23,8 %
Sud/Centre-Américain	Faible	20,5 %	17,2 %	17,8 %	28,0 %
	Moyen	47,7 %	41,4 %	42,3 %	45,6 %
	Élevé	31,9 %	41,4 %	39,9 %	26,4 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les personnes originaires d'un pays de l'UE sont majoritairement diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. Cependant, les personnes de ces origines de la catégorie « autre » ont principalement au maximum un diplôme du secondaire inférieur. La part de diplômés de l'enseignement supérieur est la plus élevée pour les personnes

ayant un parent né belge et l'autre né UE. De manière générale, les personnes originaires d'un pays hors UE, hormis celles originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient, sont également en majorité diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. Quelques origines se distinguent cependant. Les

186 Voir données en annexe.

personnes originaires d'un autre pays africain de la catégorie « autre » ont majoritairement au maximum un diplôme du secondaire inférieur. Les personnes originaires d'un autre pays asiatique ayant un parent né UE et l'autre né non UE ont principalement un diplôme de l'enseignement supérieur. Celles originaires d'Amérique du Nord ayant un parent né belge et l'autre né non UE ont, également, majoritairement un diplôme de l'enseignement supérieur. Ce qui est également le cas pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale relevant de cette même catégorie de deuxième génération (un parent né belge et l'autre né non UE) qui ont des parts égales de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur (41,4 %). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient sont en majorité diplômées de l'enseignement supérieur. Cependant, celles originaires du Proche/Moyen-Orient ayant deux parents nés non UE et celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient de la catégorie « autre » sont majoritairement diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. Il est également intéressant de noter, en analogie avec ce qui est observé pour les personnes originaires d'un pays de l'UE, que la part de diplômés de l'enseignement supérieur est la plus élevée pour les personnes ayant un parent né belge et l'autre né non UE, à l'exception des personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique.

Les données régionales<sup>187</sup> divergent quelque peu de ce schéma général pour la Belgique.

En effet, les personnes originaires d'un pays de l'UE, en Wallonie et en Flandre, sont principalement diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. Cependant, les personnes de ces origines de la catégorie « autre » en Wallonie, et également à Bruxelles, ont majoritairement au maximum un diplôme du secondaire inférieur. A Bruxelles, elles sont principalement diplômées de l'enseignement supérieur, à l'exception des personnes de la catégorie « autre » et celles d'origine UE-14 ayant un parent né UE et l'autre né non UE qui ont une part plus élevée de diplômés au maximum du secondaire inférieur (avec, cependant, une répartition entre les trois niveaux de diplôme pour ces deux groupes relativement équilibrée). Les personnes originaires d'un pays **hors UE** sont, en Flandre, pour toutes les catégories d'origine et de deuxième génération, principalement diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. En Wallonie et à Bruxelles, les personnes d'origine Proche/Moyen-Orient, Océanie/Extrême-Orient, autre asiatique et nord-américaine ont en majorité un diplôme de l'enseignement supérieur. Ceci s'observe également à Bruxelles pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale, à l'exception des personnes de la catégorie « autre » qui ont principalement un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb sont, à Bruxelles et en Wallonie, majoritairement diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. Pour les origines autre européenne et autre africaine, l'image est très contrastée.

## 2. TAUX D'EMPLOI, TAUX DE CHÔMAGE, TAUX D'INACTIVITÉ ET TYPES D'INACTIVITÉ

Le type de deuxième génération a un impact sur la participation au marché du travail. En effet, le tableau ci-après indique que, pour les personnes originaires d'un pays de l'UE, le taux d'emploi est le plus élevé pour les personnes ayant deux parents nés UE alors que, pour les personnes originaires d'un pays hors UE, le taux d'emploi est le plus élevé pour celles ayant un parent né belge

et un parent né non UE. L'analyse plus détaillée ci-après se concentrera principalement sur les deux principaux groupes de deuxième génération, à savoir les personnes ayant deux parents nés UE/non UE et celles ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE<sup>188</sup>. En effet, les deux autres groupes ont un effectif plus réduit nous menant à plus de prudence en termes de conclusions à tirer.

<sup>187</sup> Voir données en annexe.

<sup>188</sup> Les données pour l'ensemble des groupes sont publiées, sauf quand les effectifs ne nous le permettent pas, mais les analyses se concentreront sur les deux principaux groupes de deuxième génération.

**Tableau 35 : Taux d'emploi, de chômage et d'inactivité de la population selon le type de 2<sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)**

Taux d'emploi				
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre
UE	66,8 %	65,7 %	51,3 %	57,8 %
NonUE	53,4 %	56,2 %	53,1 %	46,0 %

Taux de chômage				
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre
UE	9,1 %	8,9 %	12,9 %	12,1 %
NonUE	15,7 %	10,5 %	13,5 %	16,1 %

Taux d'inactivité				
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre
UE	26,6 %	27,9 %	41,1 %	34,2 %
NonUE	36,7 %	37,2 %	38,6 %	45,1 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les données par origine (voir tableau ci-après) donnent une image plus contrastée au sein des deux groupes de personnes originaires d'un pays de l'UE et d'un pays hors UE. En effet, alors que pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 le constat est le même que celui observé plus haut pour les UE (avec un taux de 67,2 %), pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13, ce n'est pas le cas. Le **taux d'emploi** pour ces dernières est le plus élevé pour celles ayant un parent né belge et un parent né UE (63,4 %). Pour les personnes originaires de l'UE-14, l'écart de taux d'emploi entre celles ayant deux parents nés UE et celles ayant un parent né belge et un parent né UE s'élève à 1,3 point de pourcentage en faveur de celles ayant deux parents nés UE. Pour les UE-13, cet écart s'élève à 5,4 points de

pourcentage en défaveur des personnes ayant deux parents nés UE.

Pour les différentes origines non UE, le constat est le même que celui fait plus haut à l'exception des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE pour lesquelles le taux d'emploi est le plus élevé pour celles ayant deux parents nés non UE (57,7 %) et les personnes originaires d'Océanie/ Extrême-Orient pour lesquelles le taux d'emploi est le plus élevé pour celles ayant un parent né UE et l'autre né non UE (64,3 %). Pour les personnes originaires d'un autre pays européen, le taux d'emploi est le plus élevé pour deux catégories : celles ayant un parent né UE et l'autre né non UE et celles ayant un parent né belge et un parent né non UE.

**Tableau 36 : Taux d'emploi, de chômage et d'inactivité en 2016 de la population selon l'origine et le type de 2<sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)**

Taux d'emploi					Évolution 2008-2016				
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre	
UE-14	67,2 %	65,9 %	50,7 %	58,5 %	-0,9	-0,4	-2,5	-2,7	
UE-13	58,0 %	63,4 %	56,3 %	51,4 %	-3,3	-1,5	-1,9	-2,4	
Candidat UE	57,7 %	57,1 %	52,3 %	50,1 %	2,6	-1,2	1,9	-3,0	
Autre Européen	52,7 %	63,1 %	63,1 %	53,7 %	-6,6	-2,1	-3,2	-2,0	
Maghrébin	52,3 %	57,6 %	52,5 %	46,8 %	1,1	-0,3	-1,3	-4,9	
Autre Africain	34,9 %	50,3 %	43,3 %	34,2 %	-9,0	-0,4	-3,3	-5,5	
Proche/Moyen-Orient	41,9 %	52,2 %	45,8 %	43,8 %	2,0	-0,2	2,7	-6,8	
Océanie/Extrême-Orient	54,3 %	51,3 %	64,3 %	51,1 %	-1,8	-2,8	4,3	5,0	
Autre Asiatique	55,7 %	58,3 %	54,3 %	46,3 %	6,6	1,2	12,2	-1,4	
Nord-Américain	31,8 %	56,0 %	45,3 %	50,7 %	0,1	-0,5	0,3	4,1	
Sud/Centre-Américain	49,7 %	52,6 %	50,8 %	48,6 %	-3,3	2,0	-1,8	-3,4	

Taux de chômage					Évolution 2008-2016				
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre	
UE-14	9,1 %	8,9 %	12,9 %	11,9 %	-3,7	-3,4	-7,4	-2,4	
UE-13	9,1 %	8,9 %	12,7 %	13,4 %	-3,2	-3,8	-2,3	-1,9	
Candidat UE	13,8 %	12,1 %	15,4 %	14,5 %	-10,0	-5,2	-13,0	-9,4	
Autre Européen	14,5 %	9,3 %	11,0 %	11,2 %	-6,0	-2,2	-2,5	-3,7	
Maghrébin	17,4 %	11,9 %	15,7 %	19,3 %	-11,1	-6,2	-9,0	-8,6	
Autre Africain	14,4 %	12,4 %	14,7 %	15,2 %	-5,6	-6,3	-8,6	-9,2	
Proche/Moyen-Orient	11,6 %	7,2 %	9,7 %	:	-9,0	-3,5	-5,8	:	
Océanie/Extrême-Orient	6,9 %	8,0 %	:	:	-0,1	-2,9	:	:	
Autre Asiatique	9,3 %	7,4 %	10,5 %	10,6 %	-7,0	-3,0	-10,4	:	
Nord-Américain	:	7,5 %	:	:	:	-3,8	:	:	
Sud/Centre-Américain	12,2 %	10,2 %	11,5 %	13,6 %	-3,8	-4,0	:	-3,6	

Taux d'inactivité					Évolution 2008-2016				
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre	
UE-14	26,1 %	27,7 %	41,8 %	33,5 %	4,2	3,3	8,6	5,0	
UE-13	36,2 %	30,3 %	35,5 %	40,7 %	6,1	4,7	3,9	4,2	
Candidat UE	33,0 %	35,0 %	38,1 %	41,4 %	5,3	5,5	8,5	11,2	
Autre Européen	38,3 %	30,5 %	29,1 %	39,5 %	13,0	4,1	5,7	5,0	
Maghrébin	36,7 %	34,6 %	37,8 %	42,0 %	8,2	5,3	9,1	13,7	
Autre Africain	59,3 %	42,6 %	49,2 %	59,6 %	14,1	4,9	10,0	12,3	
Proche/Moyen-Orient	52,6 %	43,7 %	49,3 %	:	2,9	2,5	0,3	:	
Océanie/Extrême-Orient	41,7 %	44,3 %	:	:	1,9	5,0	:	:	
Autre Asiatique	38,6 %	37,0 %	39,3 %	48,2 %	-2,7	0,8	-7,5	:	
Nord-Américain	:	39,4 %	:	:	:	3,1	:	:	
Sud/Centre-Américain	43,4 %	41,4 %	42,5 %	43,8 %	6,5	0,4	:	6,6	

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les taux d'emploi les plus faibles sont observés pour les personnes originaires d'un pays d'Amérique du Nord<sup>189</sup> et d'un autre pays africain ayant deux parents nés avec la nationalité d'un pays hors UE (avec respectivement 31,8 % et 34,9 %). Pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et d'Océanie/Extrême-Orient, l'écart de taux d'emploi entre celles ayant deux parents nés non UE et celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE est en faveur de celles ayant deux parents nés non UE (de respectivement 0,6 point de pourcentage et 3,0 points). Pour les autres origines non UE, cet écart est en défaveur des personnes ayant deux parents nés non UE. Si cet écart est relativement limité pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique (2,6 points), d'Amérique du Sud/Centrale (2,9 points) et du Maghreb (5,3 points), il est nettement plus élevé pour les autres origines (allant de 10,3 points pour celles originaires du Proche/Moyen-Orient à 24,2 points pour celles originaires d'Amérique du Nord).

Entre 2008 et 2016, comme observé dans le tableau ci-avant, le taux d'emploi a diminué pour la majorité des différents groupes de deuxième génération des différentes origines ; la diminution la plus importante étant observée pour les personnes d'origine autre africaine ayant deux parents nés non UE (-9,0 points de pourcentage). Ce sont les personnes originaires d'un autre pays d'Asie qui connaissent, de manière générale, la meilleure évolution : +6,6 points pour celles ayant deux parents nés avec une nationalité non UE et +1,2 point pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Proche/Moyen-Orient et du Maghreb ayant deux parents nés non UE ainsi que d'Amérique du Sud/Centrale ayant un parent né belge et l'autre né non UE ont également connu une augmentation du taux d'emploi entre 2008 et 2016 (de respectivement +2,6, +2,0, +1,1 et 2,0 points).

De manière générale, les groupes ayant un **taux de chômage** et un **taux d'inactivité** plus faibles sont, par analogie, ceux pour lesquels le taux d'emploi était le plus élevé. Ce qui est cependant interpellant, c'est l'évolution observée entre 2008 et 2016. Le taux d'emploi ayant diminué entre 2008 et 2016, on aurait pu s'attendre à une augmentation du taux de chômage. Or, il diminue et ce pour tous les groupes d'origine de tous les types de deuxième génération, la diminution la plus importante étant observée pour les personnes originaires du Maghreb et d'un pays candidat à l'UE ayant deux parents nés non UE (respectivement -11,1 et -10,0 points de pourcentage). La diminution de l'emploi s'est donc répercutée en une augmentation de l'inactivité. Seules les personnes originaires d'un autre pays asiatique ayant deux parents nés non UE connaissent une diminution du taux d'inactivité ; ce qui est cohérent avec leur augmentation du taux d'emploi et diminution du taux de chômage. De manière générale, l'augmentation de l'inactivité est plus importante pour les personnes ayant deux parents nés UE/non UE que pour celles ayant un parent né belge et un né UE/non UE. Ce sont les personnes originaires d'un autre pays africain et d'un autre pays européen ayant deux parents nés non UE qui connaissent l'augmentation la plus importante (respectivement +14,1 et +13,0 points).

La répartition des inactifs par type d'inactivité<sup>190</sup> (voir tableau ci-après) montre que, pour tous les groupes d'origine de tous les types de deuxième génération, la part d'inactivité avec allocations est supérieure à celle sans allocation (catégorie « autre ») puisque la part de cette dernière varie entre 29,6 % pour les personnes originaires d'un autre pays africain ayant deux parents nés non UE et 44,9 % pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ayant un parent né belge et l'autre né non UE.

<sup>189</sup> Il faut noter que les personnes originaires d'un pays d'Amérique du Nord ayant deux parents nés non UE constituent un petit effectif (261 personnes) dont 60,5 % ont 20-29 ans. 35,4 % de ces 20-29 ans bénéficient d'allocations familiales (et sont donc encore aux études) et 45,6 % sont dans la catégorie « autre » des inactifs.

<sup>190</sup> En raison de la faible taille de la deuxième génération par type d'inactivité, seuls les deux principaux groupes de deuxième génération seront analysés. Pour les mêmes raisons, les origines Océanie/Extrême-Orient, Amérique du Nord et Amérique du Sud/Centrale ne pourront pas être analysées et les types d'inactivité suivants : interruption de carrière, dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, prépension et pension ont dû être regroupés.

**Tableau 37 : Répartition des inactifs selon l'origine et le type de 2<sup>ème</sup> génération en 2016 et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)**

		2016		2008-2016	
		2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
UE-14	Revenu d'intégration	4,6%	6,9%	1,7	2,4
	Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	19,3%	28,8%	-2,6	-0,6
	Incapacité de travail	20,1%	12,5%	3,7	1,9
	Allocation aux personnes handicapées	4,1%	4,5%	0,7	0,9
	Confidentiel et catégories restantes	19,2%	11,5%	0,6	-3,7
	Autre	32,6%	35,8%	-4,2	-0,9
UE-13	Revenu d'intégration	4,8%	7,0%	1,9	1,7
	Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	18,6%	22,9%	6,8	2,0
	Incapacité de travail	17,3%	16,3%	0,7	2,1
	Allocation aux personnes handicapées	2,8%	4,7%	0,5	1,1
	Confidentiel et catégories restantes	25,3%	17,3%	-5,4	-5,2
	Autre	31,4%	31,9%	-4,6	-1,7
Candidat UE	Revenu d'intégration	6,1%	11,6%	1,7	4,7
	Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	25,9%	38,4%	0,7	-1,0
	Incapacité de travail	18,7%	7,6%	1,3	-0,9
	Allocation aux personnes handicapées	5,1%	4,6%	1,1	-0,2
	Confidentiel et catégories restantes	4,2%	4,4%	-11,6	-3,9
	Autre	40,0%	33,4%	6,8	1,3
Autre Européen	Revenu d'intégration	10,8%	5,9%	4,5	1,3
	Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	36,9%	30,6%	19,9	6,5
	Incapacité de travail	8,8%	11,4%	-4,4	1,2
	Allocation aux personnes handicapées	3,6%	4,2%	-0,3	0,6
	Confidentiel et catégories restantes	9,1%	14,1%	-11,3	-9,9
	Autre	30,8%	33,8%	-8,5	0,3
Maghrébin	Revenu d'intégration	13,7%	12,9%	4,5	3,1
	Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	24,9%	32,9%	-3,0	-1,5
	Incapacité de travail	13,3%	10,6%	1,8	1,7
	Allocation aux personnes handicapées	5,2%	5,0%	0,6	0,5
	Confidentiel et catégories restantes	4,3%	5,0%	-7,9	-3,6
	Autre	38,6%	33,5%	3,9	-0,2
Autre Africain	Revenu d'intégration	19,4%	10,9%	4,7	-0,6
	Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	45,5%	41,7%	3,1	-0,2
	Incapacité de travail	1,1%	3,9%	-0,4	0,8
	Allocation aux personnes handicapées	2,6%	3,5%	0,1	0,9
	Confidentiel et catégories restantes	1,9%	3,7%	-0,7	-2,8
	Autre	29,6%	36,3%	-6,7	2,0
Proche/Moyen-Orient	Revenu d'intégration	13,2%	4,0%	3,7	1,2
	Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	39,9%	43,9%	-2,3	-6,2
	Incapacité de travail	2,8%	2,2%	2,8	-0,4
	Allocation aux personnes handicapées	2,8%	2,7%	2,8	0,2
	Confidentiel et catégories restantes	1,5%	2,2%	-2,0	-2,5
	Autre	39,8%	44,9%	-0,3	7,6
Autre Asiatique	Revenu d'intégration	8,5%	5,5%	2,7	1,1
	Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	45,7%	49,5%	-10,5	-5,7
	Incapacité de travail	2,4%	2,0%	2,4	0,4
	Allocation aux personnes handicapées	2,8%	3,5%	2,8	1,9
	Confidentiel et catégories restantes	2,3%	4,1%	-0,7	0,3
	Autre	38,3%	35,3%	7,0	2,1

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Pour la majorité des origines, la part la plus importante d'inactifs bénéficiant d'allocations<sup>191</sup> est celle de la catégorie « enfants bénéficiaires d'allocations familiales »; les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 ayant deux parents nés UE constituent l'exception. Pour ces dernières, la catégorie « incapacité de travail » constitue la part la plus importante de l'inactivité avec allocations (20,1% de l'inactivité totale) quoi que très proche de celle de la catégorie « enfants bénéficiaires d'allocations familiales » (19,3% de l'inactivité totale). Les personnes originaires d'un autre pays asiatique, d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient ont les parts d'inactifs « enfants bénéficiaires d'allocations familiales » les plus élevées. Cette observation est en ligne avec la part particulièrement élevée des 20-29 ans pour ces trois origines<sup>192</sup>. Les personnes originaires de l'UE-14, de l'UE-13, du Maghreb, d'un pays candidat à l'UE et d'un autre pays européen ont des parts en « incapacité du travail » plus élevées que les autres origines. Ceci est particulièrement marqué pour les personnes originaires de l'UE-14, de l'UE-13 et d'un pays candidat à l'UE ayant deux parents nés UE/non UE (avec des parts de respectivement 20,1%, 17,3% et 18,7% de l'inactivité totale). Enfin, il faut noter la part relativement élevée dans la catégorie « revenu d'intégration » des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays européen avec deux parents nés non UE, de celles originaires d'un pays candidat à l'UE ayant un parent né belge et un né non UE et de celles originaires d'un autre pays africain et du Maghreb.

Le tableau ci-après reprend l'écart de taux d'emploi en 2016, ainsi que l'évolution de cet écart entre 2008 et 2016, par rapport aux Belges d'origine ainsi que par rapport à la première génération<sup>193</sup> de chaque origine. De manière générale, quels que soient l'origine et le type de deuxième génération, l'écart de taux d'emploi **par rapport aux Belges d'origine** est en défaveur des personnes d'origine étrangère (c'est-

dire que le taux d'emploi de ces dernières est toujours inférieur à celui des Belges d'origine). De même, les écarts observés sont plus grands pour les personnes ayant deux parents nés UE/non UE à l'exception de celles originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE (quoi que très proche de l'écart observé pour celles ayant deux parents nés non UE) et d'Océanie/Extrême-Orient. L'écart de taux d'emploi des personnes originaires d'un pays de l'UE est moindre que celui des personnes originaires d'un pays hors UE. Les écarts les plus faibles sont observés pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 tant pour celles ayant deux parents nés UE que pour celles ayant un parent né belge et un parent né UE (respectivement -6,5 et -7,8 points de pourcentage). Pour les personnes ayant deux parents nés non UE, les écarts les plus élevés sont observés pour celles originaires d'Amérique du Nord (-41,9 points) et d'un autre pays africain (-38,8 points); et pour les personnes ayant un parent né belge et un parent né non UE, les écarts les plus élevés sont observés pour celles originaires d'un autre pays africain (-23,4 points) et d'Océanie/Extrême-Orient (-22,4 points). Entre 2008 et 2016, les évolutions (tant positives que négatives) ont été plus importantes pour les personnes ayant deux parents nés UE/non UE. Pour ces dernières, l'écart de taux d'emploi par rapport aux Belges d'origine a diminué pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique (la plus grande diminution), d'un pays candidat à l'UE, du Proche/Moyen-Orient et du Maghreb, résultant à la fois de l'augmentation de leur taux d'emploi et de la diminution du taux d'emploi des Belges d'origine. Il faut noter que l'écart a particulièrement augmenté pour les personnes originaires d'un autre pays africain et d'un autre pays européen. Pour les personnes ayant un parent né belge et un parent né UE/non UE, les évolutions sont plus modérées; et ce sont principalement les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale et d'un autre pays asiatique qui ont connu une diminution de l'écart.

<sup>191</sup> C'est-à-dire, pour rappel, toutes les catégories reprises dans le tableau à l'exception de la catégorie « autre ».

<sup>192</sup> En raison de la faible taille de la deuxième génération pour les 55-64 ans par rapport aux autres groupes d'âge, les données par âge ne sont pas publiables.

<sup>193</sup> Première génération dans son ensemble c'est-à-dire tant celle devenue belge que celle de nationalité étrangère.

**Tableau 38 : Écart du taux d'emploi en 2016 avec les Belges d'origine et avec la 1<sup>ère</sup> génération de la population selon l'origine et le type de 2<sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)\***

Par rapport aux Belges d'origine								
	Écart en 2016				Évolution 2008-2016			
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre
UE-14	-6,5	-7,8	-23,0	-15,2	-0,4	0,1	-2,0	-2,2
UE-13	-15,7	-10,3	-17,4	-22,3	-2,8	-1,0	-1,4	-1,9
Candidat UE	-16,0	-16,6	-21,4	-23,6	3,1	-0,7	2,4	-2,5
Autre Européen	-21,0	-10,6	-10,6	-20,0	-6,1	-1,6	-2,7	-1,5
Maghrébin	-21,4	-16,1	-21,2	-26,9	1,6	0,2	-0,8	-4,4
Autre Africain	-38,8	-23,4	-30,4	-39,5	-8,5	0,1	-2,8	-5,0
Proche/Moyen-Orient	-31,8	-21,5	-27,9	-29,9	2,5	0,3	3,2	-6,3
Océanie/Extrême-Orient	-19,4	-22,4	-9,4	-22,6	-1,3	-2,3	4,7	5,5
Autre Asiatique	-18,0	-15,4	-19,4	-27,4	7,1	1,7	12,7	-0,9
Nord-Américain	-41,9	-17,6	-28,4	-23,0	0,6	0,0	0,8	4,6
Sud/Centre-Américain	-24,0	-21,1	-22,9	-25,1	-2,8	2,5	-1,3	-2,9

Par rapport à la 1 <sup>ère</sup> génération								
	Écart en 2016				Évolution 2008-2016			
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	1 parent né UE & l'autre né non UE	Autre
UE-14	18,3	16,9	1,7	9,6	-4,2	-3,8	-5,8	-6,0
UE-13	-3,6	1,8	-5,3	-10,3	-14,7	-12,9	-13,3	-13,8
Candidat UE	14,1	13,5	8,7	6,5	-1,4	-5,2	-2,1	-7,1
Autre Européen	5,6	16,0	16,0	6,6	-18,9	-14,4	-15,4	-14,3
Maghrébin	9,7	14,9	9,8	4,1	-1,9	-3,3	-4,3	-7,9
Autre Africain	-11,2	4,2	-2,8	-11,8	-14,5	-5,9	-8,8	-11,1
Proche/Moyen-Orient	9,9	20,2	13,8	11,9	8,8	6,6	9,5	0,1
Océanie/Extrême-Orient	3,2	0,2	13,2	0,1	-5,9	-7,0	0,1	0,8
Autre Asiatique	6,3	9,0	5,0	-3,0	3,9	-1,5	9,6	-4,1
Nord-Américain	1,1	25,3	14,5	20,0	-2,0	-2,6	-1,8	2,0
Sud/Centre-Américain	-5,4	-2,5	-4,3	-6,6	-10,6	-5,3	-9,1	-10,7

\*Par rapport aux Belges d'origine : Un écart négatif (en rouge) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur à celui des Belges d'origine. Un écart positif (en vert) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui des Belges d'origine. Une évolution négative de l'écart (en rouge) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport aux Belges d'origine se détériore. Une évolution positive de l'écart (en vert) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport aux Belges d'origine s'améliore. Par rapport à la première génération : Un écart négatif (en rouge) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur à celui de la première génération. Un écart positif (en vert) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui de la première génération. Une évolution négative de l'écart (en rouge) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport à la première génération se détériore. Une évolution positive de l'écart (en vert) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport à la première génération s'améliore.

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'écart du taux d'emploi entre les différents types de deuxième génération avec la **première génération de chaque origine**, repris dans le tableau ci-avant, indique que, de manière générale, le taux d'emploi de la deuxième génération est meilleur que celui de la première génération.

Cependant, ce n'est pas le cas pour les personnes originaires d'un autre pays africain ayant deux parents nés non UE, d'un pays de l'UE-13 ayant deux parents nés UE et d'Amérique du Sud/Centrale<sup>194</sup>. Il est important de noter que le taux d'emploi des personnes originaires d'un

<sup>194</sup> Pour ces trois groupes d'origine, le même constat est fait pour ce qui concerne les personnes ayant un parent né UE et l'autre né non UE et la catégorie Autre.



autre pays africain ayant deux parents nés non UE est, en particulier, inférieur de 11,2 points de pourcentage par rapport à celui de la première génération. Le tableau indique également que cet avantage de la deuxième génération sur la première en termes de taux d'emploi est plus grand pour les personnes ayant un parent né belge et un parent né UE/non UE à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE et d'Océanie/Extrême-Orient. Ce qui est par contre interpellant, c'est que cet avantage a diminué entre 2008 et 2016, à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (pour tous les types de deuxième génération) et d'un autre pays asiatique (celles ayant deux parents nés non UE et celles ayant un parent né UE et l'autre né non UE). La perte de l'avantage est plus importante pour les personnes ayant deux parents nés UE/non UE, à l'exception des personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et d'Amérique du Nord pour lesquelles la perte est plus élevée pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE. De manière générale, la diminution de l'écart est la plus grande pour les personnes originaires d'un autre pays européen et la plus faible pour celles originaires du Maghreb.

Le taux d'emploi par historique migratoire<sup>195</sup> indique qu'il est plus élevé pour les personnes ayant des parents de nationalité belge (par acquisition ou nés avec) pour les personnes originaires d'un pays de l'UE, d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen, également pour celles ayant deux parents nés non UE originaires du Proche/Moyen-Orient et pour celles ayant un parent né belge et un né non UE originaires du Maghreb, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Nord, du Sud et Centrale.

Le tableau ci-après reprend le taux d'emploi, de chômage et d'inactivité par sexe. Tout comme pour l'analyse générale, le **taux d'emploi** des hommes et des femmes originaires d'un pays de l'UE-14 ayant deux parents nés UE est supérieur à celui de ceux et celles ayant un parent né belge et un parent né UE et c'est l'inverse pour les hommes et les femmes originaires d'un pays de l'UE-13. Pour les différentes origines non UE, le constat pour les hommes et les femmes est le même que celui fait précédemment dans l'analyse générale, à savoir que le taux d'emploi est plus élevé pour celles et ceux ayant un parent né belge et l'autre né non UE à l'exception des personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient<sup>196</sup>. Cependant les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE ayant un parent né belge et un parent né non UE ont un taux d'emploi plus élevé que celles ayant deux parents nés non UE (alors que pour les hommes, il est le plus élevé pour ceux ayant deux parents nés non UE). Les taux d'emploi les plus faibles sont observés pour les hommes originaires d'un pays d'Amérique du Nord et d'un autre pays africain ayant deux parents nés non UE (avec respectivement 24,6 % et 34,1 %); mais pour les femmes, ils sont observés pour celles originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient (avec respectivement 35,6 % et 36,3 %). De manière générale, l'écart de taux d'emploi entre les personnes ayant deux parents nés UE/non UE et celles ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE est plus grand pour les femmes que pour les hommes sauf pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE et d'Amérique du Nord pour lesquelles l'écart est plus important pour les hommes. Ces écarts sont les plus élevés pour les hommes et les femmes originaires d'Amérique du Nord et d'un autre pays africain.

<sup>195</sup> Voir données en annexe.

<sup>196</sup> Pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, le taux d'emploi était le plus élevé pour celles ayant un parent né UE et l'autre né non UE. La décomposition par genre ne nous permet pas de publier les données mais ce constat est confirmé tant pour les hommes que pour les femmes.

**Tableau 39 : Taux d'emploi, taux de chômage et taux d'inactivité en 2016 de la population selon l'origine, le genre et le type de 2<sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)**

2016		Taux d'emploi		Taux de chômage		Taux d'inactivité	
		2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
Hommes	UE-14	69,5%	66,9%	9,2%	9,2%	23,4%	26,3%
	UE-13	60,0%	65,1%	9,2%	9,0%	34,0%	28,4%
	Candidat UE	64,9%	57,7%	12,0%	13,5%	26,2%	33,3%
	Autre Européen	54,3%	64,5%	14,9%	9,3%	36,2%	28,8%
	Maghrébin	57,1%	57,7%	16,4%	12,6%	31,7%	34,0%
	Autre Africain	34,1%	49,4%	15,0%	13,6%	59,9%	42,9%
	Proche/Moyen-Orient	47,1%	53,5%	9,8%	6,6%	47,8%	42,8%
	Océanie/Extrême-Orient	52,9%	50,8%	7,6%	9,1%	42,7%	44,1%
	Autre Asiatique	57,2%	58,2%	7,5%	7,5%	38,2%	37,1%
	Nord-Américain	24,6%	57,2%	:	6,3%	:	38,9%
	Sud/Centre-Américain	48,9%	51,4%	12,4%	11,2%	44,2%	42,1%
Femmes	UE-14	65,0%	64,8%	8,9%	8,5%	28,6%	29,2%
	UE-13	56,2%	61,7%	9,0%	8,9%	38,3%	32,3%
	Candidat UE	50,2%	56,4%	16,2%	10,7%	40,1%	36,8%
	Autre Européen	51,1%	61,7%	14,1%	9,2%	40,6%	32,0%
	Maghrébin	47,7%	57,5%	18,5%	11,1%	41,5%	35,3%
	Autre Africain	35,6%	51,2%	13,9%	11,2%	58,7%	42,4%
	Proche/Moyen-Orient	36,3%	50,9%	13,9%	7,9%	57,8%	44,7%
	Océanie/Extrême-Orient	55,7%	51,8%	6,1%	6,9%	40,6%	44,4%
	Autre Asiatique	54,0%	58,4%	11,3%	7,3%	39,1%	37,0%
	Nord-Américain	39,4%	54,9%	:	8,7%	:	39,9%
	Sud/Centre-Américain	50,6%	53,9%	11,9%	9,1%	42,6%	40,6%

Évolution 2008-2016		Taux d'emploi		Taux de chômage		Taux d'inactivité	
		2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
Hommes	UE-14	-3,7	-2,6	-2,0	-2,0	5,9	4,6
	UE-13	-6,0	-3,5	-1,2	-1,9	7,6	5,5
	Candidat UE	0,3	-3,4	-6,6	-2,2	5,5	5,8
	Autre Européen	-8,2	-4,5	-4,8	-0,4	14,1	5,3
	Maghrébin	0,8	-0,7	-8,8	-5,4	6,9	5,2
	Autre Africain	-8,7	-2,4	-7,1	-4,8	14,9	6,3
	Proche/Moyen-Orient	3,2	-0,6	-8,5	-3,3	1,5	2,7
	Océanie/Extrême-Orient	-2,9	-5,0	1,3	-1,5	2,3	6,6
	Autre Asiatique	7,1	1,1	-8,4	-3,4	-2,2	1,1
	Nord-Américain	0,1	-2,1	:	-5,2	:	5,9
	Sud/Centre-Américain	-4,5	1,2	-2,9	-3,5	7,3	0,9
Femmes	UE-14	1,6	1,7	-5,6	-4,9	2,8	2,0
	UE-13	-0,8	0,7	-5,3	-5,9	4,7	3,9
	Candidat UE	4,9	1,1	-14,1	-8,5	5,2	5,3
	Autre Européen	-5,0	0,3	-7,4	-4,1	12,0	2,9
	Maghrébin	1,3	0,1	-13,4	-6,9	9,6	5,3
	Autre Africain	-9,2	1,6	-4,2	-7,8	13,4	3,5
	Proche/Moyen-Orient	0,8	0,2	-9,6	-3,8	4,3	2,2
	Océanie/Extrême-Orient	-0,6	-0,6	-1,4	-4,3	1,5	3,4
	Autre Asiatique	6,0	1,3	-5,5	-2,7	-3,2	0,4
	Nord-Américain	1,5	1,1	:	-2,4	:	0,4
	Sud/Centre-Américain	-2,0	2,8	-4,8	-4,5	5,8	-0,2

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Comme constaté précédemment, les hommes et les femmes ayant un **taux de chômage** et un **taux d'inactivité** plus faibles sont, par analogie, ceux et celles pour lesquels le taux d'emploi était le plus élevé. Cependant, pour les hommes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique, bien que le taux d'emploi soit plus faible, le taux de chômage est également plus faible. Cela s'explique par un taux d'inactivité plus élevé pour ces groupes. Les hommes originaires d'un autre pays africain ayant deux parents nés non UE et les femmes originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient ayant deux parents nés non UE ont des taux d'inactivité particulièrement élevés. Le taux de chômage a diminué entre 2008 et 2016 et ce pour tous les hommes et toutes les femmes, à l'exception des hommes originaires d'Océanie/Extrême-Orient ayant deux parents nés non UE. De manière générale, la diminution est plus importante pour les

personnes ayant deux parents nés UE/non UE, la diminution la plus importante étant observée pour les hommes et les femmes originaires du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient ayant deux parents nés non UE et des femmes originaires d'un pays candidat à l'UE ayant deux parents nés non UE. Comme observé précédemment, la diminution de l'emploi s'est répercutée sur l'inactivité qui a augmenté, à l'exception des hommes et des femmes originaires d'un autre pays asiatique ayant deux parents nés non UE. De manière générale, l'augmentation de l'inactivité est plus importante pour les hommes et les femmes ayant deux parents nés UE/non UE que pour ceux et celles ayant un parent né belge et un né UE/non UE. Ce sont les personnes, hommes et femmes, originaires d'un autre pays africain et d'un autre pays européen ayant deux parents nés non UE qui connaissent l'augmentation la plus importante.

**Tableau 40 : Écart du taux d'emploi en points de pourcentage en 2016 entre les hommes et les femmes selon l'origine et le type de 2<sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)\***

	Écart en 2016		Évolution 2008-2016	
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
UE-14	4,6	2,2	-5,3	-4,3
UE-13	3,8	3,4	-5,2	-4,2
Candidat UE	4,7	1,3	-4,5	-4,5
Autre Européen	3,3	2,8	-3,2	-4,8
Maghrébin	9,5	0,3	-0,5	-0,8
Autre Africain	-1,5	-1,8	0,5	-4,1
Proche/Moyen-Orient	10,8	2,5	2,4	-0,8
Océanie/Extrême-Orient	-2,8	-0,9	-2,3	-4,4
Autre Asiatique	3,2	-0,3	1,1	-0,2
Nord-Américain	-14,7	2,4	-1,4	-3,2
Sud/Centre-Américain	-1,7	-2,5	-2,5	-1,6

\* Un écart négatif (en rouge) signifie que le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes. Un écart positif (en vert) signifie que le taux d'emploi des femmes est supérieur à celui des hommes. Une évolution négative de l'écart (en vert) signifie que la situation des femmes par rapport aux hommes s'améliore. Une évolution positive de l'écart (en rouge) signifie que la situation des femmes par rapport aux hommes se détériore.

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes sauf pour les personnes originaires d'Amérique du Nord ayant deux parents nés non UE, celles d'origine autre asiatique ayant un parent né belge et un né non UE, ainsi que pour celles originaires d'Océanie/Ex-

trême-Orient, d'Amérique du Sud/Centrale et d'un autre pays africain (voir tableau ci-avant). L'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est, de manière générale, plus important pour les personnes ayant deux parents nés UE/non UE. Cet écart est particulièrement

rement élevé entre les hommes et les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb ayant deux parents nés non UE. L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE est nettement plus limité. Entre 2008 et 2016, l'écart de taux d'emploi a diminué pour l'ensemble des groupes, à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'un autre pays asiatique et d'un autre pays africain ayant deux parents nés non UE.

Comme observé plus haut, l'écart de taux d'emploi **par rapport aux Belges d'origine** (voir tableau ci-après) est en défaveur des hommes et des femmes d'origine étrangère (c'est-à-dire que le taux d'emploi de ces derniers est toujours inférieur à celui des Belges d'origine). Les écarts observés sont plus grands pour les personnes ayant deux parents nés UE/non UE à l'exception des hommes et des femmes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'Océanie/Extrême-Orient ainsi que des hommes originaires d'un pays candidat à l'UE. L'écart de taux d'emploi des personnes originaires d'un pays de l'UE avec les Belges d'origine est moindre que celui des personnes originaires d'un pays hors UE, à l'exception des hommes ayant deux parents nés UE originaires d'un pays de l'UE-13 qui connaissent un écart plus élevé que celui observé pour les hommes originaires d'un pays candidat à l'UE ayant deux parents nés non UE. Les écarts de taux d'emploi observés pour les femmes sont inférieurs à ceux observés pour les hommes, à l'exception des personnes ayant deux parents nés non UE ori-

ginaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient. Pour les hommes, les écarts avec les Belges d'origine sont particulièrement importants pour ceux originaires d'un autre pays africain et d'Amérique du Nord. Et pour les femmes, c'est pour celles originaires un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord que les écarts sont élevés. Entre 2008 et 2016, les écarts de taux d'emploi avec les Belges d'origine diminuent pour les femmes, à l'exception des femmes originaires d'un autre pays africain ayant deux parents nés non UE et les femmes originaires d'un pays de l'UE-14. Les diminutions sont plus importantes pour les femmes ayant deux parents nés UE/non UE, à l'exception des femmes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays européen, et en particulier pour les femmes originaires d'un autre pays asiatique et d'un pays candidat à l'UE. Pour les hommes, l'écart de taux d'emploi par rapport aux Belges d'origine a diminué pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique (la plus grande diminution), du Proche/Moyen-Orient, du Maghreb et d'Amérique du Nord, tant pour ceux ayant deux parents nés non UE que pour ceux ayant un parent né belge et l'autre né non UE, ainsi que pour les hommes originaires d'un pays candidat à l'UE ayant deux parents nés non UE. L'écart a particulièrement augmenté pour les hommes originaires d'un autre pays africain et d'un autre pays européen ayant deux parents nés non UE. Pour les hommes ayant un parent né belge et un parent né UE/non UE, les évolutions sont plus modérées.

**Tableau 41 : Écart du taux d'emploi, en points de pourcentage, pour les hommes et pour les femmes en 2016 avec les Belges d'origine et avec la 1<sup>ère</sup> génération de la population selon l'origine et le type de 2<sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)\***

Par rapport aux Belges d'origine								
	Écart en 2016				Évolution 2008-2016			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
UE-14	-6,4	-9,0	-6,4	-6,7	-1,0	0,1	-0,2	-0,1
UE-13	-15,9	-10,8	-15,3	-9,7	-3,3	-0,8	6,4	7,8
Candidat UE	-11,0	-18,2	-21,2	-15,0	3,0	-0,7	12,0	8,2
Autre Européen	-21,6	-11,4	-20,3	-9,7	-5,6	-1,8	2,1	7,4
Maghrébin	-18,8	-18,2	-23,8	-14,0	3,5	2,0	8,5	7,3
Autre Africain	-41,8	-26,5	-35,8	-20,2	-6,1	0,2	-2,0	8,8
Proche/Moyen-Orient	-28,8	-22,4	-35,1	-20,5	5,8	2,1	7,9	7,3
Océanie/Extrême-Orient	-23,0	-25,1	-15,7	-19,7	-0,2	-2,4	6,6	6,5
Autre Asiatique	-18,7	-17,7	-17,4	-13,0	9,7	3,8	13,1	8,4
Nord-Américain	-51,3	-18,7	-32,1	-16,5	2,7	0,6	8,6	8,2
Sud/Centre-Américain	-27,0	-24,5	-20,8	-17,5	-1,8	3,9	5,1	10,0

Par rapport à la 1 <sup>ère</sup> génération								
	Écart en 2016				Évolution 2008-2016			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
UE-14	10,5	8,0	11,3	11,1	-4,0	-2,9	-3,8	-3,7
UE-13	-6,8	-1,7	-0,6	5,0	-10,7	-8,2	-9,2	-7,8
Candidat UE	5,0	-2,2	13,0	19,2	-2,3	-6,1	12,7	8,9
Autre Européen	0,1	10,3	7,1	17,8	-19,0	-15,2	-19,1	-13,7
Maghrébin	0,3	1,0	12,0	21,8	-1,9	-3,4	-0,9	-2,1
Autre Africain	-14,7	0,5	-7,5	8,1	-13,7	-7,4	-20,3	-9,5
Proche/Moyen-Orient	8,2	14,5	11,5	26,1	10,3	6,6	14,4	13,9
Océanie/Extrême-Orient	-3,6	-5,7	9,0	5,0	-8,0	-10,1	-18,4	-18,5
Autre Asiatique	3,0	3,9	7,5	11,9	5,4	-0,5	3,3	-1,4
Nord-Américain	-13,7	18,9	6,1	21,6	-0,6	-2,8	11,1	10,7
Sud/Centre-Américain	-7,8	-5,3	-3,0	0,4	-8,3	-2,6	-27,4	-22,5

\*Par rapport aux Belges d'origine : Un écart négatif (en rouge) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur à celui des Belges d'origine. Un écart positif (en vert) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui des Belges d'origine. Une évolution négative de l'écart (en rouge) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport aux Belges d'origine se détériore. Une évolution positive de l'écart (en vert) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport aux Belges d'origine s'améliore. Par rapport à la première génération : Un écart négatif (en rouge) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur à celui de la première génération. Un écart positif (en vert) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui de la première génération. Une évolution négative de l'écart (en rouge) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport à la première génération se détériore. Une évolution positive de l'écart (en vert) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport à la première génération s'améliore.

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'écart du taux d'emploi entre les différents types de deuxième génération avec la **première génération de chaque origine** repris dans le tableau ci-avant indique que, de manière générale, le taux d'emploi des femmes de la deuxième génération est plus élevé que

celui de celles de la première génération. Cependant, pour les femmes originaires d'un autre pays africain, d'Amérique du Sud/Centrale et d'un pays de l'UE-13 ayant deux parents nés UE/non UE, c'est la première génération qui a des taux d'emploi supérieurs à la deuxième géné-

ration. L'avantage en termes de taux d'emploi qu'avaient les femmes de deuxième génération a diminué entre 2008 et 2016 sauf pour celles originaires d'un autre pays asiatique ayant deux parents nés non UE, du Proche/Moyen-Orient, d'un pays candidat à l'UE et d'Amérique du Nord. Les écarts de taux d'emploi observés entre les hommes de la première et deuxième génération sont moins grands que ceux observés pour les femmes. Si, pour la plupart des groupes, le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui de la première génération, ce n'est pas le cas pour les hommes originaires d'un autre pays africain et d'Amérique du Nord ayant deux parents nés non UE, pour ceux originaires d'un pays candidat à l'UE ayant un parent né belge et l'autre né non UE et ceux originaires d'un pays de l'UE-13, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Sud/Centrale. L'avantage qu'avaient les hommes de la deuxième génération a diminué entre 2008 et 2016 sauf pour les hommes originaires d'un autre pays asiatique ayant deux parents nés non UE et ceux originaires du Proche/Moyen-Orient. Le tableau indique également que cet avantage est plus grand tant pour les hommes que pour les femmes ayant un parent né belge et un parent né UE/non UE à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'Océanie/Extrême-Orient et des hommes originaires d'un pays candidat à l'UE. La diminution de cet avantage touche en moyenne plus durement les personnes ayant deux parents nés non UE.

Le tableau ci-après reprend les taux d'emploi et de chômage par **région**. Quelle que soit la région, le taux d'emploi des personnes ayant deux parents nés UE/non UE est inférieur à celui de celles ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE, sauf pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient à Bruxelles et en Wallonie, celles originaires d'Amérique du Sud/Centrale à Bruxelles, celles originaires d'un pays de l'UE-14 et d'un pays candidat à l'UE en Wallonie et celles originaires d'un autre pays asiatique en Flandre. Les plus faibles taux d'emploi sont observés, à Bruxelles, pour les personnes originaires d'un autre pays africain, celles ayant

deux parents nés non UE originaires du Proche/Moyen-Orient et celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE originaires d'Amérique du Sud/Centrale. En Wallonie, on retrouve également les personnes originaires d'un autre pays africain, celles ayant deux parents nés non UE originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord et celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE originaires d'Océanie/Extrême-Orient parmi les personnes ayant les taux d'emploi les plus faibles. En Flandre, ce sont les personnes ayant deux parents nés non UE originaires d'Amérique du Nord et d'un autre pays africain et celles originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont les taux d'emploi les plus faibles.

En ce qui concerne l'évolution du taux d'emploi, le taux de chômage et la diminution de celui-ci, les mêmes grandes conclusions peuvent être tirées que celles de l'analyse générale. Cependant, la diminution du taux d'emploi des personnes originaires d'un autre pays africain est moins marquée à Bruxelles que dans les deux autres régions. Par contre, les personnes ayant deux parents nés UE originaires d'un pays de l'UE-13 et celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE originaires d'un autre pays européen y connaissent une diminution plus importante que dans les deux autres régions. Il faut également noter la diminution plus importante du taux d'emploi des personnes ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays européen en Wallonie et en Flandre ainsi que de celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE originaires d'Océanie/Extrême-Orient en Wallonie et de celles ayant deux parents nés non UE originaires d'Amérique du Sud/Centrale en Flandre. Les évolutions entre 2008 et 2016 en Flandre pour les personnes ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE sont plus faibles que dans les deux autres régions. De même, il faut pointer que les personnes originaires d'un autre pays asiatique ayant un parent né belge et l'autre né non UE à Bruxelles et celles ayant deux parents nés UE/non UE originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays européen en Flandre ont connu une augmentation du taux de chômage.

**Tableau 42 : Taux d'emploi et taux de chômage en 2016 de la population selon l'origine, la région et le type de 2<sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)**

	Taux d'emploi				Taux de chômage			
	2016		Évolution 2008-2016		2016		Évolution 2008-2016	
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
<b>Bruxelles</b>								
UE-14	61,4 %	63,3 %	-3,2	-0,7	12,2 %	10,4 %	-3,5	-3,7
UE-13	50,6 %	62,0 %	-7,6	-3,1	12,0 %	12,2 %	-4,0	-1,4
Candidat UE	53,4 %	57,8 %	1,2	2,5	18,3 %	13,3 %	-12,4	-7,6
Autre Européen	51,2 %	56,4 %	-1,2	-6,6	18,9 %	14,8 %	-12,4	0,1
Maghrébin	47,8 %	52,5 %	0,3	-1,2	21,0 %	15,3 %	-13,0	-7,3
Autre Africain	35,6 %	46,7 %	-7,8	-1,9	16,6 %	13,3 %	-6,0	-10,2
Proche/Moyen-Orient	39,9 %	55,5 %	-1,0	0,7	13,2 %	7,7 %	-11,7	-4,1
Océanie/Extrême-Orient	55,5 %	51,6 %	-4,5	-0,9	8,5 %	8,6 %	:	-3,8
Autre Asiatique	52,8 %	57,0 %	8,4	-3,4	10,6 %	10,1 %	-11,1	0,7
Nord-Américain	:	56,8 %	:	3,2	:	9,0 %	:	-8,1
Sud/Centre-Américain	50,7 %	49,9 %	-0,1	6,8	14,8 %	13,1 %	-5,9	-5,8
<b>Wallonie</b>								
UE-14	66,9 %	62,4 %	-0,8	-0,1	9,7 %	11,2 %	-4,3	-5,0
UE-13	59,9 %	60,9 %	-1,3	-0,8	9,4 %	10,5 %	-4,8	-5,8
Candidat UE	50,3 %	49,4 %	4,2	-1,0	18,7 %	16,6 %	-16,1	-7,9
Autre Européen	52,9 %	62,4 %	-9,8	-0,9	14,2 %	10,7 %	-2,1	-3,1
Maghrébin	50,1 %	51,8 %	-0,3	1,9	18,2 %	14,6 %	-12,1	-10,0
Autre Africain	29,0 %	48,9 %	-11,0	2,4	16,2 %	14,6 %	-5,7	-6,9
Proche/Moyen-Orient	42,7 %	52,9 %	3,6	0,6	14,0 %	8,9 %	-8,9	-2,7
Océanie/Extrême-Orient	50,1 %	43,2 %	2,2	-8,7	6,3 %	11,3 %	-9,3	-4,1
Autre Asiatique	54,3 %	54,6 %	4,9	0,0	11,4 %	9,4 %	-5,8	-2,5
Nord-Américain	40,5 %	55,7 %	:	-1,8	:	8,9 %	:	-5,9
Sud/Centre-Américain	43,5 %	49,4 %	2,2	0,5	14,1 %	13,9 %	:	-4,4
<b>Flandre</b>								
UE-14	70,1 %	72,5 %	-0,4	-1,0	6,1 %	4,8 %	-1,6	-0,4
UE-13	57,7 %	68,5 %	-5,1	-2,3	7,5 %	5,3 %	0,2	-0,5
Candidat UE	62,1 %	62,7 %	2,0	-3,0	10,6 %	8,8 %	-5,3	-1,9
Autre Européen	54,1 %	66,1 %	-12,2	-2,2	10,3 %	5,8 %	2,2	-1,3
Maghrébin	58,7 %	67,3 %	1,4	-2,0	13,2 %	7,6 %	-5,4	-1,5
Autre Africain	39,8 %	54,6 %	-10,0	-4,6	10,3 %	9,1 %	-0,7	-1,3
Proche/Moyen-Orient	43,4 %	49,7 %	4,4	-0,8	9,1 %	5,7 %	-2,6	-3,3
Océanie/Extrême-Orient	56,0 %	57,1 %	-1,9	0,7	6,4 %	5,9 %	:	-1,5
Autre Asiatique	60,5 %	60,2 %	4,4	2,8	6,1 %	6,0 %	-1,2	-4,0
Nord-Américain	25,7 %	56,1 %	-1,5	-0,8	:	6,1 %	:	-0,2
Sud/Centre-Américain	52,7 %	56,2 %	-11,0	-2,0	8,1 %	6,5 %	:	-1,6

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

L'analyse par niveau de diplôme (voir tableau ci-après) indique sans grande surprise que plus le niveau de diplôme est élevé, plus le taux d'emploi est élevé. De manière générale, quel que soit le niveau de diplôme, le taux d'emploi est supérieur quand la personne a un parent né belge et l'autre né UE/non UE. Ce n'est cependant pas le cas pour les personnes originaires d'un pays

de l'UE-14 et d'Océanie/Extrême-Orient pour les trois niveaux de diplôme, d'un pays candidat à l'UE disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ainsi que celles disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur et d'Amérique du Sud/Centrale disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. L'écart entre le taux d'emploi

des personnes ayant deux parents nés UE/non UE et celles ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE est particulièrement élevé, et en faveur de ce dernier groupe, pour les personnes originaires d'un autre pays africain disposant au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur et d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ainsi que pour les personnes originaires d'Amérique du Nord disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et celles disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur. L'écart de taux d'emploi entre

les personnes disposant au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur et d'un diplôme de l'enseignement supérieur varie entre 24,3 points de pourcentage pour celles originaires d'un pays candidat à l'UE ayant deux parents nés non UE à 43,4 points pour celles originaires d'un autre pays africain ayant deux parents nés non UE. Les écarts sont les plus importants pour les personnes originaires d'un autre pays africain tant pour celles ayant deux parents nés non UE que pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE.

**Tableau 43 : Taux d'emploi en 2016 de la population selon l'origine, le niveau de diplôme et le type de 2<sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)**

2016	Faible		Moyen		Élevé	
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
UE-14	51,3 %	48,0 %	70,8 %	69,3 %	81,8 %	79,5 %
UE-13	39,7 %	44,4 %	62,0 %	65,9 %	74,2 %	79,0 %
Candidat UE	49,1 %	40,3 %	60,0 %	62,7 %	73,5 %	72,5 %
Autre Européen	43,9 %	43,9 %	56,1 %	64,2 %	69,6 %	77,8 %
Maghrébin	37,7 %	39,3 %	55,5 %	63,2 %	72,5 %	73,7 %
Autre Africain	16,9 %	31,5 %	40,4 %	52,7 %	60,3 %	68,1 %
Proche/Moyen-Orient	25,9 %	34,5 %	47,6 %	48,1 %	60,5 %	68,8 %
Océanie/Extrême-Orient	34,3 %	30,5 %	56,1 %	55,1 %	70,2 %	64,7 %
Autre Asiatique	34,8 %	37,7 %	56,0 %	56,1 %	73,6 %	73,8 %
Nord-Américain	:	41,3 %	44,2 %	58,4 %	60,7 %	72,5 %
Sud/Centre-Américain	32,1 %	34,8 %	52,8 %	50,7 %	67,2 %	67,2 %

Évolution 2008-2016	Faible		Moyen		Élevé	
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
UE-14	-6,5	-7,7	0,7	1,2	5,0	6,0
UE-13	-7,9	-7,7	-3,8	-0,8	-0,4	3,8
Candidat UE	-1,1	-5,2	4,6	0,9	8,7	10,8
Autre Européen	-1,6	-8,2	-6,3	-2,5	-3,1	4,7
Maghrébin	-2,7	-8,5	3,9	3,5	7,9	9,0
Autre Africain	-14,2	-10,9	-2,0	2,2	9,5	12,0
Proche/Moyen-Orient	-0,3	-5,5	2,8	1,2	15,6	7,5
Océanie/Extrême-Orient	-25,2	-22,6	1,4	4,2	10,0	6,2
Autre Asiatique	-10,7	-13,7	7,5	3,6	21,7	9,3
Nord-Américain	:	-7,7	5,3	0,5	16,3	7,2
Sud/Centre-Américain	-7,9	-11,7	-2,0	-0,5	9,9	14,4

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le taux d'emploi des personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur a diminué entre 2008 et 2016 pour toutes les catégories. Les diminutions les plus importantes sont observées pour les personnes originaires d'Océanie/Ex-

trême-Orient. Pour les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, le taux d'emploi a augmenté sauf pour les personnes, tant celles ayant deux parents nés UE/non UE que pour celles ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE, originaires d'un



pays de l'UE-13, d'un autre pays européen (diminution la plus importante), d'Amérique du sud et celles ayant deux parents nés non UE d'un autre pays africain. Enfin, pour celles disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, le taux d'emploi a augmenté (augmentation la plus importante pour les personnes ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays asiatique) sauf pour les personnes ayant deux parents nés UE/non UE originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays européen.

L'écart de taux d'emploi **entre les Belges d'origine et la deuxième génération** est négatif c'est-à-dire que le taux d'emploi des Belges d'origine est supérieur à celui de la deuxième génération (voir tableau ci-après). De manière générale, l'écart est plus important pour les personnes ayant deux parents nés UE/non UE, à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'Océanie/Extrême-Orient pour les trois niveaux de diplôme, d'un pays candidat à l'UE pour les diplômés au maximum du secondaire inférieur et du supérieur et d'Amérique du Sud/Centrale pour les diplômés du secondaire supérieur. Entre 2008 et 2016, l'écart entre les Belges d'origine et la deuxième génération diminue (c'est-à-dire que l'avantage en terme de taux d'emploi des Belges d'origine diminue) pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur, sauf pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays européen ayant deux parents nés UE/non UE et celles diplômées de l'enseignement secondaire supérieur ayant un parent né belge et l'autre né non UE originaires d'un autre pays européen. La réduction de l'écart est particulièrement élevée pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique ayant deux parents nés non UE. Pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, l'écart augmente (c'est-à-dire que le désavantage de la deuxième génération augmente) pour toutes les personnes ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE ; le même constat est fait pour celles ayant deux parents nés UE/non UE à l'exception de celles originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen, du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient. L'image concernant l'écart de

taux d'emploi **entre la deuxième génération et la première génération** par niveau de diplôme est très contrastée. Si la deuxième génération ayant un diplôme de l'enseignement supérieur a un avantage sur la première génération (c'est-à-dire que le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui de la première génération), il n'en est pas de même pour la deuxième génération disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (sauf pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'un pays candidat à l'UE et celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE originaires du Proche/Moyen-Orient). L'écart pour les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur a augmenté entre 2008 et 2016 en faveur de la deuxième génération, sauf pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays européen, alors qu'il a diminué pour celles disposant au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur, sauf pour celles ayant deux parents nés non UE originaires du Proche/Moyen-Orient. Pour celles disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, deux groupes peuvent être identifiés. Le premier pour lequel la deuxième génération a des taux d'emploi supérieurs à la première génération (l'écart est donc à l'avantage du premier groupe) et qui est constitué des personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays de l'UE-13, d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen et du Maghreb. Pour elles l'avantage est plus élevé pour celles ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE. L'écart diminue (c'est-à-dire que l'avantage de la deuxième génération diminue) ou reste stable pour elles entre 2008 et 2016, à l'exception des personnes ayant deux parents nés non UE originaires d'un pays candidat à l'UE. Pour les autres origines, à l'exception des personnes ayant un parent né belge et l'autre né non UE originaires d'Amérique du Nord, le taux d'emploi de la première génération est supérieur à celui de la deuxième génération. Le désavantage pour ce groupe est, de manière générale, plus élevé pour celles ayant deux parents nés non UE. L'écart augmente pour elles (c'est-à-dire que l'avantage de la première génération augmente) entre 2008 et 2016, à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique.

**Tableau 44 : Écart du taux d'emploi, en points de pourcentage, en 2016 avec les Belges d'origine et avec la 1<sup>ère</sup> génération de la population selon l'origine, le niveau de diplôme et le type de 2<sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)**

	Écart par rapport aux Belges d'origine				Écart par rapport à la 1 <sup>ère</sup> génération			
	2016		Évolution 2008-2016		2016		Évolution 2008-2016	
	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE	2 parents nés UE/non UE	1 parent né BE & l'autre né UE/non UE
<b>Faible</b>								
UE-14	-3,7	-7,0	-1,3	-2,5	4,9	1,6	-8,1	-9,3
UE-13	-15,3	-10,6	-2,7	-2,5	-13,2	-8,5	-9,8	-9,6
Candidat UE	-5,8	-14,7	4,1	0,0	8,9	0,0	-4,5	-8,6
Autre Européen	-11,1	-11,1	3,6	-3,0	-0,7	-0,6	-11,7	-18,3
Maghrébin	-17,2	-15,7	2,5	-3,3	-1,5	0,1	-7,5	-13,3
Autre Africain	-38,1	-23,5	-9,0	-5,7	-26,2	-11,7	-20,6	-17,3
Proche/Moyen-Orient	-29,1	-20,5	4,9	-0,3	-5,9	2,8	2,6	-2,6
Océanie/Extrême-Orient	-20,7	-24,5	-20,0	-17,4	-26,0	-29,8	-31,8	-29,2
Autre Asiatique	-20,2	-17,3	-5,5	-8,5	-15,7	-12,8	-15,0	-18,0
Nord-Américain	:	-13,7	:	-2,5	:	-3,3	:	-10,2
Sud/Centre-Américain	-22,9	-20,2	-2,7	-6,5	-22,1	-19,4	-15,1	-18,8
<b>Moyen</b>								
UE-14	-3,6	-5,1	2,4	2,8	13,2	11,7	-0,1	0,4
UE-13	-12,4	-8,4	-2,2	0,8	1,6	5,5	-7,7	-4,8
Candidat UE	-14,4	-11,7	6,2	2,5	3,9	6,6	2,7	-1,0
Autre Européen	-18,3	-10,2	-4,7	-0,9	0,8	8,9	-13,6	-9,8
Maghrébin	-18,9	-11,1	5,5	5,1	0,9	8,6	0,9	0,5
Autre Africain	-33,9	-21,7	-0,4	3,8	-13,0	-0,7	-10,6	-6,3
Proche/Moyen-Orient	-26,8	-26,3	4,4	2,8	-1,1	-0,6	3,4	1,8
Océanie/Extrême-Orient	-18,3	-19,2	3,0	5,8	-10,1	-11,0	-2,3	0,4
Autre Asiatique	-18,3	-18,3	9,1	5,2	-3,5	-3,5	7,6	3,6
Nord-Américain	-30,2	-16,0	6,9	2,1	-7,9	6,4	0,5	-4,3
Sud/Centre-Américain	-21,6	-23,7	-0,4	1,2	-8,2	-10,3	-9,0	-7,4
<b>Élevé</b>								
UE-14	-2,4	-4,8	3,9	4,9	23,1	20,7	0,7	1,7
UE-13	-10,1	-5,3	-1,4	2,8	14,8	19,7	-6,2	-2,0
Candidat UE	-10,8	-11,7	7,7	9,7	13,1	12,1	4,1	6,2
Autre Européen	-14,6	-6,4	-4,1	3,6	14,1	22,3	-15,5	-7,7
Maghrébin	-11,7	-10,5	6,8	7,9	11,2	12,4	5,4	6,5
Autre Africain	-24,0	-16,1	8,4	11,0	1,4	9,2	0,6	3,2
Proche/Moyen-Orient	-23,8	-15,4	14,5	6,4	10,7	19,0	17,5	9,4
Océanie/Extrême-Orient	-14,0	-19,5	8,9	5,2	4,7	-0,8	2,8	-0,9
Autre Asiatique	-10,7	-10,5	20,7	8,2	12,0	12,3	17,0	4,5
Nord-Américain	-23,5	-11,7	15,2	6,2	3,6	15,4	14,5	5,5
Sud/Centre-Américain	-17,1	-17,1	8,9	13,4	7,3	7,4	2,3	6,8

\* *Par rapport aux Belges d'origine* : Un écart négatif (en rouge) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur à celui des Belges d'origine. Un écart positif (en vert) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui des Belges d'origine. Une évolution négative de l'écart (en rouge) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport aux Belges d'origine se détériore. Une évolution positive de l'écart (en vert) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport aux Belges d'origine s'améliore. *Par rapport à la première génération* : Un écart négatif (en rouge) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur à celui de la première génération. Un écart positif (en vert) signifie que le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui de la première génération. Une évolution négative de l'écart (en rouge) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport à la première génération se détériore. Une évolution positive de l'écart (en vert) signifie que la situation de la deuxième génération par rapport à la première génération s'améliore.

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

### 3. CONCLUSION

Si nous nous concentrons sur les deux types de deuxième génération les plus importants – pour rappel, les personnes ayant deux parents nés UE/non UE et celles ayant un parent né belge et l'autre né UE/non UE – voici les grandes conclusions que nous pouvons tirer de l'analyse. Trois groupes d'origine peuvent être distingués : les personnes originaires d'un pays de l'UE (UE-14 et UE-13), celles originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb et celles originaires des autres pays hors UE.

#### Les personnes originaires d'un pays de l'UE :

- **Démographie** : Elles relèvent très majoritairement du groupe de personnes ayant un parent né belge et l'autre né UE (68,7 % pour les originaires de l'UE-14 et 72,7 % pour les originaires de l'UE-13). Cette part augmente entre 2008 et 2016. La part des personnes ayant deux parents nés UE parmi les originaires de l'UE-14 est plus élevée que celle des originaires de l'UE-13. Ces personnes disposent majoritairement d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. La part des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur est plus élevée pour celles ayant un parent né belge et l'autre né UE.
- **Taux d'emploi** : Le taux d'emploi des personnes originaires de l'UE-14 ayant deux parents nés UE est meilleur que celui de celles ayant un parent né belge et l'autre né UE (c'est également le cas en Wallonie mais pas en Flandre ni à Bruxelles). Pour les originaires de l'UE-13 c'est l'inverse. Ces constats sont également valables quel que soit le niveau de diplôme. Le taux d'emploi des personnes originaires de l'UE-14 est supérieur à celui des originaires de l'UE-13. Il diminue entre 2008 et 2016 pour les deux origines, mais plus fortement pour les personnes ayant deux parents nés UE originaires d'un pays de l'UE-13.
- **Taux de chômage** : Les taux de chômage pour les deux origines et pour les deux types de génération analysés sont très proches et la diminution de ce taux est également de même ampleur pour l'ensemble de ces groupes.
- **Genre** : Le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes et l'écart est légèrement plus important quand les personnes ont deux parents nés UE. L'écart diminue entre 2008 et 2016 et plus fortement pour celles ayant deux parents nés UE.
- **Écart avec les Belges d'origine** : Le taux d'emploi des Belges d'origine est supérieur à celui de l'ensemble des groupes de deuxième génération d'origine UE. L'écart avec les Belges d'origine est le plus élevé pour les personnes originaires de l'UE-13. Pour les originaires de l'UE-14, l'écart est plus important pour ceux ayant un parent né belge et l'autre né UE et, pour les originaires de l'UE-13, l'écart est le plus important pour ceux ayant deux parents nés UE. L'écart par rapport aux Belges d'origine augmente et surtout pour ceux ayant deux parents nés UE. Cependant, pour les diplômés du secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur originaires de l'UE-14 et ceux disposant de ces deux mêmes niveaux de diplôme ayant un parent né belge et l'autre né UE originaires de l'UE-13, l'écart a diminué.
- **Écart avec la première génération** : Pour les originaires de l'UE-14, le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui de la première génération. Pour les originaires de l'UE-13 ayant un parent né belge et l'autre né UE c'est également le cas ; mais pour ceux ayant deux parents nés UE, l'inverse est observé. Cependant, pour les diplômés au maximum du secondaire inférieur originaires de l'UE-13, le taux d'emploi de la première génération est supérieur à celui de la deuxième génération. L'écart est le plus important pour ceux ayant deux parents nés UE. L'avantage de la deuxième génération diminue, plus fortement pour les personnes ayant deux parents nés UE et pour celles originaires d'un pays de l'UE-13.

## Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb :

- › **Démographie** : Elles relèvent très majoritairement du groupe de personnes ayant deux parents nés non UE (91,9% pour les originaires d'un pays candidat à l'UE et 80,1% pour les originaires du Maghreb). Cette part diminue légèrement entre 2008 et 2016. Ces personnes disposent majoritairement d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. La part des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur est plus élevée pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE.
- › **Taux d'emploi** : Le taux des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ayant deux parents nés non UE est meilleur que celui de celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE (c'est également le cas en Wallonie mais pas à Bruxelles et en Flandre). Pour les originaires du Maghreb c'est l'inverse. Ces deux constats sont également valables quel que soit le niveau de diplôme, à l'exception des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Pour les personnes ayant deux parents nés non UE, le taux d'emploi des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE est plus élevé que celui de celles originaires du Maghreb. Pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE, c'est l'inverse. Le taux d'emploi augmente entre 2008 et 2016 pour ces deux origines ayant deux parents nés non UE et diminue pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE.
- › **Taux de chômage** : les taux de chômage de ces deux origines ayant deux parents nés non UE sont supérieurs à ceux de celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE. Pour les personnes ayant deux parents nés non UE, le taux de chômage des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE est plus faible que celui de celles originaires du Maghreb. Pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE, c'est l'inverse. Le taux de chômage diminue pour l'ensemble des groupes mais plus fortement pour ceux ayant deux parents nés non UE.

- › **Genre** : Le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes et l'écart est très important quand les personnes ont deux parents nés non UE. L'écart diminue entre 2008 et 2016 principalement pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE.
- › **Écart avec les Belges d'origine** : Le taux d'emploi des Belges d'origine est supérieur à celui de l'ensemble des groupes de deuxième génération d'origine candidat UE et maghrébine. Pour les originaires d'un pays candidat à l'UE, l'écart est plus important pour ceux ayant un parent né belge et l'autre né non UE et, pour les originaires du Maghreb, l'écart est le plus important pour ceux ayant deux parents nés non UE. L'écart par rapport aux Belges d'origine diminue, surtout pour ceux ayant deux parents nés non UE. Cependant, pour les diplômés au maximum du secondaire inférieur originaires du Maghreb ayant un parent né belge et l'autre né non UE, l'écart augmente.
- › **Écart avec la première génération** : Le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui de la première génération sauf pour les diplômés au maximum du secondaire inférieur ayant deux parents nés non UE originaires du Maghreb. Pour les originaires d'un pays candidat à l'UE, l'écart est plus important pour ceux ayant deux parents nés non UE et, pour les originaires du Maghreb, l'écart est le plus important pour ceux ayant un parent né belge et l'autre né non UE. L'avantage de la deuxième génération diminue, plus fortement pour les personnes ayant un parent né belge et l'autre né non UE.

## Les personnes originaires des autres pays hors UE :

- › **Démographie** : Elles relèvent majoritairement du groupe de personnes ayant un parent né belge et l'autre né non UE. Cette part augmente entre 2008 et 2016 sauf pour celles originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord. Les personnes originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays africain, d'un autre pays asiatique, d'Amérique du Sud/Cen-

trale et celles ayant deux parents nés non UE originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord disposent majoritairement d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient et celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE originaire du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord disposent majoritairement d'un diplôme de l'enseignement supérieur. La part des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur est plus élevée pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE sauf pour celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique.

- **Taux d'emploi**: Les taux d'emploi des personnes ayant un parent né belge et l'autre né non UE est supérieur à celui de celles ayant deux parents nés non UE à l'exception de celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient (mais pas en Flandre pour ce groupe) et d'Amérique du Sud/Centrale à Bruxelles. Ces constats sont les mêmes quel que soit le niveau de diplôme, à l'exception des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur originaires d'Amérique du Sud/Centrale pour lesquelles c'est l'inverse. Le taux d'emploi diminue entre 2008 et 2016 (particulièrement pour les personnes ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays européen et d'un autre pays africain) sauf pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique (à noter l'augmentation du taux de celles ayant deux parents nés non UE pour ces deux groupes). Le taux d'inactivité est particulièrement élevé pour les personnes originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient. Ce taux augmente pour tous les groupes, sauf pour les originaire d'un autre pays asiatique. L'augmentation est particulièrement importante pour les personnes ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays africain et d'un autre pays européen.
- **Taux de chômage**: Les taux de chômage de ces origines ayant deux parents nés non UE sont supérieurs à ceux de celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE sauf pour celles originaires d'Océanie/Ex-

trême-Orient. Le taux de chômage diminue entre 2008 et 2016 et plus fortement pour les personnes ayant deux parents nés non UE originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique.

- **Genre**: Le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes sauf pour les personnes originaires d'un autre pays africain, d'Océanie/Extrême-Orient, d'Amérique du Sud/Centrale et celles ayant deux parents nés non UE originaire d'Amérique du Nord. L'écart est plus important quand les personnes ont deux parents nés non UE. Il diminue entre 2008 et 2016 et plus fortement pour celles ayant un parent né belge et l'autre né non UE.
- **Écart avec les Belges d'origine**: Le taux d'emploi des Belges d'origine est supérieur à celui de l'ensemble des groupes de deuxième génération d'origine non UE. L'écart avec les Belges d'origine est le plus élevé pour les personnes originaires d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient et celles ayant deux parents nés non UE originaires d'Amérique du Nord. L'écart est plus important pour les personnes ayant deux parents nés non UE sauf pour celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient. L'écart par rapport aux Belges d'origine diminue sauf pour les personnes originaires d'un autre pays européen et d'Océanie/Extrême-Orient ainsi que pour celles ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays africain et d'Amérique du Sud/Centrale. De manière générale, cette diminution de l'écart n'est pas observée pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur. La diminution de l'écart est plus importante pour celles ayant deux parents nés non UE.
- **Écart avec la première génération**: Le taux d'emploi de la deuxième génération est supérieur à celui de la première génération sauf pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale et celles ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays africain pour lesquelles l'inverse est observé. De manière générale, l'avantage de la deuxième génération n'est pas observé pour les diplômés au maximum du secondaire inférieur et du secondaire supérieur. L'écart

est le plus important pour les personnes ayant un parent né belge et l'autre né non UE (cet écart est particulièrement élevé pour celles originaires d'Amérique du Nord et du Proche/Moyen-Orient). L'avantage de la deuxième génération diminue sauf pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et celles ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays asiatique. La diminution de l'avantage est particulièrement élevée pour les personnes originaires d'un autre pays européen et celles ayant deux parents nés non UE originaires d'un autre pays africain.









Belgique

7

MOTIFS DE SÉJOUR

150 m

## ÉLÉMENTS CLÉS

### PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL ENTRE 2010 ET 2016

- › Les personnes originaires de l'UE (UE-14 et UE-13) ont les parts liées au motif de séjour pour le travail les plus élevées.
- › En ce qui concerne les personnes dont le motif de séjour est la famille, les parts de personnes sont plus élevées pour les personnes originaires d'un autre pays européen (51,3 %), d'un autre pays asiatique (52,4 %), d'un pays d'Amérique centrale ou du Sud (54,6 %), d'un pays candidat à l'UE (68,2 %) ou du Maghreb (74,5 %).
- › Pour les personnes liées au motif d'études, les parts les plus importantes se retrouvent parmi les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient (20,7 %) et d'Amérique du Nord (26,5 %).
- › Pour les personnes qui ont pour motif de séjour la protection internationale, les trois parts les plus élevées de personnes reviennent à celles originaires du Proche/Moyen-Orient (67,4 %), d'un autre pays asiatique (26,9 %) et d'un autre pays africain (23,4 %).
- › Pour les personnes dont le motif est la régularisation, les parts n'excèdent pas 9,2 % (personnes originaires du Maghreb) sauf pour les personnes originaires d'Amérique centrale ou du Sud avec une part de 14,6 %.

### SUIVI SUR CINQ ANNEES DU STATUT SOCIOÉCONOMIQUE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL ENTRE 2010 ET 2012

- › Les personnes dont le motif de séjour est le travail sont en emploi dans 60 % (personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient) à 80 % (personnes d'origine autre asiatique et du Proche/Moyen-Orient) des cas.
- › Les personnes dont le motif de séjour est la famille ont des parts de personnes en emploi qui oscillent entre 57,4 % pour les personnes originaires d'Amérique centrale ou du Sud à 30,8 % pour les personnes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient. Les parts d'inactifs (sans allocation) varient de 31,2 % à 55,5 %.
- › Pour les personnes dont le motif de séjour est la protection internationale (seules trois origines ont été examinées), celles originaires d'un autre pays asiatique affichent une part de personnes en emploi de 49,0 % contre environ 37,1 % pour celles d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient.
- › Pour les personnes dont le premier motif de séjour est la régularisation, 3/4 des personnes originaires d'un pays d'Amérique centrale ou du Sud, un peu plus d'une personne sur deux originaire d'un pays du Maghreb et seulement quatre personnes sur dix pour celles d'origine autre africaine ou autre européenne sont en emploi.

### SUIVI SUR SEPT ANNEES DU STATUT SOCIOÉCONOMIQUE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL EN 2010

- › Toutes origines et motifs de séjour confondus, à l'exclusion du motif de séjour lié au travail, les parts de personnes actives (personnes en emploi et demandeurs d'emploi) augmentent, tout en restant en-deçà de la moyenne nationale, au contraire des parts de personnes inactives (avec ou sans allocation) qui diminuent.
- › Les parts de demandeurs d'emploi restent élevées mais se stabilisent voire diminuent (motif de séjour lié à la protection) dans le temps pour l'ensemble des motifs de séjour, mis à part celui lié aux études.

Ce chapitre a pour objet l'analyse de la variable du « motif de séjour » et de ses croisements avec les variables sociodémographiques (origine, sexe, région, etc.) du Monitoring socioéconomique. Pour rappel, cette variable est directement issue du Registre national (RN) au travers du « TI\_202 »<sup>197</sup> qui indique le motif de séjour d'une personne lorsqu'elle obtient son titre de séjour<sup>198</sup>.

Tout étranger résidant légalement en Belgique pour plus de trois mois se voit enregistrer un « motif de séjour » (ou TI\_202) dans le Registre national. Ce « motif » correspond au titre de séjour qui lui a été délivré par les autorités belges pour l'autoriser à résider en Belgique<sup>199</sup>. Par exemple, une personne ayant obtenu une protection internationale après avoir fait une demande aura comme motif de séjour « Protection »<sup>200</sup>. Le « motif de séjour » est donc une catégorie administrative encodée par les employés communaux en fonction du motif de délivrance du titre de séjour par les autorités belges.

Il ne correspond pas forcément aux raisons personnelles qui poussent un individu à résider en Belgique. Les conditions pour l'octroi d'un titre de séjour varient selon que l'étranger est ressortissant ou non de l'UE. Les citoyens belges et à fortiori ceux de cette origine n'ont quant à eux pas de motif de séjour inscrit dans le Registre national.

Les informations sur le « TI\_202 » du RN sont détaillées dans la documentation en ligne du Registre national<sup>201</sup> et sont décomposées en neuf grandes catégories : regroupement familial/cohabitation/adoption, asile/protections diverses, régularisation, travailleur, étudiant, résident de longue durée, étranger bénéficiant d'un statut spécial, autres motifs et une catégorie dite provisoire. Chacune de ces catégories regroupe de nombreuses sous-catégories, près de cinquante au total. Pour les besoins de cette analyse, et votre confort de lecture, ces neuf catégories ont été regroupées en six catégories propres et sont à nouveau décrites succinctement ci-après.

## 1. LES CATÉGORIES AU TI\_202 RETRAVAILLÉES : QUELQUES DÉTAILS

### 1.1. Regroupement familial - cohabitation - adoption

Dans cette catégorie se trouvent toutes les personnes pour lesquelles une procédure de regroupement familial a abouti. Elles peuvent avoir rejoint un citoyen belge ou un ressortissant étranger (UE ou non UE) résidant en Belgique.

Le regroupement familial est aujourd'hui uniquement possible pour les époux/partenaires, les descendants et, dans quelques cas, pour les ascendants<sup>202</sup>. Il existe également la possibilité de dissocier les personnes qui obtiennent une autorisation provisoire sur base d'une cohabitation ou en vue d'une adoption.

<sup>197</sup> TI pour « type d'information ».

<sup>198</sup> Plus de détails sont consultables dans le chapitre 5 du rapport précédent : « Monitoring socio-économique 2017. Marché du travail et origine », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia, décembre 2017.

<sup>199</sup> Il faut également mentionner qu'il peut y avoir un décalage de plusieurs mois ou années entre l'inscription au RN et la délivrance du titre de séjour avec son motif. Par exemples : c'est plus souvent le cas pour une personne qui arrive sur le territoire (c'est-à-dire qui s'inscrit au RN) au 4<sup>ème</sup> trimestre d'une année qu'au premier ; ou pour un motif particulier comme celui des demandeurs de protection internationale qui, pour des raisons de procédures plus longues, se voient délivrer un titre de séjour l'année suivante, voire davantage.

<sup>200</sup> Il faut par contre garder à l'esprit que les demandeurs de protection internationale n'ont pas de « motif de séjour » car ils sont toujours en cours de procédure et n'ont pas encore obtenu une des formes de protection internationale. Les demandeurs de protection internationale ne sont donc pas inclus dans cette analyse.

<sup>201</sup> Cette documentation est consultable, dans sa dernière version, en suivant le lien <http://www.ibz.rnrn.fgov.be/fr/registre-national/reglementation/instructions/liste-des-types-dinformation/>. La version utilisée dans le cadre de cette exploitation et analyse de données est celle du 15.05.2016.

<sup>202</sup> Voir loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

## 1.2. Asile et protections diverses

C'est la catégorie attribuée aux personnes qui ont obtenu une protection internationale ou subsidiaire (98 % des cas pour ce motif pour la période 2010-16), ou encore dite temporaire<sup>203</sup>, les personnes ayant le statut de victime de la traite des êtres humains sont regroupées dans cette catégorie. Les MENA (mineurs étrangers non accompagnés)<sup>204</sup> et les personnes dont aucun Etat au monde ne les considère comme ses ressortissants (apatrides) s'y trouvent également.

## 1.3. Régularisation

Il s'agit ici de l'ensemble des personnes qui bénéficient d'une régularisation de leur droit de séjour sur base des art. 9 et ancien al. 3 (humanitaire), 9 bis (circonstances exceptionnelles) et 9 ter (raisons médicales) de la loi du 15 décembre 1980. Une quatrième catégorie peut être distinguée mais elle ne sera que peu utile pour cette analyse, il s'agit des personnes qui ont demandé une régularisation de séjour et qui séjournaient déjà effectivement en Belgique au 1<sup>er</sup> octobre 1999<sup>205</sup>.

## 1.4. Travail

Dans cette catégorie se trouvent toutes les personnes qui obtiennent un titre de séjour pour exercer une activité professionnelle comme salarié ou indépendant. Cette catégorie inclut également :

- › Les ressortissants de l'UE sans travail qui sont demandeurs d'emploi ;
- › Les personnes de nationalité non UE qui ont un séjour de longue durée dans un autre Etat membre et qui viennent en Belgique exercer une activité économique comme salarié ou indépendant ;
- › Enfin, les personnes en emploi dans des institutions internationales basées sur le territoire belge, telles que le Shape<sup>206</sup> ou l'OTAN<sup>207</sup>, ainsi que les personnes à leur charge.

Dans la nomenclature initiale, ces trois dernières sous-catégories étaient reprises distinctement sous d'autres motifs. Pour les besoins de l'analyse, nous les avons donc regroupées sous le motif « travail ».

## 1.5. Etudes

En plus des étudiants de nationalité UE, non UE ou suisse, cette catégorie comprend les personnes qui ont un séjour de longue durée dans un autre Etat membre et qui viennent en Belgique pour étudier ou suivre une formation. Ces étudiants doivent suivre leur cursus dans un établissement privé ou public, agréé ou financé par les pouvoirs publics.

<sup>203</sup> Etrangers appartenant aux groupes décrits dans la décision prise par le Conseil de l'Union européenne suite à un afflux massif de personnes déplacées vers les Etats membres de l'UE et ce, en application de la directive 2001/55/CE dudit Conseil. Voir Article 61/2 et s. de la loi du 15 décembre 1980.

<sup>204</sup> Qui sont exclus de cette analyse puisque notre population cible débute à l'âge de la majorité en Belgique soit 18 ans.

<sup>205</sup> Soit onze années avant notre première sélection de sous-population. De plus, une nouvelle large campagne fut lancée en 2009.

<sup>206</sup> Sont considérées comme personnes à charge : les conjoints et les enfants (voir circulaire n° 200 C/ 42 / SHAPE du 10 mars 1967 concernant l'installation du SHAPE en Belgique). Formalités d'inscription dans les registres communaux et de délivrance des titres de séjour, applicables au personnel civil de nationalité étrangère faisant partie du SHAPE, ainsi qu'aux personnes à charge (« dépendants ») des militaires et du personnel civil.

<sup>207</sup> Sont considérées comme personnes à charge : les conjoints et les enfants (voir circulaire n° 200 C/ 42 / Nato / 1 du 21 mai 1968 concernant l'installation de l'Etat-Major International (I.M.S.) du Comité Militaire de l'OTAN en Belgique). Formalités d'inscription dans les registres communaux et de délivrance des titres de séjour, applicables au personnel civil de nationalité étrangère faisant partie de l'I.M.S., ainsi qu'aux personnes à charge (« dépendants ») des militaires et du personnel civil.

## 1.6. Autres

Pour cette dernière catégorie, il s'agit de l'ensemble des personnes suivantes :

- › Les ressortissants de nationalité non UE qui sont titulaires d'un visa D accordant un séjour temporaire limité ;
- › Les ressortissants de nationalité non UE possédant un droit de séjour reconnu par un traité international. Il s'agit notamment de certaines conventions bilatérales ;
- › Les ressortissants de nationalité UE ou non UE qui entrent dans les conditions légales pour acquérir la nationalité belge ;
- › Les ressortissants de nationalité UE ou non UE qui ont perdu la nationalité belge par mariage ;
- › Les ressortissants de nationalité UE pensionnés (pension de préretraite ou de vieillesse) ;
- › Les ressortissants de nationalité UE destinataires de service : c'est-à-dire ceux qui viennent en Belgique en vue de pouvoir y bénéficier d'une ou plusieurs prestation(s) qui est (sont) une (des) opération(s) ne consistant pas en la livraison d'un bien corporel<sup>208</sup> ;
- › Les ressortissants de nationalité UE rentiers : ceux disposant des moyens suffisants pour subvenir à leurs besoins sans avoir besoin de travailler et qui viennent s'installer en Belgique ;
- › Les ressortissants de nationalité UE qui ont le droit de demeurer<sup>209</sup> ;
- › Les ressortissants de nationalité non UE ayant acquis le statut de résident de longue durée dans un pays européen et qui viennent en Belgique pour d'autres fins que pour y exercer une activité économique à titre salarié ou indépendant ou y poursuivre des études ou une formation professionnelle ;
- › Certains ressortissants de nationalité étrangère se voient attribuer cette sous-catégorie lorsqu'il n'est pas possible de leur assigner une sous-catégorie spécifique et qu'il est tout de même décidé par les autorités de lancer une procédure de création de document de base d'une carte électronique pour étrangers ;
- › Les titulaires de moyens de subsistance suffisants<sup>210</sup>. Remarque : cette dernière sous-catégorie est la plus importante parmi le motif de séjour « Autres ». En effet, par exemple, pour les personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 83,6 % des motifs de séjour « Autres » relèvent de cette sous-catégorie, 95,6 % de ces personnes sont d'origine UE (UE-14/13). Cette proportion évolue peu au fil du temps puisque cette catégorie comprend 85,2 % des motifs pour les personnes inscrites au RN en 2016.

<sup>208</sup> La Cour de Justice des Communautés européennes a considéré que les touristes, les bénéficiaires de soins médicaux, les personnes effectuant des voyages d'affaires sont des destinataires de service.

<sup>209</sup> Pendant les trois premiers mois, tout citoyen de l'UE a le droit de résider sur le territoire d'un autre État membre sans aucune condition ou formalité autre que la détention d'une carte d'identité ou un passeport en cours de validité.

<sup>210</sup> Pour les citoyens de l'UE qui ne sont ni des salariés ni des indépendants et qui souhaitent rester en Belgique plus de 3 mois, la condition est qu'ils disposent de ressources suffisantes, afin de ne pas devenir une charge pour le système d'assistance sociale, et d'une assurance maladie. Tout citoyen de l'Union acquiert le droit de séjour permanent dans l'État membre d'accueil après y avoir légalement résidé durant une période ininterrompue de cinq ans. Pour un séjour de moins de 3 mois, le citoyen de l'UE n'a aucune obligation de se présenter aux autorités s'il ne loge pas dans un logement privé (il doit uniquement pouvoir prouver son identité).

## 2. LA SÉLECTION DES POPULATIONS ET L'ANGLE D'ANALYSE

Pour la sélection des populations, bien que le nombre d'années se soit élargi (personnes nouvellement<sup>211</sup> inscrites au RN de 2010 à 2014 dans l'édition précédente et de 2010 à 2016 pour celle-ci) depuis la précédente édition, la méthodologie de sélection est restée strictement identique. Pour une année donnée, il est uniquement sélectionné la sous-population qui réunit les trois conditions suivantes :

- › les personnes ont fait leur demande de séjour au cours de ces années ;
- › les personnes ont obtenu leur titre de séjour l'année de leur demande ou plus tard (au maximum en 2017) ;
- › les personnes sont restées inscrites au RN sur toute la période étudiée.

Plus encore que lors de la précédente édition, avec ce plus grand nombre d'années disponibles, cette sélection oriente notre analyse descriptive vers celle de la composition mais surtout de l'intégration socioéconomique à moyen terme (de une à sept années) des personnes d'origine étrangère et arrivées depuis peu sur le territoire belge<sup>212</sup>. Nous ferons donc fi dans cette partie, une nouvelle fois, des variables « historique migratoire » (il s'agit toujours d'une migration récente) et « niveau d'éducation » (la majeure partie des diplômes obtenus par notre sous-population l'ont été à l'étranger et n'ont pas été reconnus).

Si une personne ou un groupe de personnes a plusieurs motifs de séjour, y compris un motif enregistré avant l'année 2010 (c'est le cas pour 0,2 % de la population sélectionnée), c'est le plus ancien motif qui a été sélectionné. En effet, dans un certain nombre de cas, des personnes obtiennent un premier titre de séjour assorti d'un motif de séjour particulier puis renouvellent leur titre de séjour sous un autre motif de séjour. Au fil des années, leur motif de séjour n'est donc pas le même mais c'est toujours le premier motif qui est repris ici pour la construction des catégories d'analyse.

L'angle d'analyse a, lui, quelque peu été modifié. Nous commencerons par observer quelques données sociodémographiques générales liées à l'année d'inscription au RN, au motif de séjour et à l'origine de ces personnes pour toute la période cumulée et couverte par cette analyse (de 2010 à 2016) et comparerons séparément les seules années 2010 et 2016 (Point 3). Nous continuerons par de brèves descriptions sociodémographiques (selon la région de résidence, la classe d'âge et le genre) de quelques origines selon chaque motif de séjour pour les personnes inscrites au RN en 2016 (Point 4). Ensuite, en partant d'une description succincte des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012, selon leur origine et motif de séjour, nous observerons leur intégration sur le marché du travail (au travers de quatre statuts socioéconomiques) après une période de cinq années (Point 5). Enfin, sans distinction du point de vue de l'origine des personnes mais bien pour tous les motifs de séjour, nous observerons certaines tendances dans le temps au sujet de leur intégration socioéconomique. Pour ce faire, l'analyse se portera à la fois sur la population précédente (personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012) mais également sur la seule population inscrite au RN en 2010, pour laquelle nous avons leur position socioéconomique sur sept années (Point 6).

Il faut également pointer ici qu'une catégorie particulière d'étrangers résidant légalement en Belgique ne fera pas partie de cette analyse : celle des demandeurs de protection internationale. Ceux-ci sont enregistrés dans le registre d'attente tant que leur demande de protection n'a pas abouti ou qu'ils n'ont pas obtenu un titre de séjour sur une autre base (régularisation, regroupement familial, etc.)<sup>213</sup>. Les étrangers ne résidant pas légalement en Belgique sont également exclus de l'analyse.

211 Il ne sera pas toujours spécifié dans le texte qu'elles sont « nouvellement » inscrites au RN mais c'est bien toujours le cas. Il n'y a donc aucune distinction à faire entre « inscrit » et « nouvellement inscrit ».

212 Ce qui n'est pas toujours le cas, loin de là, par définition et en particulier pour les personnes dont le motif de séjour est la régularisation.

213 A noter qu'une partie de ceux-ci ne sont plus nécessairement en attente d'une réponse, ont quitté le territoire mais n'ont pas toujours été radiés pour autant du RN.

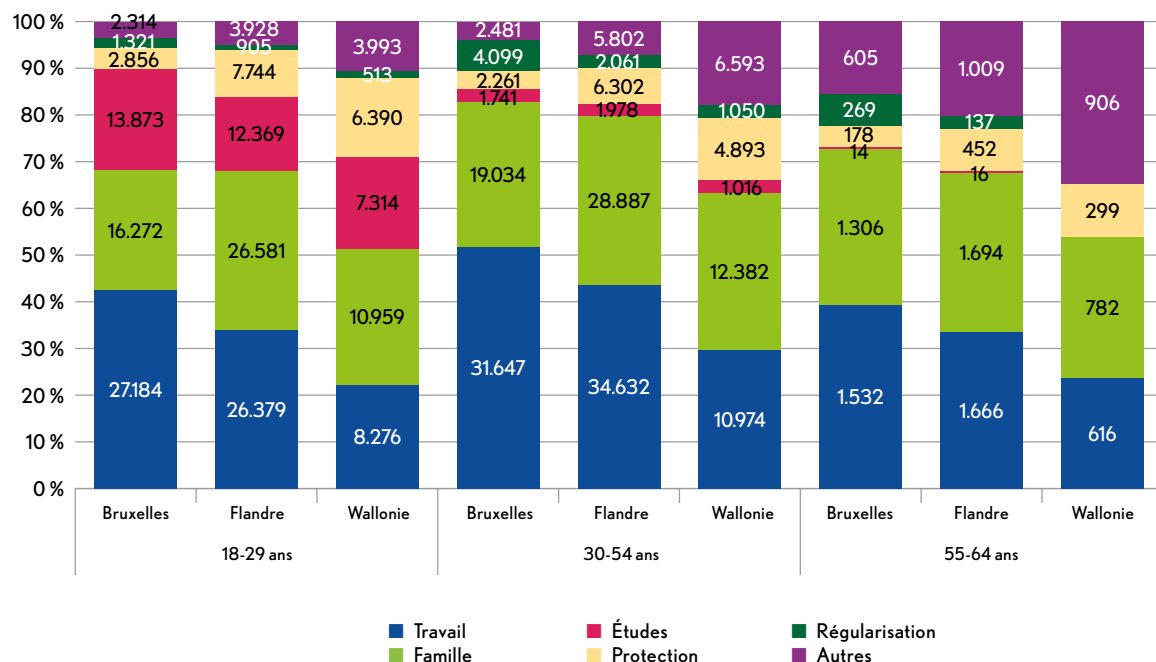
### 3. ANALYSE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL (RN) ENTRE 2010 ET 2016 SELON LEUR MOTIF DE SÉJOUR

Pour cette première partie, nous observerons les nombres de personnes nouvellement inscrites au Registre national (RN) sur toute la période cumulée (2010-16) selon leur région de domicile, leur classe d'âge et leur motif de

séjour. Il sera également décrit ici leurs parts selon leur premier motif de séjour. Pour rappel, les personnes sélectionnées pour l'année 2010 sont restées inscrites au RN toutes les années suivantes.

#### 3.1. Analyse de données cumulées (toutes les nouvelles inscriptions au RN entre 2010 et 2016)

**Graphique 90 : Nombres cumulés et parts de personnes nouvellement inscrites au RN entre 2010 et 2016 selon le motif de séjour, la classe d'âge et la région (18-64 ans, toutes origines confondues, y compris les indéterminées)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

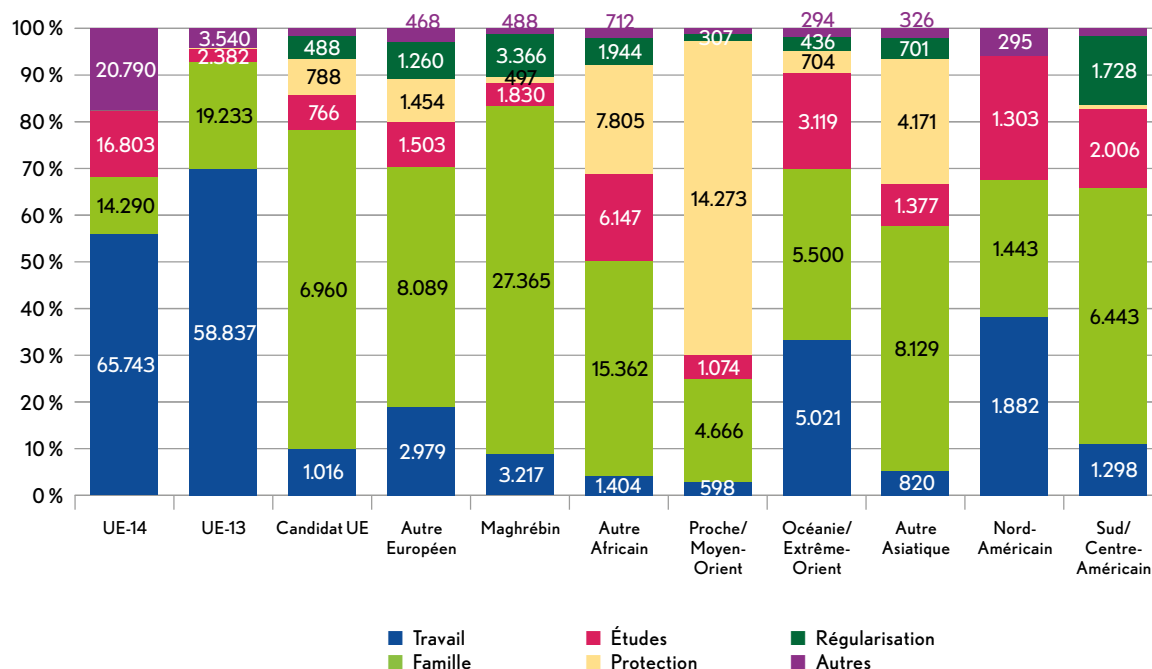
Cette première représentation graphique ci-avant (sept années cumulées de personnes nouvellement inscrites au RN) nous permet d'identifier certaines caractéristiques intéressantes sur une longue période et de lisser certains inconvénients méthodologiques (voir plus bas). Dans toutes les régions, et pour toutes les classes d'âge, les parts de premiers titres de séjour liés au motif de travail et au regroupement familial sont toujours, mis ensemble, de minimum 50 % (en région bruxelloise, plus d'une personne sur deux parmi les personnes de 30 à 54 ans est concernée par le seul motif de séjour

lié au travail). Quelle que soit la classe d'âge, les parts du binôme de motifs « travail » et « regroupement familial » dépassent toujours les 60 % en régions bruxelloise et flamande et se situent même au-delà des 80 % lorsqu'on analyse les parts des personnes de 30 à 54 ans domiciliées dans la région de Bruxelles-Capitale. En Wallonie, où l'importance de ces motifs est moindre, les parts oscillent entre 51,4 % et 63,3 % selon la classe d'âge. On y observe de plus fortes proportions de personnes dont le premier motif de séjour est en lien avec la protection internationale que dans les autres régions, et ce pour toute

les classes d'âge. Les personnes dont les études constituent le premier motif sont concentrées dans la catégorie d'âge la plus jeune, pour atteindre des parts de 21,7 % à Bruxelles (première région d'accueil des étudiants de 18 à 29 ans avec 13.873 individus), 15,9 % en Flandre

(12.369 jeunes) et 19,5 % (mais avec seulement 7.314 jeunes) en Wallonie. Dans cette région on observe également qu'une part plus importante de personnes (une personne sur trois) de 55 à 64 ans est liée au motif de séjour « autres »<sup>214</sup>, malgré des nombres absolus faibles (906 individus).

**Graphique 91 : Nombres cumulés et parts de personnes nouvellement inscrites au RN entre 2010 et 2016 selon le motif de séjour et l'origine (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Dans le graphique ci-avant, on peut observer les nombres et parts de personnes nouvellement inscrites au RN entre 2010 et 2016<sup>215</sup> pour chaque motif de séjour et selon leur origine. Les personnes originaires de l'UE (UE-14 et UE-13) ont les parts liées au motif de séjour pour le travail les plus élevées, elles sont les seules concernées par au moins une personne sur deux. La part des personnes dont l'origine est un pays de l'UE-13 atteint même les 69,9 % pour ce motif (travail). Par contre, parmi les parts les plus faibles, on trouve les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (10,0 %), d'un autre pays européen (18,9 %), du Maghreb (8,8 %), d'un autre pays africain (4,2 %), du Proche/

Moyen-Orient (2,8 %), d'un autre pays asiatique (5,3 %) et d'un pays d'Amérique centrale ou du Sud (11,0 %). Dans une position intermédiaire on observe que les personnes originaires d'un pays de l'Océanie/Extrême-Orient et de l'Amérique du Nord affichent respectivement des parts liées au motif de travail de 33,3 % et 38,2 %. En ce qui concerne le motif de séjour lié à la famille (surtout au regroupement familial), il concerne moins d'une personne sur quatre pour les personnes originaires de l'UE (UE-14 avec 12,1 % et UE-13 avec 22,9 %) et du Proche/Moyen-Orient (22,0 %). Il constitue une part un peu plus importante pour les personnes originaires d'Amérique du Nord (29,3 %), d'un

<sup>214</sup> Voir « 1.6 » de la description des « catégories au TI\_202 retravaillées » plus haut.

<sup>215</sup> Et qui restent inscrites au RN entre leur année d'inscription et 2017 inclus.



pays de l'Océanie/Extrême-Orient (36,5 %), et d'un autre pays africain (46,0 %). Les parts sont plus élevées encore, se situant entre une personne sur deux à trois personnes sur quatre, pour les personnes originaires d'un autre pays européen (51,3 %), d'un autre pays asiatique (52,4 %), d'un pays d'Amérique centrale ou du Sud (54,6 %), d'un pays candidat à l'UE (68,2 %) ou du Maghreb (74,5 %). Pour les personnes liées au motif d'études, les parts les plus importantes se retrouvent parmi les personnes originaires d'Amérique du Nord (26,5 %) puis d'Océanie/Extrême-Orient (20,7 %). Les personnes des autres origines ont des parts plus faibles puisqu'elles oscillent entre 2,8 % (origine UE-13) et 18,4 % (origine autre africaine). Elles sont mêmes le plus souvent inférieures ou égales à 9,5 % (origine autre européenne) comme le montrent les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (7,5 %), du Maghreb (5,0 %), du Proche/Moyen-Orient (5,1 %) ou d'un autre pays asiatique (8,9 %). On peut sou-

ligner l'écart qui existe entre les personnes originaires de l'UE-14 et de l'UE-13, qui affichent de surcroît la plus faible part de personnes pour ce motif de séjour (études). Pour les personnes bénéficiaires d'un régime de protection, les trois parts les plus élevées de personnes reviennent à celles originaires du Proche/Moyen-Orient (67,4 %), d'un autre pays asiatique (26,9 %) et d'un autre pays africain (23,4 %). Des parts plus modestes mais significatives sont à souligner parmi les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (7,7 %) et d'un autre pays européen (9,2 %). Pour le motif de régularisation lors de la première inscription au RN, les parts n'excèdent pas 9,2 % (personnes originaires du Maghreb) sauf pour un groupe de personnes, celui des individus originaires d'Amérique centrale ou du Sud avec une part de 14,6 %. Enfin, pour les parts liées au motif « Autres », on observe qu'elles sont généralement égales ou inférieures à 6,0 % sauf pour les personnes dont l'origine est un pays de l'UE-14 : leur part pour ce motif est de 17,7 %.

### 3.2. Analyse comparative des données (entre les personnes nouvellement inscrites en 2010 et celles inscrites en 2016)

Lorsqu'on souhaite comparer les données d'une année à l'autre, la description de ces données doit être réalisée avec prudence : les données présentées ici affichent davantage de biais méthodologiques que de phénomènes sociodémographiques ou migratoires. En effet, on ne devra pas sur base de ces données (voir graphique ci-après) déclarer que la migration liée au motif de travail a presque doublé ou celle liée aux études a presque triplé en sept ans. Il faut clairement garder à l'esprit qu'une partie importante des personnes inscrites au RN en 2010 pour ces deux derniers motifs n'est pas restée en Belgique : les migrations pour motifs d'études ou de travail sont généralement moins sédentaires ou plus circulaires que celles liées à d'autres

motifs de séjour en Belgique<sup>216</sup>. Or, si une personne inscrite en 2010 au RN n'y est plus inscrite quelques années plus tard (jusqu'en 2017 inclus), elle ne fait plus partie de la population sélectionnée pour cette analyse<sup>217</sup>. Forcément, ceci engendre un phénomène de sélection ou d'exclusion statistique qui touche davantage la population de 2010 que les personnes nouvellement inscrites en 2016. A ce premier phénomène s'ajoute un autre biais méthodologique, celui des temps de traitement des dossiers qui peuvent parfois prendre plusieurs trimestres. De ce fait, il peut y avoir une sur ou sous-évaluation des nouvelles inscriptions si on compare les deux années (2010 et 2016), pour les personnes concernées par les motifs de regroupement fa-

<sup>216</sup> *Perspectives des migrations internationales de l'OCDE 2019*. Voir chapitre 3 Mesurer l'éphémère : la contribution des migrations temporaires à la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE. Ce chapitre aborde les diverses et principales catégories de migrants temporaires de travail, tels que saisonniers, travailleurs détachés intra-entreprises, participants à des programmes de travailleurs étrangers temporaires, travailleurs frontaliers, mais aussi les migrants temporaires dont l'objectif principal n'est pas de travailler, par exemple les titulaires d'un permis vacances-travail, les étudiants en mobilité internationale et les familles qui accompagnent les migrants temporaires.

<sup>217</sup> Par exemple, le nombre de personnes détachées, donc résidentes à l'étranger et engagées auprès d'un employeur établi à l'étranger mais qui effectuent une prestation de travail en Belgique d'au moins 3 mois, est fortement impacté par cette méthodologie car la durée du détachement ne peut pas être supérieure à 18 mois.

miliaire et de protection en particulier. En effet, la délivrance du titre de séjour lié à ces deux motifs de séjour requiert un certain temps. C'est particulièrement le cas pour les demandeurs d'asile qui, une fois leur demande introduite à l'Office des Etrangers, doivent parfois attendre plusieurs mois ou trimestres avant d'effectuer leur interview et obtenir une réponse du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides, et ce, sans tenir compte des recours possibles.

Parmi ces phénomènes, il y a aussi ceux liés à l'actualité, par exemples : les nombres de personnes inscrites au RN avec le motif de régularisation peuvent fluctuer largement d'une année à l'autre en fonction des décisions du gouvernement (cfr la dernière campagne de régularisation en 2009) sur cette question, sans compter ici également le décalage dans le temps entre l'introduction de la demande de régularisation et l'octroi du titre de séjour ; les principes de libre circulation au sein de l'UE (et donc en Belgique) des personnes, dont leur accès limité, transitoire ou illimité au marché du travail, ne sont pas les mêmes sur la période étudiée<sup>218</sup>. Ceci étant énoncé, il ne faut pas rejeter toute la description ni s'économiser quelques observations des parts des différentes origines au sein des motifs de séjour entre les années 2010 et 2016.

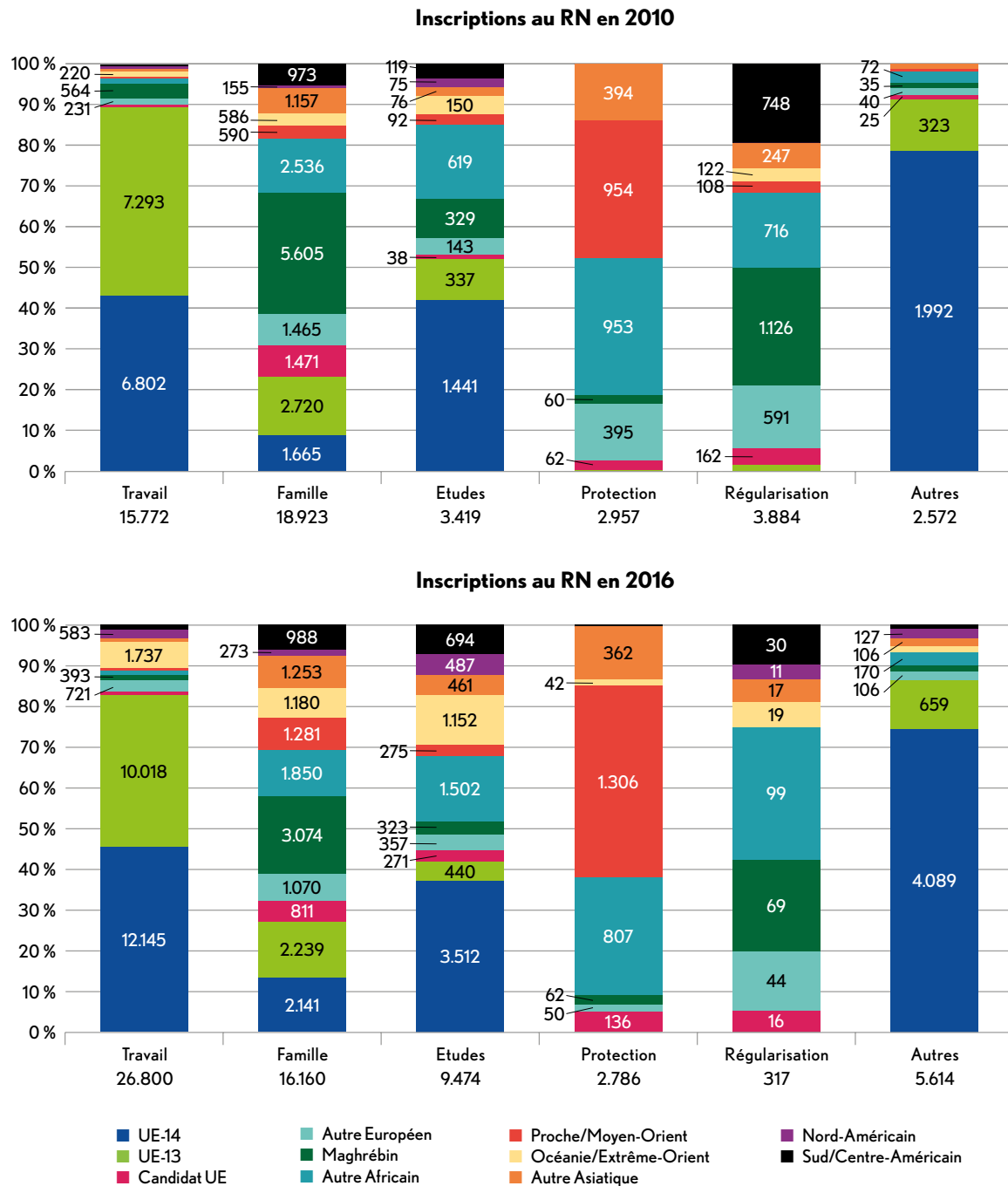
Toujours à partir du graphique ci-après, on constate globalement que les parts de chaque origine parmi les motifs de séjour évoluent assez peu entre les deux années sélectionnées (la première et la dernière disponibles), au contraire du nombre de personnes au sein de certains motifs. Par exemple, le nombre de personnes nouvellement inscrites au RN concernant le motif de travail est de 15.772 individus en 2010, ce nombre passe à 26.800 individus en 2016. On peut toutefois s'étonner de la faible croissance (entre 2010 et 2016) du nombre de personnes originaires de l'UE-13 à la lumière de la libéralisation (en janvier 2014) de l'accès au marché du travail belge pour les ressortissants de nationalité roumaine ou bulgare. Cette augmentation est par ailleurs relativement faible si on la compare à la croissance des effectifs des groupes de personnes originaires de l'UE-14, d'Océanie/Extrême-Orient ou encore d'Amérique du Nord.

Autre exemple de fluctuation importante entre ces deux années, on observe, pour les personnes (nouvellement) inscrites au RN avec le motif d'études, que leur nombre total passe de 3.419 à 9.474 individus sur la période. Sur les mêmes années, les nombres de personnes liées aux motifs de regroupement familial et la protection varient peu comparativement aux deux premiers puisqu'ils passent respectivement de 18.923 à 16.160<sup>219</sup> et de 2.957 à 2.786 cas entre 2010 et 2016.

<sup>218</sup> Après sept ans de mesures transitoires, les ressortissants de nationalité roumaine ou bulgare ont, depuis janvier 2014, un accès illimité au marché du travail belge. Entre autres, ils n'ont plus l'obligation de posséder un permis de travail.

<sup>219</sup> Voir hypothèse plus bas au sujet des nouvelles restrictions au regroupement familial en 2011.

**Graphique 92 : Nombre et parts de personnes nouvellement inscrites au RN en 2010 et 2016 selon l'origine et le motif de séjour (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

On voit que les personnes originaires de l'UE représentent une très large majorité des flux concernant les motifs liés au travail ou autres aussi bien pour les inscriptions au RN en 2010 qu'en 2016. Pour ce second motif, les seules personnes d'origine UE-14 y sont même présentes à plus de 70 % pour les deux années étudiées. Pour rappel, il s'agit essentiellement de per-

sonnes qui ont le droit de séjourner en Belgique sur base de la démonstration de leur disposition de moyens de subsistance suffisants afin de ne pas être une charge pour l'Etat. Pour avoir des ordres de grandeur, respectivement en 2010 et 2016, pour ces deux origines, ce motif « autres » (toutes sous-catégories comprises) reprend 2.315 et 4.748 personnes soit toujours respec-

tivement 10 % et 13 % de tous leurs motifs. Au sein du motif lié au regroupement familial, on observe une diminution de la part des personnes d'origine maghrébine. La première hypothèse de causalité pourrait être les restrictions apportées lors de la réforme législative sur le regroupement familial en septembre 2011. Cette réforme visait, entre autres, à limiter le regroupement familial des ascendants (parent(s) et grand(s)-parent(s)) des personnes de nationalité belge ou non-européenne. Enfin, on observe,

parmi les personnes dont le motif de séjour est la protection, que la part des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient a sensiblement augmenté entre 2010 et 2016, ce qui est en totale adéquation non seulement avec la forte hausse des demandes de protection internationale envers la Belgique des ressortissants venus de Syrie, d'Afghanistan et d'Irak mais également avec leur haut taux d'acceptation (ou reconnaissance du besoin de protection) et la rapidité d'octroi pour un certain nombre de cas<sup>220</sup>.

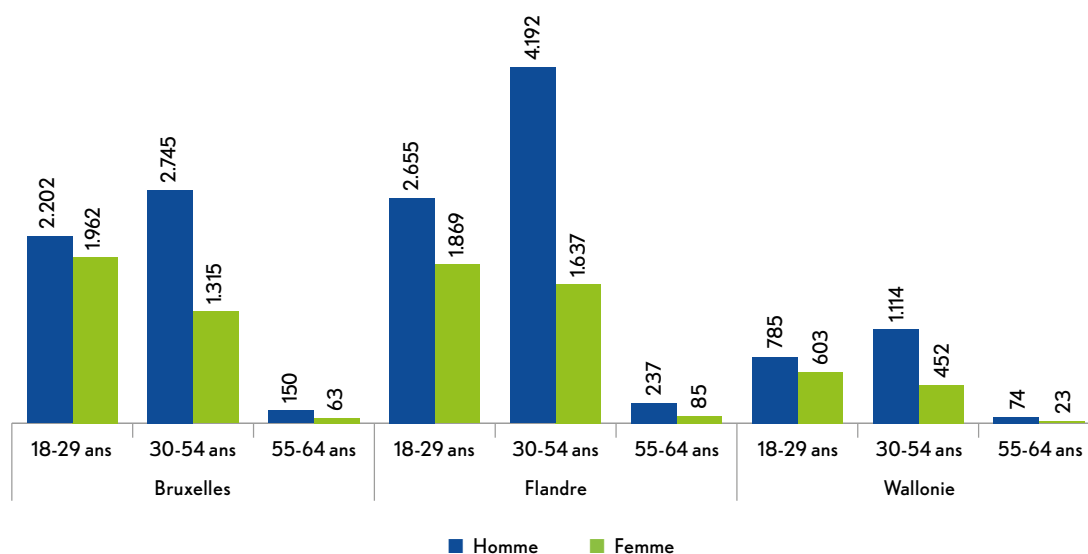
#### 4. ANALYSE SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL (RN) EN 2016 SELON DES MOTIFS DE SÉJOUR ET ORIGINES SPÉCIFIQUES

Dans les paragraphes qui vont suivre, nous avons souhaité donner quelques détails de composition pour quelques groupes de personnes d'origines cibles à propos de leur genre, région d'habitation et classe d'âge. Ces groupes de personnes aux origines ciblées l'ont été sur base de leur part plus importante dans un motif de séjour particulier par rapport aux autres origines, en 2016, mais aussi, régulièrement pour les années précédentes. Par exemple, les premiers sélectionnés ci-après pour le motif de séjour lié au tra-

vail sont les personnes d'origine UE-13 et UE-14 car leurs parts pour ce motif sont généralement les plus élevées de toutes les origines<sup>221</sup>.

Il faut noter ici que le premier motif de séjour relatif à la « régularisation » n'est pas analysé car les nombres d'inscriptions au RN en 2016 sont très faibles. Pour cette seule année, notre analyse nous permet de dénombrer uniquement 317 personnes toutes origines confondues (y compris indéterminées).

**Graphique 93 : Nombres de personnes d'origine UE-13 et UE-14 inscrites au RN en 2016 pour le motif de séjour « travail » selon la classe d'âge, la région et le genre (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

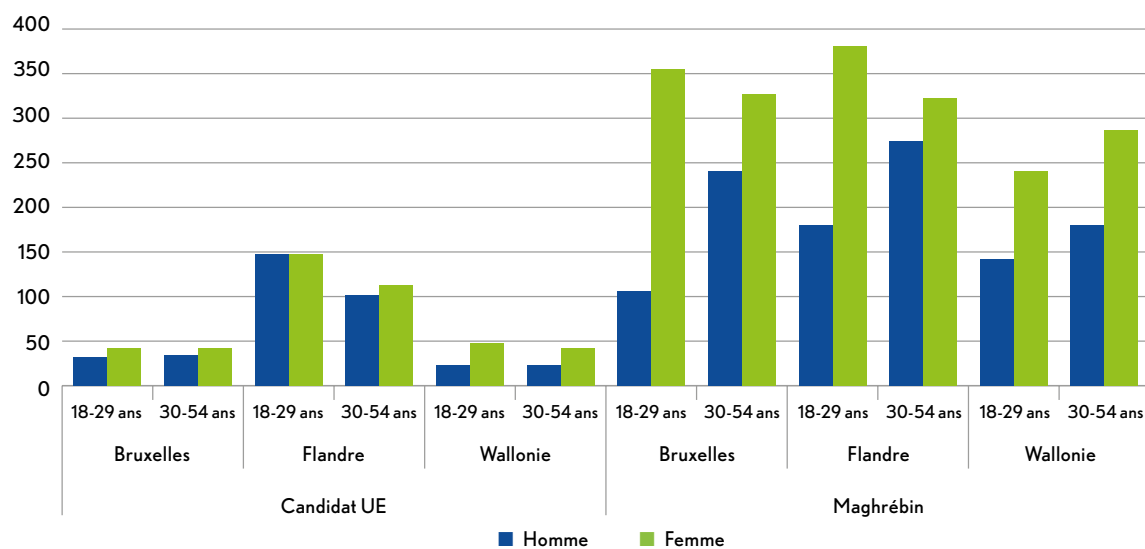
<sup>220</sup> Selon les informations relevées à partir du site internet du CGRA (Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides).

<sup>221</sup> Voir le graphique 91.

Les personnes d'origine UE-13/14 (22.163 individus) nouvellement inscrites au Registre national (RN) en 2016 dont le titre de séjour est lié au travail ont le plus souvent entre 30 et 54 ans, sont davantage de genre masculin que féminin et plus souvent implantées en région flamande ou bruxelloise qu'en région wallonne. Cependant, la classe d'âge des 30-54 ans contient vingt-cinq années au lieu des douze parmi les 18-29 ans. Proportionnellement donc, ces titres de séjour sont davantage octroyés à des personnes jeunes (10.076 personnes) qu'à celles d'un âge intermédiaire (30-54 ans) même si ces

dernières sont plus nombreuses avec 11.455 individus. En Flandre, parmi les 30-54 ans, la différence de genre est plus marquée qu'à Bruxelles puisque les hommes y sont quasi trois fois plus nombreux que les femmes (qui sont, quelle que soit la classe d'âge ou la région d'habitation, toujours moins nombreuses que les hommes). Toutefois, on observe que cette différence tend à s'estomper parmi la classe d'âge la plus jeune (18-29 ans) pour laquelle c'est particulièrement le cas à Bruxelles où la parité de genre est proche (2.202 hommes pour 1.962 femmes).

**Graphique 94 : Nombres de personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ou du Maghreb inscrites au RN en 2016 pour le motif de séjour « regroupement familial » selon la classe d'âge, la région et le genre (18-54 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Nous soulignons une nouvelle fois la démarche : ces deux origines ont été sélectionnées non pas pour leurs effectifs visant le premier motif de séjour du regroupement familial mais pour la part qu'occupe ce motif au sein de leur origine ces dernières années (voir données ci-avant relatives aux nouvelles inscriptions au RN entre 2010 et 2016)<sup>222</sup>.

Pour l'année 2016, on observe que les inscriptions au RN liées à ce motif pour les personnes de 18 à 54 ans<sup>223</sup> originaires d'un pays candidat à l'UE sont plus élevées en région flamande que dans les deux autres régions cumulées (respectivement, 509 contre 286 personnes), phénomène lié en partie aux poids démographiques des différentes régions. Ceci est d'autant plus vrai si l'on examine la classe d'âge des plus jeunes. Pour cette dernière catégorie, en

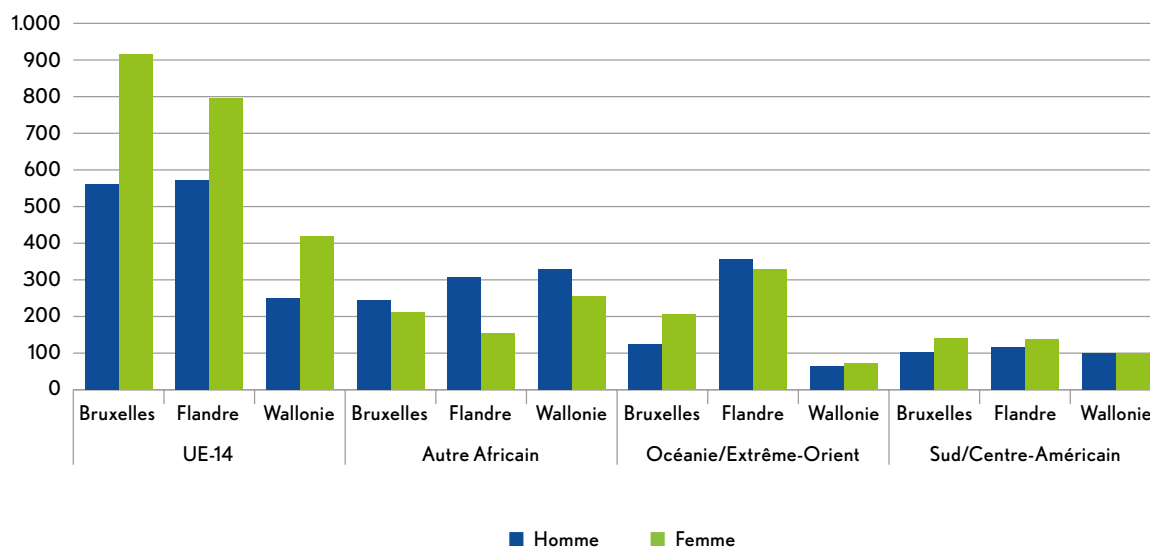
<sup>222</sup> Voir le graphique 91.

<sup>223</sup> Le groupe des plus âgés n'est pas repris dans l'analyse en raison de leur faible effectif : pour ce motif de séjour, seulement 54 personnes de ces deux origines appartiennent à la classe d'âge 55-64 ans.

région flamande, la parité de genre est la plus forte (148 hommes pour 147 femmes) quelle que soit la comparaison réalisée, de classe d'âge ou de région de résidence. Sur la question de la parité de genre parmi les plus jeunes (18-29 ans) pour ce motif de séjour et pour les personnes originaires du Maghreb, l'image est moins équilibrée. On pourrait même déclarer, du point de vue du genre, qu'elle est déséquilibrée en région bruxelloise puisque pour 77,0 % de femmes, il y a 23,0 % d'hommes inscrits au RN en 2016 pour ce motif de séjour. Pour cette même classe d'âge (18-29 ans), les autres régions affichent aussi

des disparités entre hommes et femmes mais elles sont moins fortes (en région flamande, il y a 67,9 % de femmes pour 32,1 % d'hommes tandis qu'en région wallonne, les proportions sont respectivement de 62,9 % et 37,1 %). Pour la classe d'âge de 30 à 54 ans, il existe dans toutes les régions une surreprésentation des femmes mais dans une moindre mesure que dans la classe d'âge précédemment décrite. Si la dernière classe d'âge n'est pas décrite car elle ne comporte que 54 personnes au total, elle témoigne tout de même du faible accès des plus âgés à ce motif de séjour en 2016.

**Graphique 95 : Nombres de personnes d'origine UE-14, autre africaine, d'Océanie/ Extrême-Orient et sud/centre-américaine inscrites au RN en 2016 pour le motif de séjour « études » selon la région et le genre (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

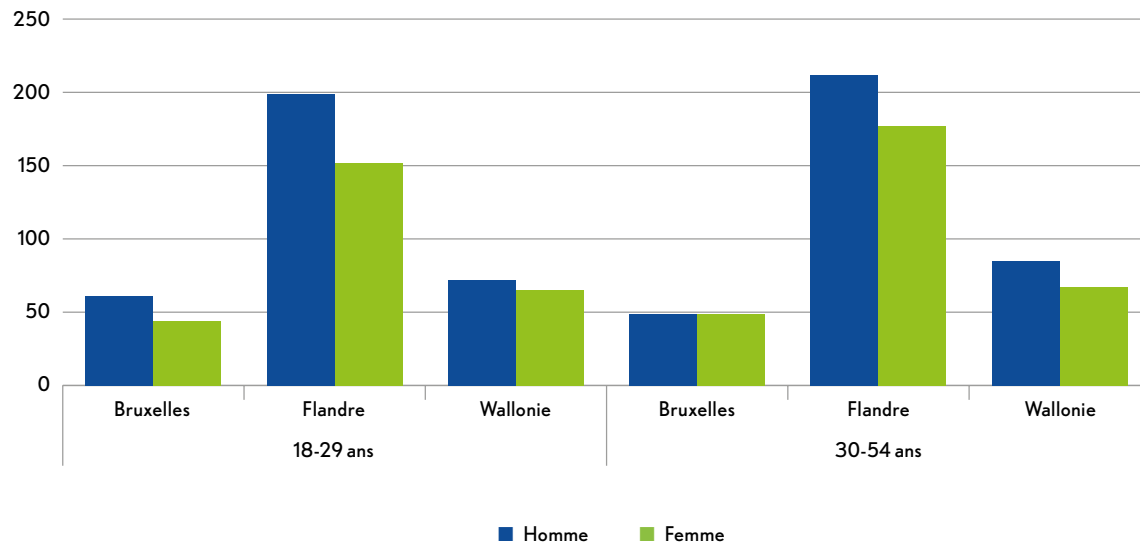
Quelle que soit la région de résidence, les femmes d'origine UE-14 liées au motif de séjour « étude » sont, comparativement aux autres origines reprises ici, les plus nombreuses. C'est plus largement le cas pour les régions bruxelloise (avec 917 femmes) et flamande (avec 795 femmes) où l'écart de genre est d'ailleurs plus affirmé à Bruxelles (il y a respectivement 562 et 571 hommes à Bruxelles et en Flandre). En région wallonne, le nombre d'hommes de cette dernière origine est de 249 contre 329 hommes originaires d'un autre pays africain. Ces derniers chiffres sont presque identiques à ceux des hommes (de la même origine) qui résident en Flandre (307 personnes). Tous motifs

confondus, pour cette année d'inscription au RN (2016), et pour ce dernier groupe d'origine, les femmes sont majoritaires par rapport aux hommes ; mais pour ce motif particulier (études), les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes et ce dans les trois régions. Cette configuration est unique parmi les origines reprises ici, si on exclut toutefois le cas des hommes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, qui sont également plus nombreux que les femmes en Flandre. Pour cette dernière origine, on notera également leur faible nombre de résidents en région wallonne. Enfin, pour ce motif de séjour, concernant les personnes originaires d'Amérique centrale ou du Sud, on constate certes

des effectifs plus faibles par rapport aux autres origines, mais une répartition relativement plus

homogène à la fois du point de vue du genre et de la région de résidence.

**Graphique 96 : Nombres de personnes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient inscrites au RN en 2016 pour le motif de séjour « Protection » selon la région, la classe d'âge et le genre (18-54 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Bien que la classe d'âge des plus jeunes soit plus restreinte en nombres d'années que celle des 30-54 ans, les effectifs entre les deux groupes d'âge sont fortement similaires. Si on ajoute que la classe d'âge des plus âgés (de 55 à 64 ans) n'est pas reprise ici car les effectifs sont trop faibles pour être communiqués, on peut supposer que les personnes qui obtiennent un titre de séjour dans le cadre de la protection sont particulièrement jeunes. Pour ce même motif, il est intéressant de noter que les parts des personnes de 18 à 54 ans originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient dans les différentes régions (60,1% en Flandre, 23,5% en Wallonie et 16,5% à Bruxelles) suivent les poids démographiques régionaux de la population de 18 à 54 ans en Belgique si on tient toutefois peu compte de leur légère surreprésentation à Bruxelles et sous-représentation en Wallonie<sup>224</sup>.

Pour les nouvelles inscriptions en 2016 au RN, les bénéficiaires d'une protection sont plus souvent des hommes que des femmes (57,8% d'hommes pour toutes les origines confondues, y compris indéterminées). On ne peut pas dire que les personnes de 18 à 54 ans originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient (1.232 personnes pour l'année 2016 dont 55,0% d'hommes) échappent à cette règle. On remarque qu'en Flandre, comme à Bruxelles, la proportion d'hommes est plus élevée, en particulier chez les personnes plus jeunes. On constate une particularité pour Bruxelles : la parité entre les hommes et les femmes pour les personnes de la classe d'âge 30-54 ans. En Wallonie, le phénomène est inverse mais dans des proportions moindres : il y a davantage de différences entre les effectifs des hommes et des femmes parmi les plus âgés.

<sup>224</sup> Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la distribution régionale de la population de 18 à 54 ans est de 56,5% en Flandre, de 31,7% en Wallonie et de 11,8% à Bruxelles (source : Statbel, Direction générale Statistique, Statistics Belgium).

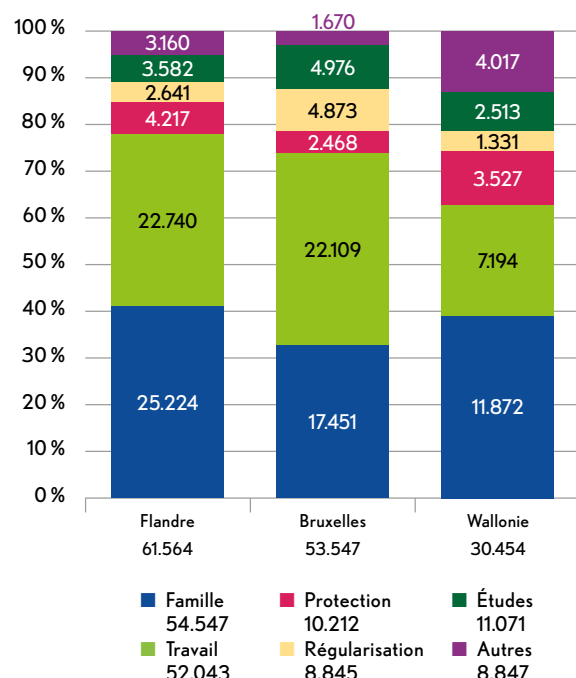
## 5. ANALYSE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL (RN) EN 2010, 2011 OU 2012 SELON LEUR MOTIF DE SÉJOUR, ORIGINE ET STATUT SOCIOÉCONOMIQUE 5 ANNÉES PLUS TARD

Dans cette partie, nous avons souhaité sélectionner une sous-population sur plusieurs années<sup>225</sup>, aussi large que possible, pour en lisser les fluctuations annuelles tout en se donnant la possibilité d'analyser leur statut socioéconomique après une période significative de présence en Belgique. Ceci nous amène à considérer les populations nouvellement inscrites au Registre national (RN) en 2010, 2011 et 2012, et à analyser les statuts socioéconomiques cinq ans après, c'est-à-dire respectivement en 2015, 2016 et

2017. La première partie se limitera à une description succincte des populations par motif de séjour selon leur région puis selon leur origine. La seconde partie nous permettra d'analyser les statuts socioéconomiques de ces personnes cinq ans après leur inscription au RN. Cette partie est également intéressante pour introduire le point D de ce chapitre puisqu'une partie de la population sélectionnée est la même : les nouveaux inscrits au RN en 2010, 2011 ou 2012.

### 5.1. Description de la sous-population sélectionnée (personnes d'origine étrangère nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012)

**Graphique 97 : Nombres et parts de personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 selon la région et le motif de séjour (18-64 ans, toutes origines confondues, y compris indéterminées)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

On observe dans le graphique ci-avant le cas particulier de Bruxelles, qui, malgré son poids démographique d'environ 10 % de la population en Belgique sur les années étudiées, accueille 36,8 % des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 (et, pour rappel, continuent de l'être jusqu'en 2016). Autre phénomène particulier du point de vue du motif de séjour à Bruxelles (déjà constaté lors de l'édition précédente), la majorité de ces nouveaux inscrits au RN est concernée par le motif de travail (41,3 %), puis par le regroupement familial (32,6 %), ce qui est l'inverse dans les deux autres régions du pays. D'ailleurs, en Wallonie, le motif de séjour lié au travail ne constitue qu'un peu plus de la moitié des personnes concernées par rapport au motif du regroupement familial. Bruxelles présente un autre constat unique parmi les régions : le motif de la régularisation occupe la troisième place en termes d'importance. En effet, nous constatons que ce motif de séjour ne couvre pas autant de personnes en Wallonie ou en Flandre, respectivement 1.331 et 2.641 cas tandis que Bruxelles dénombre 4.873 personnes pour ce motif de séjour lors de l'inscription au RN. On notera que la Flandre démontre une plus faible propension pour l'accueil des bénéficiaires d'une aide ou d'une protection.

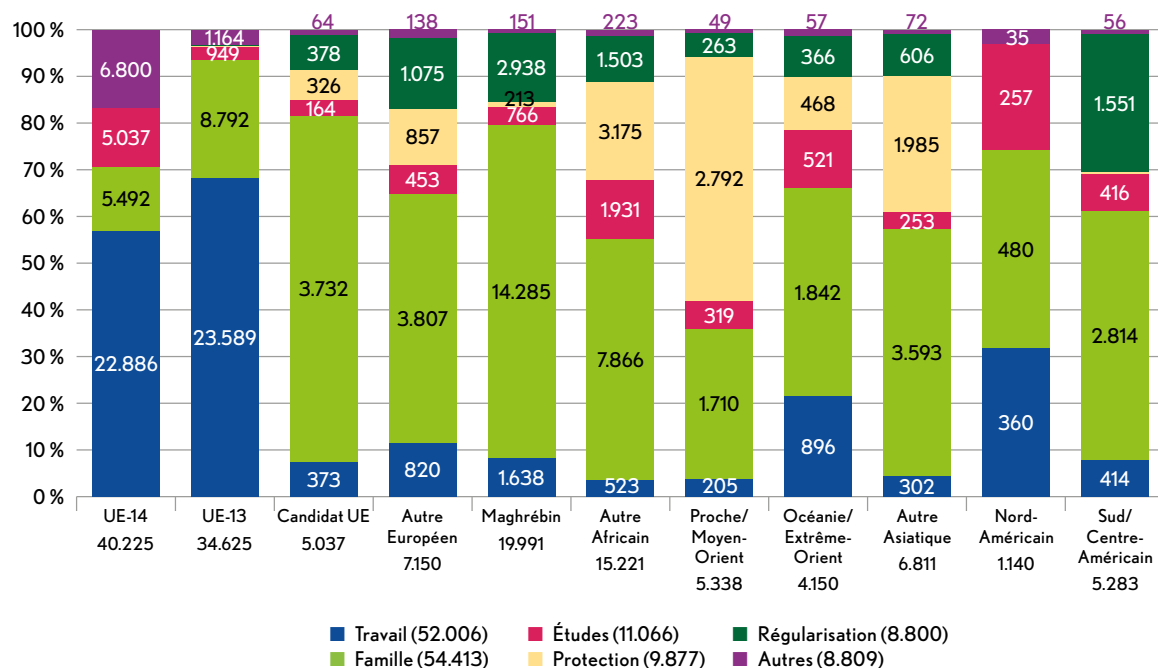
<sup>225</sup> En cumulant toutes les personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012.



En effet, pour ce motif, la Flandre est certes la première région d'accueil du pays avec 4.217 individus contre 3.527 en Wallonie et 2.468 à Bruxelles, mais elle devrait pouvoir en accueillir plus que la région de Bruxelles ou qu'en région wallonne au regard du poids démographique des différentes régions. Le phénomène est éga-

lement interpellant à la lumière des constats réalisés plus haut au sujet des personnes de 18 à 54 ans originaires du Proche/Moyen-Orient mais inscrites au RN en 2016. Pour ces dernières, la situation est en effet plus équilibrée du point de vue de la répartition géographique.

**Graphique 98 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 selon l'origine et le motif de séjour (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Premièrement, dans le graphique ci-avant, la description des motifs de séjour selon l'origine des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 nous confirme (par rapport à l'édition précédente de cet ouvrage mais aussi au graphique précédent) que les personnes d'origine UE-14 et UE-13 s'inscrivent fortement (environ 60 %) dans le motif de séjour lié au travail. C'est également le cas des personnes d'origine nord-américaine, océanienne/Extrême-Orient mais dans une bien moindre mesure, respectivement quasi 30 % et 20 %. Par ailleurs, les parts pour ce motif de séjour parmi les sept autres origines ne dépassent pas les 10 %.

Deuxièmement, il apparaît clairement que le premier motif de séjour, toutes origines confon-

dues, est le regroupement familial en nombre absolu de personnes (54.413 contre 52.006 personnes pour le motif de séjour de travail). Il est bien présent parmi toutes les origines mais à des degrés divers, on constate en effet que  $\frac{3}{4}$  des personnes dont l'origine est un pays candidat à l'UE ou du Maghreb et une personne sur deux ou quasi des personnes originaires d'un autre pays africain, d'un autre pays européen, d'un pays d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'un pays d'Amérique centrale ou du Sud sont liées à ce motif de séjour. Aussi, environ 40 % des individus d'origine nord-américaine, 30 % de ceux originaires du Proche/Moyen-Orient et 25 % dont l'origine est un pays de l'UE-13 ont reçu leur premier titre de séjour sur base de ce même motif. Enfin, toujours pour ce motif, on observe à contrario que les

personnes originaires de l'UE-14 n'y sont représentées qu'à hauteur de 14 %, soit la part la plus faible de toutes les origines.

Troisièmement, on constate à nouveau que les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient constituent une part importante des motifs de séjour lié à la protection. Pour les personnes inscrites au RN en 2010, 2011 et 2012, elles sont le deuxième plus grand groupe en nombre absolu parmi toutes les origines (2.792 personnes contre 3.175 personnes d'origine autre africaine) et occupent la première place si on compare leur part de ce motif (52,3 %) au sein de chaque origine, loin devant les suivants, les personnes originaires d'un autre pays asiatique pour lesquelles la part est de 29,1 %.

Quatrièmement, on observe que les personnes dont le motif de séjour est lié à une régularisation représentent une quantité importante (8.800 individus sur ces trois années) pour bon nombre d'origines et se situent à un niveau légèrement inférieur de personnes inscrites au RN par rapport aux motifs de séjour liés aux études ou à la protection (respectivement 11.066 et 9.877 personnes). Pour mieux le comprendre, il faut se rappeler, comme déjà évoqué, les actualités de la fin de la dernière décennie dont le point d'orgue fut la fixation réglementaire des critères de régularisation à l'été 2009<sup>226</sup>. Il est ici intéressant de souligner que les premiers bénéficiaires sont

les personnes originaires d'Amérique centrale ou du Sud et du Maghreb. Même si elles ne sont que respectivement 1.551 et 2.938, ce motif constitue leur second motif de séjour après celui du regroupement familial (2.814 et 14.285 personnes). Les personnes originaires d'Amérique centrale ou du sud sont mêmes les premiers bénéficiaires si on compare les parts de ce motif de séjour au sein de chaque origine.

Pour terminer avec cet angle d'observation, on remarque enfin que le motif de séjour lié aux études constitue également une part non négligeable parmi tous les motifs de séjour. Si on analyse la situation, parmi les 18-29 ans uniquement (9.845 personnes), on observe même que c'est le deuxième motif pour plusieurs origines. C'est le cas pour les 4.808 jeunes de 18 à 29 ans originaires de l'UE-14 (ce qui représente 25,7 % sur l'ensemble de leurs motifs) tout comme pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient (23,2 % de leurs motifs pour 451 jeunes) ou du Maghreb (8,4 % de leurs motifs pour 719 personnes), toutefois loin derrière le regroupement familial (80,4 % de leurs motifs pour 6.907 jeunes). Enfin, toute proportion gardée, il est remarquable de constater que parmi les jeunes personnes d'origine nord-américaine (507 individus, tous motifs de séjour confondus), le premier motif est celui lié aux études (46,0 % des motifs).

## 5.2. Analyse du statut socioéconomique 5 ans plus tard des personnes nouvellement inscrites au RN respectivement en 2010, 2011 et 2012

Au travers des quelques pages qui suivent, nous allons décrire comment, cinq années après leur inscription au Registre national (RN), les personnes des différentes origines se situent sur le plan socioéconomique selon quatre sous-statuts que sont : En emploi, Demandeur d'emploi,

Inactif avec allocation (principalement le revenu d'intégration sociale ou RIS/l'aide financière)<sup>227</sup> ou Inactif sans allocation (80,9 % du total des inactifs). Lorsque le nombre de personnes sous le statut d'Inactif avec allocation est trop faible (égal ou inférieur à 10 personnes), il est regrou-

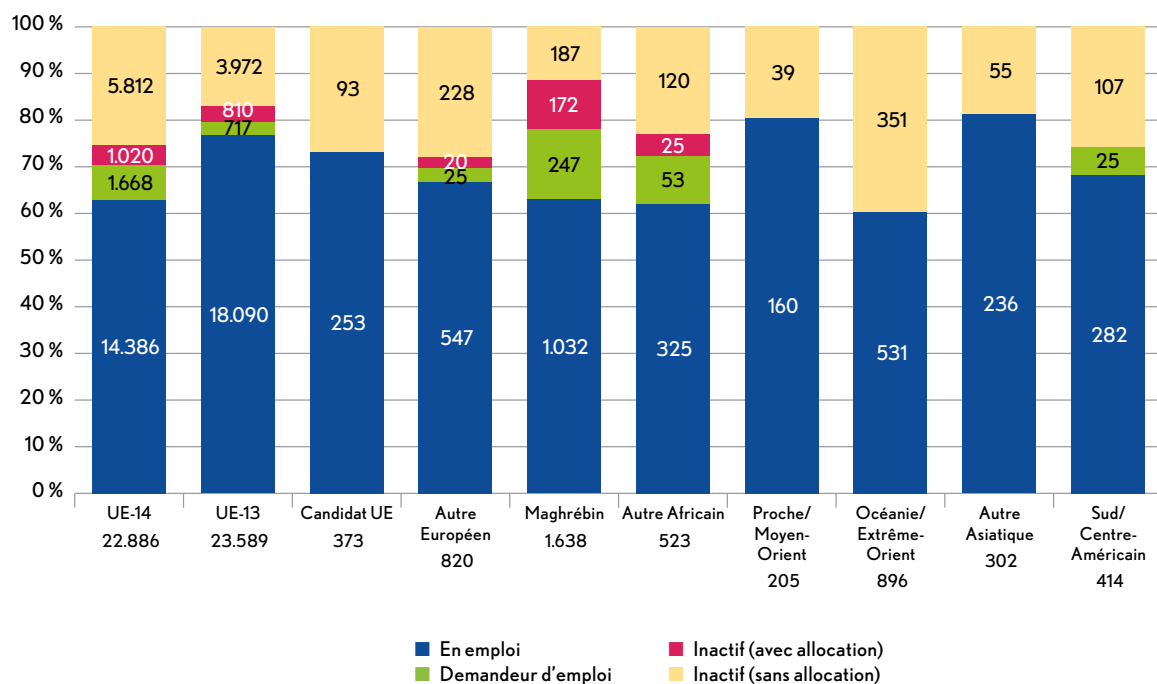
<sup>226</sup> Un Comité ministériel restreint élargi a in fine établi une « instruction » relative à l'application de l'autorisation de séjour pour raisons humanitaires telle que prévue par la loi sur les étrangers du 15 décembre 1980. La pierre angulaire de cette instruction fut « l'ancrage local durable » et « les procédures de demande de séjour anormalement longues ».

<sup>227</sup> Pour les trois années cumulées (2010, 2011 et 2012) et pour les deux premières (en %) sous-catégories d'inactifs avec allocation, pour 58,6 % des personnes il s'agit du R.I.S./de l'aide financière et pour 14,3 % des cas, de personnes en incapacité de travail. Les autres sous-catégories sont les personnes en Interruption de carrière complète/crédit-temps complet, Dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, Bénéficiaire d'une pension sans emploi, prépensionné complet, enfants bénéficiaires d'allocations familiales et personne bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées.

pé avec les personnes sous le statut Inactif sans allocation. Autre considération méthodologique, maintes fois évoquée dans ce rapport, un certain nombre d'inactifs sans allocation ne sont pas réellement inactifs (ils travaillent pour des institutions internationales et ne cotisent pas à la Sécurité sociale belge): c'est particulièrement le cas pour un certain nombre de personnes dont

l'origine est un pays européen (UE-14 et UE-13) et une part plus importante encore parmi les personnes originaires d'un pays d'Amérique du Nord<sup>228</sup>. Pour rappel également, la sélection de ces personnes porte toujours sur les personnes inscrites au RN pour autant qu'elles y soient toujours inscrites chaque année jusqu'en 2017.

**Graphique 99 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est le travail selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Cet élément a déjà été souligné mais il est sans doute utile de le souligner encore ici : les contingents de personnes qui ont pour origine un pays de l'UE-14 ou l'UE-13 par rapport aux autres origines sont bien plus importants pour ce motif de séjour. Du point de vue de leur intégration sur le marché du travail à moyen terme (cinq ans), en excluant les personnes d'origine nord-américaine (voir remarque méthodologique plus haut), on constate que la migration pour motif professionnel « maintient » les personnes dans un statut socioéconomique de per-

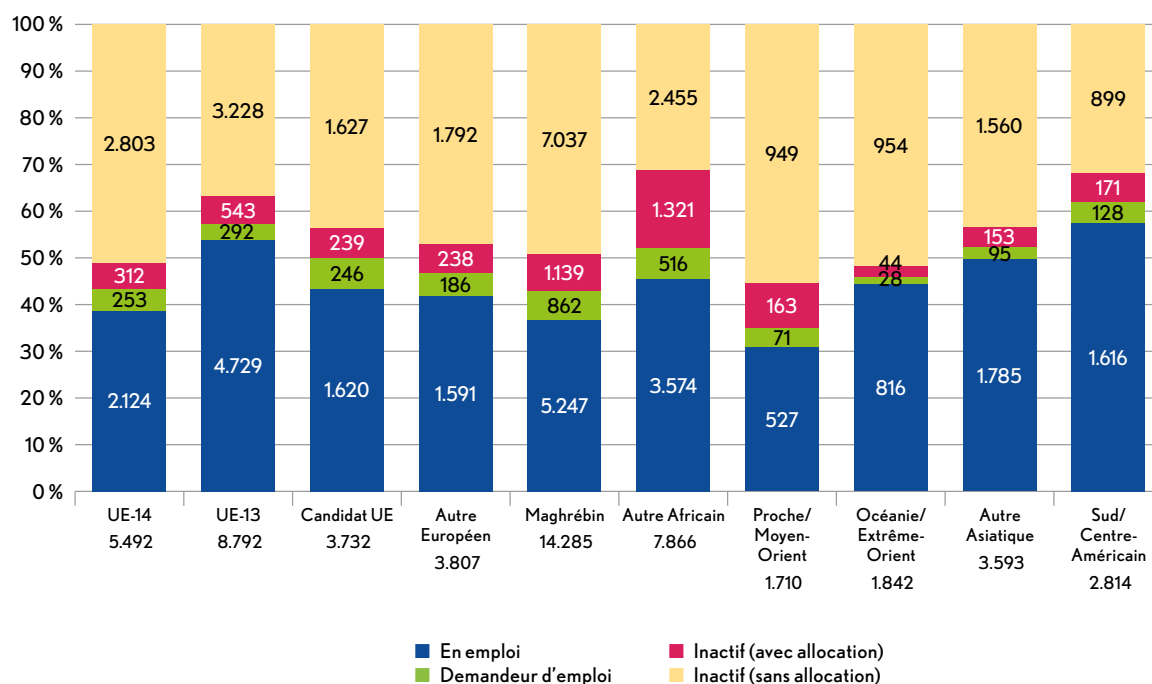
sonnes en emploi, au moins dans 60 % des cas, et jusqu'à un maximum de 20 points de pourcentage supplémentaires pour certaines origines. Ce taux maximum (de 80 % donc) est valable pour les personnes d'origine autre asiatique et du Proche/Moyen-Orient. A contrario, les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient affichent le taux minimum pour ce motif, c'est-à-dire celui de 60 %. Enfin, il est intéressant d'observer que la part de personnes originaires d'un pays de l'UE-14 en emploi cinq ans plus tard avoisine celle des quelques (en comparaison)

<sup>228</sup> Pour cette raison, les personnes d'origine nord-américaine ne seront pas reprises distinctement dans cette partie et la suivante (points C et D).

personnes originaires du Maghreb ou d'un autre pays africain (avec des parts d'emploi un rien supérieures à 60 %). Toutefois, cette part de personnes en emploi pour les personnes originaires d'un pays de l'UE est sans doute plus élevée que ce qui est observable ici, également pour les raisons méthodologiques déjà évoquées<sup>229</sup>. Cette dernière remarque est applicable aux personnes originaires de l'UE-13, mais ces derniers atteignent tout de même des parts de personnes en emploi de plus de 75 %. On notera enfin que les personnes originaires de pays candidats à l'UE, d'autres pays européens ou de pays d'Amérique centrale ou du Sud se situent entre ces groupes avec des pourcentages de personnes en emploi (toujours cinq ans après leur inscription au RN) avoisinant les 67,5 %. Pour ce qui est des parts de demandeurs d'emploi, les parts les plus élevées se retrouvent parmi les 300 per-

sonnes qui ont pour origine un pays du Maghreb ou un autre pays africain, elle est de 14 % en moyenne (pour les deux origines). Parmi les personnes qui ont pour origine un pays de l'UE-14, leur part (3<sup>e</sup> en ordre décroissant) y est de 7,4 % avec 1.668 demandeurs d'emploi. Avec comme point d'attention les personnes sous le statut d'inactif avec allocation, les effectifs sont très faibles pour plusieurs origines mais il concerne tout de même 10,5 % des personnes originaires du Maghreb. Par contre, pour le statut d'inactif sans allocation, leur part est de 25,4 % parmi les personnes originaires de l'UE-14 et de 16,8 % pour les personnes dont l'origine est liée à un pays de l'UE-13 (9.784 personnes pour les deux origines confondues). La part la plus élevée (39,8 %) est observée pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient mais elle ne concerne que 351 personnes.

**Graphique 100 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est le regroupement familial selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Pour les personnes inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 pour le motif de séjour familial on constate en premier lieu, comme déjà ob-

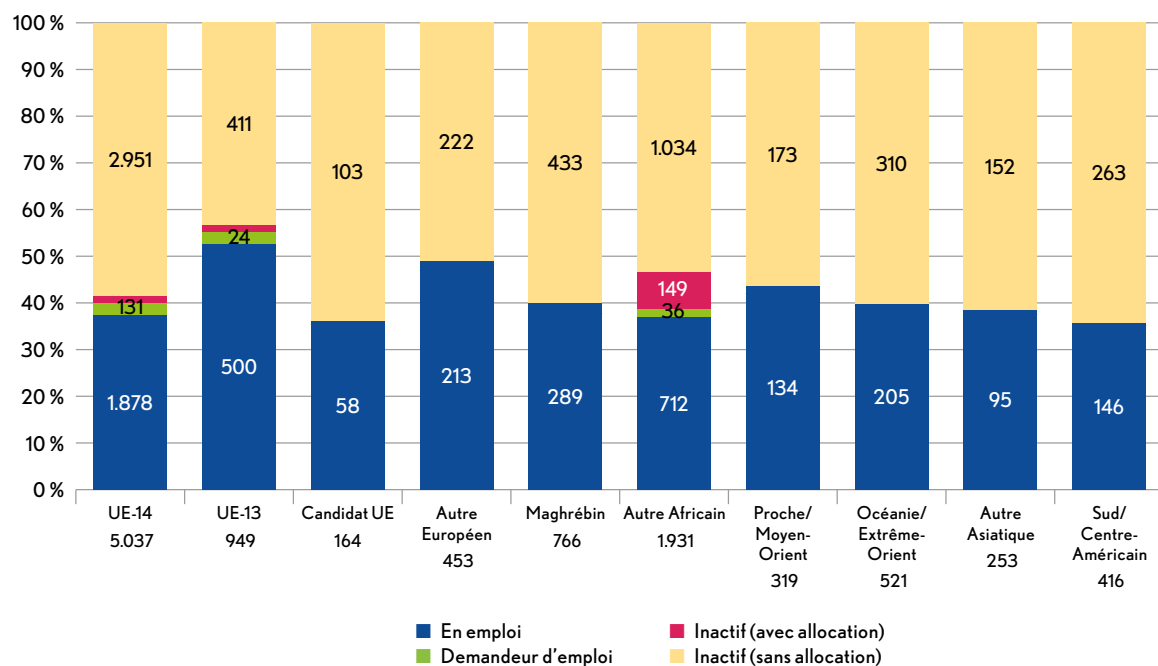
servé, que les nombres absolus par origine sont contrastés. Les personnes d'origine maghrébine occupent la première place tandis que les per-

<sup>229</sup> Voir notamment le chapitre 2 (Marché du travail).

sonnes dont l'origine est un autre pays africain occupent la troisième place en termes de flux (avec respectivement 14.285 et 7.866 nouvelles personnes inscrites en trois années). Entre les deux, les personnes originaires de l'UE-13 forment un contingent de 8.792 individus. Second constat, pour l'ensemble des origines, assez fort logiquement, l'intégration sur le marché du travail est moins aisée si on la compare au seul motif lié au travail. Alors que toutes les origines dépassaient les 60 % de personnes en emploi, dans ce cas-ci, aucune origine n'atteint ce pourcentage. Cette part de personnes en emploi est la plus élevée (57,4 %) pour les personnes originaires d'Amérique centrale ou du Sud (1.616 individus) et la plus faible (30,8 %) pour les personnes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient (527 individus). Troisième et dernier constat en ce qui concerne les parts de personnes en emploi cinq années plus tard, pour les trois contingents les plus importants (cités ci-avant), l'intégration est assez contrastée puisque les premiers (originaires du Maghreb) affichent une part de 36,7 %, les troisièmes (origine autre africaine) une part de 45,4 % tandis que les seconds atteignent une part en emploi de 53,8 % soit la seconde plus forte intégration sur le marché du travail. On remarque

également qu'une faible part a effectué un passage dans l'emploi, du moins au point de pouvoir se constituer des droits envers l'assurance-chômage, au regard des faibles parts de personnes demandeuses d'emploi, et ce pour toutes les origines. En effet, la part la plus élevée, avec 6,6 % de demandeurs d'emploi, s'observe à la fois pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ou d'un autre pays africain. Pour ce statut, les personnes dont l'origine est liée aux pays de l'Océanie/Extrême-Orient ont la part de demandeurs d'emploi la plus faible (1,5 %) de toutes les origines. Le constat global est assez similaire pour les inactifs bénéficiaires d'une allocation (dont 55,5 % sont bénéficiaires du revenu d'intégration) mais la part est tout de même de 16,8 % pour les personnes originaires d'un autre pays africain avec 1.321 individus identifiés dans ce statut cinq années après leur première inscription au RN. C'est finalement dans le dernier statut (celui des inactifs sans allocation) que les parts sont les plus importantes. En effet, les parts dans ce statut socioéconomique sont toujours relativement élevées pour toutes les origines en variant de 31,2 % pour les personnes originaires d'un autre pays africain à 55,5 % pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient.

**Graphique 101 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est les études selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Pour ces personnes, aux effectifs plus restreints que les deux premiers motifs (l'effectif le plus important est celui des personnes originaires de l'UE-14 avec 5.037 individus), on observe que les parts de personnes en emploi ne sont guère plus élevées que pour les personnes nouvellement inscrites au RN et dont le premier motif de séjour est le regroupement familial. Les deux parts de personnes en emploi les plus élevées cinq années après leur inscription au RN sont celles des personnes originaires de l'UE-13 ou d'un autre pays européen avec respectivement 52,7 % et 47,0 %. Élément (encore) moins positif, on constate d'ailleurs ici que la forte intégration récente sur le marché du travail des personnes d'origine UE-13<sup>230</sup> n'est que peu liée aux structures d'enseignement en Belgique au regard des effectifs assez réduits pour ce motif. Sans viser ici une origine en particulier, on aurait pu s'attendre globalement à des parts plus élevées car ces cohortes sont souvent jeunes et ont obtenu, du moins en partie, des qualifications homologuées par des institutions d'éducation belges. En effet, la difficile reconnaissance de nombreux diplômes obtenus à l'étranger est régulièrement pointée comme un obstacle par et pour ceux qui tentent d'accéder au marché du travail belge, d'autant plus si le diplôme est obtenu en dehors de l'UE. Dans cet ordre d'idée, on peut également quelque peu s'étonner de la faible part des personnes en emploi et originaires de l'UE-14 (37,3 %) derrière celles des personnes originaires de l'UE-13 (52,7 %), des autres pays européens (47,0 %), du Maghreb (37,7 %), des pays

du Proche ou Moyen-Orient (42,0 %), d'Océanie ou d'Extrême-Orient (39,3 %) ou de tout autre pays asiatique (37,5 %). A moins qu'une partie importante se dirige, après son cursus éducatif, vers des emplois dans des institutions internationales telles que la Commission européenne, on peut s'étonner que 2.951 ou 58,6 % des personnes originaires de l'UE-14 soient inactives sans allocation cinq années après leur inscription au RN. Ceci dit, on constate que ce phénomène est régulier au travers des différentes origines pour lesquelles les parts d'inactifs sont régulièrement supérieures à 55 % : en plus des personnes originaires de l'UE-14, c'est le cas des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (62,8 %), du Maghreb (56,5 %), d'un autre pays africain (53,5 %)<sup>231</sup>, du Proche/Moyen-Orient (54,2 %), d'Océanie/Extrême-Orient (59,5 %), des autres pays asiatiques (60,1 %) et d'Amérique centrale ou du Sud (63,7 %). Entament-elles ou sont-elles plus enclines à faire d'autres études ? Prolongent-elles leurs études fictivement ou non afin de prolonger la validité de leur titre de séjour ? Continuent-elles d'affronter des obstacles professionnels importants du fait d'être en possession d'une (première) qualification obtenue à l'étranger ? La réponse réside sans doute au moins dans les trois hypothèses... À la fin de l'année 2018, par arrêté royal<sup>232</sup>, le dernier gouvernement fédéral aura au moins tranché sur l'une d'entre elles en autorisant le retrait ou le non-renouvellement d'un titre de séjour pour raison d'études à un étudiant qui n'obtiendrait pas de résultats suffisants<sup>233</sup>.

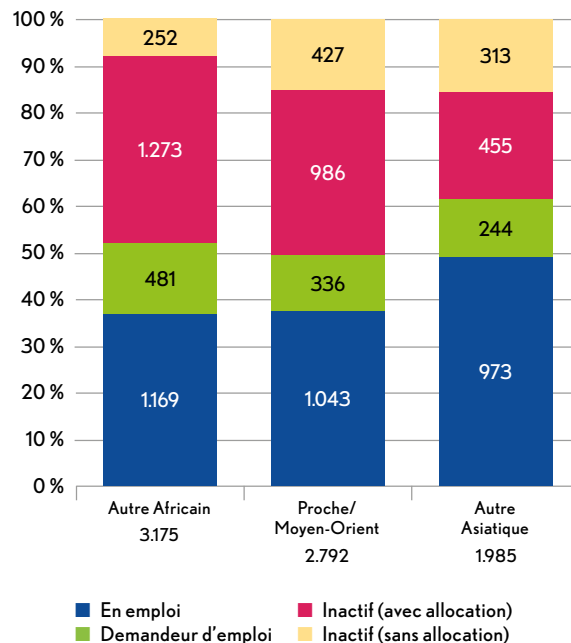
<sup>230</sup> Voir le chapitre 2 (Marché du travail).

<sup>231</sup> Selon toutes les données par origine disponibles sur cet aspect, les personnes originaires d'un autre pays africain ont le plus haut taux de personnes inactives avec allocation (7,7 %). Il est d'ailleurs cinq fois supérieur à celui des personnes originaires de l'UE-13 et UE-14 (tous deux avec une part d'inactifs avec allocation de 1,5 %).

<sup>232</sup> Arrêté royal modifiant les articles 101 et 103/2 et remplaçant l'annexe 29 de l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

<sup>233</sup> L'étudiant, lors de l'introduction d'une demande de prolongation de son titre de séjour, est depuis lors tenu de produire un formulaire standard sur lequel figurent le nombre de crédits obtenus lors de l'année académique précédente ainsi que le nombre total de crédits obtenus dans sa formation actuelle. Par ailleurs, tout étudiant qui termine ses études à la possibilité, sous conditions, de prolonger son séjour de 12 mois pour rechercher un emploi ou fonder une entreprise en lien avec les études accomplies.

**Graphique 102 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est la protection internationale selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)**

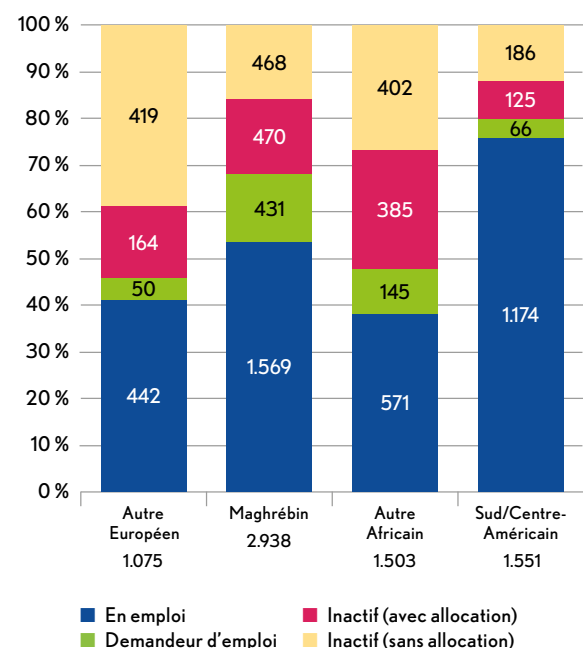


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Ici ne sont reprises que trois catégories d'origine (Autre Africain, Proche/Moyen-Orient et Autre Asiatique) car leurs effectifs sont au moins de mille personnes pour chacune des origines sur les trois années sélectionnées et cumulées. On remarque aisément que les proportions sont relativement similaires parmi les différents statuts socioéconomiques pour ces trois groupes d'origine. Toutefois, les personnes originaires d'un autre pays asiatique affichent une part de personnes en emploi supérieure aux parts identiques des deux autres groupes, c'est-à-dire 49,0 % pour les premiers contre 37,1 % (en moyenne) pour les deux autres. Cette différence de 12 points de pourcentage pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique semble réduire leur part de personnes inactives bénéficiaires d'une allocation. Elle est en effet de 22,9 % pour ces derniers, de 35,3 % pour les personnes originaires des pays du Proche/Moyen-Orient et de 40,1 % pour les personnes originaires d'un autre pays africain alors que le dernier statut (inactif sans allocation) affiche

des parts plus égales pour les trois origines reprises ici. De manière générale, les parts plus importantes d'inactifs bénéficiaires d'une allocation doivent nous rappeler, d'une part, les circonstances humanitaires particulières pour lesquelles ces personnes sont arrivées en Belgique et, d'autre part, que les personnes bénéficiant d'une protection ont automatiquement le droit de bénéficier de ces (types d') allocations auprès de leur commune de résidence.

**Graphique 103 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est la régularisation selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Contrairement à l'année 2016 pour laquelle peu d'individus se sont vus octroyer un titre de séjour pour ce motif (voir remarque plus haut), les années qui ont suivi l'année 2009 (année de la dernière « campagne » de régularisation en Belgique) ont vu un certain nombre de personnes obtenir un premier titre de séjour de plus de 3 mois pour ce motif. Comme pour le précédent motif de séjour, nous n'avons repris ici que les origines avec un effectif cumulé sur les trois années (2010, 2011 et 2012) de plus de 1.000

personnes. Cinq années après leur première inscription au RN pour ce motif,  $\frac{3}{4}$  des personnes originaires d'un pays d'Amérique centrale ou du Sud, un peu plus d'une personne sur deux originaire d'un pays du Maghreb et seulement quatre personnes sur dix pour celles d'origine autre africaine ou autre européenne sont en emploi cinq ans après. Les 2.938 personnes originaires du Maghreb, comparées aux trois autres origines, détiennent la plus grande part de demandeur d'emploi (14,7 %) avec 431 personnes sous ce statut. Si on observe les parts d'inactifs avec allocation, la part la plus importante est à nouveau

observable pour les personnes originaires d'un autre pays africain avec 25,6 % de leur effectif sous ce statut (soit 385 personnes). Une fois encore, pour cette partie d'analyse, on constate que les parts qui ne sont pas liées à l'emploi se situent fortement dans le statut d'inactif sans allocation. En effet, les personnes originaires d'Amérique centrale ou du Sud y sont à 12,0 %, celles originaires du Maghreb à 15,9 %, celles originaires d'un autre pays africain à 26,7 % et celles dont l'origine est liée à un autre pays européen y sont présentes à 39,0 %.

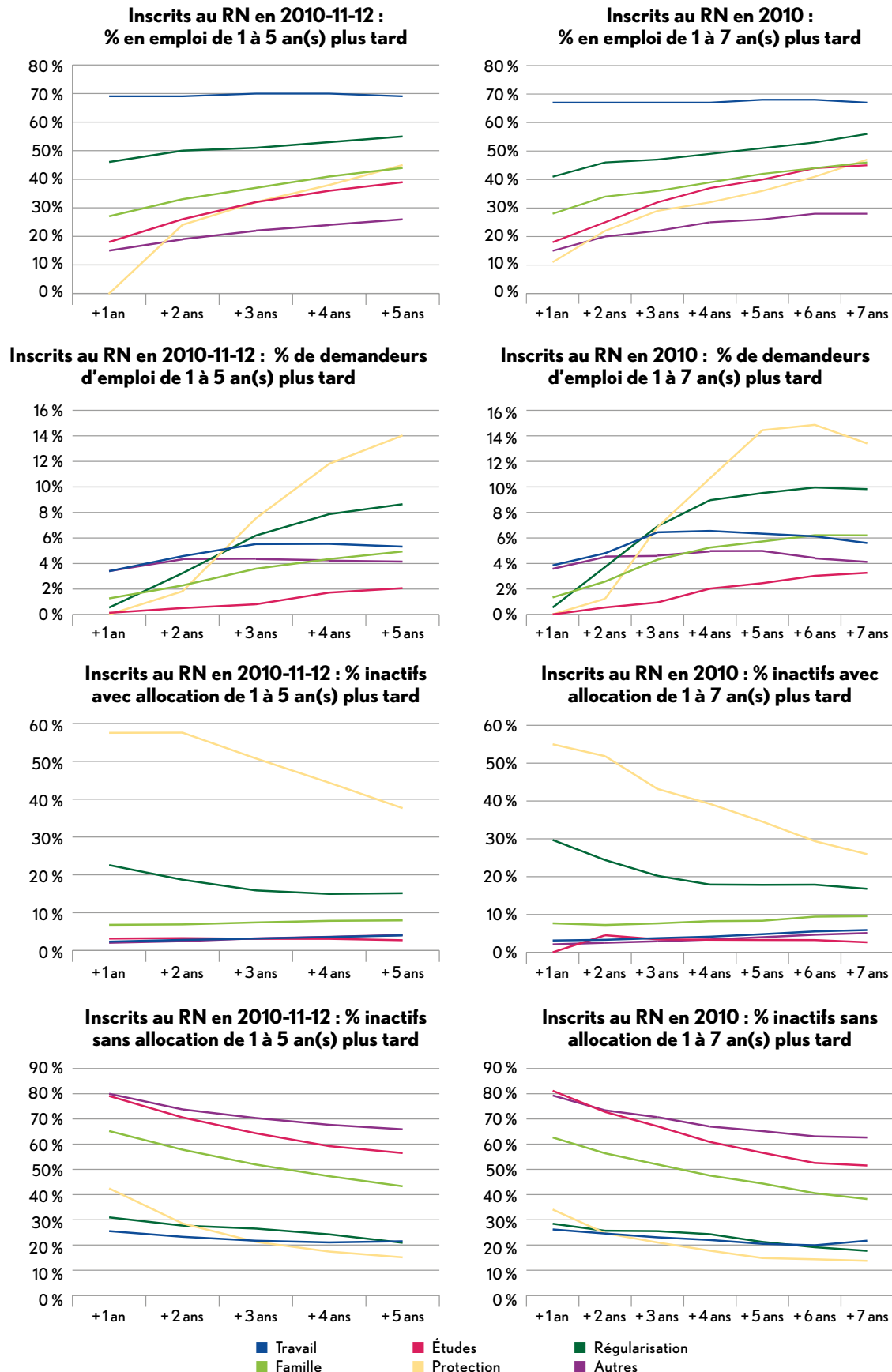
## **6. ANALYSE LONGITUDINALE DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL (RN) SOIT EN 2010, 2011 OU 2012 SUR 5 ANNÉES SOIT UNIQUEMENT CELLES INSCRITES EN 2010 SUR 7 ANNÉES SELON LEUR MOTIF DE SÉJOUR ET STATUT SOCIOÉCONOMIQUE**

Pour cette nouvelle partie d'analyse, notre attention s'est portée sur l'intégration socioéconomique aux travers des quatre mêmes statuts déjà utilisés plus haut pour ces deux différentes populations (toutes origines confondues, y compris les indéterminées) en fonction du temps passé en Belgique et par le prisme de leur premier motif de séjour. Nous avons privilégié deux sous-populations pour consolider l'analyse longitudinale en ayant, d'une part, une population

large (inscrite au RN en 2010, 2011 et 2012) sur cinq années et, d'autre part, une population plus restreinte (uniquement les personnes inscrites au RN en 2010) mais sur une durée plus longue (sept années). La première population (2010-11-12) est une cohorte de 145.565 personnes tandis que la seconde (2010) est constituée de 47.733 individus.



**Graphique 104 : Parts des personnes nouvellement inscrites au RN, soit entre 2010 et 2012 inclus, soit en 2010, dans les différents statuts socioéconomiques après une période de une à sept années, selon le premier motif de séjour (18-64 ans, toutes origines confondues, même les indéterminées)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Pour les parts de personnes en emploi (voir graphiques ci-avant), on constate que les personnes dont le premier motif de séjour est le travail ont des taux d'emploi élevés, et ce avec une grande stabilité (entre 67 et 70 %), sans toutefois progresser non plus dans le temps que ce soit sur cinq ou sept années pour les deux sous-populations (respectivement 52.043 et 15.782 personnes). On remarque par contre que tous les autres motifs affichent une progression, à des degrés divers et en partant de taux relativement bas. Cette tendance à la progression semble d'ailleurs se confirmer sur une période plus longue. En particulier, la progression sur sept ans s'affiche plus franche pour les personnes dont le premier motif de séjour est les études (3.423 personnes au total) puisqu'elles passent d'une part en emploi de 18,0 % (617 personnes) un an après leur inscription au RN à 44,9 % (1.538 personnes) six années plus tard (ou sept années après leur inscription au RN). Également, et la progression est plus franche encore, on constate que les personnes dont le motif de séjour est la protection (3.080 personnes) obtiennent une part en emploi de 46,9 % sept années plus tard alors que leur part après une année n'était que de 10,9 %, soit la part la plus faible parmi tous les motifs de séjour.

Pour les autres premiers motifs de séjour, la progression relative aux parts de personnes en emploi est plus faible sur sept années puisqu'elle ne s'élève que de 18 points de pourcentage concernant le regroupement familial (de 5.378 à 8.720 personnes pour 18.965 personnes au total, les 4 statuts socioéconomiques confondus), 14 points de pourcentage pour les personnes concernées par le motif de régularisation (de 1.613 à 2.173 personnes pour 3.903 personnes au total) et 13 points de pourcentage pour les personnes liées au motif de séjour « autres » (de 388 à 727 personnes pour 2.580 personnes au total).

En ce qui concerne les parts de demandeur d'emploi, on observe que les personnes dont le motif de séjour est la protection (pour rappel, 3.080 personnes inscrites au RN en 2010) connaissent une évolution significative. En effet, sur sept années, la progression de leur part est soutenue (elles partent d'une part de 0,0 % un an après leur inscription au RN puisqu'elles n'y ont tout simplement pas droit) les premières années pour

atteindre un pic de 14,9 % (458 personnes) après six années mais connaît une décline par la suite (avec une part de 13,4 % de demandeurs d'emploi une année plus tard). L'avenir, avec de nouvelles données, nous permettra de savoir si cette tendance baissière se confirme pour les personnes de ce motif de séjour. Pour les personnes dont le premier motif de séjour est la régularisation, en 2010 (pour rappel, 3.903 personnes), leur part de demandeurs d'emploi progresse également rapidement les premières années pour stagner ensuite à 9,9 % (382 personnes en moyenne) les trois dernières années étudiées. Enfin, pour ce type de part, on constate que les personnes dont le motif de séjour est les études ont les parts de demandeurs d'emploi les plus basses mais sont en légère hausse dans le temps et sur la période étudiée.

Les parts des inactifs bénéficiaires d'une allocation suivent un certain parallélisme inverse avec les parts de demandeurs d'emploi pour les personnes dont les motifs de séjour sont la protection ou la régularisation. En effet, les premiers connaissent une part qui passe de 55,0 % à 25,9 % (soit de 1.694 à 799 personnes) et les seconds de 26 % à 11 % en 6 années (soit de 1.159 à 655 personnes). À noter que ces baisses, également en nombres absolus, sont plus élevées que les hausses décrites ci-avant parmi les parts de demandeurs d'emploi car elles se traduisent également par une hausse de l'emploi comme observé plus haut.

Pour les dernières parts analysées ici, celles des personnes inactives sans allocation, on constate que les parts sont et restent élevées sept ans après leur inscription au RN pour tous les motifs de séjour et en particulier pour les 2.580 personnes liées au motif de séjour « autres » (62,6 % soit 1.616 personnes). Tout en restant élevées, on observe que les personnes dont le motif est le regroupement familial ou les études ont les parts qui diminuent le plus fortement. Elles baissent en effet pour les premières de 62,7 % à 38,2 % (soit de 11.882 à 7.251 personnes) et de 77,8 % à 49,4 % (soit de 2.662 à 1.690) pour les secondes. On constate également que les personnes dont le premier motif de séjour en 2010 est la protection passent de la part de 34,1 % dans ce statut à la part la plus faible des différents motifs de séjour six années plus tard avec 13,7 %.







# 8

## JEUNES EN STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

## ÉLÉMENTS CLÉS

- › 87.732 jeunes se sont inscrits en 2016 pour la première fois comme demandeurs d'emploi, principalement au 3<sup>ème</sup> trimestre. La majorité (70,8 %) d'entre eux ont entre 20 et 24 ans. Moins de la moitié des jeunes ont décroché un emploi au bout du 1<sup>er</sup> trimestre en stage d'insertion, excepté les personnes d'origine belge.
- › Globalement, les femmes sont moins présentes que les hommes dans la catégorie des « sans emploi de longue durée », excepté pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, de l'UE-13, d'un autre pays européen et d'un autre pays d'Afrique.
- › Pour les 18-19 ans, seules les personnes d'origine belge, d'un pays candidat à l'UE ou de l'UE-14 ont en majorité pu décrocher au moins un emploi durant leur année de stage. Celles originaires d'un pays candidat à l'UE ont connu la diminution du taux de sans emploi de longue durée la plus forte (-10,0 points de pourcentage).
- › Moins les personnes sont diplômées, plus elles sont susceptibles de devenir sans emploi de longue durée. A même niveau de diplôme, les personnes d'origine belge et UE-14 trouvent proportionnellement plus un emploi dès le 1<sup>er</sup> trimestre.
- › Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient se démarquent par une grande proportion de personnes possédant au maximum un diplôme du secondaire inférieur (47,5 % dont 22,9 % de diplômes obtenus à l'étranger et non reconnus en Belgique), part en augmentation depuis 2012 (+26,4 points de pourcentage). Au bout du premier trimestre après leur inscription, elles n'ont que 14,3 % de trajectoires vers l'emploi, en diminution depuis 2012. Un an plus tard, elles sont surreprésentées dans la catégorie des bénéficiaires du revenu d'intégration. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à être sans emploi 12 mois après leur inscription (65,2 %), surtout en Wallonie et à Bruxelles (respectivement 78,1 % et 68,3 %), pour les hommes (67,4 %), pour les 18-19 ans (69,7 %), pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur (86,5 %), ou encore pour les personnes inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national (85,9 %).
- › Les personnes d'origine autre africaine ont également une grande part de personnes disposant au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur, mais cette part a diminué depuis 2012. Leurs transitions vers l'emploi après un trimestre en stage d'insertion, bien que toujours faibles (25,2 %), ont augmenté de manière non négligeable, c'est surtout vrai pour les 18-24 ans mais aussi pour les personnes possédant un diplôme du secondaire supérieur ou du supérieur. Leur taux de sans emploi de longue durée reste cependant supérieur à 50 % de manière générale et selon la plupart des diverses ventilations analysées, surtout pour les personnes ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur (78,5 %) et celles inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national (66,2 %).
- › Les personnes d'origine maghrébine, ont connu des évolutions positives depuis 2012 : leur part de diplômés au maximum du secondaire inférieur a diminué et les jeunes de 18 à 19 ans ainsi que ceux possédant un diplôme du supérieur ont plus souvent trouvé un emploi dès le premier trimestre suivant leur inscription. Un an plus tard, les personnes de cette origine sont cependant toujours surreprésentées (avec celles originaires d'un pays candidat à l'UE) par rapport aux autres origines dans la catégorie des bénéficiaires du chômage indemnisé, et leur taux de sans emploi de longue durée, pour celles qui sont inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national, est de 61,3 %.

Cette thématique avait déjà été examinée lors du précédent rapport. Malheureusement, à la suite d'une erreur de sélection, les données présentées ne correspondaient pas totalement à la réalité. Des améliorations ont également été apportées dans l'analyse. C'est pourquoi nous présentons à nouveau ce chapitre avec des données corrigées et actualisées, ainsi que des évolutions dans le temps.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, avant de bénéficier des allocations d'insertion, les jeunes qui ont terminé leurs études doivent, quel que soit leur âge, accomplir un stage d'insertion professionnelle de 310 jours (dimanches non compris, soit environ un an). À la fin de ce stage, s'ils n'ont pas d'emploi et si certaines conditions sont remplies<sup>234</sup>, ils peuvent alors bénéficier des allocations d'insertion.

La première étape de ce chapitre consiste à examiner les caractéristiques des jeunes qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi. Nous avons pour cela sélectionné la population des jeunes de 18 à 29 ans qui, lors du trimestre examiné, sont inscrits en stage d'insertion professionnelle, tout en vérifiant qu'ils n'étaient pas inscrits lors des 4 trimestres précédents. Ainsi, nous sommes certains qu'il s'agit d'une nouvelle inscription. Nous ne pouvons néanmoins pas être sûrs qu'ils se soient inscrits dès la fin ou

l'abandon de leurs études. Ils peuvent en effet avoir connu une période d'inactivité préalablement à l'inscription (par exemple du bénévolat à l'étranger), ou même avoir débuté plus d'un an auparavant un stage d'insertion qui aurait été interrompu pour diverses raisons. Nous avons néanmoins pu isoler le fait qu'ils aient exercé une activité professionnelle lors d'un des 4 trimestres précédents et la distinction sera faite lorsque cela s'avère pertinent.

La deuxième étape consiste à analyser le parcours de ces jeunes après leur inscription en stage d'insertion. Pour chacun d'entre eux, nous disposons de la position socioéconomique au dernier jour de chaque trimestre suivant l'inscription, sur une période totale d'un an. Attention, étant donné qu'il s'agit de la situation au dernier jour des trimestres, il est possible que certains emplois de courte durée nous échappent (par exemple une période d'emploi du 16 janvier au 15 mars).

Étant donné le faible nombre de données parfois observées, il se peut que pour certains tableaux ou graphiques les données soient insuffisantes pour être interprétables ou même publiées pour des raisons de confidentialité. C'est pourquoi vous ne trouverez pas toujours toutes les origines dans chaque tableau ou graphique.

<sup>234</sup> Pour plus d'informations concernant les conditions d'accès : <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t35>.

## 1. DESCRIPTION DE LA POPULATION DES JEUNES INSCRITS COMME DEMANDEURS D'EMPLOI EN STAGE D'INSERTION

**Tableau 45 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et le trimestre (18-29 ans, 2016)**

	2016/01	2016/02	2016/03	2016/04
<b>TOTAL*</b>	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
<b>Effectifs</b>	<b>12.465</b>	<b>9.179</b>	<b>49.809</b>	<b>16.279</b>
Belge	56,7 %	57,7 %	67,5 %	52,3 %
UE-14	15,5 %	14,4 %	14,1 %	17,2 %
UE-13	2,8 %	2,7 %	1,6 %	2,4 %
Candidat UE	3,5 %	3,4 %	2,8 %	4,3 %
Autre Européen	2,1 %	1,9 %	1,3 %	2,3 %
Maghrébin	7,9 %	6,4 %	5,3 %	9,3 %
Autre Africain	4,5 %	4,7 %	2,4 %	4,7 %
Proche/Moyen-Orient	1,5 %	2,0 %	0,8 %	1,5 %
Océanie/Extrême-Orient	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %
Autre Asiatique	1,4 %	1,7 %	1,1 %	1,6 %
Sud/Centre-Américain	1,0 %	1,1 %	0,6 %	0,9 %

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Le nombre de jeunes qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi et qui effectuent un stage d'insertion présente un effet saisonnier qui se rapproche du rythme de l'année scolaire. Ainsi, si 87.732 jeunes se sont inscrits en 2016 pour la première fois comme demandeurs d'emploi, c'est surtout au 3<sup>ème</sup> trimestre que cela s'est le plus produit. Un grand nombre de ces jeunes s'inscrivent en effet dès la fin de leurs études (que ces études soient sanctionnées par un diplôme ou qu'il s'agisse d'un abandon des études entamées). En moyenne pour l'année 2016, 58,6 % de ces nouveaux demandeurs d'emploi sont d'origine belge, 15,3 % sont d'origine UE-14, 7,2 % d'origine maghrébine, 4,1 % sont originaires d'un autre pays d'Afrique et 3,5 % sont originaires d'un pays candidat à l'UE. Les autres origines représentent chacune moins de 3 % de la totalité de ces jeunes. Nous constatons que ces taux sont néanmoins plus élevés au 3<sup>ème</sup> trimestre pour les personnes d'origine belge et plus faibles pour les personnes des autres origines.

Depuis 2012, ces parts ont légèrement évolué, la part des personnes d'origine belge et autre africaine ayant diminué au profit d'une augmentation de la part des personnes d'origine UE-14, UE-13, candidat UE, du Proche/Moyen-Orient et autre asiatique<sup>235</sup>. Ces évolutions semblent suivre celles de la population totale des jeunes de 18 à 29 ans, excepté pour les personnes d'origine autre africaine dont la part a augmenté et pour celles originaires d'un pays candidat à l'UE qui, quant à elle, est restée stable.

Afin de maximiser le nombre d'informations pertinentes étant donné la taille des échantillons, et également afin d'obtenir la plus grande proportion possible de jeunes inscrits dès la fin de leurs études par rapport à ceux qui ont un autre parcours antérieur à l'inscription, nous nous concentrerons pour la suite sur les données du 3<sup>ème</sup> trimestre 2016. Commençons par examiner les caractéristiques démographiques de cette sous-population.

235 Voir données en annexe.



Le tableau suivant présente pour chaque origine la répartition **par région** des jeunes de 18 à 29 ans qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi en stage d'insertion professionnelle au 3<sup>ème</sup>

trimestre 2016 et la compare à la répartition régionale en 2016 de la population totale de cette même tranche d'âge, ceci afin de déterminer si ces deux dernières présentent des différences.

**Tableau 46 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et la région (18-29 ans, 3<sup>ème</sup> trimestre 2016)**

	Bruxelles		Wallonie		Flandre	
	Stage d'insertion	Population totale	Stage d'insertion	Population totale	Stage d'insertion	Population totale
TOTAL*	9,7 %	12,2 %	40,8 %	32,6 %	49,5 %	55,2 %
Belge	3,9 %	4,0 %	38,8 %	31,5 %	57,4 %	64,4 %
UE-14	11,9 %	18,8 %	61,6 %	48,4 %	26,5 %	32,8 %
UE-13	29,5 %	32,6 %	32,7 %	17,5 %	37,8 %	49,9 %
Candidat UE	21,3 %	21,5 %	22,3 %	22,4 %	56,4 %	56,1 %
Autre Européen	19,4 %	20,1 %	33,9 %	24,8 %	46,7 %	55,2 %
Maghrébin	43,4 %	41,7 %	24,6 %	22,3 %	32,0 %	36,0 %
Autre Africain	34,2 %	29,6 %	40,1 %	33,9 %	25,7 %	36,5 %
Proche/Moyen-Orient	37,3 %	25,2 %	35,6 %	20,1 %	27,1 %	54,7 %
Océanie/Extrême-Orient	16,8 %	24,1 %	38,2 %	20,5 %	45,1 %	55,5 %
Autre Asiatique	18,9 %	17,5 %	34,4 %	20,8 %	46,6 %	61,6 %
Sud/Centre-Américain	31,9 %	32,5 %	25,7 %	22,4 %	42,4 %	45,0 %

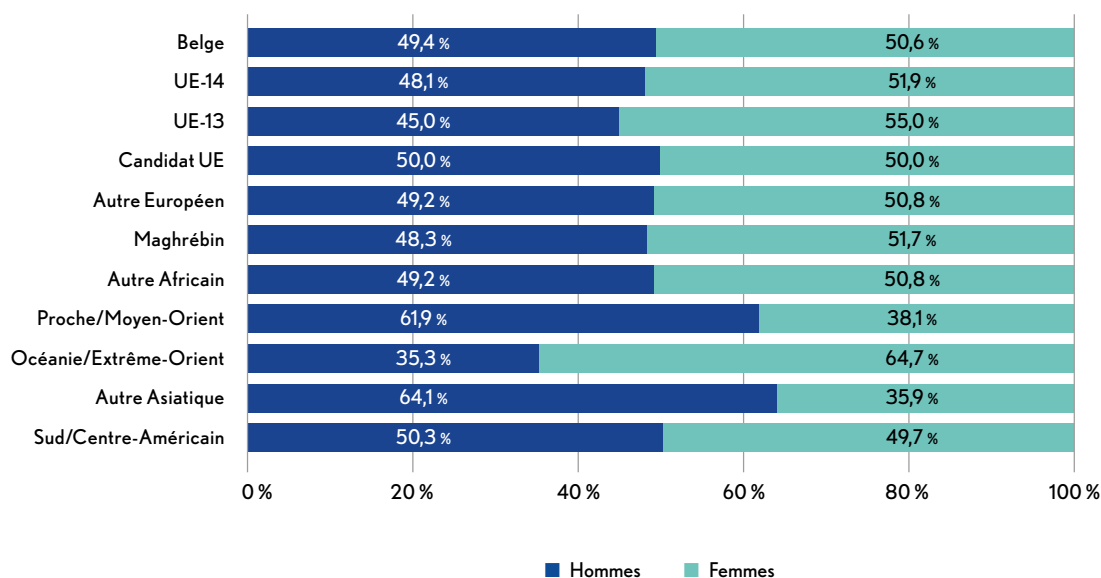
\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

En moyenne, les nouveaux inscrits comme demandeurs d'emploi sont surreprésentés en région wallonne par rapport à la population totale et sous-représentés en région flamande. Cette constatation se vérifie pour toutes les origines excepté pour les personnes originaires d'un

pays candidat à l'UE. A Bruxelles, la situation est moins claire et varie plus selon l'origine. Les personnes d'origine UE-14, UE-13, autre européenne et d'Océanie/Extrême-Orient sont par exemple sensiblement sous-représentées par rapport à la population totale.

**Graphique 105 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et le genre (18-29 ans, 3<sup>ème</sup> trimestre 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

La répartition **par genre** présentée dans le graphique ci-avant est similaire à celle observée dans la population totale, assez équilibrée de manière générale, hormis pour quelques origines. Deux exceptions se dessinent cependant : les personnes d'origine océanique/ Extrême-Orient et, dans une moindre mesure, celles d'origine UE-13 dont les femmes sont surreprésentées dans les inscriptions comme demandeurs d'emploi (respectivement 64,7 % et 55,0 % alors qu'elles sont 45,8 % et 51,4 % dans la population totale) et, à l'inverse, les personnes originaires d'un autre pays d'Asie dont

les hommes sont plus surreprésentés que dans la population totale (64,1 % contre 60,2 %).

Cependant, ces répartitions diffèrent très fortement selon la région<sup>236</sup>. En effet, la forte surreprésentation des femmes d'origine océanique/ Extrême-Orient n'est pas confirmée à Bruxelles tandis que celle des personnes d'origine UE-13 l'est principalement à Bruxelles. Les hommes originaires d'un autre pays d'Asie sont, quant à eux, surreprésentés partout mais principalement en Wallonie. Enfin, les hommes originaires du Proche ou Moyen-Orient sont plus surreprésentés en Wallonie également.

<sup>236</sup> Voir données en annexe.

**Tableau 47 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 2012 selon l'origine et la classe d'âge (18-29 ans)**

	18-19 ans	Évolution	20-24 ans	Évolution	25-29 ans	Évolution
<b>TOTAL*</b>	22,4 %	-2,6	70,8 %	4,0	6,8 %	-1,5
Belge	21,8 %	-2,1	73,1 %	3,9	5,2 %	-1,8
UE-14	23,3 %	-3,9	67,6 %	4,0	9,1 %	-0,1
UE-13	29,3 %	1,1	60,1 %	3,6	10,6 %	-4,7
Candidat UE	<b>30,7 %</b>	-4,4	65,0 %	6,7	4,3 %	-2,3
Autre Européen	28,8 %	0,6	61,1 %	0,3	10,1 %	-0,9
Maghrébin	20,8 %	-6,1	69,4 %	8,2	9,8 %	-2,1
Autre Africain	17,0 %	-2,3	63,2 %	6,5	<b>19,8 %</b>	-4,2
Proche/Moyen-Orient	17,7 %	0,7	59,2 %	-5,7	<b>23,1 %</b>	5,1
Océanie/Extrême-Orient	16,2 %	-7,5	72,8 %	12,1	<b>11,0 %</b>	-4,6
Autre Asiatique	20,6 %	-5,2	69,4 %	13,6	10,0 %	-8,4
Sud/Centre-Américain	22,4 %	1,8	61,8 %	0,7	15,8 %	-2,5

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le tableau ci-avant montre que la majorité (70,8 %) des jeunes inscrits ont entre 20 et 24 ans, 22,4 % ont 18 ou 19 ans, seuls 6,8 % sont plus âgés. Depuis l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 de la nouvelle limite d'âge<sup>237</sup> pour demander une allocation d'insertion, tous les effectifs pour la classe d'âge 25-29 ans ont diminué, excepté pour les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient (+5,1 points de pourcentage). Leur part, ainsi que celle des personnes originaires d'un autre pays d'Afrique, est beaucoup plus importante comparée aux autres origines.

Depuis 2012, la part des 18-19 ans a également diminué (-2,6 points de pourcentage) tandis que celle des 20-24 ans a augmenté de 4 points de

pourcentage, ce qui laisse supposer un allongement de la durée des études. C'est notamment vrai pour les personnes d'origine maghrébine et celles originaires d'un pays candidat à l'UE, même si ces dernières restent proportionnellement plus nombreuses que la moyenne parmi les 18-19 ans. C'est également vrai pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays d'Asie mais les effectifs réduits pour ces origines imposent la plus grande prudence quant à leur interprétation. Seules les personnes originaires d'un pays de l'UE-13, d'un autre pays européen (ces deux dernières étant également surreprésentées au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 parmi les 18-19 ans), du Proche/Moyen-Orient ou de l'Amérique centrale ou du Sud n'ont pas suivi cette tendance.

<sup>237</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 la première demande d'allocations d'insertion qui se situe après le stage d'insertion professionnelle doit dorénavant être introduite avant le 25<sup>ème</sup> anniversaire. Il peut être dérogé à cette limite d'âge si la personne n'a pas pu faire sa demande avant cet âge-là soit parce qu'elle travaillait comme salariée ou comme indépendante à titre principal soit parce qu'elle a dû interrompre ses études pour force majeure de sorte que la fin de son stage d'insertion professionnelle se situe après son 25<sup>ème</sup> anniversaire.

**Tableau 48 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 2012 selon l'origine et le niveau de diplôme (18-29 ans)**

	Faible	Évolution	Moyen	Évolution	Élevé	Évolution
TOTAL*	9,6 %	0,1	48,3 %	0,6	42,1 %	-0,6
Belge	5,6 %	0,1	46,3 %	0,2	48,1 %	-0,3
UE-14	13,1 %	-0,5	49,2 %	-0,7	37,7 %	1,2
UE-13	25,7 %	3,9	48,2 %	2,6	26,1 %	-6,6
Candidat UE	15,1 %	-2,7	69,0 %	3,9	15,9 %	-1,1
Autre Européen	20,0 %	-1,9	57,1 %	0,5	22,9 %	1,4
Maghrébin	19,5 %	-4,4	58,2 %	1,9	22,3 %	2,5
Autre Africain	26,4 %	-8,4	49,3 %	6,9	24,3 %	1,6
Proche/Moyen-Orient	47,5 %	26,4	29,9 %	-17,1	22,6 %	-9,3
Océanie/Extrême-Orient	13,3 %	-1,2	42,2 %	-5,7	44,5 %	6,9
Autre Asiatique	28,2 %	-4,3	50,1 %	10,1	21,7 %	-5,8
Sud/Centre-Américain	19,7 %	0,7	53,9 %	4,6	26,3 %	-5,3

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Comme nous pouvons le voir ci-avant, en Belgique, les jeunes inscrits sont proportionnellement plus nombreux à avoir un **diplôme** de l'enseignement secondaire supérieur, toutes origines confondues. Plusieurs origines se démarquent cependant par une plus grande proportion de personnes possédant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (Proche/Moyen-Orient, autre asiatique, autre africaine, UE-13, ...). Ceci s'explique par la possession d'un diplôme réellement de ce niveau mais également par un diplôme classé comme tel car obtenu à l'étranger et non reconnu en Belgique. C'est particulièrement le cas pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (22,9 % d'entre elles ont un diplôme étranger non reconnu en Belgique<sup>238</sup>). Si la part des diplômés du secondaire inférieur est, pour l'ensemble, restée stable depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 2012, ce n'est pas le cas pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient pour lesquelles elle a augmenté de 26,4 points de pourcentage (au détriment des autres niveaux de diplôme) et, plus modérément, pour les personnes d'origine UE-13 (+ 3,9 points de pourcentage contre -6,6 points de pourcentage

pour les diplômés de l'enseignement supérieur). La part des diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur a en revanche diminué pour les personnes d'origine autre africaine (-8,4 points de pourcentage, surtout vers les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur), maghrébine (-4,4 points de pourcentage, avec +2,5 points de pourcentage vers les diplômés du supérieur) et autre asiatique (-4,3 points de pourcentage, surtout vers les diplômés du secondaire supérieur).

Inversement, les personnes d'origine belge ou originaires d'Océanie/Extrême-Orient ont en moyenne plus souvent un diplôme de l'enseignement supérieur au moment de leur inscription en stage d'insertion.

A nouveau, cette image présente des différences par région<sup>239</sup>. A Bruxelles, les personnes d'origine belge et UE-14 se présentent bien plus fréquemment avec un diplôme du supérieur (respectivement +24,7 et +14,5 points de pourcentage par rapport au total) tandis que les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient et d'un pays de l'UE-13 s'inscrivent plus avec un

<sup>238</sup> Voir données en annexe.

<sup>239</sup> Voir données en annexe.

diplôme au maximum de l'enseignement secondaire inférieur (ou non reconnu) (respectivement +32,1 et +26,7 points de pourcentage). En Wallonie, les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient sont également plus souvent diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur (+50,2 points de pourcentage) suivies par les personnes originaires d'un autre pays d'Asie (+32,5 points de pourcentage). Enfin, en Flandre, les personnes d'origine

non-belge sont plus fréquemment diplômées du secondaire supérieur que la moyenne toutes régions confondues, et les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient disposent plus souvent au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur mais avec des écarts moindres que dans les deux autres régions, tandis que celles d'origine belge possèdent plus régulièrement un diplôme de l'enseignement supérieur.

**Tableau 49 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et l'historique migratoire (18-29 ans, 3<sup>ème</sup> trimestre 2016)**

	Parents belges né(s) étranger(s)	Parent(s) de nationalité étrangère	Obtention nationalité > 5ans	Obtention nationalité ≤ 5ans	Inscription RN > 5ans	Inscription RN ≤ 5ans
UE-14	41,5 %	40,3 %	0,3 %	0,9 %	7,9 %	9,2 %
UE-13	34,9 %	5,6 %	:	9,1 %	:	<b>45,0 %</b>
Candidat UE	<b>69,1 %</b>	16,1 %	:	5,9 %	:	5,7 %
Autre Européen	23,5 %	7,1 %	3,3 %	38,3 %	11,2 %	16,6 %
Maghrébin	<b>64,0 %</b>	18,3 %	1,6 %	5,7 %	1,4 %	9,0 %
Autre Africain	27,9 %	8,7 %	7,1 %	22,3 %	3,1 %	30,8 %
Proche/Moyen-Orient	31,7 %	3,5 %	:	10,5 %	:	51,9 %
Océanie/Extrême-Orient	42,8 %	9,2 %	26,6 %	:	:	13,3 %
Autre Asiatique	33,9 %	5,8 %	9,5 %	16,9 %	2,9 %	31,0 %
Sud/Centre-Américain	32,7 %	5,9 %	16,2 %	16,2 %	4,0 %	25,1 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Enfin, lorsque nous ventilons les données **par historique migratoire**, nous constatons la surreprésentation marquée des personnes de deuxième génération d'origine maghrébine (64,0 %) et d'un pays candidat à l'UE (69,1 %) dont les parents ont acquis la nationalité belge par rapport à leur proportion dans la population totale (qui est de l'ordre de 55 %) <sup>240</sup>. Les personnes d'origine UE-13 sont également surreprésentées (45,0 %, soit +17 points de pourcentage depuis 2012) dans la catégorie des

personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins mais bien moins que leur surreprésentation dans la population totale (75 %). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient sont surreprésentées dans cette catégorie également, tout comme dans la population totale. Cette catégorie a connu une augmentation de 29,6 points de pourcentage depuis 2012. Tous ces résultats sont néanmoins à interpréter avec précaution car ils sont issus d'effectifs faibles et donc soumis à de fortes variations.

<sup>240</sup> Voir données en annexe.

## 2. TRAJECTOIRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES EN STAGE D'INSERTION

Dans cette partie, nous suivrons le parcours des jeunes à partir de leur inscription comme demandeurs d'emploi afin d'observer dans quelle mesure ils accèdent à l'emploi.

Avant d'entamer l'analyse, il est nécessaire de comprendre certains aspects de la nomenclature de la position socioéconomique<sup>241</sup>. Les catégories de chômage concernent toutes les formes de chômage avec allocations, y compris les allocations d'insertion. Dans cette dernière subdivision, nous trouverons alors les jeunes inscrits en stage d'insertion qui dérogent à la règle des 310 jours d'accomplissement du stage, comme ceux qui ont terminé une formation en alternance<sup>242</sup>. Etant donné le faible nombre de personnes concernées, cette catégorie sera regroupée avec les inactifs dans la catégorie « sans emploi ». Tous les jeunes en stage d'insertion qui n'ont pas encore le droit de percevoir des allocations (de chômage ou d'insertion) seront alors répartis dans les différentes catégories d'inactivité. La plus importante est composée par les bénéficiaires d'allocations familiales. En effet, le bénéfice des allocations familiales peut être maintenu sous conditions en faveur des enfants de moins de 25 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire durant le stage d'insertion professionnelle. Une autre série de jeunes pourra se trouver parmi les bénéficiaires d'un revenu d'intégration. Enfin, un contingent important se trouvera dans la catégorie « autre », celle des inactifs sans revenu.

Nous devons également garder à l'esprit le fait que les données examinées ici ne sont qu'une photo de la situation au dernier jour du trimestre et que, de cette façon, d'éventuelles courtes périodes de travail situées entre deux points de comparaison passent complètement inaperçues.

Ensuite, pour cette édition, nous pouvons distinguer les jeunes inscrits en stage d'insertion selon qu'ils aient ou non déjà effectué des prestations de travail<sup>243</sup> lors d'un des 4 trimestres précédant l'inscription. Au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016, 43.717 jeunes inscrits n'ont pas travaillé lors de l'année précédente (soit 87,8 %), et 6.092 ont travaillé lors d'au moins 1 des 4 trimestres avant l'inscription (12,2 %).

Enfin, les évolutions présentées dans cette section devront s'entendre comme suit : les résultats et trajectoires de la cohorte des jeunes inscrits lors du 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 sont comparés à ceux de la cohorte de jeunes inscrits au 3<sup>ème</sup> trimestre 2012 afin de voir si les mesures mises en place entretemps ont permis d'améliorer ces résultats et trajectoires.

Si nous nous penchons sur la situation des nouveaux inscrits en stage d'insertion professionnelle dès le trimestre suivant l'inscription, voici la répartition que nous obtenons :

<sup>241</sup> <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/variabledetail/banque-carrefour-de-la-securite-sociale/Variables/nomenclature-de-la-position-socio-economique-2.html?filter=themes&institution=&sources=&themes=Protection%20de%20la%20maternit%C3%A9>.

<sup>242</sup> Pour plus d'informations concernant ces exceptions : <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t35>.

<sup>243</sup> Codes 111 à 143 de la nomenclature de la position socioéconomique.

**Tableau 50 : Trajectoires des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 selon leur statut au 4<sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage par rapport à la cohorte du 3<sup>ème</sup> trimestre 2012, selon l'origine (18-29 ans)**

Sans prestations de travail lors d'un des 4 trimestres précédents	Emploi		Sans emploi		dont allocations familiales		dont revenu intégration sociale		dont autre	
	Part	Évolution	Part	Évolution	Part	Évolution	Part	Évolution	Part	Évolution
Belge	50,8 %	2,0	49,2 %	-2,0	32,8 %	-3,9	2,2 %	0,7	13,7 %	1,2
UE-14	39,8 %	3,3	60,2 %	-3,3	39,0 %	-4,2	4,6 %	0,8	16,2 %	0,4
UE-13	31,7 %	4,9	68,3 %	-4,9	38,9 %	-6,6	8,1 %	-0,5	20,6 %	1,7
Candidat UE	33,3 %	2,7	66,7 %	-2,7	44,7 %	-5,0	8,8 %	1,0	12,7 %	1,3
Autre Européen	30,9 %	2,1	69,1 %	-2,1	34,3 %	0,0	20,2 %	1,1	14,3 %	-2,9
Maghrébin	29,9 %	4,2	70,1 %	-4,2	41,2 %	-5,8	14,4 %	2,0	14,0 %	-0,2
Autre Africain	25,2 %	5,9	74,8 %	-5,9	27,6 %	0,8	29,7 %	0,4	17,4 %	-6,9
Proche/Moyen-Orient	14,3 %	-4,4	85,7 %	4,4	17,8 %	-19,1	50,1 %	22,6	17,5 %	0,6
Océanie/Extrême-Orient	45,0 %	11,9	55,0 %	-11,9	31,1 %	-10,1	:	:	18,5 %	3,7
Autre Asiatique	29,0 %	2,5	71,0 %	-2,5	29,4 %	-3,1	13,5 %	-1,0	28,1 %	1,9
Sud/Centre-Américain	33,0 %	6,5	67,0 %	-6,5	36,4 %	-4,6	6,5 %	-2,8	19,6 %	-3,2
Avec prestation de travail lors d'un des 4 trimestres précédents	Emploi		Sans emploi		dont allocations familiales		dont revenu intégration sociale		dont autre	
Belge	65,5 %		34,5 %		14,7 %		2,0 %		11,9 %	
UE-14	56,4 %		43,6 %		16,1 %		3,3 %		15,5 %	
UE-13	50,4 %		49,6 %		21,2 %		:		16,8 %	
Candidat UE	53,6 %		46,4 %		19,6 %		:		17,0 %	
Autre Européen	53,6 %		46,4 %		14,3 %		:		:	
Maghrébin	52,3 %		47,7 %		23,9 %		7,0 %		11,6 %	
Autre Africain	54,5 %		45,5 %		13,6 %		:		17,3 %	
Proche/Moyen-Orient	61,3 %		38,7 %		:		:		:	
Autre Asiatique	46,7 %		53,3 %		14,4 %		14,4 %		18,9 %	
Sud/Centre-Américain	55,8 %		44,2 %		:		:		:	

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Moins de la moitié des jeunes ont décroché un emploi au bout du 1<sup>er</sup> trimestre en stage d'insertion, excepté les personnes d'origine belge qui sont 50,8 % à l'avoir fait. Ces taux sont néanmoins en amélioration depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 2012 (+2,0 points de pourcentage toutes origines confondues). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient n'ont que 14,3 % de trajectoires vers l'emploi, ce sont les seules qui sont en diminution depuis 2012. Ce sont également ces dernières qui sont les moins nombreuses à bénéficier d'allocations familiales (17,8 %, contre 44,7 % des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE). On les trouve alors en très grande proportion dans la catégorie des bénéficiaires d'un revenu d'intégration

sociale (50,1%). Les personnes d'origine autre africaine observent des positions similaires mais de manière plus modérée. Leurs transitions vers l'emploi sont cependant celles qui ont le plus augmenté depuis 2012 (+5,9 points de pourcentage) avec celles des personnes d'origine sud/centre-américaine (+6,5 points de pourcentage) et d'origine océanienne/Extrême-Orient (+11,9 points de pourcentage).

Ces différentes situations ne sont pas sans lien, entre autres, avec l'âge des intéressé(e)s. En effet et pour rappel (voir la première partie), les personnes d'origine autre africaine et du Proche/Moyen-Orient nouvellement inscrites au chômage sont surreprésentées parmi les plus

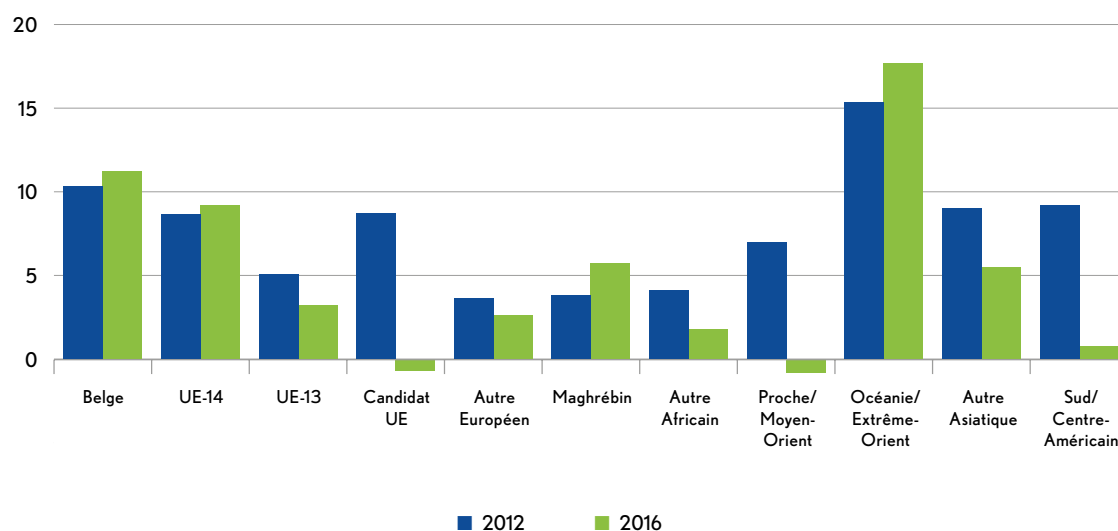
de 25 ans et n'ont donc plus droit aux allocations familiales dès qu'elles atteignent l'âge de 25 ans, ce qui explique leur plus faible présence par rapport aux autres origines dans cette catégorie. À l'inverse, la proportion de personnes originaires d'un pays candidat à l'UE inscrites au chômage est, quant à elle, plus importante parmi les moins de 25 ans par rapport aux autres origines. Il est donc logique de les retrouver en plus grande proportion parmi les bénéficiaires d'allocations familiales.

Dans la deuxième partie du tableau, on peut se rendre compte que le fait d'avoir déjà travaillé auparavant permet une meilleure insertion des jeunes sur le marché du travail dès le trimestre suivant l'inscription. Ce sont les personnes d'origine non-européenne (+23,8 points de pourcentage en moyenne contre +16,7 points de pourcentage en moyenne pour les personnes

d'origine belge et UE) qui bénéficient le plus de cet avantage par rapport à celles qui n'ont pas travaillé précédemment, en particulier les personnes originaires du Proche ou du Moyen-Orient, mais ce constat est à interpréter avec précaution car il s'agit d'un faible nombre de personnes. Les personnes d'origine autre africaine bénéficient également plus de cet avantage, mais à nouveau dans une moindre mesure.

Étant donné les faibles effectifs concernés par le fait d'avoir exercé un emploi lors d'un des 4 trimestres précédant l'inscription en stage d'insertion, et afin d'analyser les trajectoires des personnes ayant les mêmes chances au départ (c'est-à-dire aucune expérience professionnelle), nous continuerons l'analyse en fonction uniquement des personnes n'ayant pas exercé d'emploi l'année précédant l'inscription.

**Graphique 106 : Écarts entre les femmes et les hommes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre et en emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre selon l'origine (18-29 ans, 2012-2016, en points de pourcentage)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Nous observons grâce au graphique ci-avant que les personnes qui trouvent un emploi rapidement sont plus souvent des femmes, l'écart étant particulièrement grand pour les personnes d'origine belge (56,4 % pour les **femmes**, 45,2 % pour les **hommes**), et surtout pour celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient (51,6 % contre 33,9 %). Ces écarts se sont creu-

sés depuis 2012 pour les personnes d'origine belge, UE-14, maghrébine et océanienne/Extrême-Orient mais ont considérablement diminué pour les autres origines, jusqu'à devenir très légèrement à l'avantage des hommes pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Proche/Moyen-Orient.



**Graphique 107 : Jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre et en emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre selon l'origine et la région (18-29 ans, 2012-2016)**

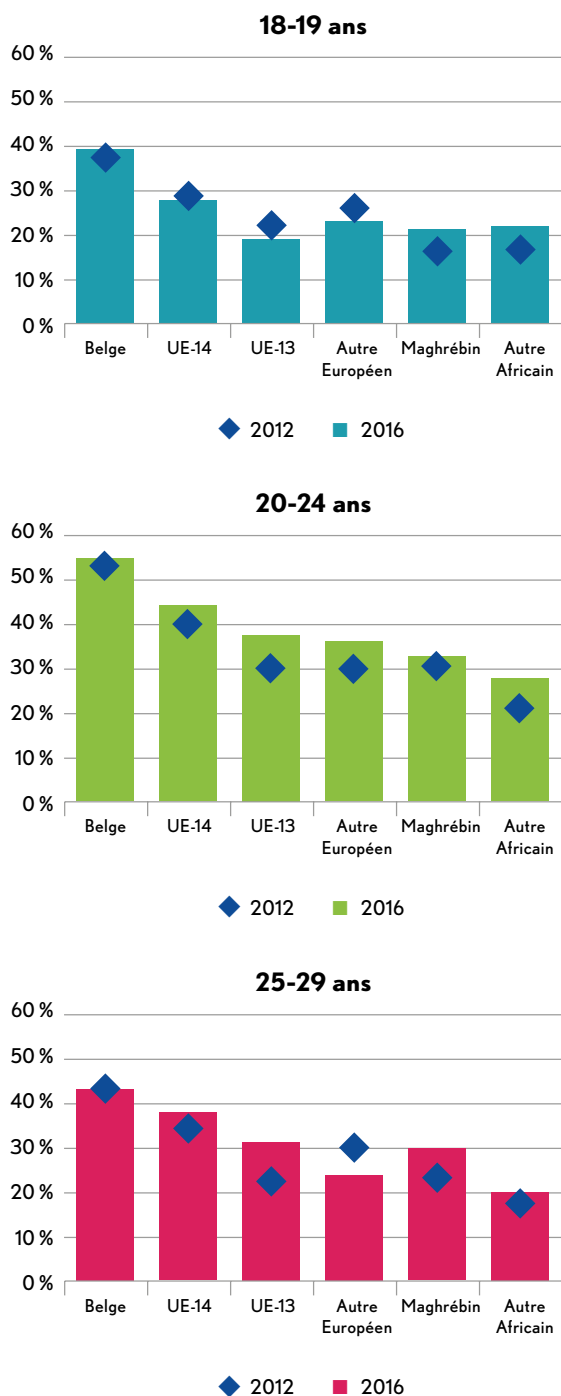


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

C'est en Flandre que les jeunes en stage d'insertion professionnelle trouvent le plus souvent un emploi rapidement après leur inscription en stage d'insertion, l'écart avec les deux autres régions étant également le plus marqué pour les personnes d'origine belge. Les personnes d'origine UE-13 et sud/centre-américain ont des parcours similaires en Wallonie et en Flandre, leur situation est plus difficile en région bruxelloise. La situation a peu évolué à Bruxelles

depuis 2012, excepté pour les personnes d'origine sud/centre-américain (-7,1 points de pourcentage). Les plus grandes évolutions en région wallonne concernent les personnes d'origine UE-13 et maghrébine (respectivement +15,4 et +8,0 points de pourcentage) et, en région flamande, les personnes d'origine autre africain et sud/centre-américain (respectivement +11,7 et -13,5 points de pourcentage).

**Graphique 108 : Jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre et en emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre selon l'origine et la classe d'âge (18-29 ans, 2012-2016)**



Les jeunes de 18 à 19 ans en stage d'insertion sont ceux qui peinent le plus à trouver un emploi, cela étant probablement la conséquence d'un niveau de diplôme dépassant rarement le secondaire inférieur. Seuls les jeunes d'origine maghrébine et autre africaine voient ce taux augmenter depuis 2012 (respectivement +4,9 et +5,3 points de pourcentage). **L'écart entre les 18-19 ans et les 20-24 ans est le plus faible pour les personnes d'origine autre africaine, principalement parce que leur taux de mise à l'emploi pour les 20-24 ans est faible. Les 25-29 ans ont également des taux de mise à l'emploi inférieurs à ceux des 20-24 ans, surtout pour les personnes d'origine belge et autre européenne. Ces dernières ont vu ce taux diminuer de 6,3 points de pourcentage depuis 2012, alors qu'il a augmenté pour les autres origines (surtout pour les personnes d'origine UE-13, +8,9 points de pourcentage).**

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

**Graphique 109 : Jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre et en emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre selon l'origine et le niveau de diplôme (18-29 ans, 2012-2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le graphique ci-avant indique très clairement que le fait de décrocher rapidement un premier emploi est corrélé au **niveau de diplôme** : plus le niveau de diplôme est élevé, plus le nombre de personnes en emploi après un trimestre en stage d'insertion est important. A niveau de diplôme similaire, les personnes d'origine belge et UE-14 trouvent proportionnellement plus un emploi dès le 1<sup>er</sup> trimestre suivant l'inscription en stage d'insertion. Nous noterons cependant

que les personnes d'origine maghrébine possédant un diplôme de l'enseignement supérieur obtiennent de meilleurs résultats qu'en 2012 (+8,8 points de pourcentage), ce qui les amène en troisième position après les personnes d'origine belge et UE-14. Ce n'est cependant pas le cas s'ils ont un autre niveau de diplôme. Les personnes d'origine autre africaine réduisent également les écarts pour les diplômes du secondaire supérieur (+6,3 points de pourcentage)

et du supérieur (+6,6 points de pourcentage) depuis 2012, mais pas assez pour quitter leur dernière position parmi les origines présentées ci-avant.

Les effectifs ventilés **par historique migratoire** sont malheureusement insuffisants pour

présenter une analyse pertinente de cet aspect, nous nous abstenons donc.

A présent, intéressons-nous au parcours à plus long terme de ces jeunes inscrits comme jeunes demandeurs d'emploi du 3<sup>ème</sup> trimestre 2016, soit leur situation un an plus tard.

**Tableau 51 : Trajectoires des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 selon leur statut au 3<sup>ème</sup> trimestre 2017 et évolution en points de pourcentage par rapport à la cohorte du 3<sup>ème</sup> trimestre 2012, selon l'origine (18-29 ans)**

Sans prestations de travail lors d'un des 4 trimestres précédents	Emploi		Chômage		Inactivité		dont allocations familiales		dont revenu intégration sociale		dont autre	
	Part	Évolution	Part	Évolution	Part	Évolution	Part	Évolution	Part	Évolution	Part	Évolution
Belge	69,3 %	3,3	5,6 %	-9,0	25,0 %	5,7	5,5 %	0,8	1,7 %	1,0	16,4 %	4,8
UE-14	56,3 %	3,5	7,8 %	-13,6	35,9 %	10,1	6,7 %	1,6	2,9 %	1,3	24,6 %	8,4
UE-13	46,9 %	0,5	7,2 %	-7,0	45,9 %	6,6	6,2 %	-1,5	6,4 %	2,3	32,2 %	6,8
Candidat UE	51,0 %	6,0	10,1 %	-14,3	38,9 %	8,3	6,1 %	-0,8	4,9 %	1,8	26,2 %	7,8
Autre Européen	46,9 %	7,0	5,7 %	-14,9	47,4 %	7,9	7,6 %	2,7	11,9 %	1,8	26,7 %	4,6
Maghrébin	46,1 %	8,5	9,7 %	-12,1	44,1 %	3,7	7,3 %	0,4	7,8 %	1,4	27,5 %	2,4
Autre Africain	35,9 %	3,9	3,8 %	-6,7	60,3 %	2,7	6,6 %	0,5	23,4 %	2,7	29,2 %	0,2
Proche/Moyen-Orient	26,7 %	-9,6	:	:	:	:	4,0 %	-4,1	42,3 %	25,4	24,3 %	2,0
Autre Asiatique	44,9 %	1,6	4,4 %	-8,4	50,8 %	6,9	7,4 %	2,5	10,5 %	1,2	31,6 %	3,1
Sud/Centre-Américain	42,9 %	1,5	4,6 %	-8,1	52,5 %	6,6	10,3 %	2,1	7,7 %	1,7	33,7 %	3,1

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

En comparant ces résultats avec ceux du tableau 50, on observe que peu de personnes sont encore bénéficiaires d'allocations familiales et que la part des bénéficiaires d'un revenu d'intégration sociale a également diminué. Cette diminution se traduit en partie par une augmentation des personnes en emploi, un peu plus marquée pour les personnes d'origine belge (+18,5 points de pourcentage), mais moindre pour les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique (+10,7 points de pourcentage) et de l'Amérique du Sud/Centrale (+10,0 points de pourcentage), par une augmentation de la catégorie « autre » et enfin par une augmentation du chômage indemnisé. Cette dernière transition des allocations familiales ou sociales vers le chômage indemnisé (majoritairement des allocations d'insertion) est la conséquence du fait qu'une grande majorité des jeunes ont terminé leur stage d'insertion professionnelle et bénéfi-

cient alors, s'ils n'ont pas trouvé d'emploi, des allocations d'insertion. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb sont surreprésentées par rapport aux autres origines dans cette catégorie. Les jeunes qui ne se trouvent pas en emploi ou qui ne perçoivent pas d'allocations de chômage sont alors logiquement des jeunes qui soit ont repris des études, soit ont vu leur stage prolongé pour diverses raisons (par exemple une formation de longue durée), soit n'ont pas respecté les conditions de leur stage. Parmi ceux-ci, les personnes d'origine autre africaine et surtout du Proche/Moyen-Orient restent surreprésentées dans la catégorie des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale.

La situation a considérablement évolué depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 2012. La part de personnes ayant un emploi a augmenté pour toutes les origines

excepté les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient (-9,6 points de pourcentage, avec +25,4 points de pourcentage vers le revenu d'intégration sociale). Celles qui voient leur part le plus augmenter sont les personnes d'origine maghrébine (+8,5 points de pourcentage), autre européenne (+7,0 points de pourcentage) et candidat UE (+6,0 points de pourcentage).

On constate également une très grosse diminution généralisée des trajectoires vers le chômage indemnisé pour ces trois origines, ainsi que pour les personnes d'origine UE-14, qui n'est pas entièrement compensée par les trajectoires vers l'emploi, mais également en grande partie vers l'inactivité de type « autre ».

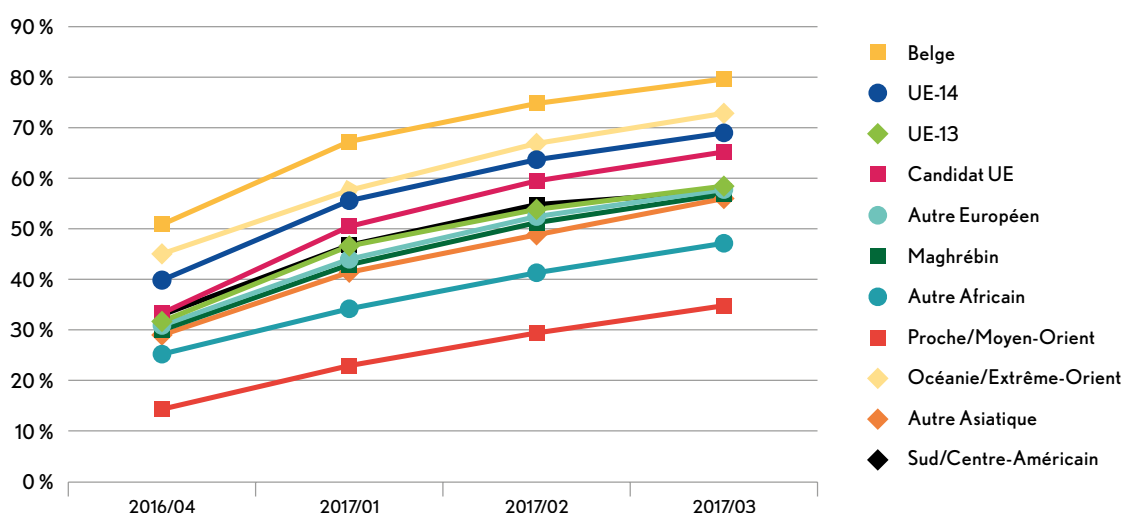
### 3. DURÉE DE RECHERCHE D'UN PREMIER EMPLOI ET CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

Dans cette dernière partie, nous nous intéresserons plus particulièrement aux durées: le nombre de trimestres nécessaires aux jeunes afin de trouver un emploi (salarié ou indépendant) après leur inscription et la proportion de jeunes qui n'ont toujours pas trouvé d'emploi à la fin de leur stage d'insertion d'un an.

Pour rappel, il est possible qu'une part de ces jeunes ait déjà exercé un emploi avant l'inscription en stage d'insertion professionnelle, ou même pendant le stage et que cette information ne soit pas visible dans les données présentes.

Le graphique ci-après représente le pourcentage des jeunes entrés en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et qui ont trouvé au moins un emploi lors d'un des trimestres suivants<sup>244</sup>. Ainsi, nous pouvons observer combien de jeunes ont eu une première expérience de travail lors de l'année écoulée (avec les nuances exprimées dans le paragraphe ci-avant), première expérience souvent nécessaire pour accéder à d'autres opportunités.

**Graphique 110 : Jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et ayant exercé un premier emploi entre le 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et le 3<sup>ème</sup> trimestre 2017 selon l'origine (18-29 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

<sup>244</sup> Le résultat pour le 3<sup>ème</sup> trimestre 2017 diffère de la première colonne du tableau précédent puisque, dans ce dernier, seuls les jeunes qui sont en emploi à cette date étaient comptabilisés tandis que dans le graphique ci-après, les jeunes qui ont déjà exercé un emploi lors d'un des trimestres antérieurs sont également comptabilisés, peu importe qu'ils soient encore en emploi au 3<sup>ème</sup> trimestre 2017 ou non.

En moyenne, le pourcentage de jeunes trouvant un emploi après leur inscription comme demandeur d'emploi augmente de manière plus ou moins similaire pour toutes les origines au fur et à mesure des trimestres.

Nous voyons immédiatement que les personnes d'origine belge, qui présentent le pourcentage le plus élevé (50,8 %) de jeunes qui trouvent un emploi le 1<sup>er</sup> trimestre qui suit leur inscription comme demandeur d'emploi, poursuivent leur augmentation de trimestre en trimestre (+28,8 points de pourcentage au total). À la fin du 3<sup>ème</sup> trimestre 2017, près de 80 % des personnes d'origine belge ont pu accéder à l'emploi. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE connaissent une évolution légèrement plus importante que les personnes d'origine belge (+31,9 points de pourcentage) bien qu'elles démarrent de plus bas. Les autres origines qui présentent un pourcentage moins élevé de jeunes occupant un emploi un trimestre après leur inscription observent une croissance similaire au fil des trimestres (entre 24 et 30 points de pourcentage d'amélioration), à l'exception des personnes originaires d'un autre pays d'Afrique (+21,9 points de pourcentage) et surtout du Proche/Moyen-Orient (+20,5 points de pourcentage). La situation de ces deux dernières origines est particulièrement alarmante puisqu'elles sont déjà très peu à trouver un emploi au 1<sup>er</sup> trimestre et creusent donc encore l'écart avec toutes les autres origines.

Sur base des données disponibles, deux indicateurs peuvent être développés. Le premier est un indicateur de durée « médiane » entre l'inscription en stage d'insertion et le décrochage d'un emploi. Il se calcule comme suit : lors de chaque trimestre, on relève le pourcentage de personnes qui ont acquis une expérience de travail comme expliqué ci-avant. Ensuite, on identifie le trimestre durant lequel on atteint les 50 % de personnes, et ce pour chaque origine. De cette manière, cet indicateur, que nous appellerons « premier emploi » (avec toutes les réserves déjà exprimées), pourra s'interpréter comme suit : une durée de 6 mois signifie que 50 % des personnes ont trouvé au moins un emploi lors du 1<sup>er</sup> et/ou du 2<sup>ème</sup> trimestre suivant l'inscription (soit 6 mois maximum). L'autre indicateur est le

pourcentage de jeunes qui, après 12 mois, soit la durée normale du stage d'insertion professionnelle, n'ont toujours pas exercé d'activité professionnelle (excepté les éventuelles courtes périodes d'emploi non visibles en cours de trimestre). Nous appellerons cet indicateur « sans emploi de longue durée » car il inclut éventuellement des jeunes qui ne seraient plus inscrits comme demandeurs d'emploi mais qui auraient repris des études ou quitté le marché du travail.

**Tableau 52 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription, sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis 2012 selon l'origine (18-29 ans)**

	Premier emploi	Sans emploi de longue durée	Évolution
Belge	3 mois	20,3 %	-2,8
UE-14	6 mois	31,0 %	-3,8
UE-13	9 mois	41,6 %	-4,7
Candidat UE	6 mois	34,8 %	-7,7
Autre Européen	9 mois	42,2 %	-4,5
Maghrébin	9 mois	43,1 %	-6,7
Autre Africain	> 12 mois	<b>52,9 %</b>	-5,3
Proche/Moyen-Orient	> 12 mois	<b>65,2 %</b>	<b>9,1</b>
Océanie/Extrême-Orient	6 mois	27,2 %	-12,7
Autre Asiatique	12 mois	44,0 %	-2,5
Sud/Centre-Américain	9 mois	42,5 %	-7,1

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Il a fallu 3 mois maximum à la moitié des personnes d'origine belge pour décrocher un premier emploi suite à leur inscription en stage d'insertion. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays de l'Océanie/Extrême-Orient et d'un pays candidat à l'UE ont eu besoin de 3 mois supplémentaires. Les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique ou du Proche/Moyen-Orient n'ont pas pu accomplir cet objectif avant la fin de leur stage d'insertion. Ces derniers sont en effet plus de 50 % à être encore sans emploi après 12 mois, et ce sont les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient qui présentent le pourcentage le plus élevé (65,2 %).

L'évolution est positive puisqu'il avait fallu 3 mois de plus à toutes les origines pour atteindre le même objectif en 2012 (excepté les personnes originaires d'un autre pays d'Asie). La part des

jeunes sans emploi après 1 an a diminué pour toutes les origines sauf pour les jeunes originaires du Proche/Moyen-Orient.

**Tableau 53 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription, sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis 2012 selon l'origine et la région (18-29 ans)**

	Premier emploi			Sans emploi de longue durée					
	Bruxelles	Wallonie	Flandre	Bruxelles		Wallonie		Flandre	
				Part	Évolution	Part	Évolution	Part	Évolution
Belge	6 mois	6 mois	3 mois	29,8 %	-1,2	30,9 %	-4,1	12,7 %	-2,7
UE-14	9 mois	6 mois	6 mois	38,6 %	-3,0	33,6 %	-4,7	21,2 %	-2,3
UE-13	> 12 mois	6 mois	6 mois	52,5 %	0,3	37,8 %	<b>-16,4</b>	36,3 %	3,3
Candidat UE	9 mois	12 mois	6 mois	44,9 %	<b>-9,4</b>	46,0 %	-6,2	26,3 %	-5,9
Autre Européen	12 mois	12 mois	6 mois	47,9 %	<b>-10,9</b>	48,0 %	-8,3	35,2 %	1,3
Maghrébin	12 mois	9 mois	6 mois	48,0 %	-6,3	45,5 %	<b>-11,3</b>	34,1 %	-3,6
Autre Africain	> 12 mois	> 12 mois	6 mois	59,4 %	-7,1	56,8 %	-0,7	36,8 %	<b>-8,9</b>
Proche/Moyen-Orient	> 12 mois	> 12 mois	9 mois	<b>68,3 %</b>	0,1	<b>78,1 %</b>	<b>21,0</b>	41,3 %	-1,1
Autre Asiatique	> 12 mois	> 12 mois	6 mois	52,3 %	-7,1	57,9 %	4,3	28,5 %	-3,4
Sud/Centre-Américain	> 12 mois	9 mois	6 mois	58,8 %	-1,0	41,8 %	-2,8	30,3 %	<b>-13,8</b>

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Dans chaque **région**, une distribution similaire à l'ensemble du pays se vérifie, à quelques nuances près. Le tableau nous enseigne que quelle que soit l'origine, les jeunes trouvent plus vite un emploi en Flandre qu'ailleurs. La Flandre présente aussi moins de personnes sans emploi de longue durée, toutes origines confondues, par rapport aux autres régions. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont la situation la plus difficile en région wallonne, avec un taux de 78,1% de personnes sans emploi au bout de 12 mois, mais également un taux très élevé en région bruxelloise (68,3%). Ce taux a fortement progressé en région wallonne par rapport à 2012 (+21,0 points de pourcentage), c'est la seule origine, avec les personnes origi-

naires d'un autre pays d'Asie, pour laquelle le taux a augmenté. Quant aux personnes d'origine belge, elles ne sont plus que 12,7% en région flamande à ne pas avoir exercé d'emploi dans les 12 mois suivant l'inscription en stage d'insertion.

Depuis 2012, les jeunes qui ont vu le plus diminuer leur taux de sans emploi de longue durée sont ceux d'origine autre européenne et candidat UE en région bruxelloise (respectivement -10,9 et -9,4 points de pourcentage), ceux d'origine UE-13 et maghrébine en région wallonne (respectivement -16,4 et -11,3 points de pourcentage) et ceux d'origine sud/centre-américaine et autre africaine en région flamande (respectivement -13,8 et -8,9 points de pourcentage).

**Tableau 54 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription, sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis 2012 selon l'origine et le genre (18-29 ans)**

	Premier emploi		Sans emploi de longue durée			
	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	
			Part	Évolution	Part	Évolution
Belge	6 mois	3 mois	23,3 %	-2,5	17,4 %	-3,2
UE-14	6 mois	6 mois	34,5 %	-2,7	27,9 %	-4,8
UE-13	9 mois	9 mois	40,3 %	<b>-8,7</b>	42,6 %	-1,3
Candidat UE	6 mois	9 mois	33,4 %	-8,0	36,1 %	-7,3
Autre Européen	9 mois	9 mois	41,7 %	-4,8	42,7 %	-4,2
Maghrébin	12 mois	9 mois	44,1 %	-5,2	42,3 %	<b>-8,1</b>
Autre Africain	> 12 mois	> 12 mois	51,8 %	<b>-8,0</b>	53,8 %	-2,9
Proche/Moyen-Orient	> 12 mois	> 12 mois	<b>67,4 %</b>	9,9	61,6 %	6,6
Autre Asiatique	12 mois	9 mois	47,3 %	1,1	38,0 %	<b>-8,9</b>
Sud/Centre-Américain	9 mois	9 mois	43,4 %	-5,2	41,7 %	-9,1

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les **femmes** d'origine belge, maghrébine et autre asiatique mettent 3 mois de moins que les **hommes** des mêmes origines à trouver un premier emploi. En revanche, celles originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE mettent 3 mois de plus que les hommes de la même origine.

Globalement, les femmes sont moins présentes dans la catégorie des « sans emploi de longue durée ». Seules les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE, de l'UE-13, d'un autre pays européen et d'un autre pays d'Afrique sont plus nombreuses que les hommes de ces mêmes origines à rester sans emploi au bout d'un an. Ce sont les hommes originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont le pourcentage le plus élevé de sans emploi de longue durée, 67,4 %. L'écart entre

les hommes et les femmes est le plus important pour les personnes originaires d'un autre pays d'Asie, 9,3 points de pourcentage en faveur des femmes.

Depuis 2012, les hommes et les femmes n'ont pas progressé de la même manière sur ce plan. Les hommes d'origine UE-13 et autre africaine étaient en 2012 proportionnellement plus nombreux à rester sans emploi après 12 mois que les femmes de ces origines, mais ont inversé la tendance en réduisant plus fortement leur part de sans emploi de longue durée. En revanche, le phénomène inverse s'est produit pour les femmes d'origine maghrébine et autre asiatique<sup>245</sup>.

<sup>245</sup> Voir données en annexe.



**Tableau 55 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription et sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et la classe d'âge (18-29 ans, 3<sup>ème</sup> trimestre 2016)**

	Premier emploi			Sans emploi de longue durée		
	18-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	18-19 ans	20-24 ans	25-29 ans
Belge	6 mois	3 mois	6 mois	32,2 %	16,7 %	24,5 %
UE-14	12 mois	6 mois	6 mois	44,7 %	26,6 %	32,6 %
UE-13	> 12 mois	6 mois	6 mois	57,2 %	35,2 %	44,1 %
Candidat UE	6 mois	6 mois	> 12 mois	40,5 %	30,9 %	46,2 %
Autre Européen	> 12 mois	6 mois	> 12 mois	55,7 %	33,7 %	53,6 %
Maghrébin	> 12 mois	9 mois	12 mois	56,7 %	38,6 %	52,9 %
Autre Africain	> 12 mois	12 mois	> 12 mois	58,8 %	50,0 %	63,0 %
Proche/Moyen-Orient	> 12 mois	> 12 mois	> 12 mois	<b>69,7 %</b>	57,0 %	62,2 %
Autre Asiatique	> 12 mois	9 mois	> 12 mois	52,5 %	38,3 %	49,4 %
Sud/Centre-Américain	> 12 mois	6 mois	6 mois	54,7 %	37,0 %	38,7 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

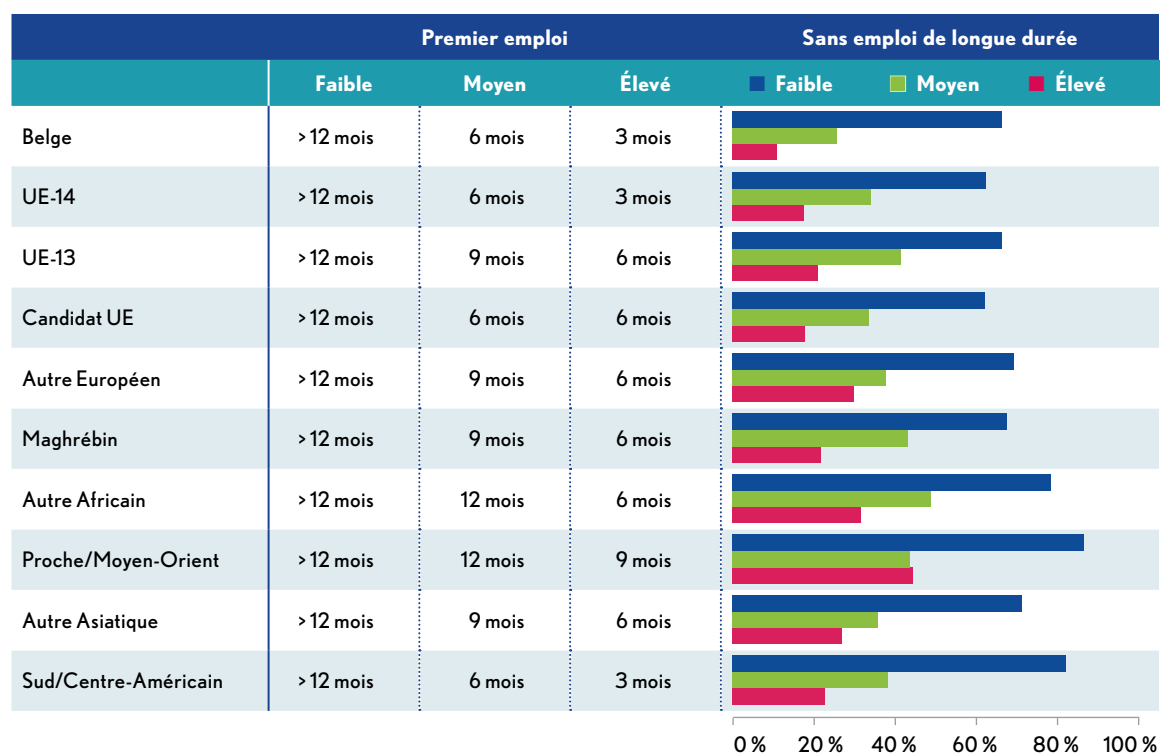
Il est souvent plus long pour les jeunes de 18-19 ans de trouver un premier emploi que pour les personnes d'autres **tranches d'âge**. Seules les personnes d'origine belge, d'un pays candidat à l'UE ou de l'UE-14 ont en majorité pu décrocher au moins un emploi durant leur année de stage d'insertion, voire même dans les 6 mois pour les deux premiers. Encore une fois, les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient se démarquent avec un taux très élevé de 69,7 % de très jeunes sans emploi au terme de leur stage. Les jeunes de 25-29 ans éprouvent également

plus de difficultés que les 20-24 ans, en particulier les personnes originaires d'un autre pays européen (près de 20 points de pourcentage d'écart entre les 25-29 ans et les 20-24 ans).

Les jeunes de 18 à 19 ans originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE sont ceux pour lesquels la diminution du taux de sans emploi de longue durée est la plus forte (-10,0 points de pourcentage), suivis par les 20-24 ans originaires d'un autre pays d'Europe<sup>246</sup>.

246 Voir données en annexe.

**Tableau 56 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription, sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et le niveau de diplôme (18-29 ans, 3<sup>ème</sup> trimestre 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Le lien entre **niveau de diplôme** et capacité à trouver rapidement un emploi est ici indéniable. Moins les personnes sont diplômées, plus elles sont susceptibles de se trouver parmi les sans emploi de longue durée. Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, celles qui ont suivi un cursus de type long sont cependant plus nombreuses à rester sans emploi que celles ayant suivi un cursus de type court, particulièrement les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE<sup>247</sup>. Malgré une amélioration générale depuis 2012, les jeunes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur peinent tellement à acquérir une expérience professionnelle durant leur stage d'insertion qu'ils sont toujours plus de 50 % à toujours être sans emploi à la fin de leur stage, quelle que soit leur origine. En revanche, avec un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et surtout avec un diplôme de l'enseignement supérieur,

toutes les origines voient la moitié de leurs effectifs exercer un emploi au cours de l'année écoulée. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient présentent à nouveau les pourcentages les plus élevés (44,4 %, soit +8,1 points de pourcentage depuis 2012) parmi les jeunes sans emploi de longue durée disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, alors que seule une personne d'origine belge sur 10 est dans ce cas.

Il n'y a pas suffisamment d'effectifs pour pouvoir utiliser de manière fiable et anonyme les données sur la durée de recherche du premier emploi ventilées **par historique migratoire**, mais les données sur les personnes sans emploi de longue durée peuvent l'être à l'exception de quelques catégories. Ces données sont cependant à interpréter avec la plus grande prudence.

247 Idem.

**Tableau 57 : Sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et l'historique migratoire (18-29 ans, 3<sup>ème</sup> trimestre 2016)**

	Parents belges né(s) étranger(s)	Parent(s) de nationalité étrangère	Obtention nationalité > 5ans	Obtention nationalité ≤ 5ans	Inscription RN > 5ans	Inscription RN ≤ 5ans
UE-14	27,3 %	31,3 %	:	38,9 %	36,8 %	39,6 %
UE-13	31,1 %	41,5 %	:	39,7 %	<b>61,5 %</b>	48,4 %
Candidat UE	31,3 %	41,0 %	:	42,6 %	40,0 %	52,3 %
Autre Européen	35,0 %	43,9 %	:	44,1 %	40,3 %	50,5 %
Maghrébin	39,6 %	46,4 %	37,8 %	42,4 %	50,0 %	<b>61,3 %</b>
Autre Africain	44,9 %	55,4 %	38,0 %	47,3 %	58,8 %	<b>66,2 %</b>
Proche/Moyen-Orient	37,8 %	:	:	45,5 %	:	<b>85,9 %</b>
Océanie/Extrême-Orient	22,7 %	:	:	:	:	:
Autre Asiatique	37,8 %	:	33,3 %	39,7 %	:	57,9 %
Sud/Centre-Américain	31,8 %	:	26,2 %	53,7 %	:	55,6 %

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS/Unia.

Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national sont celles qui restent le plus souvent sans emploi au terme de leur stage d'insertion (85,9%), la situation des autres historiques migratoire pour cette origine étant plus proche des résultats des autres origines.

C'est le cas également pour les personnes d'origine autre africaine (66,2%) et maghrébine (61,3%); mais on notera également les difficultés des personnes originaires d'un pays de l'UE-13 inscrites depuis plus de 5 ans (61,5%), plus élevées que celles des personnes arrivées plus récemment.



# 9

## TRAJECTOIRES APRÈS UN CONTRAT ARTICLE 60

# ÉLÉMENTS CLÉS

## DÉMOGRAPHIE (2016)

- › Au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2016, 2.765 personnes ont terminé un emploi sous contrat article 60.
- › Seuls les groupes d'origine les plus importants en taille et proportion en 2016 sont conservés pour l'analyse de ce chapitre : les personnes d'origine belge (31,5 %), les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique (15,8 %), du Maghreb (12,5 %) et de l'UE-14 (11,3 %). Le groupe des personnes originaires de pays du Proche/Moyen-Orient (5,9 %) est également analysé en raison de son profil spécifique.
- › Les groupes les plus importants en termes de catégories d'historique migratoire sont les personnes de troisième génération (31,1 %) et les personnes d'origine non UE inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (25,5 %).
- › La répartition par sexe montre que la population des travailleurs sous contrat article 60 est composée de légèrement moins de femmes (45,7 %, 1.263 femmes) que d'hommes (54,3 %, 1.502 hommes). En termes de région d'habitation, la répartition est similaire en Wallonie et en Flandre (41,5 % et 38,0 %). Les 20,5 % restant se trouvent à Bruxelles.
- › Plus de la moitié de la population des travailleurs sous contrat article 60 a au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ceci est vrai au sein de chaque groupe d'origine. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient sont caractérisées par une plus grande proportion de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (22,6 %) que les autres origines.

## TRAJECTOIRES (2013 - 2014 - 2016)

- › Les personnes au chômage constituent, globalement ainsi que pour toutes les origines, la catégorie socioéconomique la plus importante directement (c'est-à-dire maximum un trimestre) après un emploi sous contrat article 60. Les parts de personnes au chômage oscillent entre 45,2 % pour les personnes d'origine belge et 62,9 % pour les personnes d'origine autre africaine.
- › Entre 2013 et 2016 : diminution continue des parts dans le chômage pour toutes les origines.
- › La diminution la plus forte est celle des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (-25,6 points de pourcentage), la moins forte est celle des personnes d'origine belge (-11,7 points).
- › Entre 2013 et 2016, les parts de personnes en emploi augmentent pour toutes les origines sauf pour les personnes d'origine belge, pour qui elles restent stables. Les deux meilleures progressions sont celles des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays africain. Ces deux groupes sont également ceux à avoir des pourcentages de diplômés du supérieur plus élevés que la moyenne.
- › Entre 2013 et 2016, la part de l'inactivité augmente pour toutes les origines. Les augmentations les plus fortes sont celles des groupes d'origine UE-14 (+19,3 points de pourcentage) et belge (+11,7 points). L'augmentation la moins forte est celle des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient.
- › Cette tendance à la hausse diffère selon le type d'inactivité. La catégorie des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale diminue, tant pour les personnes d'origine UE que non UE. L'incapacité de travail ainsi que de la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi augmentent entre 2013 et 2014 et puis restent stables, tant pour les personnes d'origine UE que non UE. Parallèlement, la catégorie résiduelle des inactifs connaît une diminution entre 2013 et 2014 (c'est-à-dire 1 an après la fin du contrat article 60) et puis une augmentation entre 2014 et 2016 (3 ans après), et ceci se marque davantage pour les personnes d'origine non UE.
- › Sexe : les tendances décrites ci-avant se confirment globalement pour les hommes et pour les femmes des origines étudiées. Les changements de positions socioéconomiques sont plus rapides pour les femmes que pour les hommes, tant pour les diminutions des parts dans le chômage que pour l'augmentation des parts dans l'emploi.
- › Régions : les tendances décrites ci-avant se retrouvent lors de l'analyse par région. Dans les trois régions, il y a une diminution des parts de chômage et une augmentation des parts d'inactivité.

Ce chapitre commence par la définition de l'article 60§7 et s'articule ensuite autour de deux questions. La première cherche à savoir qui sont les personnes qui travaillent sous un contrat article 60§7. Nous décrivons ce groupe selon les caractéristiques démographiques utilisées dans ce rapport (origine, historique migratoire, genre, niveau de diplôme, etc.) pour les données les plus récentes dont nous disposons : 2016.

La seconde question traite de la trajectoire des personnes ayant travaillé sous un contrat article 60§7. Quelle est leur situation immédiatement après leur sortie, ainsi qu'un an et 3 ans après leur sortie : sont-elles en emploi, au chômage ou dans l'inactivité ? Ces questions sont déclinées en fonction de l'origine, du genre et de la région<sup>248</sup>.

L'article 60§7 est une mesure d'aide sociale émanant de la loi<sup>249</sup> des Centres Publics d'Action Sociale (CPAS). Elle consiste en une mesure de mise à l'emploi via un contrat de travail article 60§7 pour un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale (RIS) ou de l'aide sociale financière (ERIS). Cette mesure vise les personnes qui sont éloignées de l'emploi et a pour objectif de les réintégrer dans le régime de la sécurité sociale et de les réinsérer dans le processus du travail. Concrètement, il s'agit de procurer à une personne une période de travail permettant :

- de l'insérer ou la réinsérer dans le régime de la sécurité sociale en lui (ré)ouvrant le droit de percevoir des allocations de chômage ;
- de sortir du système RIS (ou ERIS) en obtenant un salaire et d'acquérir une expérience professionnelle valorisante ;
- et ainsi, à terme, de quitter durablement la sphère CPAS pour intégrer le monde du travail.

L'employeur juridique est le CPAS. Le lieu de travail peut être le CPAS même ou ailleurs via une mise à disposition à un tiers employeur<sup>250</sup>. Le contrat est un contrat de travail classique, signé entre la personne bénéficiant de la mesure article 60§7 et le CPAS. Le temps de travail peut être partiel ou complet. La durée du contrat varie, le plus souvent, elle correspond aux nombres de jours de travail que le bénéficiaire doit présenter pour voir ouvrir son droit aux allocations de chômage. Mais la durée peut varier selon la finalité de la mesure mise en avant par le CPAS dans chaque cas individuel.

Cette mesure est accessible à toute personne qui bénéficie du RIS ou de l'ERIS. L'application de cette mesure est un choix raisonné des CPAS, fait partie d'un Plan Individuel d'Intégration Sociale (PIIS)<sup>251</sup> et suppose que le bénéficiaire ne rencontre plus de difficultés sociales graves.

## 1. CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION SÉLECTIONNÉE

Ce chapitre décrit les principales caractéristiques démographiques des personnes qui ont travaillé sous contrat article 60§7. Pour des raisons de lisibilité, dans le reste de ce chapitre, nous parlerons de travailleurs ou d'emploi « sous contrat article 60 ». La population décrite ci-

après est basée sur la sélection des personnes qui travaillaient sous contrat article 60 au dernier jour du 3<sup>ème</sup> trimestre et qui ne sont plus dans un tel contrat au dernier jour du 4<sup>ème</sup> trimestre de la même année<sup>252</sup>. Nous avons choisi de présenter les chiffres les plus récents dont

<sup>248</sup> En raison de trop faibles effectifs, les croisements avec les autres variables démographiques utilisées dans le reste de ce rapport ne sont pas possibles pour ce chapitre.

<sup>249</sup> L'article 60, §7 fait partie du chapitre de la loi organique du 8 juillet 1976 consacré aux missions des Centres Publics d'Action Sociale.

<sup>250</sup> Pour plus d'informations, voir le site du SPP intégration sociale : <https://www.mi-is.be/fr/article-60-ss-7>.

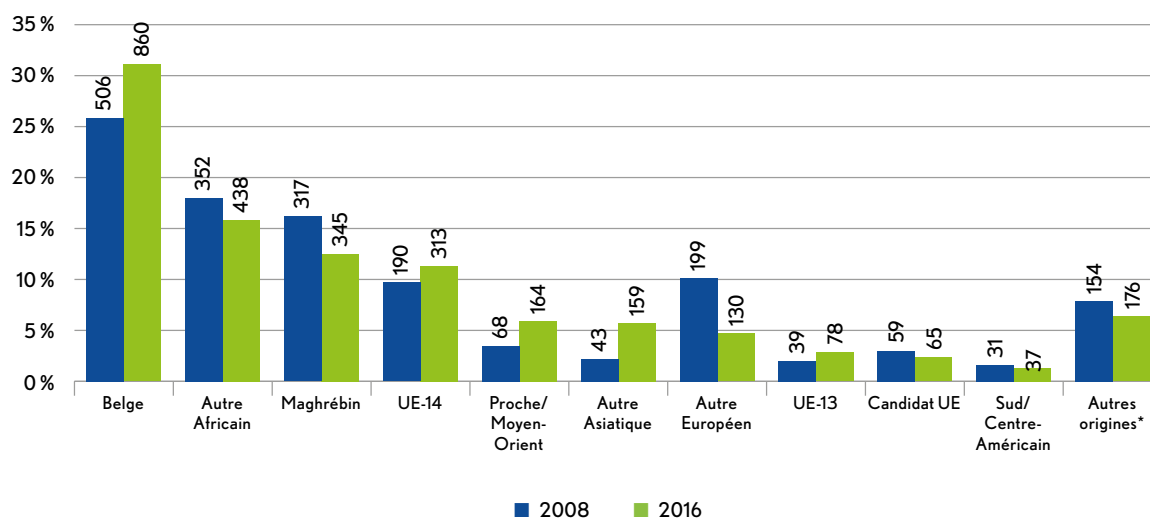
<sup>251</sup> Pour plus d'informations sur les PIIS, voir par exemple le site « ocmw-info-cpas.be », de la Région bruxelloise : [http://www.ocmw-info-cpas.be/fiche\\_FT\\_fr/le\\_projet\\_individualise\\_dintegration\\_sociale\\_piis\\_ft](http://www.ocmw-info-cpas.be/fiche_FT_fr/le_projet_individualise_dintegration_sociale_piis_ft).

<sup>252</sup> Il ne s'agit donc pas de l'ensemble des travailleurs sous contrat article 60 de l'année 2016, uniquement de ceux dont le contrat a pris fin entre ces deux dates précises de 2016.

nous disposons, c'est-à-dire les personnes qui ont travaillé sous contrat article 60 et dont le contrat a pris fin entre le 3<sup>ème</sup> trimestre et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2016<sup>253</sup>. Lorsque c'est possible au niveau des effectifs, nous comparons ces données avec les plus anciennes dont nous disposons : les personnes qui ont travaillé sous contrat article 60 et dont le contrat a pris fin entre le 3<sup>ème</sup> trimestre et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2008.

Au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2016, 2.765 personnes ont terminé un emploi sous contrat article 60. Parmi ce groupe, 31,1% sont d'origine belge. Les proportions des origines étrangères varient d'environ 1% à 16%, comme le montre le graphique ci-après.

**Graphique 111 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre les 3<sup>èmes</sup> et 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2008 et 2016, selon l'origine (18-64 ans)**



\*y compris origines non présentées (effectifs trop faibles) et indéterminées

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

En termes d'évolutions en effectifs ou en proportion, entre 2008 et 2016, les constats les plus importants sont :

- › L'augmentation continue des groupes d'origine Proche/Moyen-Orient, Autre asiatique et UE-14 ; et l'augmentation, principalement marquée entre 2013 et 2016, de la catégorie d'origine belge.
- › La diminution forte du groupe des personnes originaires d'un autre pays européen (et, en proportion uniquement, une diminution du groupe des personnes d'origine maghrébine).

En raison de faibles effectifs, seuls les groupes d'origine les plus importants en taille et proportion en 2016 sont conservés pour cette analyse démographique : les personnes d'origine belge, les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique, du Maghreb et de l'UE-14. Le groupe des personnes originaires de pays du Proche ou Moyen-Orient est également analysé malgré le fait qu'il constitue un groupe plus réduit (5,9%), ceci en raison de son profil spécifique en termes d'historique migratoire et de niveaux de diplôme : ce groupe est constitué majoritairement de personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins et également de personnes qui ont une part supérieure de diplômés de l'enseignement supérieur (voir plus loin).

<sup>253</sup> Les annexes disponibles sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale contiennent les données de 2008 à 2016.



L'analyse de l'**historique migratoire** impose une remarque méthodologique préalable. En effet, en raison de faibles effectifs, les catégories détaillées de l'historique migratoire ont été regroupées pour ce chapitre. Ainsi, les personnes belges nées belges de parents qui ne sont pas nés belges sont regroupées dans la catégorie « Deuxième génération », quelle que soit la nationalité actuelle de leurs parents et leur provenance (UE et non UE). De la même manière, les personnes ayant obtenu la nationalité belge ont été regroupées, qu'elles proviennent de l'UE ou non et quelle que soit la durée depuis cette obtention (plus ou moins de 5 ans). En ce qui concerne les personnes inscrites au Registre national, la durée depuis l'inscription a été conservée mais pas la provenance (UE et non UE sont considérées ensemble).

Les groupes les plus importants en termes de catégories d'historique migratoire sont les personnes de troisième génération (31,1%) et les personnes d'origine non UE inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (25,5%). Quand cela est possible du point de vue des effectifs, nous nous intéresserons particulièrement à ce dernier groupe, afin de déterminer dans quelle mesure travailler sous contrat article 60 constitue pour eux une opportunité de s'insérer sur le marché du travail.

En termes d'évolutions, entre 2008 et 2016, on souligne l'augmentation des parts de la troisième génération (de 25,8 % à 31,1%) et de celles des personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (de 16,5 % à 29,1%). Les parts de la seconde génération ont également augmenté (de 7,0 % à 13,6 %), tandis que celles des personnes inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans et des personnes ayant acquis la nationalité belge ont, elles, fortement diminué (respectivement de 22,0 % à 8,1% et de 21,2 % à 13,6 %).

Certaines origines présentent des profils particuliers en termes d'historique migratoire. Les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient sont majoritairement des personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (79,9%). Les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique sont également majoritairement des personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (53,6%), et également assez nombreuses à avoir acquis la nationalité belge (32,0%). Enfin, les personnes originaires de pays de l'UE-14 sont majoritairement de seconde génération (61,2%), tandis que les personnes d'origine maghrébine ont également une part importante de personnes de deuxième génération, mais dans une moindre mesure (35,0%). Pour cette origine, la part de personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins est également importante (29,7%).

**Tableau 58 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre les 3<sup>èmes</sup> et 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2008 et 2016, selon l'origine et l'historique migratoire (18-64 ans)**

	Belges				Non belges			
	Deuxième génération		Obtention nationalité		Inscription RN > 5ans		Inscription RN ≤ 5ans	
	2008	2016	2008	2016	2008	2016	2008	2016
UE-14	42,8 %	61,2 %	:	4,8 %	35,3 %	19,2 %	:	14,7 %
Autre Africain	:	3,4 %	40,6 %	32,0 %	:	11,0 %	29,0 %	53,6 %
Maghrébin	11,1 %	35,0 %	30,8 %	23,6 %	21,1 %	11,7 %	36,6 %	29,7 %
Proche/Moyen-Orient	:	:	32,4 %	15,9 %	55,9 %	:	:	79,9 %

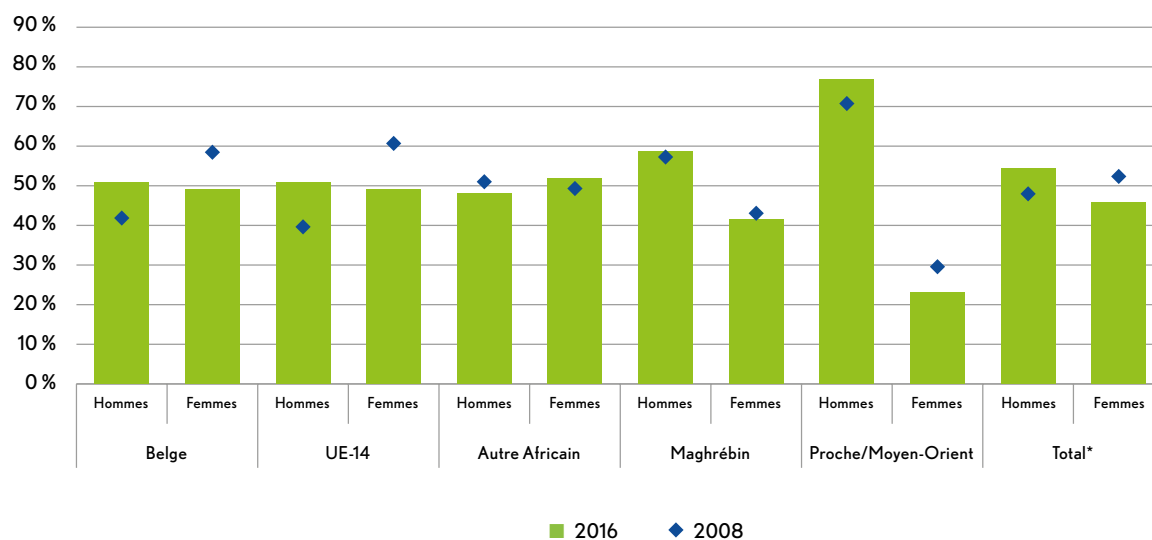
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

Entre 2008 et 2016, le groupe des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient a fortement changé, les personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins y ont augmenté de manière très importante, elles sont passées d'avant-dernier groupe à premier groupe en proportion. Le groupe des personnes originaire d'autres pays africains a également changé en ce sens, la proportion des personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins y ayant augmenté (+24,6 points de pourcentage). Enfin, les personnes d'origine maghrébine et UE-14 connaissent une augmentation de leur part de personnes de seconde génération (respectivement +23,9 points de pourcentage et +18,4 points).

La répartition par **sexe** montre que la population des travailleurs sous contrat article 60 est com-

posée de légèrement moins de femmes (45,7 %, 1.263 femmes) que d'hommes (54,3 %, 1.502 hommes). Parmi les différents groupes d'origine étudiés, on observe une répartition assez égalitaire pour les personnes d'origine belge et UE-14. La population des personnes originaires d'un autre pays d'Afrique est légèrement plus féminine (51,8 %). Les personnes d'origine maghrébine et les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient constituent quant à elles un groupe nettement plus masculin (58,6 % d'hommes et 41,4 % de femmes pour les premières, 76,8 % d'hommes et 23,2 % de femmes pour les secondes). En termes d'évolutions, entre 2008 et 2016, on remarque une masculinisation de la population pour les catégories de personnes d'origine UE 14 (+11,3 points de pourcentage), belge (+9,2 points) et originaires du Proche/Moyen-Orient (+6,2 points).

**Graphique 112 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre les 3<sup>èmes</sup> et les 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2008 et 2016, selon l'origine et le sexe (18-64 ans)**



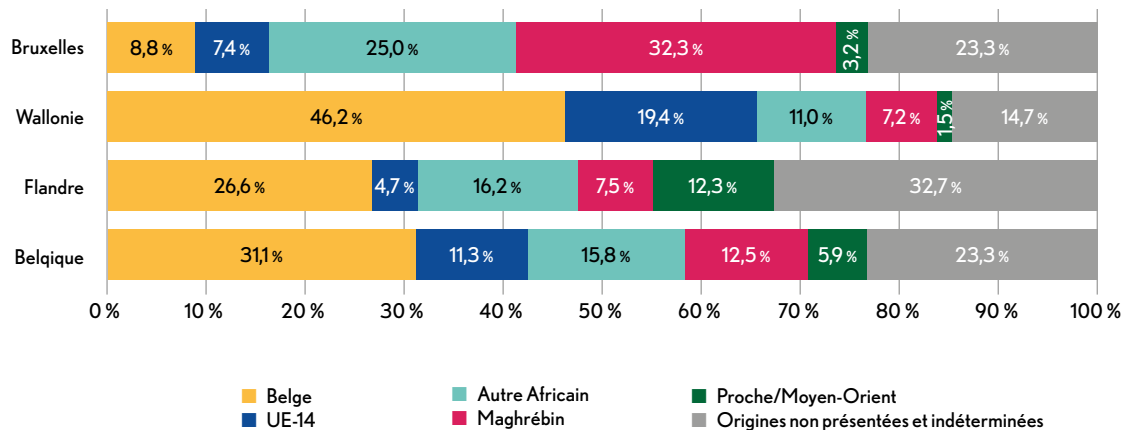
\*y compris origines non présentées et indéterminées

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

En ce qui concerne la répartition par **région**, la population des travailleurs sous contrat article 60 étudiée dans ce chapitre se répartit dans des proportions similaires en Wallonie et en Flandre (41,5 % et 38,0 %). Les 20,5 % restant se trouvent à Bruxelles. A Bruxelles, cette population est surtout composée de personnes d'origine maghrébine (32,3 %) et autre africaine

(25,0 %). En Flandre, il s'agit d'une majorité de personnes d'origine belge (26,6 %), autre africaine (16,2 %) et de personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient (12,3 %). En Wallonie, une grande majorité d'entre eux est d'origine belge (46,2 %), le groupe suivant en proportion est constitué des personnes originaires de l'UE-14 (19,4 %).

**Graphique 113 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre le 3<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2016, selon l'origine et la région (18-64 ans)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

L'analyse des **niveaux de diplôme** indique que, globalement, la population des travailleurs sous contrat article 60 est constituée pour plus de la moitié de personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Un peu plus d'un quart a un diplôme du secondaire supérieur et un peu moins d'une personne sur dix un diplôme de l'enseignement supérieur.

Cette majorité de personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur se retrouve pour toutes les origines et ce de manière plus marquée pour les personnes d'origine maghrébine et autre africaine. Cependant, au-delà de ce constat commun, les groupes d'origines montrent des profils différents : les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient sont caractérisées par une plus grande proportion de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (22,6 %) que les autres origines. Les personnes d'origine belge et UE-14 ont une proportion plus importante de personnes ayant un diplôme du secondaire supérieur (39,3 % et 34,1 %).

En termes d'évolutions, entre 2008 et 2016, on constate que pour toutes les origines les proportions de diplômés au maximum du secondaire inférieur diminuent. Les proportions de diplômés du secondaire supérieur augmentent pour

tous les groupes et les proportions de diplômés de l'enseignement supérieur augmentent pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et pour les personnes d'origine belge dans une moindre mesure.

**Tableau 59 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre le 3<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2016, par origine selon le niveau de diplôme (18-64 ans, sans diplôme inconnu)**

	Faible	Moyen	Élevé
Belge	53,0 %	39,3 %	7,7 %
UE-14	59,5 %	34,1 %	6,4 %
Autre Africain	69,7 %	18,2 %	12,2 %
Maghrébin	70,9 %	20,1 %	9,0 %
Proche/Moyen-Orient	67,9 %	9,4 %	22,6 %
Total*	63,7 %	26,4 %	9,9 %

\*y compris origines non présentées et indéterminées

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

Dans ces chiffres, les diplômes étrangers, dont on connaît l'existence car les détenteurs sont passés par un service public de l'emploi, mais qui n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de diplôme en Belgique, sont assimilés au niveau de diplôme le plus faible<sup>254</sup>. Soulignons cependant

254 Voir le chapitre Démographie.

que, pour certaines origines, cela concerne une proportion importante de personnes: 23,7% des personnes originaires d'un autre pays africain, 19,2% des personnes d'origine maghrébine et 17,6% des personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient ont un diplôme étranger non reconnu en Belgique. Ceci fait écho à la question cruciale de la reconnaissance des diplômes, qui constitue un atout pour s'intégrer sur le marché du travail.

L'analyse par **historique migratoire** montre également une dominance des diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur. Les chiffres indiquent par ailleurs que les personnes de seconde génération se démarquent par les proportions les plus élevées de diplômés du secondaire supérieur. Les personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins, UE et non UE se démarquent quant à elles par les proportions de diplômés du supérieur les plus élevées.

## 2. ÉVOLUTION DE LA POSITION SOCIOÉCONOMIQUE, IMMÉDIATEMENT, 1 AN ET 3 ANS APRÈS UN EMPLOI SOUS CONTRAT ARTICLE 60

Dans cette section nous nous intéressons à la question suivante : quelle est la situation des personnes sur le marché du travail après un emploi sous contrat article 60, par origine. En d'autres termes : ces personnes sont-elles en emploi, au chômage ou dans l'inactivité après leur contrat article 60 ? Pour répondre à cette question, nous sélectionnons toutes les personnes qui étaient sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013 et qui ne l'étaient plus au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013 et nous analysons leur position socioéconomique par origine au dernier jour du 4<sup>ème</sup> trimestre 2013 (soit juste après leur sortie de l'article 60), au dernier jour du 4<sup>ème</sup> trimestre 2014 (soit 1 an après) et au dernier jour du 4<sup>ème</sup> trimestre 2016 (soit 3 ans après)<sup>255</sup>.

Précisons d'emblée que cette analyse au dernier jour du trimestre engendre le fait que, tout comme dans le chapitre concernant la situation des jeunes après un stage d'insertion, il est possible que des emplois ou des périodes de chômage de courte durée ne soient pas pris en compte.

### 2.1. Évolution du chômage après un emploi sous contrat article 60

Les personnes au chômage constituent, globalement ainsi que pour toutes les origines, la catégorie socioéconomique la plus importante directement (c'est-à-dire maximum un trimestre) après un emploi sous contrat article 60. Ainsi, les parts de personnes au chômage oscillent entre 59,2% et 62,9% pour les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient, les personnes d'origine maghrébine et autre africaine ; et entre 45,2% et 46,6% pour les personnes d'origine belge et UE-14. Ces résultats sont cohérents avec une des finalités de l'article 60, c'est-à-dire notamment redonner le droit au statut de demandeur d'emploi et aux allocations de chômage.

Entre 2013 et 2014 on constate, pour toutes les origines, une diminution des proportions de demandeurs d'emploi, et ce particulièrement pour les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient et les personnes originaires d'un autre pays africain. Cette diminution se poursuit jusqu'en 2016. Entre 2013 et 2016, la diminution la plus forte est celle des personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient (-25,6 points de pourcentage), suivie par celle des personnes

<sup>255</sup> Pour des raisons de lisibilité, dans le texte qui suit, nous ne mentionnerons que les années « 2013 », « 2014 » et « 2016 », sans préciser de manière systématique qu'il s'agit du dernier jour du 4<sup>ème</sup> trimestre de ces années. Pour rappel, il peut s'agir de périodes d'emploi, de chômage ou d'inactivité non continues, étant donné que l'analyse prend uniquement en compte la situation de la personne au dernier jour du trimestre : des périodes de courte durée peuvent échapper à l'analyse.

originaires d'un autre pays africain (-21,4 points) et de l'UE 14 (-20,2 points); la moins forte est celle des personnes d'origine belge (-11,7 points).

Cette diminution continue implique que, 3 années après leur contrat en article 60, seules les personnes d'origine maghrébine et autre africaine sont encore majoritairement dans la catégorie socioéconomique du chômage (43,1% pour les personnes d'origine maghrébine et 41,6% pour les personnes d'origine autre africaine). Pour les personnes originaires de pays du Proche/Moyen-Orient, l'évolution est marquante : on les trouve alors principalement dans l'emploi (48,8%). Tandis que les personnes d'origine UE-14 et belge sont majoritairement présentes dans l'inactivité (respectivement 43,0% et 38,4%).

## 2.2. Évolution de l'emploi après un emploi sous contrat article 60

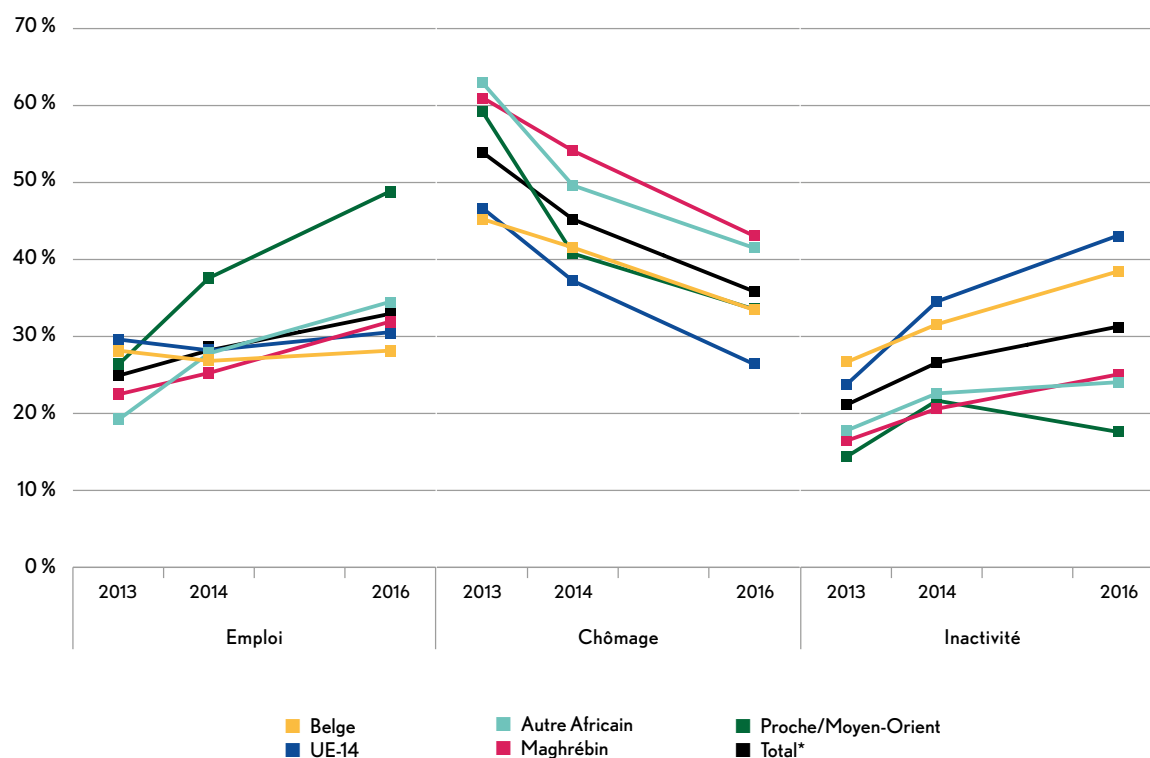
L'analyse de l'évolution des proportions de personnes en emploi après un emploi sous contrat article 60 permet de dégager les conclusions suivantes : entre 2013 et 2016, les parts de personnes en emploi augmentent pour toutes les origines sauf pour les personnes d'origine belge, pour qui elles restent stables. Cette augmentation est particulièrement faible pour les personnes d'origine UE-14 (+0,9 point de pourcentage). Pour ces deux dernières origines particulièrement, la période 2013-2014 est mar-

quée par une diminution des parts de personnes en emploi.

Les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient montrent l'augmentation la plus importante : de 26,4% à 48,8% de personnes en emploi (les effectifs assez réduits de cette catégorie nécessitent cependant une interprétation prudente de ces résultats). Ceci n'est sans doute pas étranger au fait qu'elles sont plus nombreuses proportionnellement à avoir des diplômes de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, les personnes originaires d'un autre pays africain passent de 19,2% à 34,4% de personnes en emploi, ce qui constitue la meilleure progression après les personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient. C'est également le second groupe après ces dernières à avoir des pourcentages de diplômés du supérieur plus élevés que la moyenne. Ces résultats semblent indiquer que le niveau de diplôme joue un rôle non négligeable dans l'insertion sur le marché du travail pour les personnes ayant bénéficié d'un emploi sous contrat article 60.

À l'issue de ces différentes évolutions, les parts de personnes en emploi dans les groupes de personnes originaires d'un autre pays d'Afrique, du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient sont devenues plus élevées que celles des personnes d'origine belge et UE-14 (surtout pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient).

**Graphique 114 : Évolution de la position socioéconomique après un emploi sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, selon l'origine : parts des personnes en emploi, au chômage et dans l'inactivité aux 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2013, 2014 et 2016 (18-64 ans)**



\*y compris origines non présentées et indéterminées

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

### 2.3. Évolution de l'inactivité après un emploi sous contrat article 60 et focus sur les types d'inactivité

Entre 2013 et 2016, la part de l'inactivité augmente pour toutes les origines. Les augmentations les plus fortes sont celles des groupes d'origine UE-14 (+19,3 points de pourcentage) et belge (+11,7 points). L'augmentation la moins forte est celle des personnes originaires du Proche ou Moyen-Orient (celles-ci connaissent d'ailleurs une diminution de l'inactivité entre 2014 et 2016).

A ce stade de l'analyse, il est intéressant de détailler l'inactivité en ses différents types et d'en observer les évolutions entre 2013 et 2016. En raison d'effectifs réduits, nous considérons l'ensemble des origines présentées dans ce rapport

et nous les regroupons en catégories d'origine : la catégorie « UE » comprend les personnes d'origine belge, UE-14 et UE-13 ; la catégorie non UE comprend l'ensemble des autres origines non UE telles que définies dans ce rapport. De plus, seuls les types d'inactivité les plus importants en termes d'effectifs sont considérés : le revenu d'intégration sociale, l'incapacité de travail et la dispense comme demandeur d'emploi. Les autres types d'inactivité présents dans nos données (interruption de carrière, pension, prépension, allocation aux personnes handicapées et allocation familiale) sont trop minimes pour être présentés à part et sont regroupés avec la catégorie « autre » - beaucoup plus conséquente - qui comprend les personnes qui ne sont ni en emploi, ni demandeuses d'emploi, ni dans une catégorie d'inactivité donnant droit à une allocation<sup>256</sup>.

<sup>256</sup> Pour plus d'informations sur les types d'inactivités, voir la partie sur l'inactivité dans le chapitre Marché du travail.

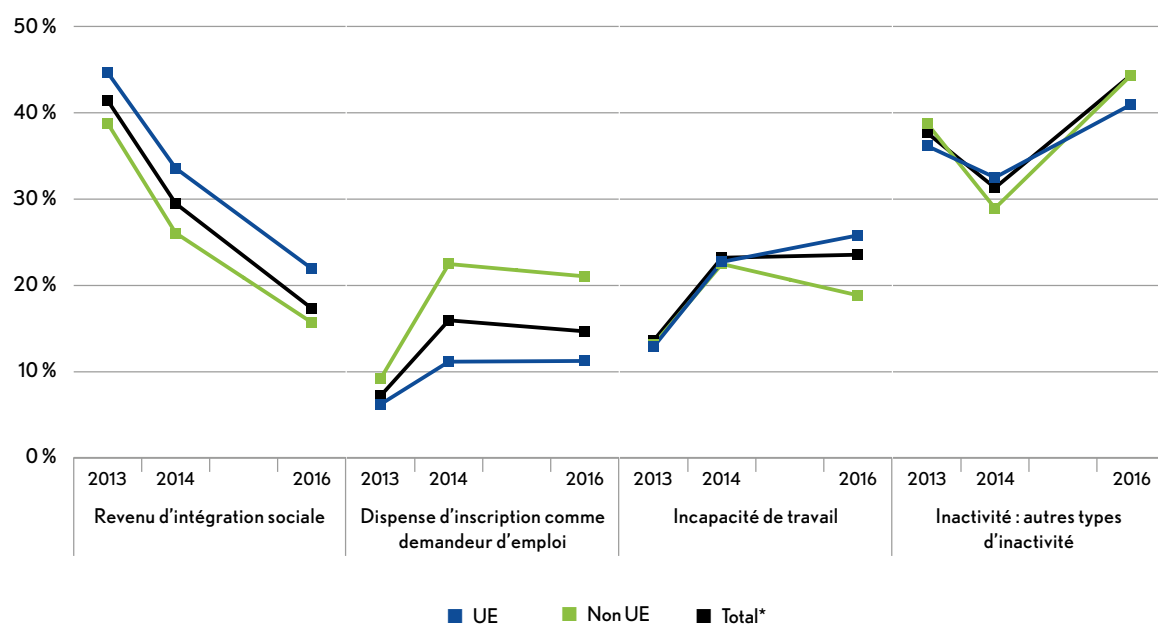
Le graphique ci-après montre que l'augmentation de la part des inactifs constatée au niveau de l'inactivité totale ne se traduit pas par une augmentation de la catégorie des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale : cette catégorie diminue sur la période étudiée, tant pour les personnes d'origine UE que non UE.

Les types d'inactivité qui augmentent sont ceux de l'incapacité de travail ainsi que de la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, tant pour les personnes d'origine UE que non UE. Cette augmentation se situe surtout entre 2013 et 2014, c'est-à-dire un an après la fin de l'emploi sous contrat article 60. Les proportions de ces catégories d'inactivité restent ensuite relativement stables entre 2014 et 2016, avec une légère diminution néanmoins pour les personnes d'origine non UE. Parallèlement, la catégorie résiduelle des inactifs connaît une diminution entre 2013 et 2014 (c'est-à-dire un an après la fin de la mesure article 60) et puis une augmentation entre 2014 et 2016 (3 ans après), et ceci se marque davantage pour les personnes d'origine non UE.

Ces derniers constats semblent indiquer qu'un an après un emploi sous contrat article 60 une partie des personnes qui bénéficiaient du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale sont redirigées vers des catégories d'inactivité plus spécifiques correspondant à leur situation sociale, indiquant soit une incapacité de travail soit une situation entraînant une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi<sup>257</sup>. Pour elles, la mise à l'emploi via un contrat article 60 semble constituer une orientation vers un statut administratif plus spécifique que le revenu d'intégration sociale ou l'aide sociale.

Par ailleurs, le constat de l'augmentation de la catégorie résiduelle de l'inactivité, principalement constituée de personnes qui ne sont pas dans une catégorie d'inactivité donnant droit à une allocation, semble indiquer également qu'une partie des personnes, après un emploi sous contrat article 60, s'éloignent de mesures d'aides sociales spécifiques et ne se retrouvent pas dans une catégorie administrative susceptible de leur apporter une aide sociale ou une aide à la recherche d'un emploi.

**Graphique 115 : Évolution des types d'inactivité après un emploi sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, selon le groupe d'origine : parts des personnes dans chaque type d'inactivité aux 4<sup>èmes</sup> trimestres 2013, 2014 et 2016 (18-64 ans)**



\*y compris origines non présentées et indéterminées

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

<sup>257</sup> C'est-à-dire, brièvement : soit que les personnes répondent aux conditions de chômeurs âgés ou d'aidant proche ou qu'elles se sont engagées dans des études de plein exercice. Plus d'informations sur le site de l'ONEM : <https://www.onem.be/fr/citoyens/ch%C3%B4mage/ch%C3%B4mage%20complet/pouvez-vous-etre-dispensee-de-certaines-obligations>.

## 2.4. Comparaison de l'évolution des positions socioéconomiques avec la cohorte de 2008

Afin de déterminer si ces résultats se reproduisent lorsque l'on sélectionne une autre cohorte, la même analyse a été réalisée avec les personnes ayant terminé leur emploi sous contrat article 60 entre le 3<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2008. Nous mesurons donc leur position socioéconomique aux 4<sup>èmes</sup> trimestres 2008, 2009 et 2011. Il ressort de cette analyse que la tendance pour le chômage est la même : pour tous les groupes d'origine, les parts dans le chômage tendent à diminuer pendant les 3 ans après leur emploi sous contrat article 60, excepté pour les personnes d'origine maghrébine et du Proche/Moyen-Orient pour lesquelles, entre 2008 et 2009, on constate une augmentation des parts dans le chômage. Cette augmentation est sans doute due à la crise économique qu'a connue la Belgique en 2008 et dont nous avons vu l'impact sur les indicateurs de chômage dans les précédentes versions du Monitoring socioéconomique.

Les parts en emploi montrent une situation en miroir avec celle du chômage : il y a une légère baisse pour les personnes d'origine maghrébine et du Proche/Moyen-Orient entre 2008 et 2009. Par ailleurs, le constat fait sur la cohorte de 2013 d'une augmentation des parts en emploi pour toutes les origines sauf les origines

belge et UE-14 se vérifie sur la cohorte de 2008, à l'exception de celles des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, qui diminuent fortement sur les 3 ans de suivi dans la cohorte de 2008, alors qu'elles montraient la plus grande augmentation dans la cohorte de 2013.

En ce qui concerne l'inactivité, la situation des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient est très différente dans les deux cohortes : dans la cohorte de 2008, les parts d'inactifs sont en augmentation au fil des ans alors que dans la cohorte de 2013 elles sont en diminution. Ceci est également l'image miroir de la situation dans l'emploi pour ce groupe. Pour les autres origines, la tendance à la hausse est présente dans les deux cohortes. Enfin, les tendances observées pour les types d'inactivité dans la cohorte de 2013 sont globalement identiques avec celles observées dans la cohorte de 2008.

En définitive, à part pour le groupe des personnes originaires du Proche/Moyen Orient et pour les situations socioéconomiques impactées par la crise économique de 2008, les tendances constatées dans la cohorte de 2013 sont globalement identiques à celles constatées en 2008. En ce qui concerne les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, la différence constatée est sans doute le témoin d'un changement dans la composition de cette population entre 2008 et 2013, comme semble déjà l'indiquer l'analyse descriptive de la population au début de ce chapitre.



### 3. ÉVOLUTION DE LA POSITION SOCIOÉCONOMIQUE, DIRECTEMENT, 1 AN ET 3 ANS APRÈS UN EMPLOI SOUS CONTRAT ARTICLE 60, PAR SEXE ET PAR RÉGION

Cette section analyse dans quelle mesure les constats concernant l'évolution de la position socioéconomique qui sont tirés ci-avant sont valables lorsque l'on prend en compte **le sexe et la région** d'habitation des personnes ayant travaillé sous contrat article 60.

Les tendances décrites ci-avant par groupe d'origine se confirment autant pour les hommes que pour les femmes, comme on peut le voir dans le graphique ci-après. Ainsi, pour chacune des origines étudiées<sup>258</sup>, tant pour les femmes que pour les hommes, une majorité de personnes se trouvent dans le statut de demandeur d'emploi un an après leur emploi sous contrat article 60. En revanche, 3 ans après, la situation est plus partagée. Les hommes et femmes d'origine autre africaine et maghrébine restent majoritaires dans le statut de demandeur d'emploi, tout comme les femmes d'origine belge, tandis que les hommes d'origine belge et les hommes et les femmes d'origine UE-14 se retrouvent majoritairement en situation d'inactivité.

En ce qui concerne le chômage, la diminution constatée entre 2013 et 2016 des parts des différents groupes d'origine touche autant les hommes que les femmes. Par contre, la diminution constatée au niveau global entre 2013 et 2014 (donc un an après le contrat en article 60) est nettement plus forte pour les femmes que pour les hommes (cette part augmente même de 1,3 point de pourcentage pour les hommes

d'origine belge). Les femmes sortent donc plus vite que les hommes de leur statut de demandeur d'emploi, quelle que soit l'origine. Pour ces derniers, les parts au chômage diminuent plutôt entre 2014 et 2016, pour atteindre le niveau de celui des femmes (à l'exception des hommes d'origine maghrébine, plus présents dans le chômage que les femmes de cette origine (différence de +8,3 points de pourcentage entre les deux groupes).

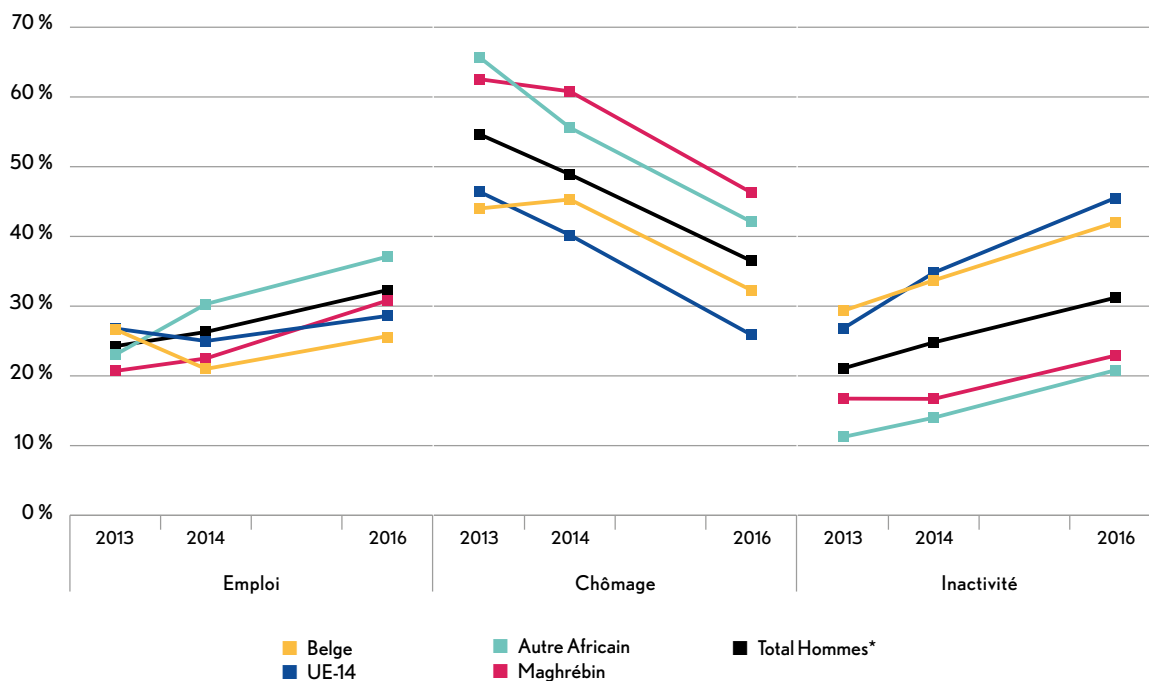
Le constat de l'augmentation des parts en emploi entre 2013 et 2016 est partagé par les hommes et les femmes de toutes les origines, sauf les hommes d'origine belge, pour lesquels ces parts diminuent légèrement (-1,0 point de pourcentage) et les femmes d'origine UE-14 pour lesquelles ces parts restent stables. L'augmentation se situe néanmoins principalement entre 2013 et 2014 pour les femmes et entre 2014 et 2016 pour les hommes : les changements de position socioéconomique sont donc plus rapides pour les femmes (1 an après leur contrat en article 60).

Enfin, le constat de l'augmentation des parts d'inactivité entre 2013 et 2016 concerne les hommes et les femmes de toutes les origines. Les augmentations les plus fortes sont celles des femmes et des hommes d'origine UE-14 (respectivement +19,8 et +18,7 points de pourcentage), suivies par celles des hommes d'origine belge (+12,7 points) et celles des femmes d'origine maghrébine (+12,4 points).

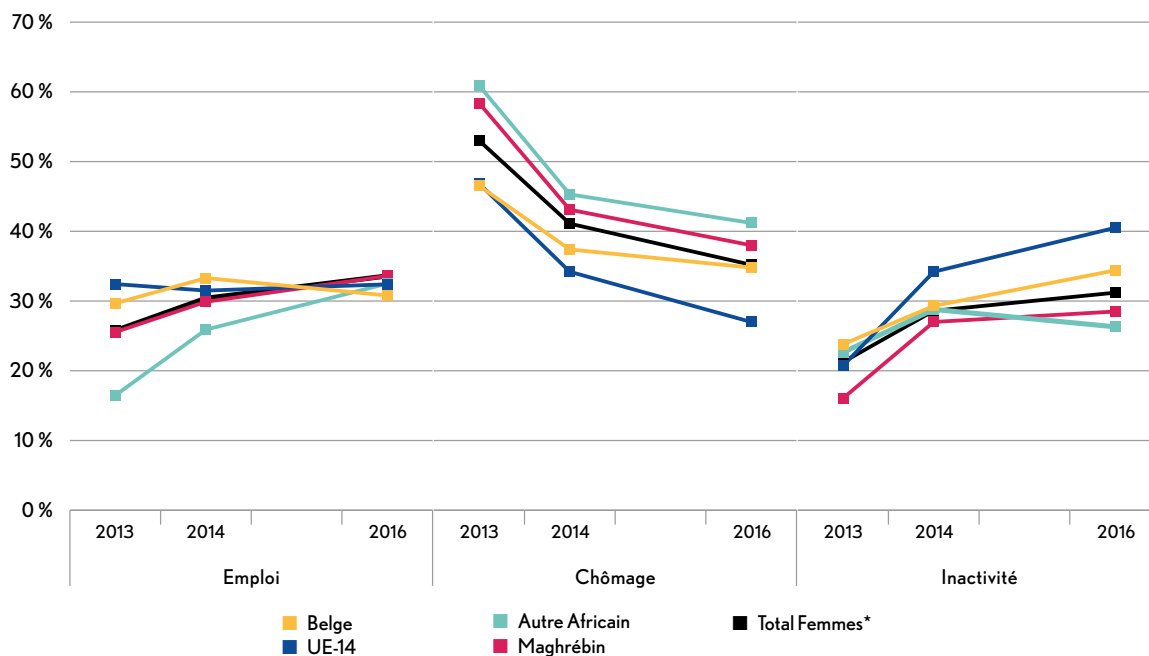
<sup>258</sup> En raison de trop faibles effectifs par sexe, le groupe d'origine « Proche/Moyen-Orient » n'est pas analysé.

## Graphique 116 : Évolution de la position socioéconomique après un emploi sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, selon l'origine et le sexe (18-64 ans)

Parts des hommes en emploi, au chômage et dans l'inactivité aux 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2013, 2014 et 2016



Parts des femmes en emploi, au chômage et dans l'inactivité aux 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2013, 2014 et 2016



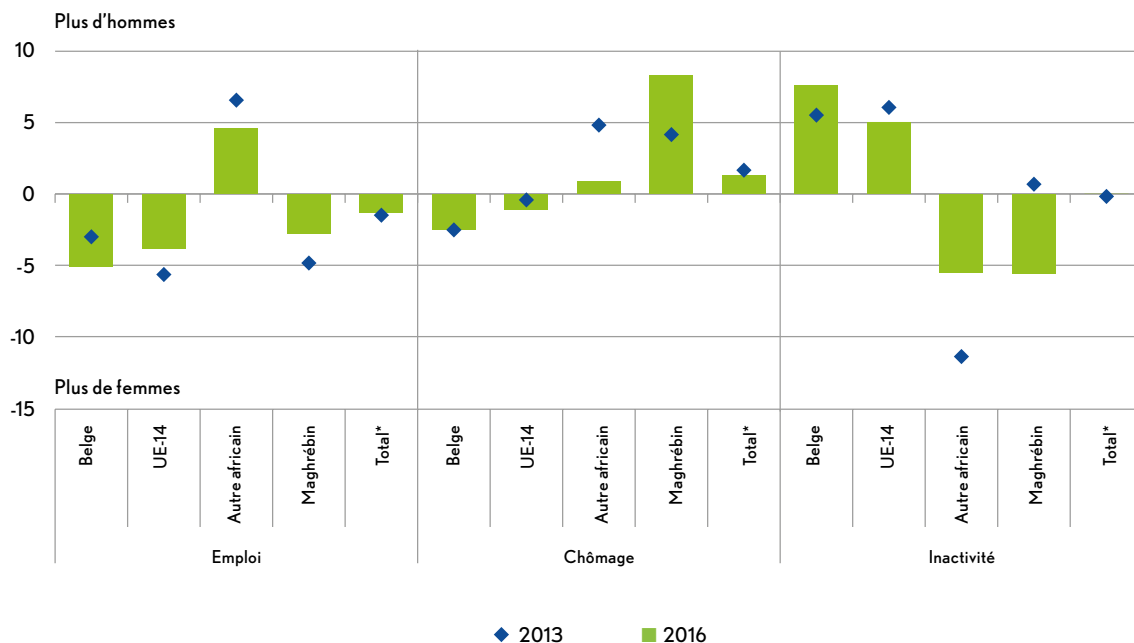
\*y compris origines indéterminées et origines non présentées

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

En analysant les écarts entre les hommes et les femmes pour l'année 2016, c'est-à-dire 3 ans après la fin d'un contrat article 60, on constate que les hommes sont moins en emploi que les femmes, à l'exception des personnes d'origine autre africaine, qui sont le seul groupe à avoir plus d'hommes que de femmes en position d'emploi. Les personnes d'origine belge et UE-14 ont un profil similaire: il y a plus d'hommes que de femmes dans l'inactivité et ces dernières sont plus présentes que les hommes dans l'emploi et dans le chômage. Les personnes d'origine autre

africaine et maghrébine partagent un constat: il y a plus de femmes que d'hommes dans l'inactivité. Mais elles sont dissemblables pour le reste: les hommes d'origine autre africaine sont plus présents que les femmes dans l'emploi et c'est l'inverse pour les personnes d'origine maghrébine. En ce qui concerne le chômage, il y a plus d'hommes que de femmes de ces deux origines dans cette position socioéconomique, et c'est particulièrement vrai pour les personnes d'origine maghrébine.

**Graphique 117 : Écarts entre les positions socioéconomiques des hommes et des femmes directement (4<sup>ème</sup> trimestre 2013) et 3 ans (4<sup>ème</sup> trimestre 2016) après un emploi sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, selon l'origine**



\*y compris origines indéterminées et non présentées

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

L'analyse de l'évolution des écarts entre 2013 et 2016 amène un constat très diversifié. Les écarts diminuent généralement entre hommes et femmes. Pour les personnes d'origine belge, néanmoins, l'écart entre hommes et femmes augmente pour les parts en emploi: il y a plus de femmes que d'hommes en emploi en 2013, et c'est encore davantage le cas en 2016. Ceci se répercute sur l'inactivité, où l'écart augmente également: en 2013, les hommes s'y retrouvent

plus que les femmes et c'est d'autant plus vrai en 2016. Enfin, l'écart entre hommes et femmes d'origine maghrébine dans le chômage augmente également: en 2013, les hommes s'y retrouvent plus que les femmes et c'est d'autant plus vrai en 2016. Ceci se répercute sur l'inactivité, où l'écart s'inverse: en 2013 les hommes y étaient légèrement plus présents que les femmes et, en 2016, ce sont les femmes qui y sont plus présentes.

Pour réaliser l'analyse des tendances par **région**, en raison d'effectifs réduits pour certaines origines, nous considérons l'ensemble des origines présentées dans ce rapport et nous les regroupons en catégorie plus large: la catégorie «UE» comprend les personnes d'origine belge, UE-14 et UE-13; la catégorie non UE comprend les autres origines

non UE telles que définies dans ce rapport. Les parts de ce tableau doivent être lues comme suit: parmi les personnes d'origine UE qui travaillaient sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, 27,9 % d'entre elles sont en emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013, 45,9 % sont au chômage et 26,2 % sont dans l'inactivité (le total égale 100 %).

**Tableau 60 : Évolution de la position socioéconomique après un emploi sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, selon l'origine et la région : parts des personnes en emploi, au chômage et dans l'inactivité aux 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2013, 2014 et 2016 (18-64 ans)**

	Emploi			Chômage			Inactivité		
	2013	2014	2016	2013	2014	2016	2013	2014	2016
<b>UE</b>	<b>27,9 %</b>	<b>26,6 %</b>	<b>28,3 %</b>	<b>45,9 %</b>	<b>41,0 %</b>	<b>32,2 %</b>	<b>26,2 %</b>	<b>32,4 %</b>	<b>39,5 %</b>
Bruxelles	25,3 %	22,7 %	20,0 %	49,3 %	46,7 %	40,0 %	25,3 %	30,7 %	40,0 %
Wallonie	25,2 %	23,5 %	27,0 %	50,7 %	46,4 %	35,1 %	24,1 %	30,1 %	37,8 %
Flandre	32,9 %	32,6 %	32,6 %	37,2 %	30,9 %	25,5 %	29,9 %	36,6 %	41,9 %
<b>Non UE</b>	<b>22,8 %</b>	<b>29,8 %</b>	<b>36,7 %</b>	<b>59,8 %</b>	<b>48,8 %</b>	<b>39,0 %</b>	<b>17,4 %</b>	<b>21,5 %</b>	<b>24,4 %</b>
Bruxelles	21,9 %	26,9 %	32,6 %	63,9 %	56,2 %	45,5 %	14,2 %	16,9 %	21,9 %
Wallonie	19,5 %	23,6 %	29,6 %	59,1 %	51,6 %	41,5 %	21,4 %	24,8 %	28,9 %
Flandre	25,2 %	35,1 %	43,3 %	57,4 %	42,1 %	33,0 %	17,5 %	22,8 %	23,6 %
<b>Total*</b>	<b>25,0 %</b>	<b>28,2 %</b>	<b>32,9 %</b>	<b>53,9 %</b>	<b>45,2 %</b>	<b>35,9 %</b>	<b>21,1 %</b>	<b>26,6 %</b>	<b>31,2 %</b>
Total Bruxelles*	22,9 %	26,3 %	30,2 %	60,7 %	54,0 %	44,3 %	16,4 %	19,6 %	25,5 %
Total Wallonie*	22,9 %	23,4 %	27,6 %	54,2 %	48,0 %	37,3 %	22,9 %	28,7 %	35,0 %
Total Flandre*	28,0 %	33,7 %	39,2 %	49,9 %	37,9 %	30,1 %	22,1 %	28,3 %	30,7 %

\*y compris origines indéterminées

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : Unia/SPF ETCS.

Les tendances entre 2013 et 2016, déjà mises en avant précédemment, se retrouvent lors de l'analyse par région: dans les trois régions, il y a une diminution des parts de chômage et une augmentation des parts d'inactivité. Les parts en emploi augmentent globalement dans les trois régions, mais une différence se marque au niveau des origines. Ainsi, pour les origines issues de pays de l'UE, les parts en emploi augmentent en Wallonie (+1,8 point de pourcentage), diminuent à Bruxelles (-5,3 points) et elles sont

relativement stables en Flandre (-0,3 point). En revanche, ces parts augmentent pour les origines issues de pays non UE, particulièrement en Flandre (+18,1 points). En ce qui concerne la diminution des parts dans le chômage, celle-ci est plus forte pour les origines non UE en Flandre et pour les origines UE en Wallonie (respectivement -24,4 et -15,6 points de pourcentage). L'augmentation des parts dans l'inactivité est un constat partagé dans les trois régions et est plus forte pour les origines issues de l'UE.







# 10



## CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



# CONCLUSIONS

Cette 4<sup>ème</sup> édition du Monitoring socioéconomique s'inscrit dans le prolongement des trois éditions précédentes en se concentrant sur trois groupes : les personnes originaires de l'UE, celles qui sont originaires de la RD Congo, du Rwanda ou du Burundi et toutes les personnes appartenant à la « deuxième génération ». En outre, nous avons examiné en particulier l'insertion des jeunes, le fonctionnement de l'« article 60 » - le programme pour l'emploi des bénéficiaires du revenu d'intégration -, les motifs de séjour et la situation dans les villes. À cet effet, nous avons employé la même méthodologie que précédemment, mais nous avons davantage investi dans l'amélioration de deux concepts relatifs à l'enseignement. Ainsi, l'intégration de données issues des banques de données du secteur de l'enseignement nous a non seulement permis de mieux appréhender encore le niveau de diplôme ; mais nous avons également travaillé sur l'harmonisation de la variable « domaine d'études » - ce qui implique d'associer un domaine distinct à chaque formation. Grâce à cela, cette variable est à présent également disponible pour tous les autres chercheurs qui travaillent avec le Datawarehouse.

Le présent rapport ne reprend pas dans le détail toutes les analyses que nous avons réalisées dans le cadre des éditions précédentes, mais il confirme leurs grandes lignes. Le rapport précé-

dent couvrait la période allant jusque 2014 et le présent rapport, jusque 2016. Sur cette courte période, les caractéristiques structurelles de notre marché du travail n'ont pas changé. De plus, les tendances à court terme se sont également confirmées : de façon générale, 2015 et 2016 se sont révélées des années très favorables pour notre marché du travail.

Naturellement, ce constat s'applique également aux conclusions suivantes : nous poursuivons sur la lancée de nos précédentes observations et nous y incorporons les éléments que nous avons pu déduire des nouveaux phénomènes que nous avons mis en lumière. Nos constatations - et cela non plus n'est pas nouveau - correspondent aux analyses de notre marché du travail telles qu'elles proviennent des publications de la Commission européenne et de l'OCDE<sup>259</sup>. Le rapport publié en 2018 par le Conseil supérieur de l'emploi au sujet de la situation sur le marché de l'emploi de personnes qui ne sont pas nées dans notre pays<sup>260</sup> (en gros, la « première génération » de notre rapport) aboutit aux mêmes conclusions dans une large mesure. Toutefois, tout comme dans nos éditions précédentes, nous tenons à souligner que notre analyse peut être critiquée - il est loisible à chacun de tirer d'autres conclusions que les nôtres en se basant sur les nombreux chiffres de ce rapport et les annexes disponibles en ligne.

## 1. UNE PRODUCTIVITÉ ÉLEVÉE ET UN TAUX D'EMPLOI TROP FAIBLE - ET LES DEUX STAGNENT

La raison pour laquelle nous avons décidé de nous lancer dans ce Monitoring socioéconomique, il y a maintenant plus de dix ans, repose

sur un double constat : le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère dans notre pays est très faible et la différence de taux d'emploi

<sup>259</sup> Voir notamment Commission européenne, Rapport 2019 pour la Belgique - OCDE, Étude économique sur la Belgique 2019/2020 (à paraître).

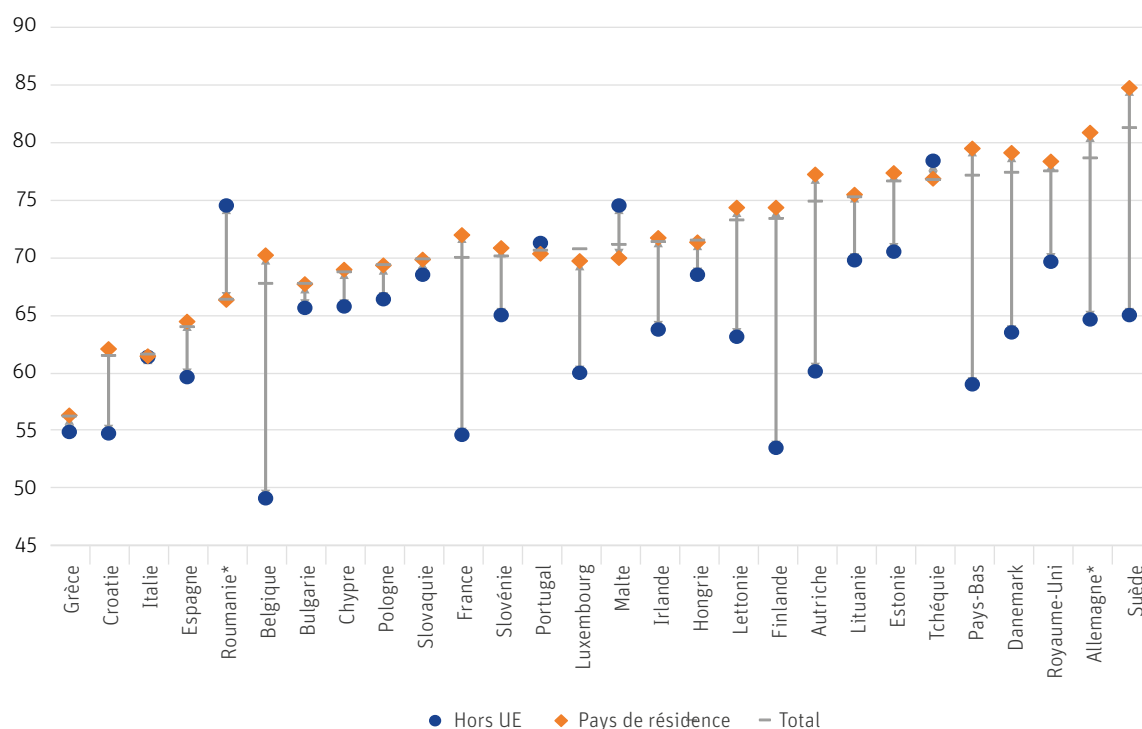
<sup>260</sup> Conseil supérieur de l'emploi, « Les immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique », Rapport 2018.



entre ces personnes et les Belges d'origine est très importante. En effet, en 2016, de tous les États membres de l'UE, notre pays connaissait le taux d'emploi le plus faible (pour les 20-64 ans)

pour les personnes nées en dehors de l'UE ainsi que l'écart de taux d'emploi le plus important entre ces personnes et celles qui étaient nées en Belgique.

**Graphique 118 : Taux d'emploi selon le pays de naissance (hors UE, dans le pays de résidence et taux d'emploi total) (20-64 ans, 2016)**



Source : Eurostat - Traitement : SPF ETCS/Unia

\*Les données pour les personnes nées en dehors de l'UE pour l'Allemagne et la Roumanie n'étaient pas disponibles pour 2016 et ont été estimées sur la base des données pour les autres années.

De plus, il a été constaté de façon irréfutable, au moins depuis le premier rapport du Monitoring socioéconomique, que la deuxième génération (c'est-à-dire les enfants de ceux qui ne sont pas nés dans notre pays) se porte également moins bien sur notre marché du travail.

En outre – et c'est essentiellement ce qui nous distingue de pays rencontrant un problème similaire, comme les Pays-Bas et la Suède – le taux d'emploi général dans notre pays n'est pas particulièrement élevé. En 2016 encore notre taux d'emploi se situait en 22<sup>ème</sup> position sur les 28 pays de l'UE - soit juste avant plusieurs pays du

sud de l'Europe et les derniers États d'Europe de l'Est à avoir adhéré à l'Union.

La prospérité de notre pays ne provient donc manifestement pas de notre niveau d'emploi, mais bien du niveau élevé de notre productivité. Comme l'a démontré un récent rapport de l'OCDE<sup>261</sup>, réalisé à l'initiative du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ce niveau élevé s'accompagne toutefois d'une croissance modeste dans une perspective internationale. Bien que la hausse du taux d'emploi de ces dernières années puisse effectivement être qualifiée d'historique selon les standards belges, elle reste toutefois en-deçà de la moyenne européenne.

Ces deux phénomènes font peser une menace, à terme, sur notre prospérité et, plus particuliè-

rement, sur le système de protection sociale si caractéristique de notre société belge.

## 2. UNE STAGNATION QUI CACHE DES TRANSFERTS SOUS-JACENTS

Un taux d'emploi qui évolue lentement, une productivité stagnante et le « retard » des personnes d'origine étrangère sont des phénomènes structurels du marché du travail belge. Derrière ce phénomène se cachent plusieurs mutations importantes dans la structure de notre marché du travail. C'est dans le chapitre Marché du travail que l'on en retrouve l'illustration la plus flagrante<sup>262</sup>. Premièrement, on a constaté une perte d'emplois dans l'industrie et une création de nouveaux emplois dans les secteurs des services. Deuxièmement, on a observé des pertes d'emploi pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et des emplois supplémentaires pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et surtout pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Troisièmement, on a remarqué des pertes d'emploi dans les secteurs employant comparativement davantage de personnes d'origine belge et une hausse de l'emploi dans les secteurs auxquels les personnes d'origine étrangère accédaient plus facilement. Même dans le secteur public, où la composition en fonction de l'origine n'a pas changé ces dernières années (malgré l'ambition de jouer le rôle d'exemple en la matière)<sup>263</sup>, on constate un transfert important: baisse du nombre de diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur et hausse du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur.

Ces transferts ne peuvent d'ailleurs pas être dissociés. C'est également le cas des glissements qualitatifs que cela infère : si l'on se penche sur

la dynamique entre les emplois et les secteurs, on constate qu'à la place d'emplois mieux protégés dans les secteurs industriels, il y a davantage d'emplois plus flexibles (avec plus de contrats courts et irréguliers) dans les secteurs des services<sup>264</sup>. Dans le secteur industriel, non seulement les personnes d'origine belge, mais également les générations plus « anciennes », essentiellement originaires de l'UE, perdent des emplois, tandis que les personnes en difficulté sur le marché du travail (surtout les personnes d'origine étrangère et les diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur) doivent recourir à ces emplois flexibles.

À nouveau, cela vaut la peine d'examiner cet aspect dans une perspective internationale. La désindustrialisation s'est mise en place plus rapidement qu'ailleurs: entre 2008 et 2016, 29% des emplois dans l'industrie de notre pays ont été perdus, contre 10% dans toute la zone euro. Dans notre pays, le taux d'emploi des personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur est plus faible, et l'écart entre ces dernières et les personnes diplômées de l'enseignement supérieur est plus important que dans chaque pays d'Europe de l'Est (2016, 20-64)<sup>265</sup>.

Le chapitre consacré aux villes met en évidence les conséquences de la désindustrialisation et le transfert qui s'opère au niveau des emplois. Le grand bouleversement qu'a subi dans le passé le marché de l'emploi à Charleroi, La Louvière ou Verviers a clairement conduit à une spirale négative, qui se reflète notamment dans le niveau

<sup>262</sup> Voir les graphiques 27 et 48 dans ce chapitre.

<sup>263</sup> Voir graphique 29 chapitre Marché du travail.

<sup>264</sup> Concernant la dynamique sur le marché du travail, voir notamment : Goesaert, T. & Struyven, L. (2017), *Travailleur à temps plein, à temps partiel ou flexible auprès d'un nouvel employeur. Trends in de aanwervingsdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Leuven: HIVA - KU Leuven.

<sup>265</sup> Les chiffres cités dans ce paragraphe proviennent d'Eurostat et sont basés sur l'Enquête sur les forces de travail.

de diplôme<sup>266</sup> ainsi que dans le taux d'emploi<sup>267</sup> (avec un taux d'emploi extrême de moins de 8% pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient à Verviers<sup>268</sup>). Toutefois, la situation actuelle est bien plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord. Il est frappant de constater que les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient présentent le taux d'emploi le plus élevé dans ces villes. Le fait que certains groupes d'origines (les personnes d'origine maghrébine ou autre africaine à Malines, les personnes originaires de pays candidats à l'UE à Wavre) voire même presque tous les groupes d'origines (à Vilvorde et aussi à Bruges, dans une plus faible proportion) présentent un taux d'emploi exceptionnel démontre le potentiel d'une dynamique positive, également mise en avant dans d'autres parties du présent rapport. Cela montre en tout cas que les décideurs politiques et leurs partenaires au niveau local peuvent contribuer à une dynamique qui fait la différence, mais que le développement économique d'une région joue malgré tout un rôle.

La position particulièrement compliquée des personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur sur le marché du travail est d'ailleurs liée à l'angle d'approche de ce rapport : l'origine. Le pourcentage élevé de diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur parmi les per-

sonnes d'origine étrangère<sup>269</sup> explique bien sûr leur position très défavorable sur le marché du travail. À cet égard, le chapitre sur les personnes de la deuxième génération<sup>270</sup> est clair : pour tous les groupes de la deuxième génération, l'emploi des diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur a baissé et celui des personnes diplômées de l'enseignement supérieur a augmenté. Bien que le niveau de diplôme constitue un des leviers pour améliorer cette position, nous voyons également dans ce rapport que les personnes d'origine étrangère, même diplômées de l'enseignement supérieur, éprouvent davantage de difficultés sur le marché du travail que les Belges d'origine ayant le même niveau de diplôme. Et le constat que nous avons déjà posé lors d'un précédent rapport est toujours d'actualité : pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, surtout pour les hommes, être d'origine belge n'est plus une garantie de bénéficier d'une position favorable sur le marché du travail<sup>271</sup>.

La question de l'avenir que nous entrevoyons pour les diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur sur notre marché du travail devra forcément être posée. À la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'OCDE va consacrer un rapport spécifique à ce sujet en 2020.

### 3. LA MIGRATION EST UNE AUTRE HISTOIRE

Les chiffres présentés dans le présent rapport reflètent l'histoire migratoire de notre pays. En croisant la variable origine avec l'historique migratoire, nous pouvons étudier de façon beaucoup plus détaillée qui occupe quelle position sur le marché du travail. L'étude approfondie

que nous avons réalisée dans le cadre du présent rapport sur les personnes originaires de l'UE, les personnes provenant de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi et la deuxième génération nous en a encore apporté une image plus précise. Ainsi que le démontrent ce rapport et ses pré-

<sup>266</sup> Voir graphique 57 chapitre Villes.

<sup>267</sup> Voir graphique 59 chapitre Villes.

<sup>268</sup> Voir tableau 24 chapitre Villes.

<sup>269</sup> Voir graphique 6 chapitre Démographie. Par souci d'exhaustivité, il nous faut ici ajouter que des personnes titulaires d'un diplôme étranger non reconnu sont également comptées dans le présent rapport parmi les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur, bien qu'elles puissent également être diplômées de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur.

<sup>270</sup> Voir tableau 43 dans ce chapitre.

<sup>271</sup> Voir notamment le graphique 36 chapitre Marché du travail.

décèsseurs, il existe une grande diversité au sein du groupe des « personnes d'origine étrangère ».

En effet, l'emploi des diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur de la deuxième génération se contracte et celui des diplômés de l'enseignement supérieur de la deuxième génération augmente. Cela ne peut être dissocié de l'inégalité structurelle sur la base de l'origine dans les systèmes d'enseignement belges bien que, même à niveau de formation égal, la deuxième génération éprouve davantage de difficultés à accéder au marché du travail. En ce qui concerne la première génération, le niveau de diplôme joue bien évidemment aussi un rôle et l'on constate que les titulaires de diplômes étrangers, non reconnus, trouvent un peu plus facilement le chemin du marché du travail (bien que ce soit peut-être souvent dans des emplois en-deçà de leur niveau de diplôme réel). Ceci ne doit pas faire oublier que la non-reconnaissance d'un diplôme étranger constitue toujours pour de nombreuses personnes un obstacle de taille sur le marché du travail. Le fait que la première génération accède plus facilement à des emplois moins bien payés a également un lien avec le « salaire de réserve », soit le salaire auquel quelqu'un est prêt à travailler. Il est également possible qu'elle soit influencée par le point de référence dans le pays d'origine (qui peut avoir, par exemple, une forte composante « genre »).

En ce qui concerne les nouveaux arrivants en Belgique, le chapitre Motifs de séjour démontre à nouveau que les personnes qui arrivent dans notre pays pour exercer une activité professionnelle ont aussi davantage de chances de travailler effectivement, mais également que cette expérience de travail ne fonctionne pas suffisamment comme un tremplin vers un taux d'emploi durablement supérieur<sup>272</sup>. En outre, nous peinons à attirer les personnes diplômées de l'enseignement supérieur, précisément car notre marché du travail n'est pas suffisamment dynamique – et que l'immigré diplômé de l'enseignement supérieur doit craindre, à juste titre, pour les possibilités d'emploi des membres de sa famille<sup>273</sup> – alors que, dans le même temps, nous attirons les immigrés pour occuper les emplois dont le « salaire de réserve » est devenu trop élevé pour qui habite déjà ici, y compris ceux dans le système fortement subventionné des titres-services. Le chapitre Motifs de séjour montre également que l'intégration sur le marché du travail des groupes qui ne viennent pas directement dans notre pays en vue d'accéder au marché du travail fonctionne, mais souvent trop lentement. Il apparaît ainsi que les personnes qui arrivent en Belgique dans le cadre du regroupement familial aboutissent d'abord dans l'inactivité<sup>274</sup>, ce qui résulte en partie du fait qu'il s'agit souvent de femmes, plus souvent inactives que les hommes.

#### 4. SEGMENTATION, ETHNOSTRATIFICATION ET INADÉQUATION DES COMPÉTENCES

Comme le montre le présent rapport ainsi que les précédents, tant les emplois moins favorables (construction, nettoyage, etc.) que les emplois pour lesquels il est très difficile de trouver des candidats adéquats sont plus facilement accessibles aux personnes d'origine étrangère, de sorte qu'ils permettent à ces personnes de

trouver malgré tout leur place sur le marché du travail. Toutefois, le segment des moins bons emplois dans notre pays est plus réduit qu'ailleurs<sup>275</sup> et il apparaît que passer à de meilleurs emplois reste très difficile. Ainsi, accepter un emploi de moins bonne qualité peut ne pas suffisamment jouer un rôle de tremplin vers un meilleur em-

<sup>272</sup> Voir graphique 99 chapitre Motifs de séjour.

<sup>273</sup> Tuccio, M. (2019), "Measuring and assessing talent attractiveness in OECD countries", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 229, OECD Publishing, Paris.

<sup>274</sup> Voir graphique 100 chapitre Motifs de séjour.

<sup>275</sup> Høj, O. (2013), "Enhancing the Inclusiveness of the Labour Market in Belgium", OECD Economics Department Working Papers, No. 1009, Paris.

ploi. Ce tremplin existe nonobstant, comme le montrent les chiffres de la mobilité salariale<sup>276</sup> et du travail intérimaire<sup>277</sup> du présent rapport et des rapports précédents. Toutefois, pour les personnes d'origine étrangère, ce tremplin fonctionne moins bien.

Trop souvent, on se heurte à un marché du travail segmenté composé, à un extrême, d'emplois moins bons (temporaires, moins bien rémunérés, sans réelle perspective de carrière), et à l'autre, de meilleurs emplois, avec des salaires et des possibilités de promotion souvent liés à l'ancienneté. Il faut d'ailleurs souligner que la désindustrialisation déjà mentionnée a également touché le segment primaire, les emplois « permanents » assez bien rémunérés de l'industrie. Le fait que les personnes d'origine étrangère soient surreprésentées dans les professions ou les segments du marché du travail présentant des emplois de moins bonne qualité et le fait que les Belges d'origine le soient, à l'opposé, dans les meilleurs emplois est un constat qui n'est pas neuf dans ce rapport : l'ethnostratification du marché du travail existe toujours et reste tenace. Le fait qu'il y ait peu de mouvements entre les deux segments provient peut-être du fait que le marché du travail belge est peu mobile de façon générale. L'ancienneté moyenne y est plus élevée qu'ailleurs<sup>278</sup>. Pour la personne qui dispose d'un « bon » emploi, il existe peu d'incitants à en changer : la formation salariale est en grande partie automatique, et un nouvel emploi n'est bien souvent pas si attirant, étant donné que cela implique d'abandonner des garanties liées à l'ancienneté (comme l'indemnité potentielle de licenciement). Si le changement d'emploi implique également un changement géographique, des conditions annexes (que nous aborderons ensuite) jouent également un rôle, en plus des frais élevés de transaction pour qui veut déménager<sup>279</sup>.

Cette faible mobilité signifie que la bonne personne parvient difficilement à la place adéquate, ce qui contribue à la stagnation de notre productivité. Ce faisant, les travailleurs ne sont pas encouragés à se reconverter ou à se former, ce qui conduit à une importante inadéquation des compétences (« skills mismatch ») : dans notre pays, de nombreux travailleurs ne disposent pas de la formation adéquate pour l'emploi qu'ils occupent, ce qui pose surtout problème dans les cas de surqualification. Ce phénomène est encore plus marqué pour les personnes d'origine étrangère : comme le présent rapport (ainsi que le précédent) en fait le constat, un diplôme aide à trouver une place sur le marché du travail, mais cela fonctionne moins bien pour les personnes d'origine étrangère<sup>280</sup>. Dans certains secteurs, le bon diplôme suffit pour trouver du travail (comme dans les soins de santé - bien que dans ce secteur il reste malgré tout un écart lié à l'origine), tandis que dans d'autres secteurs, même en disposant du bon diplôme (juriste ou professeur, par exemple), l'origine reste un obstacle (voir notamment le tableau 22<sup>281</sup>). En outre, les personnes d'origine étrangère titulaires du bon diplôme se retrouvent souvent dans le bon secteur mais, si elles en sortent, elles obtiennent généralement un emploi de moins bonne qualité. Le contraire se produit pour les personnes d'origine belge détentrices d'un diplôme supérieur, qui parviennent à le valoriser tant dans leur propre secteur que dans un autre secteur. Les personnes diplômées du supérieur d'origine étrangère semblent donc bénéficier d'un degré de liberté moindre sur le marché du travail : elles éprouvent plus de difficultés à trouver un emploi avec un diplôme supérieur et il leur est également plus difficile de décrocher un emploi à leur niveau en dehors de leur « propre » secteur.

Ajoutons encore qu'entre les différents groupes de personnes d'origine étrangère, les possibilités

276 Voir tableau 11 chapitre Marché du travail.

277 Voir graphique 28 chapitre Marché du travail.

278 OCDE, In-Depth Productivity Review of Belgium, 2019.

279 OCDE, In-Depth Productivity Review of Belgium, 2019.

280 Voir notamment Conseil supérieur de l'emploi, « Les immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique », Rapport 2018 et Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M., The Heterogeneous Effects of Workers' Countries of Birth on Over-education.

281 Voir chapitre sur le Marché du travail.

d'emplois sont inégalement réparties en fonction du diplôme. Par exemple, pour les personnes d'origine maghrébine et celles originaires d'un pays candidat à l'UE, une formation supérieure semble procurer plus d'avantages que pour les autres groupes de personnes d'origine étrangère, spécialement à Bruxelles<sup>282</sup>. La différence entre un diplôme de bachelier et de master a des conséquences différentes sur le marché du travail pour les différentes origines<sup>283</sup>. Les (jeunes) femmes de certaines origines progressent davantage sur le marché du travail que les hommes (voir par exemple le tableau 54). La « nationalité du diplôme » joue peut-être aussi un rôle car les diplômés étrangers décernés en Afrique subsaharienne semblent ouvrir moins d'accès

au travail que les diplômés étrangers d'autres régions.

Tous ces éléments affinent l'image de l'ethnostratification que nous avons abordée dans le présent rapport et les précédents. Que tous les travailleurs ou les diplômés ne soient pas considérés sur un pied d'égalité sur un marché du travail segmenté, nous le savions déjà: l'origine spécifique qui y est liée constitue un obstacle ou un tremplin selon le contexte. Toutefois, le domaine d'études a également une influence sur les possibilités sur le marché du travail et constitue bien moins souvent un obstacle pour les personnes d'origine belge que pour les personnes d'origine étrangère.

## 5. LA DISCRIMINATION ET LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES POUR ACCÉDER AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Après quatre éditions du Monitoring socioéconomique dans lequel - comme déjà mentionné plus haut - nos connaissances sur l'ethnostratification du marché du travail sont devenues plus détaillées, il est également devenu plus clair que les différences inexplicables révélaient l'existence de discrimination.

L'ethnostratification du marché du travail montre comment fonctionne la discrimination structurelle : elle transparait dans les règles et procédures mais également dans des règles de conduite et normes non écrites. Le fait que les Belges d'origine soient toujours surreprésentés dans le secteur public en est un bon exemple<sup>284</sup>. Bien que les restrictions relatives aux personnes de nationalité ou d'origine étrangère ne soient *de facto* plus appliquées dans la plupart des emplois du secteur public, celles-ci ont encore une influence quant aux personnes qui trouvent ou non un emploi auprès des autorités. À cet égard, le secteur des finances et des assurances fait figure d'exemple : les Belges d'origine y trouvent un emploi via différents domaines d'études, tan-

dis qu'il existe suffisamment de personnes d'origine étrangère qui disposent bien du diplôme adéquat pour ce secteur mais qui ne parviennent pas à y entrer et restent donc sous-représentées (voir entre autres le tableau 22). Le fait que les niveaux salariaux des personnes d'origine étrangère ne « suivent » pas dans les secteurs mieux rémunérés démontre que cette discrimination structurelle n'intervient pas uniquement au niveau de l'accès au travail mais également lorsque les personnes d'origine étrangère travaillent déjà dans un certain secteur. Bien sûr, le phénomène du « sticky floor » ou « plancher collant » (phénomène par lequel les opportunités de promotion sont manquées dans les premières phases d'une carrière) ne touche pas seulement les femmes.

La discrimination structurelle mise en évidence à plusieurs reprises dans le présent rapport se manifeste de façon dissimulée ou ouverte au travers de la discrimination directe (par exemple, un candidat qui n'est pas recruté en raison de sa couleur de peau foncée) et indirecte (lorsqu'une

<sup>282</sup> Voir graphique 40 chapitre Marché du travail.

<sup>283</sup> Voir graphique 45 chapitre Marché du travail.

<sup>284</sup> Voir graphique 29 chapitre Marché du travail.

mesure apparemment neutre a cependant des conséquences discriminantes, comme l'exigence d'avoir le néerlandais pour langue maternelle). Bien que ce rapport ne permette pas de visualiser ces discriminations directe et indirecte, elles s'inscrivent dans le prolongement de la discrimination structurelle évoquée ci-dessus. Des tests scientifiques comportementaux effectués sur le marché du travail ont déjà démontré clairement et à plusieurs reprises l'existence d'un risque de discrimination : lorsque des CV tout à fait équivalents, différant uniquement par l'origine du candidat, sont envoyés pour une même offre d'emploi, les personnes d'origine étrangère sont nettement moins souvent invitées à participer à un entretien<sup>285</sup>. L'explication de cette discrimination est parfois divisée en discrimination statistique (sur la base de stéréotypes et de préjugés, certaines caractéristiques - souvent synonymes, sur le marché du travail, de « présomption de productivité inférieure » - sont attribuées à une personne moyenne de ce groupe) et en discrimination basée sur les préférences (basée sur une aversion pour un groupe précis)<sup>286</sup> mais, en réalité, la différence est parfois subtile et le résultat reste le même : une personne est jugée selon son origine au lieu de ses compétences réelles.

Il faut bien sûr s'attaquer à la discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Or, comme les instruments nécessaires pour mettre en évidence cette discrimination font défaut, la législation anti-discrimination ne peut être invoquée, ce qui lui fait perdre, de ce fait, son effet dissuasif. Depuis la publication du précédent rapport du Monitoring en 2017, une avancée

importante en matière d'application a été enregistrée : tant l'inspection fédérale du travail que l'inspection bruxelloise de l'emploi ont obtenu la compétence leur permettant de procéder à des tests de situation et des appels mystères afin de contrôler l'éventuel recours des employeurs à des pratiques discriminantes, ce qui constitue clairement un pas dans la bonne direction. La déclaration de politique du gouvernement wallon prévoit également de fixer un cadre légal pour les tests de situation sur le marché du travail.

Quoi qu'il en soit, il vaut mieux prévenir que guérir. S'agissant de prévention, une série d'instruments ont été développés dans l'intervalle, lesquels doivent permettre aux secteurs et aux entreprises de mieux prévenir la discrimination. Les partenaires sociaux sont les mieux placés pour mettre en œuvre ces instruments en les adaptant à leur secteur et ainsi rompre, à terme, l'aspect structurel de la discrimination. Les engagements des partenaires sociaux s'ajouteront alors à l'interdiction légale de la discrimination grâce à des mesures et règles de conduite visant à prévenir la discrimination. Dans les conventions sectorielles flamandes, par exemple, les codes de conduite sectoriels constituent déjà une rubrique obligatoire et l'on observe de ce fait que de plus en plus de secteurs s'en préoccupent. Il importe que ces mesures ne s'accompagnent pas d'une charge administrative disproportionnée pour les entreprises, ni d'une charge salariale complémentaire, ces deux aspects étant déjà non négligeables dans notre pays<sup>287</sup> et il ne faudrait pas que des obstacles supplémentaires à l'emploi viennent s'ajouter.

<sup>285</sup> Voir le Baromètre de la diversité - Emploi (Unia, 2012) ou les études de Stijn Baert, entre autres, Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. (2015), "Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult?", *ILR Review*, Vol. 68 n° 3, p. 467-500; Baert, S. (2014), "Etnische aanwervingsdiscriminatie in Vlaanderen: evidentie, mechanismen en aanpak", in B. Benyaich (Ed.), « Il est moins une: le temps est venu pour une autre politique de migration et d'intégration », Bruxelles, Institut Itinera.

<sup>286</sup> Des recherches ont révélé que la discrimination basée sur les préférences et exercée à l'égard de personnes d'origine étrangère était davantage déterminante que la discrimination statistique dans la décision de ne pas convier un candidat à un entretien d'embauche (voir Baert, S. & De Pauw, A.-S. (2014)), *Is ethnic discrimination due to distaste or statistics?* *ECONOMICS LETTERS*, 125(2), 270-273.).

<sup>287</sup> Nous sommes le seul pays où, pour ainsi dire, chaque employeur confie son administration sociale à un secrétariat social, à savoir 90% des employeurs du secteur privé. Voir: Union des secrétariats sociaux (2018), *Rapport d'activités 2018*, Bruxelles.

## 6. DU CÔTÉ DE L'OFFRE, IL EXISTE ÉGALEMENT DES FREINS

Les degrés élevés d'inactivité pointés à divers endroits du présent rapport (lesquels, nous le ré-pétons, figurent, dans notre pays, de façon générale parmi les plus élevés de l'UE) tendent à indiquer que toutes les personnes sans emploi n'en cherchent pas forcément un. Bien sûr, une seule raison ne suffit pas à l'expliquer<sup>288</sup> et une partie des inactifs relèvent de statuts qui impliquent une entrée en service, un retour ou une sortie définitive (notamment, les allocations familiales, l'interruption de carrière et la pension). Toutefois, on ne peut dissocier l'offre de la demande : lorsque quelqu'un sait qu'il sera difficile de trouver un emploi, il aura moins tendance - ou sera plus facilement découragé - à en chercher un.

Il existe naturellement des mesures censées aider les personnes à surmonter les écueils du marché du travail. Les services publics de l'emploi s'efforcent d'aider les chômeurs à décrocher un emploi, souvent, dans un premier temps, via un accompagnement et, ensuite, via une formation ou une mesure permettant une expérience d'emploi - une « mesure active du marché du travail ». L'efficacité de ces mesures, en général (notre pays investit beaucoup d'argent dans ce type de mesures, mais obtient un moins bon résultat qu'ailleurs), et pour les personnes d'origine étrangère en particulier, a notamment déjà été remise en question précédemment par la Commission européenne<sup>289</sup>. Plusieurs études récentes<sup>290</sup> ont examiné l'efficacité de ces mesures, ce qui a permis d'obtenir une vue plus précise des mesures qui fonctionnaient réellement et de celles qui étaient plus adaptées à un groupe bien précis de personnes comme, par exemple, les personnes d'origine étrangère. Cela pourrait inciter les décideurs politiques à adopter une approche plus factuelle des mesures pour l'em-

ploi et à adapter ces dernières en fonction des groupes cibles.

Pour les bénéficiaires du revenu d'intégration, il existe ledit article 60, qui permet de travailler suffisamment pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage. Comme cela a déjà été constaté antérieurement<sup>291</sup>, ce rapport confirme qu'y recourir conduit souvent aux allocations de chômage, mais insuffisamment au travail. Il s'agit d'une occasion manquée pour les nouveaux arrivants qui recourent plutôt à cette mesure car ils ne peuvent pas encore prétendre à des allocations de chômage vu qu'ils n'ont pas encore séjourné (et donc travaillé) suffisamment longtemps dans notre pays. Le chapitre Trajectoires après un contrat article 60<sup>292</sup> révèle que les personnes arrivées relativement récemment dans notre pays présentent souvent un potentiel d'être en emploi supérieur aux autres personnes employées via un contrat article 60. Le fait qu'après une expérience de travail avec un contrat article 60 les bénéficiaires mettent autant de temps à s'intégrer plus durablement sur le marché du travail indique qu'il existe une marge d'amélioration.

Comme nous l'avons déjà mentionné précédemment dans cette conclusion, les systèmes d'enseignement en Belgique reproduisent l'inégalité structurelle basée sur l'origine. Une analyse approfondie du problème de l'inégalité dans l'enseignement nous mènerait trop loin dans le cadre de cette conclusion, mais les études disponibles répètent le constat selon lequel les résultats scolaires inégaux sont trop souvent déterminés par l'origine et/ou le contexte socio-économique des élèves<sup>293</sup>, ce qui a naturellement un lien avec un départ difficile sur le marché du

<sup>288</sup> Voir également Conseil supérieur de l'emploi, Davantage d'actifs pour une économie prospère et solidaire, Rapport 2019.

<sup>289</sup> Commission européenne, Rapport 2019 pour la Belgique.

<sup>290</sup> Voir notamment Vandermeersch, H., De Cuyper, P., De Blander, R. & Groenez, S. (2017), Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst. Leuven: HIVA-KU Leuven; Dewatripont, A. & López Novella, M. (2019), Les mesures permettant une première expérience de travail accélèrent-elles le passage du chômage au travail ? Une analyse de trois mesures en Région de Bruxelles-Capitale. Bruxelles : Bureau fédéral du Plan.

<sup>291</sup> Voir par exemple : Bogaerts, K., Marx, I., Vandelanootte, D. et Van Mechelen, N., « Activation en cas de chômage et droit à l'intégration sociale », CSB 2010.

<sup>292</sup> Voir graphique 118 dans le présent chapitre.

<sup>293</sup> OCDE, PISA 2015, Results in focus et <https://www.oecd.org/belgium/pisa-2015-belgium.htm>



travail et peut éventuellement encore avoir des conséquences ultérieurement sur l'apprentissage tout au long de la vie.

Diverses autres conditions annexes jouent également un rôle indéniable dans l'intégration sur le marché du travail et peuvent empêcher ou non quelqu'un de trouver et de conserver un travail. Bien que celles-ci ne soient pas inintéressantes dans le contexte du présent rapport, il n'est pas possible de toutes les passer en revue. Ainsi, associer travail et famille n'est pas toujours chose aisée et, de façon générale, cela a un impact très important sur l'emploi des femmes qui assument toujours la majorité des responsabilités du ménage. Il est question alors, dans les grandes lignes, de l'organisation des crèches, des garderies extra-scolaires, des soins de proximité, des aides à domicile et de l'accès aux mesures d'interruption de carrière et de congé parental, qui

ne sont pas toujours aussi accessibles aux personnes d'origine étrangère<sup>294</sup>.

En outre, le lieu de résidence, les transports voire l'aménagement du territoire au sens large constituent des conditions annexes importantes pour l'intégration sur le marché du travail. À cet égard, il faut prendre en compte non seulement le coût monétaire des déplacements pour le travail ou d'un éventuel déménagement, mais également le coût d'opportunité. En effet, l'encombrement problématique du trafic routier dans notre pays et des transports en commun imparfaits ont pour corollaire que les déplacements entre le domicile et le lieu de travail peuvent prendre beaucoup de temps<sup>295</sup>. Ce temps est évidemment perdu au détriment du temps de travail et le rendement diminue.

<sup>294</sup> Voir par exemple : Kil, T., Wood, J. and Neels, K., Parental Leave uptake amongst migrants and native mothers : Can precarious employment trajectories account for the difference ?, 2017.

<sup>295</sup> OCDE, Étude économique 2019/2020 (à paraître).

# APPROCHE STRATÉGIQUE ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Comme ce fut le cas pour les trois éditions précédentes de ce rapport, nous estimons important de formuler également dans le présent rapport un certain nombre de recommandations politiques. Celles-ci rejoignent notre analyse ainsi que les recommandations que nous avons nous-même déjà formulées précédemment, de même que les recommandations déjà adressées à notre pays par des institutions nationales et internationales telles que le Conseil supérieur de l'emploi, la Commission européenne et l'OCDE. Nous avons également bénéficié des conclusions de la visite d'étude qui a eu lieu à La Haye en septembre 2019 dans le cadre du Programme d'apprentissage mutuel (Mutual Learning Programme)<sup>296</sup>. Ce faisant, Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale espèrent remplir leur rôle de conseiller en matière de politique.

Le fait que nous souhaitons à nouveau formuler des recommandations ne signifie pas, d'ailleurs, qu'aucune démarche n'a été entreprise ces dernières années aux différents niveaux politiques. En effet, l'Autorité fédérale a promulgué un arrêté royal concrétisant la possibilité, pour les entreprises, de promouvoir la diversité par le biais d'actions positives. En outre, l'inspection du travail a maintenant la possibilité d'intervenir effectivement par le biais d'appels mystères en se présentant comme travailleur ou client potentiel en cas de présomption de discrimination. Ces deux mesures demandent encore une amélioration de la mise en œuvre de certaines conditions annexes mais elles constituent indéniablement un pas dans la bonne direction. Aux niveaux régional et bien sûr local, on s'est efforcé d'élargir notre marché du travail et de réduire sa stratification, ce qui mérite également d'être souligné.

## CADRE STRATÉGIQUE

Le Monitoring socioéconomique s'efforce de délivrer un message : le retard sur le marché du travail des personnes d'origine étrangère est un problème qui recouvre de nombreuses facettes. Les mesures politiques isolées ont certes leur efficacité mais, si l'on veut réellement faire la différence, il est indiqué d'adopter une approche globale.

- › Les différentes autorités doivent élaborer une politique intégrée avec une perspective à long terme. L'installation de nouveaux gouvernements peut donner une impulsion à cette approche, par le biais d'une conférence interministérielle (emploi, enseignement, migration, intégration) qui fixe l'ordre du jour.
- › Dans ce cadre, les initiatives locales doivent également être encouragées et il faut veiller à ce que les villes et communes puissent apprendre les unes des autres.
- › Lors de l'élaboration de la politique, au niveau local mais pas exclusivement, il faut associer également les acteurs eux-mêmes (partenaires sociaux, entreprises individuelles, organisations de défense de minorités ethniques et culturelles, etc.).
- › Certes, une politique à l'égard des nouveaux arrivants est importante et peut faire la différence mais elle ne suffit nullement à s'attaquer au retard structurel des personnes d'origine étrangère.
- › Cette politique doit laisser de la place aux mesures pilotes, voire même aux expériences mais, à cet égard, il convient au préalable d'accorder de l'attention au monitoring, à l'évaluation ainsi qu'à la modularité de celles-ci.

<sup>296</sup> Mutual Learning Programme, Study Visit on "Labour market integration of migrants" - The Hague (Netherlands), 26 September 2019, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1070&furtherNews=yes&newsId=9428>

- › Toutes les mesures stratégiques, les allocations et les procédures doivent être aussi simples que possible. Cela s'applique à tous mais naturellement, a fortiori, aux personnes qui doivent (encore) trouver leur chemin dans notre société. Dans ce contexte, il convient assurément de réprimer la tendance à compléter des réglementations complexes par des nouvelles dispositions qui rendent l'ensemble encore plus opaque.

## MARCHÉ DU TRAVAIL

Un meilleur fonctionnement du marché du travail sera profitable à tous, et avant tout aux groupes les moins représentés. En d'autres termes: tous les points de référence du graphique 118 ci-avant doivent être étudiés.

- › Il faut accroître la mobilité sur le marché du travail. Pour ce faire, adopter une série de mesures s'impose. Il convient ainsi, entre autres, d'adapter la formation salariale afin qu'elle permette davantage de variations et conserve une fonction de signal. Dans le même temps, il faut lutter contre une individualisation trop forte du salaire (par exemple via la technique des avantages extralégaux), notamment car cela comporte un risque accru de formes de discrimination. L'impact de l'ancienneté sur les salaires doit être limité, car il réduit les possibilités d'emploi des plus âgés et renforce en outre le phénomène « insider-outsider ».
- › Notre marché du travail a besoin de davantage d'emplois dans lesquels les personnes peuvent s'épanouir. Les conditions de travail moins favorables peuvent être compensées par des allocations liées au travail ("in work benefits"). Par exemple, il devrait toujours être possible d'entrer sur le marché du travail au niveau du salaire minimum interprofessionnel.
- › Il faut poursuivre l'abaissement de la pression fiscale sur les bas salaires. Les coûts salariaux doivent également poursuivre leur baisse dans le cadre d'un nouveau transfert des charges du travail vers d'autres sources de financement. À cet égard, il faut accorder une attention particulière aux bas salaires tout en évitant, d'autre part, de créer un piège aux bas salaires (via une pression fiscale marginale trop élevée).
- › La constitution de droits ne peut pas davantage conduire à une limitation inutile de la mobilité entre les secteurs ou les entreprises. Ceci est également valable pour le « droit » à l'indemnité de licenciement ou à la retraite anticipée.
- › L'efficacité des mesures actives relatives au marché du travail doit faire l'objet d'un suivi permanent et d'une évaluation de la nécessité d'un renforcement de l'accompagnement vers le travail. Les décideurs politiques devraient pouvoir recourir à une approche plus factuelle pour instaurer des mesures relatives au marché du travail dans leur domaine de compétences.
- › Il faut poursuivre le développement de la combinaison travail/formation. Il est souvent possible d'apprendre également les langues sur le lieu de travail. Les mesures innovantes pour mieux intégrer les personnes sur le marché du travail (comme le mentorat et le coaching) doivent être davantage soutenues et diffusées.
- › Notre marché du travail a besoin de mettre en place une culture d'apprentissage tout au long de la vie. À cette fin, les systèmes existants doivent être simplifiés et, de préférence, être intégrés dans une forme de compte formation/compte carrière. L'obligation de proposer un certain nombre de jours d'apprentissage (avec un objectif recherché de 5 jours en moyenne par travailleur) doit être transformée en un droit individuel, de façon à ce que chaque travailleur bénéficie du même droit à un nombre de jours minimum de formation.
- › Les offres d'emploi doivent se concentrer sur les compétences au lieu des diplômes et du niveau d'études, qui ne peuvent être utilisés, au mieux, que comme preuve ou indication que le candidat dispose de compétences. Les services de l'emploi doivent veiller à ce que ce soit le cas lors de la publication des offres d'emploi. Les pouvoirs publics doivent donner le bon exemple en renonçant à leur structure du personnel fortement axée sur le niveau du diplôme.

- › Une intégration rapide sur le marché du travail des nouveaux arrivants pouvant travailler ne peut être entravée. Pour les jeunes également il est crucial qu'ils puissent s'intégrer rapidement sur le marché du travail et que les accords de la Garantie européenne pour la jeunesse soient rigoureusement respectés.
- › Les petites entreprises doivent souvent être traitées différemment des grandes entreprises dans la loi et la réglementation. Toutefois, comme certains groupes sont davantage représentés dans les petites entreprises, le fait que leurs travailleurs aient des droits différents constitue une discrimination structurelle.
- › Il faut continuer à éliminer les restrictions inutiles pour accéder à certaines professions.
- › Une révision de l'article 10 de la Constitution pourrait permettre l'accès aux fonctions statutaires du secteur public quelle que soit la nationalité, à l'exception de certaines fonctions spécifiques d'autorité publique.
- › Il faut encourager l'esprit d'entreprise.
- › Au niveau de tous les systèmes d'allocations dans lesquels aboutissent les personnes intégrables sur le marché du travail, il est indiqué de mener une politique d'activation proactive.
- › L'article 60 de la législation sur le revenu d'intégration doit être revu de façon à ce qu'une expérience de travail soit toujours suivie d'un trajet menant à une intégration durable sur le marché du travail. À cet égard, le passage du CPAS vers le service de l'emploi ne peut aucunement impliquer une interruption du trajet vers le travail.
- › Dans la politique d'accueil de toute personne qui vient résider dans notre pays, il faudrait inclure une offre d'aide à l'emploi, quel que soit le motif de séjour de la personne. Dans ce cadre, il faudrait prévoir un screening des compétences de chacun. Les services de l'emploi et les bureaux d'accueil doivent bénéficier de moyens suffisants.
- › Les migrations internes à l'UE jouent également un rôle important sur notre marché du travail. Celles-ci doivent être mieux étudiées et il faut améliorer la diffusion d'informations et le maintien des règles concernant le détachement, par exemple.
- › La politique en matière de migrations de pays tiers par rapport au marché du travail doit être restructurée de façon à attirer également le capital humain qui pourra renforcer notre économie. En même temps, il faudrait prévoir une offre d'intégration (sur le marché du travail) pour les membres de la famille.
- › Il faut lever toute restriction inutile quant à l'insertion sur le marché du travail des migrants. Les demandeurs d'asile doivent pouvoir travailler le plus vite possible et la personne autorisée à exercer un emploi spécifique ne peut être empêchée d'accepter un autre emploi dans notre pays. Les personnes qui viennent travailler en Belgique doivent également avoir le droit d'y rechercher du travail pendant une période limitée.

## ANTI-DISCRIMINATION ET DIVERSITÉ

Plus on se forme une idée des divers facteurs qui donnent lieu à de l'inégalité sur le marché du travail, plus il est clair qu'il est question de discrimination. Comme nous l'avons déjà mentionné, la discrimination peut se présenter sous de nombreuses formes. Les indicateurs que nous avons présentés dans ce rapport en démontrent surtout la nature structurelle. C'est pour cette raison qu'une politique antidiscriminatoire énergique doit s'accompagner d'une politique de diversité.

- › Il faut lutter contre la discrimination et des techniques comme celles des appels mystères peuvent nous y aider<sup>297</sup>. De plus, l'exploration de données des banques de données publiques offre nettement plus de possibilités de mettre au jour et d'objectiver des formes de discrimination souvent

<sup>297</sup> Unia a formulé plusieurs recommandations sur l'utilisation et l'évaluation des tests de situation (parmi lesquels les appels mystères), voir point 13 : [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Memorandum\\_pour\\_les\\_%C3%A9lections\\_2019.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Memorandum_pour_les_%C3%A9lections_2019.pdf)

invisibles pour la victime. Cette méthode permet de savoir où l'inspection doit cibler ses contrôles mais elle pourrait surtout être mise en place pour procéder et apporter des solutions de façon proactive.

- › La politique de lutte contre la discrimination et en faveur de la diversité doit être inscrite à l'ordre du jour des négociations de CCT aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Les secteurs peuvent ensuite soutenir les entreprises pour travailler avec des plans de carrière et de diversité. Les plans de carrière et de diversité peuvent par exemple aider les organisations à professionnaliser leur politique de compétences et ainsi réduire les biais dans l'évaluation des candidats travailleurs ou des travailleurs. Les codes de conduite sectoriels inscrits dans les conventions sectorielles flamandes, mentionnés plus haut, constituent également un pas dans la bonne direction.
- › À tous les échelons du marché du travail, il convient de vérifier régulièrement si la diversité de la société se retrouve bien sur le marché du travail. Ce rapport comprend suffisamment de chiffres pouvant servir de points de référence. À cet égard, il importe que les secteurs et les entreprises puissent demander les données, au moyen de procédures transparentes et accessibles, et sans équivoque quant à la prise en considération de la réglementation relative au respect de la vie privée.
- › En négociant à différents niveaux, l'on pourrait éventuellement convenir d'objectifs chiffrés concrets à atteindre.
- › Le secteur public doit jouer un rôle d'exemple. Il peut y parvenir en élaborant consciencieusement des plans de diversité de qualité et en y associant des objectifs contraignants. Le manque de mobilité interne au secteur public et entre les secteurs public et privé constitue également un obstacle et il convient d'agir aussi à ce niveau.

- › À présent que l'incertitude juridique est enfin levée pour les entreprises qui souhaitent adopter des mesures d'action positives<sup>298</sup>, l'action positive peut également faire partie intégrante d'une politique de prévention au niveau de l'entreprise. Les gouvernements doivent soutenir les partenaires sociaux dans l'élaboration d'actions positives, prévoir des moyens et un accompagnement pour les entreprises et veiller à ce que les bonnes pratiques ainsi développées continuent à être partagées et diffusées. En ce qui concerne cette mesure, son efficacité ainsi que la charge administrative qu'elle représente pour les entreprises devront également être évaluées.

## APPROCHE TRANSVERSALE

Comme nous l'avons déjà indiqué plus haut, il est impossible, dans le cadre de ce rapport, d'analyser complètement toute une série de conditions annexes susceptibles de contribuer à une participation optimale sur le marché du travail. C'est pourquoi nous formulons un nombre restreint de recommandations, dont certaines requièrent une approche transversale et bénéficieront ainsi au marché du travail.

- › Les systèmes éducatifs en Belgique doivent offrir les mêmes chances de réussite à tous les élèves, quelles que soient leurs origines sociale et ethnique<sup>299</sup>.
- › Lors de l'information sur le choix des études et l'organisation des filières d'études - surtout dans l'enseignement technique et professionnel - il faut être attentif aux possibilités d'emploi et ce sur la base d'informations objectives. Ceci est indissociablement lié à la valorisation et au financement de ces filières d'études. Il faut également miser davantage sur les mathématiques, les sciences, les compétences techniques et technologiques, à tous les niveaux d'enseignement.

<sup>298</sup> Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive.

Une mesure d'action positive permet, sous certaines conditions, d'accorder temporairement la priorité à des groupes cibles (parmi lesquels les personnes d'origine étrangère), ce qui permet d'atteindre plus facilement les objectifs qu'avec des mesures de diversité (plus larges).

<sup>299</sup> Dans son Baromètre de la diversité - Enseignement (2018), Unia a présenté davantage de recommandations relatives à l'enseignement.

- › La reconnaissance des diplômes étrangers doit pouvoir être gratuite et rapide. Pour éviter qu'une évaluation des mêmes diplômes ne soit faite séparément dans chaque pays, notre pays doit prendre l'initiative de mettre en place une collaboration européenne dans ce domaine.
- › Les mesures visant à aboutir à une représentation tout à fait égale des hommes et des femmes sur le marché du travail doivent également tenir expressément compte des obstacles auxquels sont confrontées les femmes d'origine étrangère pour accéder au marché du travail.
- › Pouvoir obtenir une place pour son enfant, à un prix raisonnable, dans un milieu d'accueil de qualité doit être un droit pour tous. Il faut également qu'on puisse y recourir facilement, par exemple via les communes.
- › L'offre et la politique dans les domaines des soins aux personnes âgées, des soins de proximité, de l'aide à domicile, etc. doivent être évaluées en fonction de la possibilité de les combiner avec une participation au marché du travail. Cette évaluation devrait prêter attention aux différents groupes défavorisés et ne devrait surtout pas ignorer l'impact sur les femmes (y compris celles d'origine étrangère), étant donné qu'elles assument encore la majorité des tâches liées aux soins.
- › Les mesures telles que le congé parental et l'interruption de carrière, qui doivent permettre de mieux combiner famille et travail, doivent être accessibles à tous, même aux personnes qui ont un moins bon emploi.
- › Diverses dispositions dans les régimes fiscaux et d'allocations freinent la participation au marché du travail du deuxième pourvoyeur de revenus du ménage. Celles-ci pourraient être supprimées afin de favoriser la participation au marché du travail. Elles ne peuvent empêcher de disposer d'un revenu complet, ni entraver la liberté de faire des choix essentiels dans la vie.

## APPAREIL STATISTIQUE

Dès le départ, le Monitoring socioéconomique poursuivait un double objectif. Le premier était d'obtenir un instantané de la situation sur le marché du travail en fonction de l'origine. Le second objectif du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et d'Unia était d'investir dans le Datawarehouse marché du travail et protection sociale. L'enrichissement du Datawarehouse avec les données relatives à l'origine des personnes était une première étape (loin d'être évidente). Ensuite, nous avons continué à travailler afin de rendre utilisables des concepts pour la recherche socioéconomique, dépassant les limites de nos propres rapports. Cela a conduit à la définition de variables d'enseignement (niveau de diplôme et domaine d'études) qui comportent potentiellement une importante valeur ajoutée pour les utilisateurs du Datawarehouse.

Nous voulons poursuivre dans cette voie. Ainsi, nous aimerions, pour la prochaine édition du rapport, développer le concept de « bagage socioéconomique » afin qu'il puisse être utilisé. Cependant, ces dernières années, nous avons rencontré des obstacles toujours plus nombreux. C'est dommage. Nous ne sommes peut-être pas suffisamment conscients du caractère exemplaire du Datawarehouse au niveau international, et à quel point d'autres pays nous l'envient. D'autre part, nous ne réalisons peut-être pas non plus à quel point certaines de ses limites sont incompréhensibles aux yeux de ces mêmes acteurs étrangers (et également belges).

Par conséquent, pour la première fois, nous avons décidé de reprendre également dans cette liste de recommandations une série de recommandations destinées au gestionnaire du Datawarehouse, la Banque Carrefour de la sécurité sociale, mais également aux institutions qui fournissent les données.

- › Au vu de l'accroissement des demandes de données, les moyens du Datawarehouse doivent être considérablement augmentés.
- › Il faut clarifier et codifier les règles pour la protection de la confidentialité des données afin qu'elles soient prévisibles pour un demandeur.
- › Il est également indiqué de réduire le temps de traitement des sources de données, afin que le Datawarehouse dispose de données plus actuelles.
- › Dans la déclaration ONSS, il convient d'ajouter dans quelle catégorie de fonction de la classification des fonctions, et avec quelle ancienneté, le travailleur a été classé. Il faut également ajouter un code de profession (CITP). Ces deux aspects sont non seulement essentiels pour cartographier le « skills mismatch » mais ils sont également indispensables pour analyser la formation salariale en Belgique. Ces informations seraient par ailleurs très précieuses pour les services d'inspection.
- › Le travail des étudiants, le travail de nuit et posté, le travail le samedi et le dimanche doivent être rendus identifiables dans les données administratives.
- › Toutes les données encore manquantes relatives à l'enseignement et la formation doivent être associées au Datawarehouse.
- › Il faut finaliser l'intégration dans le Datawarehouse des personnes qui travaillent pour des institutions internationales.
- › Les données relatives au détachement doivent être traitées pour être analysées statistiquement et associées à des données relatives à un (éventuel) séjour ultérieur de longue durée dans notre pays.



# ANNEXES

Les annexes complètes comprenant le détail des croisements disponibles se trouvent sur le site internet du SPF ETCS : <https://www.emploi.belgique.be/fr/statistiques>



## LISTE DES COMMISSIONS PARITAIRES

100	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers
101	Commission nationale mixte des mines
102	Commission paritaire de l'industrie des carrières
104	Commission paritaire de l'industrie sidérurgique
105	Commission paritaire des métaux non-ferreux
106	Commission paritaire des industries du ciment
107	Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières
109	Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection
110	Commission paritaire pour l'entretien du textile
111	Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique
112	Commission paritaire des entreprises de garage
113	Commission paritaire de l'industrie céramique
114	Commission paritaire de l'industrie des briques
115	Commission paritaire de l'industrie verrière
116	Commission paritaire de l'industrie chimique
117	Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole
118	Commission paritaire de l'industrie alimentaire
119	Commission paritaire du commerce alimentaire
120	Commission paritaire de l'industrie textile
121	Commission paritaire pour le nettoyage
124	Commission paritaire de la construction
125	Commission paritaire de l'industrie du bois
126	Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois
127	Commission paritaire pour le commerce de combustibles
128	Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement
129	Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons
130	Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
132	Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles
133	Commission paritaire de l'industrie des tabacs
136	Commission paritaire de la transformation du papier et du carton
139	Commission paritaire de la batellerie
140	Commission paritaire du transport et de la logistique
142	Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération
143	Commission paritaire de la pêche maritime
144	Commission paritaire de l'agriculture
145	Commission paritaire pour les entreprises horticoles
146	Commission paritaire pour les entreprises forestières
147	Commission paritaire de l'armurerie à la main
148	Commission paritaire de la fourrure et de la peau en poil
149	Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique
150	Commission paritaire de la poterie ordinaire en terre commune
152	Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre
200	Commission paritaire auxiliaire pour employés
201	Commission paritaire du commerce de détail indépendant
202	Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire
203	Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit
204	Commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast
205	Commission paritaire pour employés des charbonnages
207	Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique
209	Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques

210	Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie
211	Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole
214	Commission paritaire pour employés de l'industrie textile
215	Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
216	Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires
217	Commission paritaire pour les employés de casino
218	Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés
219	Commission paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité
220	Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
221	Commission paritaire des employés de l'industrie papetière
222	Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton
223	Commission paritaire nationale des sports
224	Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux
225	Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
226	Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique
227	Commission paritaire pour le secteur audio-visuel
300	Conseil national du travail
301	Commission paritaire des ports
302	Commission paritaire de l'industrie hôtelière
303	Commission paritaire de l'industrie cinématographique
304	Commission paritaire du spectacle
305	Commission paritaire des services de santé
306	Commission paritaire des entreprises d'assurances
307	Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances
308	Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires et de capitalisation
309	Commission paritaire pour les sociétés de bourse
310	Commission paritaire pour les banques
311	Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail
312	Commission paritaire des grands magasins
313	Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification
314	Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté
315	Commission paritaire de l'aviation commerciale
316	Commission paritaire pour la marine marchande
317	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
318	Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors
319	Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement
320	Commission paritaire des pompes funèbres
321	Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments
322	Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité
323	Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques
324	Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant
325	Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit
326	Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité
327	Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les 'maatwerkbedrijven'
328	Commission paritaire du transport urbain et régional
329	Commission paritaire pour le secteur socio-culturel
330	Commission paritaire des établissements et des services de santé
331	Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
332	Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
333	Commission paritaire pour les attractions touristiques
334	Commission paritaire des loteries publiques

335	Commission paritaire de prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants
336	Commission paritaire pour les professions libérales
337	Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand
338	Commission paritaire pour les activités maritimes et liées aux voies d'eau
339	Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées
340	Commission paritaire pour les technologies orthopédiques
341	Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement

# NOMENCLATURE STATISTIQUE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES DANS LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE - NACE-BEL 2008\*

## A. Agriculture, sylviculture et pêche

- |    |   |
|----|---|
| 01 | Culture et production animale, chasse et services annexes |
| 02 | Sylviculture et exploitation forestière                   |
| 03 | Pêche et aquaculture                                      |

## B. Industries extractives

- |    |  |
|----|--|
| 05 | Extraction de houille et de lignite            |
| 06 | Extraction d'hydrocarbures                     |
| 07 | Extraction de minerais métalliques             |
| 08 | Autres industries extractives                  |
| 09 | Services de soutien aux industries extractives |

## C. Industrie manufacturière

- |    |  |
|----|--|
| 10 | Industries alimentaires  |
| 11 | Fabrication de boissons  |
| 12 | Fabrication de produits à base de tabac  |
| 13 | Fabrication de textiles  |
| 14 | Industrie de l'habillement   |
| 15 | Industrie du cuir et de la chaussure   |
| 16 | Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie |
| 17 | Industrie du papier et du carton   |
| 18 | Imprimerie et reproduction d'enregistrements   |
| 19 | Cokéfaction et raffinage   |
| 20 | Industrie chimique   |
| 21 | Industrie pharmaceutique   |
| 22 | Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique  |
| 23 | Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques   |
| 24 | Métallurgie  |
| 25 | Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements   |
| 26 | Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques   |
| 27 | Fabrication d'équipements électriques  |
| 28 | Fabrication de machines et d'équipements non classés ailleurs  |
| 29 | Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques   |
| 30 | Fabrication d'autres matériels de transport  |
| 31 | Fabrication de meubles   |
| 32 | Autres industries manufacturières  |
| 33 | Réparation et installation de machines et d'équipements  |

## D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné

- |    |  |
|----|--|
| 35 | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné |
|----|--|

## E. Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution

- |    |  |
|----|--|
| 36 | Captage, traitement et distribution d'eau                      |
| 37 | Collecte et traitement des eaux usées                          |
| 38 | Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération |
| 39 | Dépollution et autres services de gestion des déchets          |

## F. Construction

- |    |   |
|----|---|
| 41 | Construction de bâtiments ; promotion immobilière |
| 42 | Génie civil                                       |
| 43 | Travaux de construction spécialisés               |

**G. Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles**

- 45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles
- 46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
- 47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles

**H. Transports et entreposage**

- 49 Transports terrestres et transport par conduites
- 50 Transports par eau
- 51 Transports aériens
- 52 Entreposage et services auxiliaires des transports
- 53 Activités de poste et de courrier

**I. Hébergement et restauration**

- 55 Hébergement
- 56 Restauration

**J. Information et communication**

- 58 Édition
- 59 Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale
- 60 Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision
- 61 Télécommunications
- 62 Programmation, conseil et autres activités informatiques
- 63 Services d'information

**K. Activités financières et d'assurance**

- 64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
- 65 Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires
- 66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance

**L. Activités immobilières**

- 68 Activités immobilières

**M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques**

- 69 Activités juridiques et comptables
- 70 Activités des sièges sociaux; conseil de gestion
- 71 Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques
- 72 Recherche-développement scientifique
- 73 Publicité et études de marché
- 74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
- 75 Activités vétérinaires

**N. Activités de services administratifs et de soutien**

- 77 Activités de location et location-bail
- 78 Activités liées à l'emploi
- 79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
- 80 Enquêtes et sécurité
- 81 Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage
- 82 Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises

**O. Administration publique**

- 84 Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire

**P. Enseignement**

- 85 Enseignement

**Q. Santé humaine et action sociale**

- 86 Activités pour la santé humaine
- 87 Activités médico-sociales et sociales avec hébergement
- 88 Action sociale sans hébergement

---

**R. Arts, spectacles et activités récréatives**

---

90 Activités créatives, artistiques et de spectacle

---

91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles

---

92 Organisation de jeux de hasard et d'argent

---

93 Activités sportives, récréatives et de loisirs

---

**S. Autres activités de services**

---

94 Activités des organisations associatives

---

95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques

---

96 Autres services personnels

---

**T. Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre**

---

97 Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

---

98 Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre

---

**U. Activités extraterritoriaux**

---

99 Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

---

\* Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie, Direction générale Statistique - Statistics Belgium (Janvier 2011) : « NACE-BEL 2008 - Nomenclature des activités économiques avec notes explicatives ».

## LISTE DES GRAPHIQUES

15	Graphique 1 : Répartition de la population d'origine étrangère selon l'origine (18-64 ans, 2008-2016)
16	Graphique 2 : Répartition de la population d'origine étrangère selon l'origine et l'entité (18-64 ans, 2008-2016)
18	Graphique 3 : Répartition de la 3 <sup>ème</sup> génération (18-64 ans, 2008-2016)
19	Graphique 4 : Répartition de la population selon l'origine et l'historique migratoire (18-64 ans, 2016)
24	Graphique 5 : Niveau de diplôme de la population selon l'origine (20-64 ans, 2016)
25	Graphique 6 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine (20-64 ans, 2016)
27	Graphique 7 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine et l'historique migratoire (20-64 ans, 2016)*
31	Graphique 8 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le niveau de diplôme et l'entité (20-64 ans, 2016)
32	Graphique 9 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine (20-64 ans, 2016)
35	Graphique 10 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine (25-64 ans, 2016)
46	Graphique 11 : Écarts avec les personnes d'origine belge pour le taux d'emploi et le taux de chômage selon l'origine, en points de pourcentage (20-64 ans, 2014-2016)
47	Graphique 12 : Taux d'inactivité selon l'origine (25-64 ans, 2008-2016)
49	Graphique 13 : Taux d'emploi selon le genre et l'origine (20-64 ans, 2016)
49	Graphique 14 : Taux de chômage selon le genre et l'origine (18-64 ans, 2016)
51	Graphique 15 : Taux de chômage et d'emploi selon l'origine et la région (20-64 ans, 2008-2016)
53	Graphique 16 : Taux d'emploi et de chômage selon l'origine et la classe d'âge (20-64 ans, 2008-2016)
55	Graphique 17 : Taux d'emploi selon l'historique migratoire (20-64 ans, 2008-2016)
55	Graphique 18 : Taux de chômage selon l'historique migratoire (20-29 ans, 2008-2016)
57	Graphique 19 : Écarts de genre dans le taux d'emploi selon le type de famille et l'origine, en points de pourcentage (20-64 ans, 2016)
58	Graphique 20 : Taux d'emploi des personnes avec enfant(s) selon trois origines, l'historique migratoire et le genre (20-64 ans, 2016)
60	Graphique 21 : Proportions de transitions positives parmi les transitions non neutres selon l'origine (20-64 ans)
61	Graphique 22 : Proportions de personnes qui n'étaient pas salariées en 2011 et qui le sont en 2016 dans les trois premiers déciles (18-64 ans)
61	Graphique 23 : Proportions de personnes qui étaient salariées en 2011 et qui ne le sont plus en 2016 dans les trois derniers déciles (20-69 ans)
64	Graphique 24 : Proportions d'inoccupés (demandeurs d'emploi et inactifs) et proportions de chômeurs de longue durée selon l'origine (25-64 ans, 2016)
65	Graphique 25 : Proportions de travailleurs à temps partiel selon l'origine et le genre (18-64 ans, 2016)
66	Graphique 26 : Proportions de travailleurs à temps partiel selon l'origine, le genre et le type de ménage (18-64 ans, 2016)
69	Graphique 27 : Évolution nette de l'emploi selon le secteur et l'origine (20-64 ans, 2011-2016)
72	Graphique 28 : (en haut) Proportions de salariés employés dans le secteur du travail intérimaire selon l'origine (3 <sup>ème</sup> trimestre de 2008-2016) ; (en bas) Répartition des intérimaires selon l'origine (18-64 ans, 2008-2016)
73	Graphique 29 : Répartition des travailleurs du secteur public selon l'origine (18-64 ans, 2011-2016)*
74	Graphique 30 : Répartition des travailleurs du secteur public selon le type de contrat et l'origine (18-64 ans, 2016)
75	Graphique 31 : Proportions de salariés selon l'origine, le type de contrat et la région où ils résident (18-64 ans, 2016)
76	Graphique 32 : Proportions de femmes salariées dans le système des titres-services par rapport au nombre total de salariées selon l'origine (18-64 ans, 2008-2016)
76	Graphique 33 : Répartition des femmes dans le système des titres-services selon l'historique migratoire et l'origine (18-64 ans, 2016)
77	Graphique 34 : Nombre de bénéficiaires de réductions des cotisations sociales ONSS/ONSSAPL, pour 4 types de réductions (2011-2016)

79	Graphique 35 : Proportions de bénéficiaires de 4 types de réductions de cotisations ONSS/ONSSAPL selon l'origine (2011-2016)
81	Graphique 36 : Taux d'emploi selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)
82	Graphique 37 : Taux de chômage selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)
83	Graphique 38 : Taux d'inactivité selon l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2016)
84	Graphique 39 : Proportions d'inactifs selon l'origine, le niveau de diplôme et le type d'inactivité (25-64 ans, 2016)
86	Graphique 40 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme et la région (20-64 ans, 2016)
88	Graphique 41 : Taux d'emploi selon l'historique migratoire et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2016)
88	Graphique 42 : Taux de chômage selon l'historique migratoire et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2016)
89	Graphique 43 : Proportions de chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs selon l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2016)
90	Graphique 44 : Taux de chômage des personnes diplômées de l'enseignement supérieur selon le niveau de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2016)
91	Graphique 45 : Taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur selon le niveau de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2016)
92	Graphique 46 : Taux d'inactivité des personnes diplômées de l'enseignement supérieur selon le niveau de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2016)
94	Graphique 47 : Répartition des travailleurs du secteur public selon le niveau de diplôme et l'origine (18-64 ans, 2016)
95	Graphique 48 : Évolution nette de l'emploi selon le secteur, l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2011-2016)
96	Graphique 49 : Proportions de salariés employés selon le type de contrat, l'origine et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2016)
97	Graphique 50 : Répartition des salariées dans le système des titres-services selon le niveau de diplôme et l'origine (18-64 ans, 2016)
98	Graphique 51 : Proportions des trois déciles salariaux les plus bas et les plus hauts selon le niveau de diplôme et l'origine (18-64 ans, 2016)
99	Graphique 52 : Proportions de travailleurs à temps partiel selon le genre, l'origine et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2016)
100	Graphique 53 : Taux d'emploi selon l'origine et le domaine d'études (20-64 ans, 2016)
102	Graphique 54 : Taux d'emploi des personnes ayant un diplôme de master selon l'origine et le domaine d'études (25-64 ans, 2016)
114	Graphique 55 : Répartition des personnes selon l'origine et la ville (18-64 ans, 2016)
115	Graphique 56 : Répartition des personnes d'origine étrangère selon l'historique migratoire et la ville (18-64 ans, 2016)
116	Graphique 57 : Taux de personnes qui ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire inférieur parmi trois groupes d'origines, par ville (25-64 ans, 2016)
117	Graphique 58 : Part de jeunes (18-29 ans) dans la population des 18-64 ans des trois groupes d'origines, par ville (2016)
119	Graphique 59 : Taux d'emploi selon l'origine et la ville (20-64 ans, 2016)
120	Graphique 60 : Écart de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et celles d'origine non UE, par ville, en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
121	Graphique 61 : Taux de chômage selon l'origine et la ville (18-64 ans, 2016)
122	Graphique 62 : Taux d'inactivité selon l'origine et la ville (25-64 ans, 2016)
123	Graphique 63 : Taux d'emploi à Verviers et Eupen selon l'origine (20-64 ans, 2008-2016)
128	Graphique 64 : Proportion des 6 statuts d'inactivité parmi les inactifs selon l'origine et la ville (25-64 ans, 2016)
137	Graphique 65 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (18-64 ans, 2008-2016)
137	Graphique 66 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et la région (18-64 ans, 2008-2016)
138	Graphique 67 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le genre (18-64 ans, 2016)
139	Graphique 68 : Répartition des personnes d'origine UE de 18 à 29 ans et de 55 à 64 ans selon le pays d'origine (2016)
140	Graphique 69 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et l'historique migratoire (18-64 ans, 2016)



142	Graphique 70 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)
143	Graphique 71 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016, hors inconnu)
146	Graphique 72 : Taux d'emploi des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016)
147	Graphique 73 : Taux de chômage des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (18-64 ans, 2008-2016)
147	Graphique 74 : Taux d'inactivité des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016)
148	Graphique 75 : Taux d'emploi des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le genre (20-64 ans, 2008-2016)
149	Graphique 76 : Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes d'origine UE selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016, en points de pourcentage)
149	Graphique 77 : Écart de taux de chômage entre les hommes et les femmes d'origine UE selon le pays d'origine (18-64 ans, 2008-2016, en points de pourcentage)
149	Graphique 78 : Écart de taux d'inactivité entre les hommes et les femmes d'origine UE selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016, en points de pourcentage)
151	Graphique 79 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et la région (20-64 ans, 2008-2016)
153	Graphique 80 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et la classe d'âge (20-64 ans, 2008-2016)
157	Graphique 81 : Répartition des inactifs d'origine UE selon le pays d'origine (30-54 ans, 2016)
167	Graphique 82 : Évolution de la répartition des personnes originaires de l'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine (18-64 ans, 2008-2012-2016)
168	Graphique 83 : Répartition des personnes originaires de l'Afrique subsaharienne selon le type de ménage, le sexe et le pays d'origine (18-64 ans, 2016)
170	Graphique 84 : Répartition des personnes originaires de l'Afrique subsaharienne selon le niveau de diplôme (hors inconnu) et le pays d'origine (20-64 ans, 2016)
171	Graphique 85 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes originaires d'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine (20-64 ans, 2008-2016)
174	Graphique 86 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes originaires d'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)
175	Graphique 87 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes originaires d'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine et le type de ménage (20-64 ans, 2016)
177	Graphique 88 : Taux d'activité des personnes originaires d'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine et le sexe (20-64 ans, 2008-2016)
179	Graphique 89 : Nombre de travailleurs, demandeurs d'emploi et inactifs d'origine camerounaise selon le sexe, avec une ventilation concernant le type d'inactivité (2016)
221	Graphique 90 : Nombres cumulés et parts de personnes nouvellement inscrites au RN entre 2010 et 2016 selon le motif de séjour, la classe d'âge et la région (18-64 ans, toutes origines confondues, y compris les indéterminées)
222	Graphique 91 : Nombres cumulés et parts de personnes nouvellement inscrites au RN entre 2010 et 2016 selon le motif de séjour et l'origine (18-64 ans)
225	Graphique 92 : Nombre et parts de personnes nouvellement inscrites au RN en 2010 et 2016 selon l'origine et le motif de séjour (18-64 ans)
226	Graphique 93 : Nombres de personnes d'origine UE-13 et UE-14 inscrites au RN en 2016 pour le motif de séjour « travail » selon la classe d'âge, la région et le genre (18-64 ans)
227	Graphique 94 : Nombres de personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ou du Maghreb inscrites au RN en 2016 pour le motif de séjour « regroupement familial » selon la classe d'âge, la région et le genre (18-54 ans)
228	Graphique 95 : Nombres de personnes d'origine UE-14, autre africaine, d'Océanie/Extrême-Orient et sud/centre-américaine inscrites au RN en 2016 pour le motif de séjour « études » selon la région et le genre (18-64 ans)
229	Graphique 96 : Nombres de personnes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient inscrites au RN en 2016 pour le motif de séjour « Protection » selon la région, la classe d'âge et le genre (18-54 ans)
230	Graphique 97 : Nombres et parts de personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 selon la région et le motif de séjour (18-64 ans, toutes origines confondues, y compris indéterminées)

- 
- 231 Graphique 98 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 selon l'origine et le motif de séjour (18-64 ans)
- 
- 233 Graphique 99 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est le travail selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)
- 
- 234 Graphique 100 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est le regroupement familial selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)
- 
- 235 Graphique 101 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est les études selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)
- 
- 237 Graphique 102 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est la protection internationale selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)
- 
- 237 Graphique 103 : Nombres et parts des personnes nouvellement inscrites au RN en 2010, 2011 ou 2012 et dont le premier motif de séjour est la régularisation selon l'origine et le statut socioéconomique 5 ans plus tard (18-64 ans)
- 
- 239 Graphique 104 : Parts des personnes nouvellement inscrites au RN, soit entre 2010 et 2012 inclus, soit en 2010, dans les différents statuts socioéconomiques après une période de une à sept années, selon le premier motif de séjour (18-64 ans, toutes origines confondues, même les indéterminées)
- 
- 248 Graphique 105 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et le genre (18-29 ans, 3<sup>ème</sup> trimestre 2016)
- 
- 254 Graphique 106 : Écarts entre les femmes et les hommes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre et en emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre selon l'origine (18-29 ans, 2012-2016, en points de pourcentage)
- 
- 255 Graphique 107 : Jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre et en emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre selon l'origine et la région (18-29 ans, 2012-2016)
- 
- 256 Graphique 108 : Jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre et en emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre selon l'origine et la classe d'âge (18-29 ans, 2012-2016)
- 
- 257 Graphique 109 : Jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre et en emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre selon l'origine et le niveau de diplôme (18-29 ans, 2012-2016)
- 
- 259 Graphique 110 : Jeunes inscrits en stage d'insertion au 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et ayant exercé un premier emploi entre le 3<sup>ème</sup> trimestre 2016 et le 3<sup>ème</sup> trimestre 2017 selon l'origine (18-29 ans)
- 
- 270 Graphique 111 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre les 3<sup>èmes</sup> et 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2008 et 2016, selon l'origine (18-64 ans)
- 
- 272 Graphique 112 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre les 3<sup>èmes</sup> et les 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2008 et 2016, selon l'origine et le sexe (18-64 ans)
- 
- 273 Graphique 113 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre le 3<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2016, selon l'origine et la région (18-64 ans)
- 
- 276 Graphique 114 : Évolution de la position socioéconomique après un emploi sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, selon l'origine : parts des personnes en emploi, au chômage et dans l'inactivité aux 4<sup>èmes</sup> trimestres des années 2013, 2014 et 2016 (18-64 ans)
- 
- 277 Graphique 115 : Évolution des types d'inactivité après un emploi sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, selon le groupe d'origine : parts des personnes dans chaque type d'inactivité aux 4<sup>èmes</sup> trimestres 2013, 2014 et 2016 (18-64 ans)
- 
- 280 Graphique 116 : Évolution de la position socioéconomique après un emploi sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, selon l'origine et le sexe (18-64 ans)
- 
- 281 Graphique 117 : Écarts entre les positions socioéconomiques des hommes et des femmes directement (4<sup>ème</sup> trimestre 2013) et 3 ans (4<sup>ème</sup> trimestre 2016) après un emploi sous contrat article 60 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, selon l'origine
- 
- 287 Graphique 118 : Taux d'emploi selon le pays de naissance (hors UE, dans le pays de résidence et taux d'emploi total) (20-64 ans, 2016)
-

## LISTE DES TABLEAUX

26	Tableau 1 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine et l'entité (20-64 ans, 2016)
28	Tableau 2 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population (20-64 ans, 2016)
29	Tableau 3 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)
30	Tableau 4 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le genre et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)
33	Tableau 5 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)
36	Tableau 6 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (bac ou master) (25-64 ans, 2016)
38	Tableau 7 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine et le genre (25-64 ans, 2016)
39	Tableau 8 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine, le genre et le niveau de diplôme (bac ou master) (25-64 ans, 2016)
41	Tableau 9 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine et la région (25-64 ans, 2016)
59	Tableau 10 : Proportions des bas et hauts salaires selon l'origine (18-64 ans, 2016)
60	Tableau 11 : Répartition selon l'origine et le type de transition (20-64 ans, 2011-2016)
62	Tableau 12 : Répartition des personnes qui avaient un emploi au 4 <sup>ème</sup> trimestre de 2014 selon leur statut d'activité au 4 <sup>ème</sup> trimestre de 2016 et l'origine (18-64 ans)
63	Tableau 13 : Répartition des personnes qui étaient au chômage au 4 <sup>ème</sup> trimestre de 2015 selon leur statut d'activité au 4 <sup>ème</sup> trimestre de 2016 et l'origine (20-64 ans)
66	Tableau 14 : Secteurs avec le plus grand nombre de travailleurs en Belgique (20-64 ans, 2016)
67	Tableau 15 : Secteurs les plus fortement représentés selon le genre et l'origine (20-64 ans, 2016)
68	Tableau 16 : Secteurs les plus représentés pour les travailleurs salariés (par région) et les indépendants selon l'origine (20-64 ans, 2016)
70	Tableau 17 : Secteurs avec la plus grande proportion de bas salaires (18-64 ans, 2016)
70	Tableau 18 : Secteurs avec la plus grande proportion de hauts salaires (18-64 ans, 2016)
71	Tableau 19 : Commissions paritaires dans lesquelles les origines étrangères sont sous-représentées ou surreprésentées (20-64 ans, 2016)
93	Tableau 20 : Secteurs les plus fortement représentés en 2016 pour les salariés selon le niveau de diplôme et l'origine (20-64 ans)
103	Tableau 21 : Décile salarial médian des travailleurs selon l'origine, le domaine d'études et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2016)
106	Tableau 22 : Répartition des domaines d'études pour les travailleurs de 6 secteurs selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)
118	Tableau 23 : Proportions d'hommes et de femmes parmi trois groupes d'origines, par ville (18-64 ans, 2016)
125	Tableau 24 : Taux d'emploi selon la ville et l'origine (20-64 ans, 2016)
144	Tableau 25 : Nombre d'inactifs d'origine UE de la catégorie « autre », part dans la population totale et part dans la population inactive, selon le pays d'origine (20-64 ans, 2016, hors frontaliers)
145	Tableau 26 : Emploi et taux d'emploi des personnes d'origine néerlandaise et luxembourgeoise avec ou sans correction pour les frontaliers (20-64 ans, 2016)
154	Tableau 27 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)
156	Tableau 28 : Taux d'emploi des personnes d'origine UE selon le pays d'origine et l'historique migratoire (20-64 ans, 2016)
185	Tableau 29 : Population selon le type de 2 <sup>ème</sup> génération (UE - non UE) (20-64 ans, 2016)
186	Tableau 30 : Population selon l'origine et le type de 2 <sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)
188	Tableau 31 : Évolution de la population selon l'origine et le type de 2 <sup>ème</sup> génération (UE - non UE) (20-64 ans, 2008-2016)
189	Tableau 32 : Population selon l'origine, la région et le type de 2 <sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)

190	Tableau 33 : Population selon l'origine, l'historique migratoire et le type de 2 <sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)
191	Tableau 34 : Population selon l'origine, le niveau de diplôme et le type de 2 <sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)
193	Tableau 35 : Taux d'emploi, de chômage et d'inactivité de la population selon le type de 2 <sup>ème</sup> génération (20-64 ans, 2016)
194	Tableau 36 : Taux d'emploi, de chômage et d'inactivité en 2016 de la population selon l'origine et le type de 2 <sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
196	Tableau 37 : Répartition des inactifs selon l'origine et le type de 2 <sup>ème</sup> génération en 2016 et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
198	Tableau 38 : Écart du taux d'emploi en 2016 avec les Belges d'origine et avec la 1 <sup>ère</sup> génération de la population selon l'origine et le type de 2 <sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
200	Tableau 39 : Taux d'emploi, taux de chômage et taux d'inactivité en 2016 de la population selon l'origine, le genre et le type de 2 <sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
201	Tableau 40 : Écart du taux d'emploi en points de pourcentage en 2016 entre les hommes et les femmes selon l'origine et le type de 2 <sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
203	Tableau 41 : Écart du taux d'emploi, en points de pourcentage, pour les hommes et pour les femmes en 2016 avec les Belges d'origine et avec la 1 <sup>ère</sup> génération de la population selon l'origine et le type de 2 <sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
205	Tableau 42 : Taux d'emploi et taux de chômage en 2016 de la population selon l'origine, la région et le type de 2 <sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
206	Tableau 43 : Taux d'emploi en 2016 de la population selon l'origine, le niveau de diplôme et le type de 2 <sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
208	Tableau 44 : Écart du taux d'emploi, en points de pourcentage, en 2016 avec les Belges d'origine et avec la 1 <sup>ère</sup> génération de la population selon l'origine, le niveau de diplôme et le type de 2 <sup>ème</sup> génération et, évolution en points de pourcentage (20-64 ans, 2008-2016)
246	Tableau 45 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et le trimestre (18-29 ans, 2016)
247	Tableau 46 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et la région (18-29 ans, 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016)
249	Tableau 47 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis le 3 <sup>ème</sup> trimestre 2012 selon l'origine et la classe d'âge (18-29 ans)
250	Tableau 48 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis le 3 <sup>ème</sup> trimestre 2012 selon l'origine et le niveau de diplôme (18-29 ans)
251	Tableau 49 : Répartition des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et l'historique migratoire (18-29 ans, 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016)
253	Tableau 50 : Trajectoires des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016 selon leur statut au 4 <sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage par rapport à la cohorte du 3 <sup>ème</sup> trimestre 2012, selon l'origine (18-29 ans)
258	Tableau 51 : Trajectoires des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016 selon leur statut au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2017 et évolution en points de pourcentage par rapport à la cohorte du 3 <sup>ème</sup> trimestre 2012, selon l'origine (18-29 ans)
260	Tableau 52 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription, sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis 2012 selon l'origine (18-29 ans)
261	Tableau 53 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription, sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis 2012 selon l'origine et la région (18-29 ans)
262	Tableau 54 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription, sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016 et évolution en points de pourcentage depuis 2012 selon l'origine et le genre (18-29 ans)
263	Tableau 55 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription et sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et la classe d'âge (18-29 ans, 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016)
264	Tableau 56 : Durée médiane de recherche du premier emploi depuis l'inscription, sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et le niveau de diplôme (18-29 ans, 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016)

265	Tableau 57 : Sans emploi de longue durée des jeunes inscrits en stage d'insertion selon l'origine et l'historique migratoire (18-29 ans, 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016)
271	Tableau 58 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre les 3 <sup>èmes</sup> et 4 <sup>èmes</sup> trimestres des années 2008 et 2016, selon l'origine et l'historique migratoire (18-64 ans)
273	Tableau 59 : Répartition des travailleurs sous contrat article 60 dont le contrat a pris fin entre le 3 <sup>ème</sup> et le 4 <sup>ème</sup> trimestre 2016, par origine selon le niveau de diplôme (18-64 ans, sans diplôme inconnu)
282	Tableau 60 : Évolution de la position socioéconomique après un emploi sous contrat article 60 au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2013, selon l'origine et la région : parts des personnes en emploi, au chômage et dans l'inactivité aux 4 <sup>èmes</sup> trimestres des années 2013, 2014 et 2016 (18-64 ans)

## LISTE DES FIGURES

14	Figure 1 : Répartition de la population selon l'origine (18-64 ans, 2016)
136	Figure 2 : Répartition des personnes d'origine UE selon le pays d'origine (18-64 ans, 2016)
166	Figure 3 : Taille du groupe originaire de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi par rapport aux autres groupes d'origine (18-64 ans, 2016)

# COLOPHON

*Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine 2019*  
Bruxelles, mars 2020

---

## Éditeurs et auteurs

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale  
Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles  
T : 02 233 4111  
F : 02 233 44 88  
[spf@emploi.belgique.be](mailto:spf@emploi.belgique.be)

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
Rue Royale 138, 1000 Bruxelles  
T : 02 212 30 00  
[info@unia.be](mailto:info@unia.be)

---

Nous remercions Koen Dewulf (directeur de Myria) et son équipe pour la participation à ce rapport.

---

**Traduction :** Direction de la traduction (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

---

**Conception graphique et mise en page:** StudiOrama

---

**Photos :** [www.shutterstock.com](http://www.shutterstock.com) et Belga (photo page 214).

---

**Impression :** Imprimerie Bulckens

---

## Éditeurs responsables

Geert De Poorter, Président du Comité de Direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale  
Patrick Charlier, directeur d'Unia

---

Dit rapport is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

---

Ce rapport et ses annexes sont téléchargeables  
sur le site d'Unia à la rubrique « Publications » : [www.unia.be](http://www.unia.be)  
sur le site web du SPF Emploi, module « Publications » : [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

---

Vous pouvez également commander cette publication par e-mail à [info@unia.be](mailto:info@unia.be) ou par téléphone au +32 (0)2 212 30 00. Mentionnez clairement le titre de la publication « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine 2019 » et vos coordonnées. Cette publication vous est gracieusement offerte. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

---

Sauf mention contraire, l'information contenue dans ce rapport est libre de droits. Elle peut être utilisée gratuitement à des fins personnelles et non commerciales à condition de mentionner les auteurs. Tout autre usage des textes, photos et illustrations nécessite l'autorisation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et d'Unia.



