

LES PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE: UNE ANALYSE SELON LE GENRE

ÉTUDE 2023

COLOFON

Étude “Les personnes issues de l’immigration sur le marché du travail en Belgique : une analyse selon le genre”

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands onder de titel: “Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België”

Une édition de la Fondation Roi Baudouin
Rue Brederode 21, 1000 Bruxelles

Auteur(s)

Brett Binst, VUB
Tuba Bircan, VUB
Kevin Pineda Hernandez, ULB
Damina Purkayastha, VUB
François Rycx, ULB
Mélanie Volral, UMONS

Vertaling

BeTranslated International

Coördinatie vanuit de Koning Boudewijnstichting

Françoise Pissart, Directeur
Caroline George, Senior Programma Coordinator
Cassandra Fraenkel, Project Coordinator
Zoë Kalala, Project Coordinator
Isabelle Fol, Project & Knowledge Manager

Dépôt légal D/2848/2023/23

Numéro de référence 3945

Décembre 2023

Avec le soutien de la Loterie Nationale

Cette publication peut être téléchargée gratuitement sur notre site www.kbs-frb.be

TABLE DE MATIÈRE

1. Introduction
2. Emploi, chômage et inactivité – principaux indicateurs du marché du travail
3. Qualité de l'emploi et satisfaction au travail
4. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale
5. Différences en matière de capital humain et (in)adéquation des compétences
6. Synthèse et discussion

Avant-Propos

Un Belge sur trois est issu l'immigration. Si le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration a significativement augmenté en Belgique au cours des deux dernières décennies, l'écart persistant avec les personnes d'origine belge demeure un défi majeur pour notre pays. Les chiffres révèlent d'ailleurs que la Belgique figure de mauvais élève à l'échelle de l'Union Européenne, avec des taux d'emploi plus bas, particulièrement pour les femmes et les personnes non- originaires de l'UE.

Dans un contexte marqué par d'importantes pénuries de travailleurs, ce manque d'inclusion dans le marché du travail belge induit la perte d'un vaste potentiel de talents, de compétences et de diversité. Par ailleurs, il va de soi que l'accès à l'emploi est d'une importance cruciale dans la lutte contre la pauvreté et pour la durabilité de notre système de sécurité sociale. Surtout, pour les hommes et les femmes concernées, il s'agit d'une problématique qui impacte la possibilité concrète de subvenir à leurs besoins ou d'améliorer leurs conditions de vie.

Depuis des années, la Fondation Roi Baudouin s'engage sur cette thématique de l'accessibilité de l'emploi pour les personnes issues de l'immigration : elle favorise le dialogue entre les parties prenantes et vise une compréhension accrue des enjeux humains, économiques et sociétaux qui y sont liés. Dans ce cadre et à l'initiative de la Fondation Roi Baudouin, une équipe interuniversitaire s'est constituée en 2021 pour développer la présente étude, qui porte une attention particulière aux femmes. Face au constat d'un double désavantage sur le marché du travail, cette étude vise à mieux comprendre et objectiver les défis spécifiques qu'elles rencontrent dans leur accès à l'emploi.

Bien que la littérature scientifique en la matière ne manque pas, cette étude approfondit, précise et nuance les constats. En se concentrant sur les différences générationnelles, en examinant les raisons qui impactent les taux d'activité des femmes issues de l'immigration, elle contribue à une analyse plus complète de la dynamique du marché du travail en Belgique. Surtout, cette étude permet de diffuser des données et analyses en adéquation avec les réalités des personnes concernées, contribuant ainsi à nourrir un débat mieux informé et éloigné des généralisations infertiles.

La Fondation adresse ses sincères remerciements aux équipes de recherche de l'ULB, de l'UMons et de la VUB, ainsi qu'aux membres du Comité de lecture qui ont supervisé cette étude.

1. Introduction

Contexte

Bien que le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration en Belgique ait considérablement augmenté au cours des 20 dernières années¹, l'écart avec les personnes d'origine belge demeure important (EMN, 2018 ; Biegel et al., 2021). Différentes études montrent que les personnes d'origine belge connaissent des taux d'activité et d'emploi plus élevés que celles ayant une origine migratoire. Cet écart figure parmi les plus importants au sein de l'Union européenne (Piton & Rycx, 2020).

En effet, les personnes issues de l'immigration continuent de faire face à des obstacles entravant une participation équitable au marché du travail (De Cuyper et al., 2019 ; Purkayastha & Bircan, 2023). Cette situation représente un défi significatif pour l'économie belge dans son ensemble, car elle limite la pleine exploitation des talents, compétences et potentiel de ce groupe diversifié de personnes.

La position de l'ensemble des femmes sur le marché du travail est moins favorable que celle des hommes. Cet écart dans la participation au marché du travail est encore plus prononcé pour les femmes issues de l'immigration. Elles ont le taux d'emploi le plus bas et le taux d'inactivité le plus élevé, comparativement aux femmes et hommes avec ou sans origine migratoire (Maes et al., 2021). Ainsi, les femmes et hommes d'origine belge ont un taux d'emploi de 73,4 % et 78,9 %, respectivement. Les femmes avec une origine migratoire non-UE de la 1^{ère} génération ont un taux d'emploi de 42,4 % ce qui représente une différence 21,8 points de pourcentage par rapport à leurs homologues masculins (64,2%). Cet écart entre femmes et hommes est plus important pour les femmes immigrées de la première génération que pour celles de la deuxième génération.

De plus, il apparaît que les femmes issues de l'immigration qui travaillent occupent plus fréquemment des emplois peu rémunérés, des contrats temporaires, des horaires de travail irréguliers et travaillent plus souvent à temps partiel (Piton & Rycx, 2021 ; Gonne, 2022). Par ailleurs, la recherche indique que l'écart salarial pour les femmes issues de l'immigration est considérablement plus important que la moyenne (FOD WOSA & Unia, 2022 ; Pineda-Hernandez et al., 2022).

¹<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/situation-sur-le-marche-du-travail-selon-la-nationalite-dorigine>

). Cet écart résulte non seulement de l'inégalité entre les genres, mais est également amplifié par la combinaison de la discrimination fondée à la fois sur l'origine migratoire et le genre. Cet écart est communément appelé le « double désavantage ».

Bien que la littérature examine en détail les défis auxquels sont confrontées les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail, il est nécessaire d'approfondir la compréhension des inégalités entre les genres. Cette étude va au-delà de la dichotomie traditionnelle entre les personnes d'origine belge et étrangère. Elle met en lumière les différences entre les personnes de première et de deuxième génération issues de l'immigration. Elle offre également un aperçu approfondi et nuancé de la participation au marché du travail des femmes issues de l'immigration. Elle vise à proposer une analyse plus inclusive de la dynamique du marché du travail en Belgique.

Perspectives actuelles sur la participation au marché du travail des personnes issues de l'immigration en Belgique et littérature existante

Bien que la littérature sur la participation au marché du travail des personnes issues de l'immigration en Belgique soit abondante, elle s'est principalement concentrée sur les différences entre les personnes d'origine belge et celles ayant une origine migratoire. Cependant, la littérature récente reconnaît de plus en plus l'importance du genre et de la composition familiale pour comprendre la participation au marché du travail des personnes ayant une origine migratoire (FADO WASO & Unia, 2020 ; Gabrielli & Impicciatore, 2022 ; Jacobs et al., 2022).

Malgré l'augmentation générale et continue de la participation au travail des femmes au cours des dernières décennies, ce sont elles qui portent encore de manière disproportionnée les tâches ménagères, les responsabilités familiales et l'organisation de la garde d'enfants par rapport aux hommes (IGVM, 2016). En conséquence, les femmes font face à une pression accrue pour concilier travail et vie familiale/privée (Maes et al., 2022). Ceci est également étroitement lié à une participation au marché du travail plus faible des femmes et au travail à temps partiel. De plus, les indicateurs du marché du travail et la recherche montrent que l'écart d'emploi entre les femmes d'origine belge et les femmes d'origine migratoire est plus important chez les femmes ayant des enfants (FADO WASO & Unia, 2020). Cela suggère que la maternité et les responsabilités familiales ont une plus grande influence sur la participation au marché du travail des femmes d'origine migratoire que sur celles d'origine belge (Wood et al., 2017 ; Ünver et al., 2018 ; IGVM, 2020 ; Marynissen et al., 2021).

Selon une étude antérieure (Maes et al., 2021), la plus faible participation au marché du travail des femmes issues de l'immigration de la deuxième génération avec des enfants est liée à leur engagement professionnel déjà limité avant la naissance de leur premier enfant. Cela souligne que les solutions ne se trouvent pas seulement dans l'émancipation des genres ou la garde d'enfants, et que les liens de causalité entre les responsabilités familiales et la participation au marché du travail sont plus nuancés que ce qui est souvent supposé. De plus, la recherche montre que les femmes de deuxième génération ayant une origine migratoire ont moins recours aux systèmes formels de garde d'enfants (Maes et al., 2023) et ont moins accès au congé parental que les femmes d'origine belge (Marynissen et al., 2021). Cela s'explique par le fait que le congé parental est accordé en fonction du type d'emploi, privant ainsi une partie importante des mères - en particulier les jeunes, les mères célibataires, celles ayant une formation courte et celles ayant une origine migratoire - de l'accès au congé parental en Belgique (Marynissen et al., 2021).

Outre le rôle des tâches ménagères et des responsabilités familiales, divers autres facteurs influent sur la participation au marché du travail des femmes d'origine migratoire, ainsi que des personnes issues de l'immigration en général. Parmi ces facteurs, on peut notamment citer un niveau d'éducation plus faible (Baert et al., 2016) et moins de capital social (réseaux) (Verhaeghe et al., 2013, 2015). Et pour les migrants de première génération, une maîtrise moindre de la langue (NBB, 2020) et la non-reconnaissance des diplômes étrangers dans le pays d'accueil (Chakkar & De Cuyper, 2019 ; De Cuyper et al., 2019).

En plus des facteurs susmentionnés liés à l'offre, il importe de se pencher sur la demande. Parmi les critères de recrutement, l'éducation, l'expérience et les compétences linguistiques jouent un rôle clé. Or l'étude montre que les travailleurs issus de l'immigration ont un niveau d'éducation qui en moyenne est plus bas, ont des difficultés pour faire reconnaître leurs diplômes, font l'objet de discriminations et doivent surmonter des barrières linguistiques.

Méthodologie

L'étude comprend une analyse exploratoire de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) belge, qui comportait en 2021 un module ad hoc spécifique sur les migrants. Une distinction est faite entre différents types d'origines migratoires : migrants de première et deuxième génération, migrants d'origine UE et non-UE. Les raisons auto-déclarées de la participation (ou non) au marché du travail et les responsabilités familiales sont prises en compte. De plus, le module

ad hoc de l'enquête sur les forces de travail fournit des données supplémentaires sur les obstacles à la participation au marché du travail, la surqualification, les compétences linguistiques, la reconnaissance des diplômes étrangers, le niveau d'éducation des parents, la satisfaction au travail et les compétences professionnelles. L'EFT est réalisée sur un échantillon représentatif du Registre national belge et, en plus des caractéristiques démographiques et des informations détaillées sur la situation professionnelle (activité, statut, secteur, ...), elle offre un aperçu de la qualité de l'emploi, des raisons de ne pas avoir d'emploi et des responsabilités familiales.

Pour ce rapport, l'EFT 2021 a été couplée au Registre national afin d'obtenir davantage d'informations démographiques sur les répondants, y compris leur origine (basée sur la première nationalité des personnes et la première nationalité de leurs parents). Les répondants de l'Enquête sur les Forces de travail ont été divisés comme suit :

- Natifs : nés en Belgique avec deux parents nés en Belgique.
- Migrants de première génération (1G) : nés à l'étranger, quelle que soit leur nationalité.
- Migrants de deuxième génération (2G)² : nés en Belgique avec au moins un parent né à l'étranger.
- Autres : nés à l'étranger et dont les deux parents sont nés en Belgique.

Parmi les migrants de 1G et 2G, nous effectuons une première classification géographique comme suit :

- UE-27³ : personnes nées dans un pays de l'UE-27 ou dont au moins un parent est né dans un pays de l'UE-27.'

² Pour déterminer l'origine des migrants de la deuxième génération, la pratique courante suivante est utilisée (Corluy et al., 2015 ; Kampelmann & Rycx, 2016 ; Grinza et al., 2020 ; FOD WASO & Unia, 2017) : l'ordre de priorité est basé sur le pays de naissance du père (cf. Piton et Rycx (2021) pour plus d'explications). En d'autres termes, le pays de naissance du père est utilisé pour déterminer l'origine d'un migrant de la deuxième génération, sauf lorsque le père est né en Belgique et que la mère est née à l'étranger. Dans ce cas, le pays de naissance de la mère est retenu pour déterminer l'origine.

³ L'UE-27 comprend les pays suivants : Allemagne, Autriche, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie et Suède. Le 31 janvier 2020, le Royaume-Uni ne fera plus partie de l'Union européenne. Cependant, tous les Britanniques (première et deuxième génération) arrivés en Belgique avant le 1er janvier 2021 bénéficient des mêmes droits et obligations que les citoyens de l'Union européenne.

- Hors de l'UE-27 : personnes nées dans un pays en dehors de l'UE-27 ou dont au moins un parent est né dans un pays en dehors de l'UE-27.

Les caractéristiques des répondants en ce qui concerne l'origine, la génération et le genre sont présentées dans le Tableau 1.1.

Tableau 1.1.

Répartition par origine, génération et genre en 2021
Parmi la population âgée de 20 à 64 ans en Belgique

		Total		Femmes		Hommes	
		N	%	N	%	N	%
Natifs		13 887	64,2	6 984	63,4	6 898	65,7
EU-27	Première génération	1 839	8,5	961	8,7	879	8,3
	Deuxième génération	1 513	7,0	768	7,0	745	7,0
Non-UE-27	Première génération	2 801	12,9	1 480	13,4	1 324	12,5
	Deuxième génération	1 363	6,3	694	6,3	669	6,3
Autres		234	1,1	121	1,1	113	1,1
Total		21 637		11 008		10 410	

Source : STATBEL, 2021.

Sur les 21 637 individus de l'échantillon, tous âgés de 20 à 64 ans, il apparaît que 64,2 % d'entre eux ont une origine belge, 21,4 % sont nés à l'étranger (migrants de la 1^{re} génération) et 13,3 % sont nés en Belgique mais ont au moins un parent né à l'étranger (migrants de la 2^e génération).

Environ 60 % des migrants de la 1^{re} génération sont nés dans un pays hors de l'UE. En ce qui concerne les migrants de la 2^e génération, environ la moitié provient de pays non membres de l'UE. Les statistiques descriptives par genre et origine sont assez similaires. Parmi les hommes, 65,7 % ont une origine belge, 20,8 % sont des migrants de la 1^{re} génération et 13,3 % sont des migrants de la 2^e génération. Chez les femmes, 63,4 % ont une origine belge, 22,1 % sont nées à l'étranger et 13,3 % sont nées en Belgique avec au moins un parent né à l'étranger.

Dans ce rapport, les définitions utilisées sont reprises telles qu'elles sont établies dans l'Enquête sur les forces de travail (EFT) de 2021⁴. Voici un aperçu des définitions utilisées :

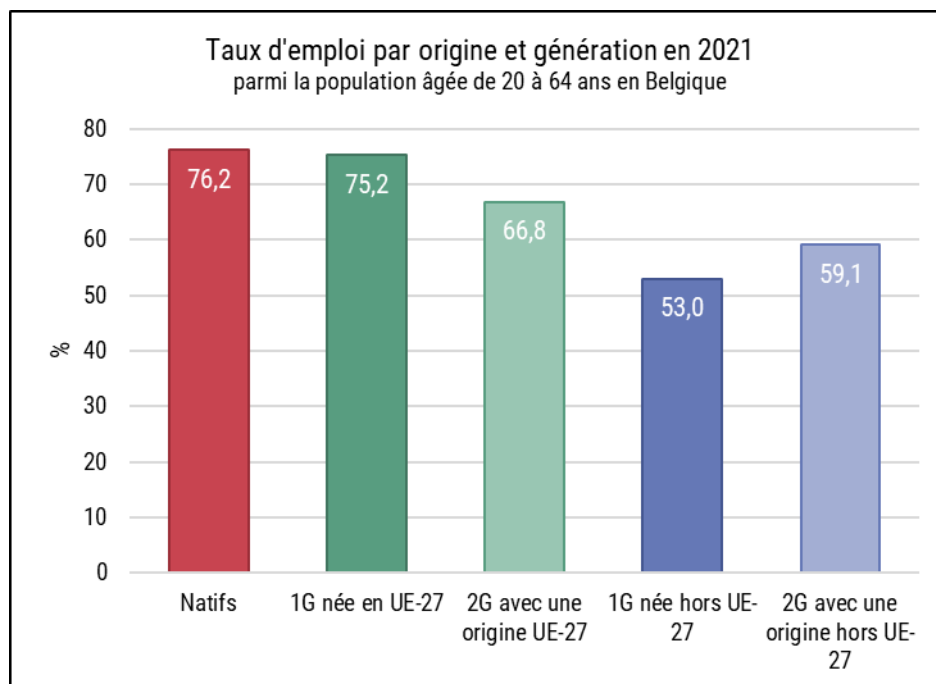
- **Personnes ayant un emploi (actifs occupés):** Personnes ayant travaillé pendant la semaine de référence, soit « contre rémunération » soit dans le but de « réaliser un profit », quelle que soit la durée de leur travail, même si ce n'était que pour une heure. Cela comprend également les personnes ayant un emploi mais qui étaient temporairement absentes pour des raisons telles que les vacances, la maladie, des raisons techniques ou économiques. Les membres de la famille qui travaillent également sont inclus dans cette catégorie.
- **Chômeurs:** Personnes qui: (a) n'avaient pas de travail pendant la semaine de référence; (b) étaient disponibles pour travailler dans les deux semaines suivant la semaine de référence; (c) étaient activement à la recherche d'un emploi ou avaient trouvé un emploi et commenceraient au plus tard trois mois après.
- **Population Active:** Groupe constitué à la fois de travailleurs et de chômeurs.
- **Inactifs:** Personnes qui ne sont catégorisées ni comme travailleurs ni comme chômeurs.
- **Niveau d'Éducation Faible:** Personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.
- **Niveau d'Éducation Moyen:** Personnes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, mais pas de diplôme de l'enseignement supérieur.
- **Niveau d'Éducation Élevé:** Personnes détenant un diplôme de l'enseignement supérieur.

⁴ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#documents>

2. Emploi, chômage et inactivité – principaux indicateurs du marché du travail

2.1. Taux d'emploi (salié et indépendant), de chômage et d'inactivité

Graphique 2.1



Source: STATBEL, 2021

Le taux d'emploi, parmi la population âgée de 20 à 64 ans, varie significativement en fonction de l'origine des personnes.⁵ Parmi la population native, il est d'environ 76%. Parmi les personnes originaires de l'Union européenne (UE-27), le taux d'emploi fluctue entre 75,2 et

⁵ Dans ce rapport nous présentons des statistiques descriptives pour les immigrés de la 1^{ère} et de la 2^{ème} génération ainsi que pour les natifs (voir définitions en introduction). Ce faisant, notre objectif est d'analyser comment une série de variables liées au marché du travail sont corrélées à l'origine migratoire des personnes, et si les différences par rapport aux natifs sont plus ou moins marquées pour les immigrés de 1^{ère} et de 2^{ème} génération (originaires respectivement de l'UE-27 ou de pays tiers). Nous effectuons ces comparaisons à un moment donné dans le temps, à savoir en se basant sur des données relatives à l'année 2021. Cette approche ne permet pas de comparer explicitement la situation des parents (immigrés de 1^{ère} génération) avec celle de leurs enfants (immigrés de 2^{ème} génération) au sein de chaque famille et/ou groupe de personnes en fonction de leur origine migratoire. Il ne s'agit donc pas d'une analyse inter-générationnelle au sens strict du terme. Cependant, en comparant la situation moyenne des immigrés de 1^{ère} et de 2^{ème} génération à un moment donné, notre approche est conforme à celle utilisée dans la littérature existante visant à documenter l'évolution inter-générationnelle de la situation des immigrés sur le marché du travail en Belgique (Corluy et al., 2015 ; Piton and Rycx, 2021 ; Pineda-Hernandez et al., 2022 ; SPF ETCS et Unia, 2022). Il convient toutefois de souligner que les résultats d'une telle approche doivent être interprétés avec prudence, car ils reposent sur une analyse en coupe transversale (avec tous les biais que cela comporte) et non sur une étude longitudinale (permettant de véritablement retracer l'évolution inter-générationnelle au sein des familles en fonction de leur origine migratoire).

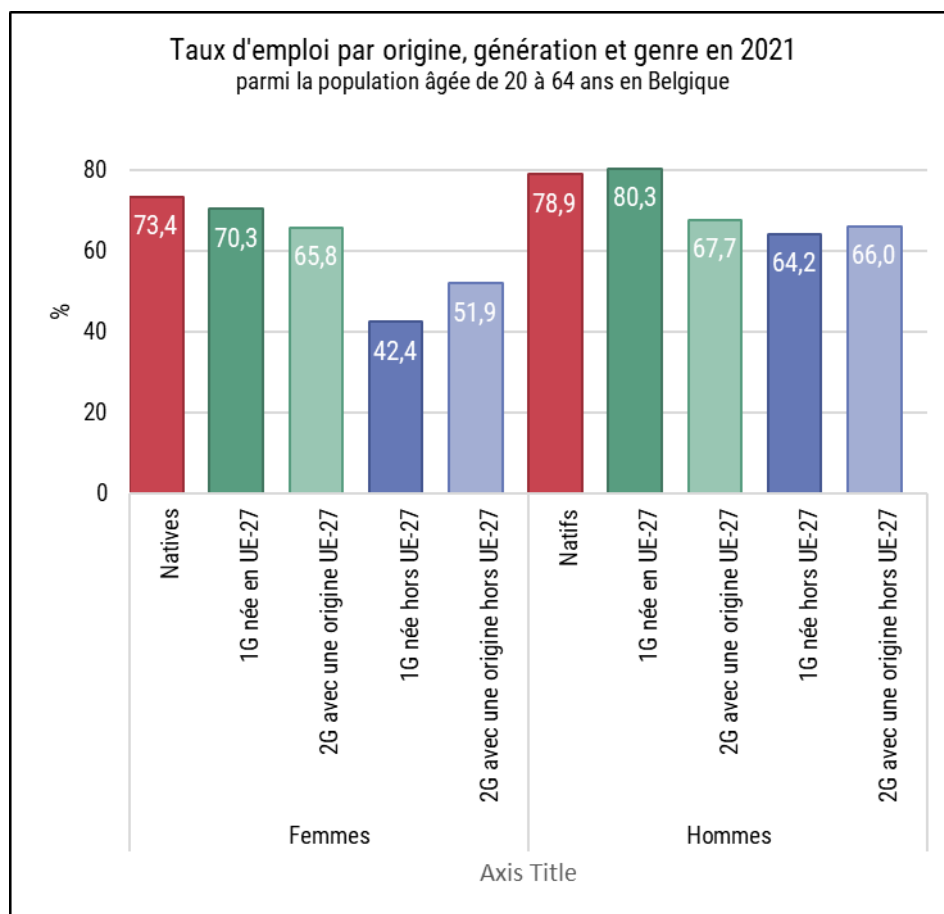
66,8% selon qu'il s'agisse d'immigrés de la 1^{ère} ou de la 2^{ème} génération.⁶ Parmi les personnes originaires de pays ne faisant pas partie de l'UE, le taux d'emploi est nettement plus faible. Il est de 53% pour les immigrés de la 1^{ère} génération et d'environ 59% pour ceux de la 2^{ème} génération.⁷

Toutefois, il convient de noter que la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE est en moyenne plus jeune que les autres groupes de la population. Dès lors, en se concentrant sur la population âgée de 25 à 64 ans, qui est moins susceptible d'être encore aux études, le taux d'emploi de la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE s'améliore de façon absolue et relative (cf. Annexe 2.1). En effet, il croît de 9,7 points de pourcentage (à 68,8%), alors que pour les natifs l'augmentation n'est que de 4,1 points de pourcentage (à 80,3%).

⁶ Le fait que le taux d'emploi soit plus élevé parmi les immigrés UE de la 1^{ère} génération que parmi ceux de la 2^{ème} génération est notamment imputable à des différences dans les niveaux d'éducation. Les immigrés de la 1^{ère} génération sont en effet plus diplômés que ceux de la 2^{ème} génération. Comme le montrent les statistiques descriptives du chapitre 5 du présent rapport, près de 50% des immigrés UE de la 1^{ère} génération (âgés de 25 à 64 ans) sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (de type court ou long) contre un peu moins de 40% parmi ceux de la 2^{ème} génération. En outre, comme le montre l'analyse de Piton et Rycx (2021), une proportion importante d'immigrés UE de la 1^{ère} génération (près de 25%) sont des migrants économiques. Ils ont donc rejoint la Belgique pour y travailler, ce qui est de nature à augmenter leur taux d'emploi. Le rapport du SPF ETCS et Unia (2022) relève aussi un taux d'emploi particulièrement élevé parmi les immigrés nés dans les pays de l'est de l'UE (UE-13), bien que leur niveau d'éducation soit en moyenne plus faible. Un grand nombre d'entre eux sont employés dans les secteurs de la construction et de l'aide à domicile.

⁷ Le taux d'emploi plus élevé parmi les immigrés non-UE de la 2^{ème} génération que parmi ceux de la 1^{ère} génération s'explique en partie par des différences de niveau d'éducation. En effet, la part des diplômés de l'enseignement supérieur passe d'environ 35 à 41% entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération (voir chapitre 5). Il est également à noter que les immigrés nés hors de l'UE rencontrent souvent des difficultés pour faire reconnaître leur diplôme en Belgique (voir chapitre 5), ce qui en principe n'est pas le cas pour la 2^{ème} génération. En ce qui concerne les motifs de migration, selon Piton et Rycx (2021), par rapport aux immigrés nés dans l'UE, ceux nés en dehors de l'UE sont proportionnellement moins nombreux à citer des raisons économiques (15%) et plus nombreux à être venus en Belgique pour des raisons de regroupement familial (45%) et des raisons humanitaires (15%). Cela contribue également à expliquer pourquoi le taux d'emploi des immigrés nés en dehors de l'UE est si faible. En effet, les résultats pour la Belgique suggèrent qu'au cours des premières années de résidence en Belgique, le taux d'emploi est *ceteris paribus* le plus faible parmi les réfugiés, intermédiaire parmi les migrants familiaux et le plus élevé parmi les migrants économiques (Piton et Rycx, 2021). La connaissance des langues nationales belges (qui, selon l'étude de Piton et Rycx (2021), est nettement plus faible chez les immigrés nés en dehors de l'UE que chez ceux nés dans l'UE) explique aussi pourquoi le taux d'emploi des immigrés non-UE s'améliore entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération. Parmi d'autres facteurs (tels que le capital social, les réseaux professionnels et les préférences), la discrimination à l'encontre des personnes nées en dehors de l'UE (comme le montre le chapitre 3 du présent rapport) fournit aussi une partie de l'explication (Corluy et al., 2015 ; Piton et Rycx, 2021).

Graphique 2.2



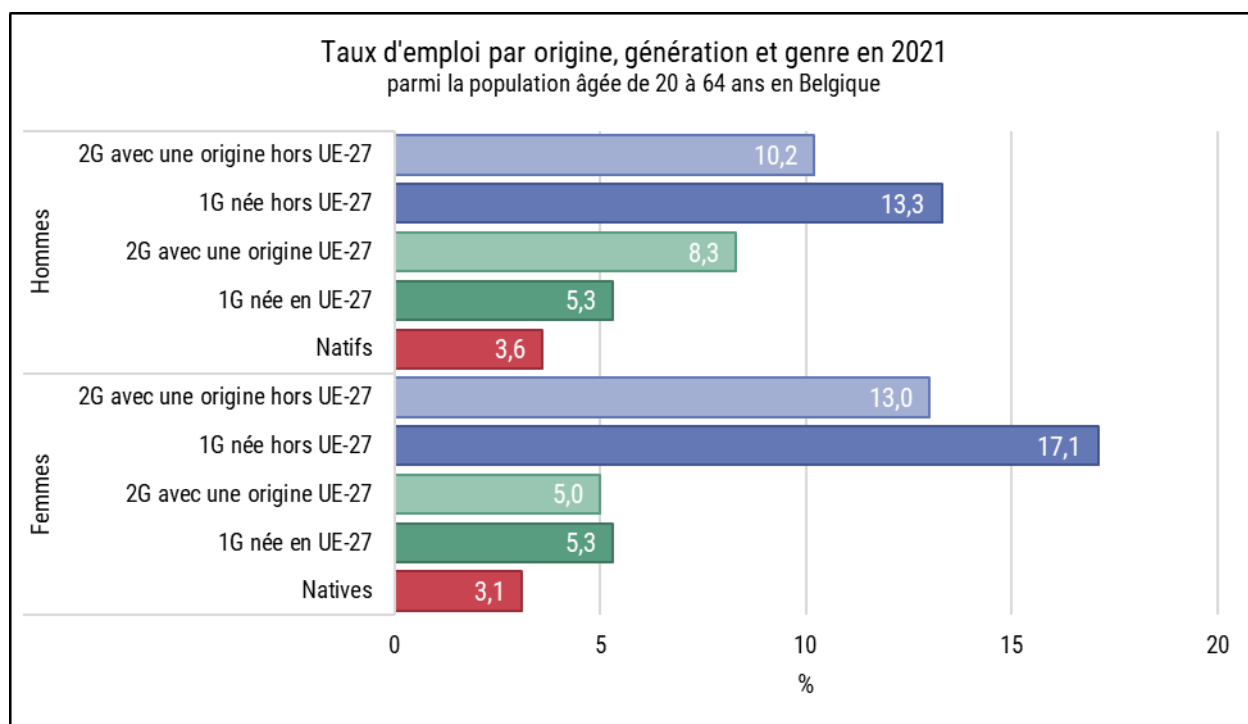
Source: STATBEL, 2021

Du point de vue du genre, on constate que les taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes quelles que soient leurs origines. Parmi la population native, l'écart de genre s'élève à 5,5 points de pourcentage (73,4 vs. 78,9%). Chez les personnes nées à l'étranger, l'écart est beaucoup plus prononcé. Il est de 10 points de pourcentage chez les immigrés UE (70,3 vs. 80,3%) et de 21,8 points de pourcentage chez les immigrés non-UE (42,4 vs. 64,2%). Globalement, l'écart de genre est moins marqué parmi les immigrés de la 2^{ème} génération, même s'il atteint encore 14,1 points de pourcentage parmi les personnes originaires de pays non-UE (51,9 vs. 66%).⁸

⁸ Ces résultats semblent compatibles avec ceux d'études antérieures (Corluy et al., 2015 ; Piton et Rycx, 2021) montrant que les femmes immigrées en Belgique font face à une double pénalité en matière d'emploi (liée à leur genre et à leur origine) lorsqu'elles sont originaires de l'UE et à une pénalité encore plus sévère lorsqu'elles sont originaires de pays non-UE. Cette intersectionnalité a également été mise en évidence pour d'autres pays d'Europe occidentale (Lee et al., 2020 ; Meurs et Pailhé, 2008). Elle semble résulter, au moins en partie, des rôles de genre plus traditionnels endossés par les femmes immigrées non-UE et, par conséquent, de leurs taux d'activité plus faibles (Athari et al., 2019). Toutefois, la littérature suggère que parmi d'autres facteurs (tels que le capital social, les réseaux professionnels, ou l'accessibilité et l'utilisation des services de garde d'enfants et du congé parental (Kil et al., 2018)), les explications liées à la demande (y compris la discrimination) jouent également un rôle important dans la compréhension de cette situation (Piton et Rycx, 2021).

Si l'on distingue l'emploi salarié de l'emploi indépendant (cf. Annexe 2.2), on retrouve des taux d'emploi par origine dont la structure est assez semblable à celle décrite ci-dessus. Comme le taux d'emploi des salariés, celui des indépendants est plus élevé chez les natifs (10,5%) que chez les personnes d'origine étrangère (à l'exception des personnes nées dans l'UE-27, 10,6%), et chez les personnes originaires de l'UE-27 que chez celles issues de pays tiers. De même, si la 2^{ème} génération d'immigrés UE présente une proportion d'indépendants légèrement inférieure à celle de la 1^{ère} génération (8,6 vs. 10,6%), c'est l'inverse pour les immigrés non-UE (7,3 vs. 5,2%). Par ailleurs, quelle que soit l'origine, on constate que le taux d'emploi des travailleurs indépendants est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. En ce qui concerne le taux d'emploi des salariés, le tableau est plus contrasté. En effet, alors qu'il est plus élevé chez les femmes natives et originaires de l'UE, il est plus élevé chez les hommes issus de pays tiers.

Graphique 2.3

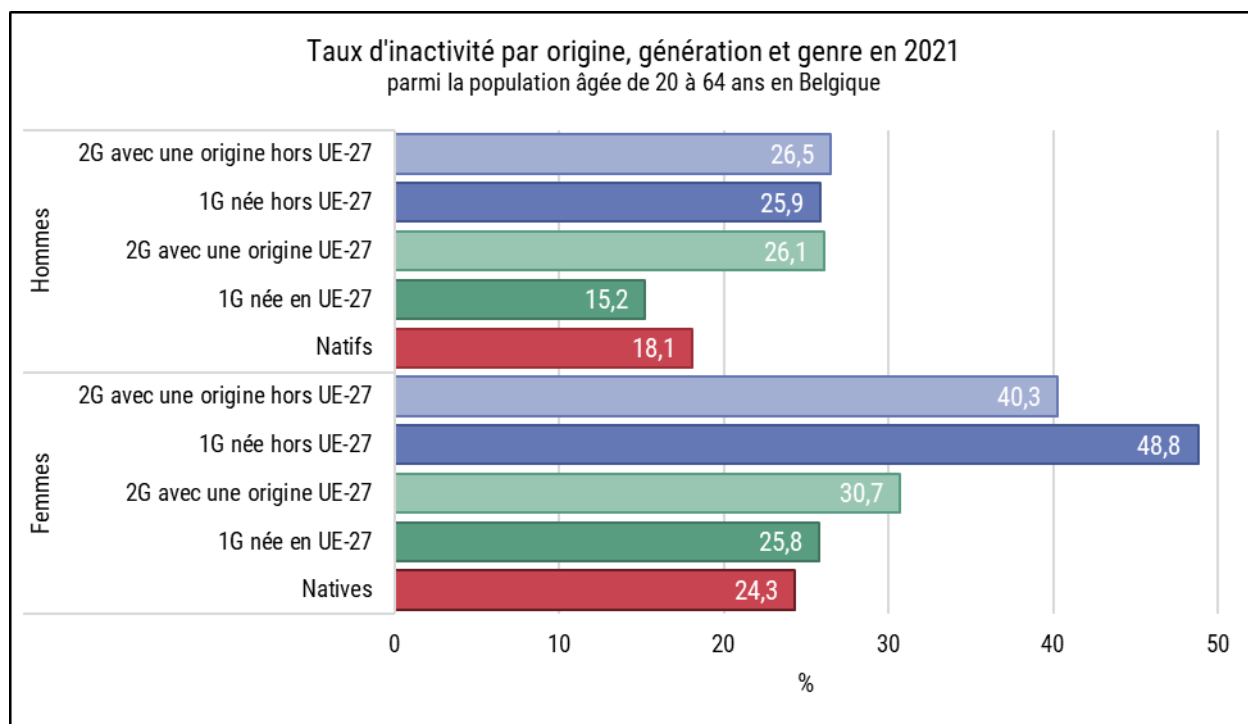


Source: STATBEL, 2021

Le taux de chômage parmi la population active âgée de 20 à 64 ans varie également fortement en fonction de l'origine et du genre. Pour les natifs, hommes et femmes, il est d'environ 3%. Chez les immigrés de l'UE-27, il fluctue entre environ 5% (chez les femmes toutes générations confondues et les hommes de la 1^{ère} génération) et 8,3% (chez les hommes de la 2^{ème}

génération). Parmi les immigrés non-UE, les taux sont plus élevés mais ils décroissent entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération (d'environ 17 à 13% chez les femmes et de 13 à 10% chez les hommes).

Graphique 2.4



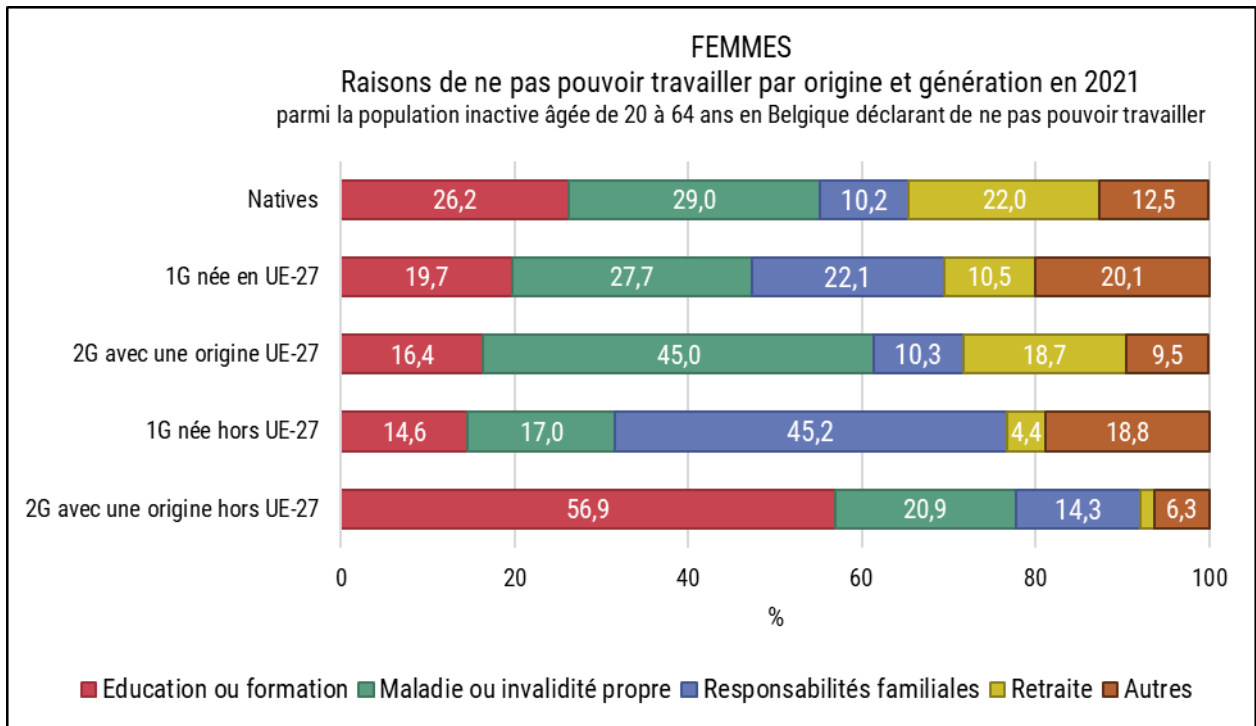
Source: STATBEL, 2021

Le taux d'inactivité, parmi la population de 20 à 64 ans, est également plus prononcé parmi les immigrés non-UE. Pour les hommes originaires de pays non-UE, le taux d'inactivité est d'environ 26% toutes générations confondues. Chez les femmes de la même origine, il passe d'environ 49 à 40% de la 1^{ère} à la 2^{ème} génération.

Le taux d'inactivité parmi les immigrés UE est plus faible. En revanche, il augmente entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération, tant chez les femmes (d'environ 26 à 31%) que chez les hommes (d'environ 15 à 26%). Chez les natifs, le taux d'inactivité atteint respectivement 24,3% chez les femmes et 18,1% chez les hommes.

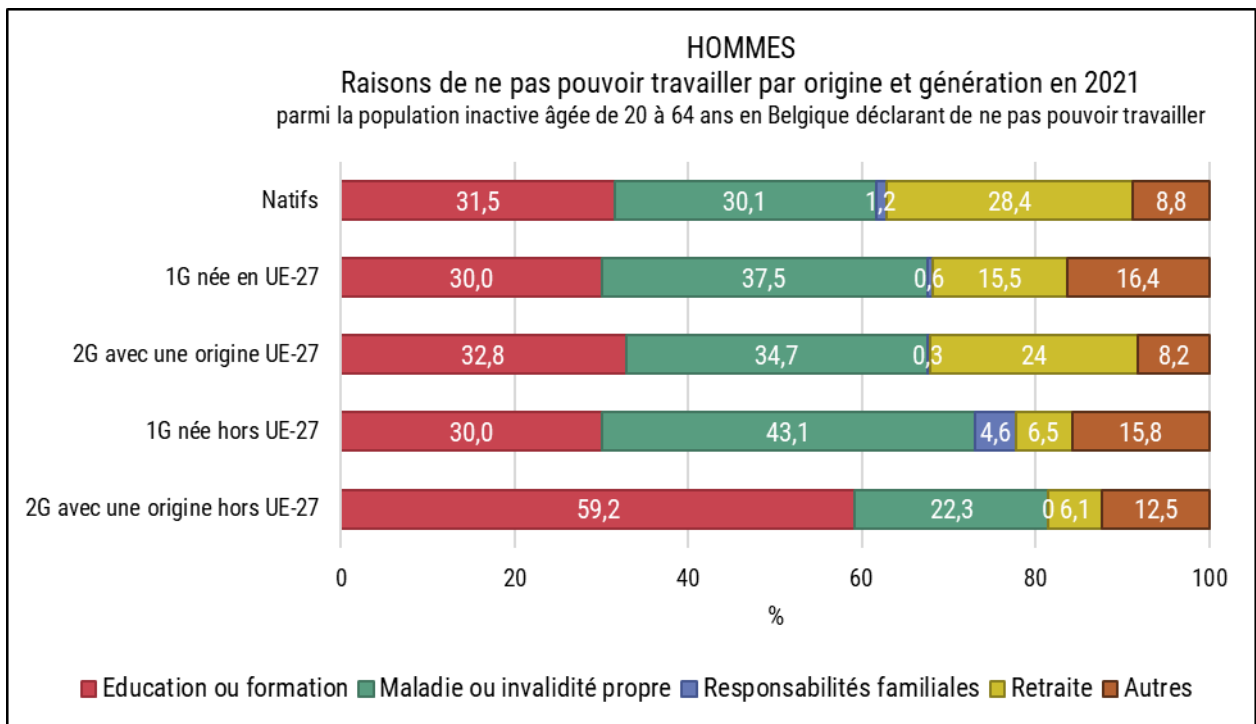
Parmi les inactifs, la proportion d'individus déclarant qu'ils pourraient travailler, bien qu'ils ne soient pas à la recherche d'un emploi, est de 10,3% (cf. Annexe 2.3). En d'autres termes, après exclusion du taux de non-réponse (2,2%), les résultats suggèrent que 87,5% des inactifs ne peuvent pas travailler.

Graphique 2.5



Source: STATBEL, 2021

Graphique 2.6



Source: STATBEL, 2021

Les raisons pour lesquelles ces personnes ne peuvent pas travailler varient considérablement selon le genre et l'origine. De nombreuses personnes inactives ne peuvent pas travailler parce qu'elles suivent des études ou sont en formation. C'est particulièrement le cas des immigrés non-UE de la 2^{ème} génération, tous genres confondus.⁹ La maladie et l'invalidité expliquent également pourquoi une part importante des inactifs ne peuvent pas travailler.¹⁰ Quant aux raisons familiales, elles sont presque exclusivement invoquées par les femmes. Parmi les femmes natives, environ 10% citent cette raison. Parmi les femmes originaires de l'UE-27, la proportion citant cette raison est divisée par deux entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération (22,1 vs. 10,3%). Parmi les femmes originaires de pays tiers, la proportion est divisée par trois (de 45,2 à 14,3%).^{11,12} Enfin, on peut noter que les natifs (hommes et femmes confondus) sont plus nombreux à invoquer la retraite pour expliquer qu'ils ne peuvent pas travailler.

⁹ Les études pour la Belgique (Corluy et al., 2015 ; Piton et Rycx, 2021 ; SPF ETCS et Unia, 2022) mettent en évidence que l'éducation et la formation augmentent significativement l'accès à l'emploi des personnes d'origine étrangère, et en particulier des immigrés non-UE de 2^{ème} génération. Toutefois, l'éducation et la formation n'expliquent pas tout (Corluy et Verbist, 2014). En effet, les résultats montrent aussi que les descendants d'immigrés nés hors de l'UE, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, continuent d'être pénalisés en termes d'accès à l'emploi vis-à-vis des natifs. De plus, par rapport aux natifs, il s'avère que les immigrés hautement diplômés ont une plus grande probabilité d'exercer un emploi pour lequel ils sont sur-diplômés (Jacobs et al., 2021, 2023) et que la pénalité salariale liée à la sur-éducation est plus grande pour les immigrés que pour les natifs (Jacobs et al., 2022). Au-delà de l'éducation et de la formation, il semble donc que d'autres facteurs importants (tels que les réseaux, la confiance en soi, les techniques de recherche d'emploi et la discrimination) freinent significativement l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail belge (De Cuyper et al., 2018 ; Fays et al., 2021 ; Grinza et al., 2020 ; Kampelmann and Rycx, 2016). Le Carrefour Interculturel Wallon (2005 : 195) dans son "Evaluation des dispositifs et des pratiques d'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile en Région wallonne" propose une grille d'analyse complémentaire. Les auteurs s'accordent à dire que la formation des réfugiés et demandeurs d'asile peu qualifiés "se justifie et s'inscrit dans une stratégie d'emploi à moyen ou long terme". En revanche, pour ce qui est d'inciter les réfugiés et demandeurs d'asile qualifiés, voir hautement qualifiés, à suivre des formations d'insertion socioprofessionnelle ou à entreprendre un nouveau cycle d'étude, les auteurs estiment qu'il ne s'agit plus d'une stratégie de mise à l'emploi mais plutôt d'un "pis-aller". De plus, ils se demandent si le fait que les réfugiés et demandeurs d'asile ont tendance à enchaîner un grand nombre de formations et de cours "ne révèle pas une forme de fuite en avant", où au lieu d'être "inactif ou sur un marché de l'emploi fermé ou discriminant, se former, étudier sans fin demeure l'unique perspective".

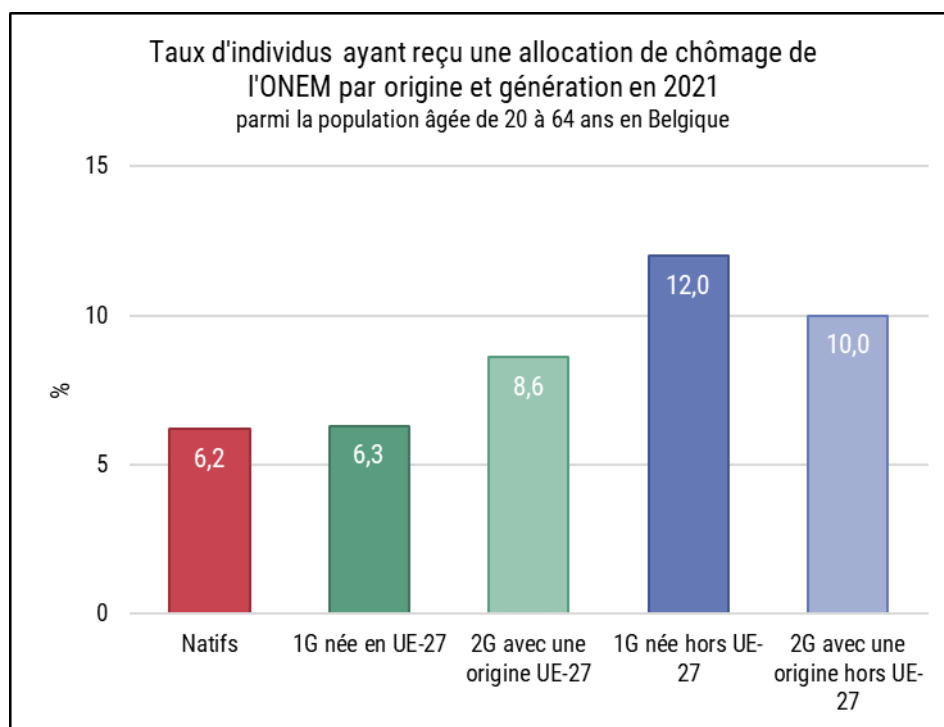
¹⁰ Ces raisons sont plus souvent invoquées par les immigrés de la 1^{ère} génération, surtout issus de pays tiers. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que ces derniers occupent en moyenne des emplois plus pénibles et ont des conditions de vie plus précaires (Pineda-Hernandez et al., 2022).

¹¹ Si l'on se concentre sur la population âgée de 25 à 45 ans, qui est la plus susceptible d'avoir de jeunes enfants (voir Annexes 2.4 et 2.5), les résultats par genre et par origine sont, en termes relatifs, similaires à ceux obtenus pour la population âgée de 20 à 64 ans. Cependant, quelle que soit l'origine, la proportion de femmes invoquant les responsabilités familiales comme raison de ne pas pouvoir travailler est dans ce cas nettement plus élevée.

¹² Ces résultats reflètent notamment l'évolution des normes genrées entre générations. De plus, comme indiqué par Corluy et al. (2015), Marx et al. (2022) et le SPF ETCS et Unia (2017), ils posent la question de l'utilisation mais aussi de l'accessibilité, de la qualité et du coût des services de garde d'enfants pour les mères immigrées afin d'améliorer leurs chances de trouver un emploi. La question se pose également pour le congé parental. En effet, l'étude de Kil et al. (2018) montre que les mères d'origine étrangère ont moins recours au congé parental, car elles ne remplissent souvent pas les critères d'éligibilité, étant donné qu'elles sont surreprésentées dans les emplois instables du marché du travail.

2.2. Bénéficiaires d'indemnités de chômage et d'allocations sociales

Graphique 2.7



Source: STATBEL, 2021

La proportion d'individus, âgés de 20 à 64 ans, percevant une allocation de chômage fluctue également selon l'origine. Parmi la population native, le pourcentage de bénéficiaires est d'environ 6%. Il en est de même parmi les personnes nées dans l'UE-27. En revanche, parmi la 2^{ème} génération d'immigrés UE la proportion est de 8,6%. Chez les immigrés non-UE, l'incidence est plus élevée, mais elle diminue de 2 points de pourcentage entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération (de 12 à 10%). Globalement, les différences de genre sont peu marquées, sauf parmi les immigrés non-UE (cf. Annexe 2.6). En effet, parmi les personnes nées hors de l'UE-27, la proportion de bénéficiaires est d'environ 3 points de pourcentage plus élevée parmi les hommes que parmi les femmes (13,5 vs. 10,6%). En revanche, parmi la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE, l'incidence est significativement plus élevée parmi les femmes (11,4 vs. 8,6%).

Tableau 2.1

Taux d'individus ayant reçu une allocation sociale par origine, génération et genre en 2021
 parmi la population âgée de 20 à 64 ans en Belgique

		Revenu d'intégration ou aide financière (équivalente au revenu d'intégration)			Allocation pour maladie, incapacité de travail ou maladie professionnelle			Allocation de remplacement de revenus ou allocation d'intégration accordée aux personnes handicapées		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Natifs		1.0	1.0	0.9	6.1	7.3	4.9	2.1	2.1	2.2
UE-27	Première génération	1.4	1.8	0.9	6.2	7.5	4.8	1.5	1.1	1.9
	Deuxième génération	1.2	1.4	1.1	10.0	12.5	7.5	3.5	4.5	2.4
Hors UE-27	Première génération	5.9	6.4	5.3	8.2	7.8	8.5	1.5	1.2	1.8
	Deuxième génération	1.7	2.0	1.4	7.0	7.3	6.6	3.0	2.0	4.1

Bron: STATBEL, 2021.

Environ 1% de la population native, âgée de 20 à 64 ans, perçoit un revenu d'intégration. Parmi les immigrés de l'UE-27, la proportion de bénéficiaires est également faible. Elle est de 1,4% parmi les immigrés de la 1^{ère} génération et de 1,2% pour ceux de la 2^{ème} génération. Parmi les immigrés non-UE de la 1^{ère} génération, la proportion de bénéficiaires est de 5,9%. Cependant, parmi la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE, cette proportion est divisée par trois (1,7%). Toutes origines confondues, le pourcentage de bénéficiaires est plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes. En effet, hormis chez les natifs où l'incidence est similaire (1,0 vs. 0,9%), les différences de genre fluctuent entre 0,3 et 1,1 points de pourcentage parmi la population d'origine étrangère. Toutefois, tant chez les femmes que chez les hommes, la proportion de bénéficiaires diminue entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération¹³, en particulier chez les immigrés non-UE.

La proportion de bénéficiaires d'allocations pour maladie, incapacité de travail ou maladie professionnelle est d'environ 6% parmi les natifs. Elle est semblable parmi les immigrés UE de la 1^{ère} génération. En revanche, parmi la 2^{ème} génération d'immigrés UE, elle atteint 10%. Chez les immigrés non-UE, le taux est de 8,2% pour la 1^{ère} génération et de 7% pour la 2^{ème} génération. Hormis parmi les immigrés non-UE de la 1^{ère} génération, les femmes sont proportionnellement plus susceptibles de bénéficier de ce type d'allocation. L'écart de genre le plus important est observé parmi les immigrés UE de la 2^{ème} génération, où il atteint 5 points de pourcentage (12,5 vs. 7,5%).

¹³ Sauf parmi les hommes immigrés de l'UE-27, où la proportion de bénéficiaires est similaire pour la 1^{ère} et la 2^{ème} génération.

Concernant les allocations de remplacement de revenu et d'intégration pour les personnes en situation de handicap, elles sont perçues par environ 2% des natifs âgés de 20 à 64 ans. Le taux de bénéficiaires est légèrement plus faible (1,5%) chez les immigrés de la 1^{ère} génération (UE et non-UE) et un peu plus élevé (entre 3,0 et 3,5%) parmi les immigrés de la 2^{ème} génération (non-UE et UE). Hormis parmi les immigrés UE de la 2^{ème} génération, les hommes sont plus susceptibles de bénéficier de ce type d'allocation que les femmes.

2.3. Différences régionales dans les taux d'emploi, de chômage et d'inactivité

Tableau 2.2

Taux d'emploi par origine, génération et genre en 2021
parmi la population âgée de 20 à 64 ans en Belgique

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Natifs	71.1	70.5	71.7	79.5	77.4	81.5	69.9	65.4	74.2	
UE-27	Première génération	77.7	75.6	79.9	78.4	71.2	85.7	68.2	63.3	73.5
	Deuxième génération	62.5	57.0	66.5	71.2	71.6	70.9	64.7	63.2	66.1
Hors UE-27	Première génération	47.2	38.3	56.3	60.3	47.9	74.1	47.3	37.3	57.2
	Deuxième génération	52.0	43.4	60.2	67.1	62.6	71.3	53.7	44.8	63.2

Source : STATBEL, 2021.

Dans les trois régions du Royaume, le taux d'emploi le plus élevé est observé chez les natifs, puis (en moyenne) chez les immigrés de l'UE-27 et enfin chez les personnes originaires de pays tiers.¹⁴ Par ailleurs, on constate que le taux d'emploi des immigrés UE de la 1^{ère} génération est supérieur à celui de la 2^{ème} génération. En revanche, parmi les immigrés non-UE, le taux d'emploi de la 2^{ème} génération est plus élevé que celui de la 1^{ère}.

¹⁴ Toutefois, dans la région de Bruxelles-Capitale, la 1^{ère} génération d'immigrés UE enregistre un taux d'emploi plus élevé que les natifs (77,7 vs. 71,1%).

Malgré ces similitudes, il existe des différences importantes entre les régions.¹⁵ En effet, indépendamment de l'origine et du genre, les taux d'emploi sont plus élevés en Flandre.¹⁶ À titre d'exemple, on constate que le taux d'emploi des hommes natifs est de 81,5% en Flandre, 74,2% en Wallonie et 71,7% à Bruxelles. Parmi les femmes natives, ces taux atteignent respectivement 77,4% en Flandre, 65,4% en Wallonie et 70,5% à Bruxelles.

Les différences inter-régionales dans les taux d'emploi sont particulièrement marquées parmi les personnes originaires de pays tiers. Parmi les hommes nés hors de l'UE, le taux d'emploi est d'environ 74% en Flandre, contre environ 57% dans les deux autres régions du pays. Le taux d'emploi est également plus important en Flandre pour la 2^{ème} génération d'hommes originaires de pays tiers. Il y avoisine les 71%, alors qu'il est d'environ 63 et 60% en Wallonie et à Bruxelles, respectivement. Toutefois, alors que le taux d'emploi des immigrés masculins non-UE s'améliore entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération à Bruxelles (d'environ 4 points de pourcentage) et en Wallonie (de 6 points de pourcentage), il diminue en Flandre (d'environ 3 points de pourcentage).

Parmi les femmes originaires de pays tiers, les taux d'emploi augmentent entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération quelle que soit la région considérée. Ils croissent de près de 15 points de pourcentage en Flandre (de 47,9 à 62,6%), d'environ 5 points de pourcentage à Bruxelles (de 38,3 à 43,4%) et d'environ 8 points de pourcentage en Wallonie (de 37,3 à 44,8%).

¹⁵ Les différences régionales dans les taux d'emploi selon l'origine et le genre reflètent en grande partie les performances relatives des différentes régions du pays en matière d'emploi. Toutefois, la proportion et les caractéristiques des personnes d'origine étrangère varient de façon importante entre régions. Conjugées aux spécificités économiques régionales, ces différences exercent une influence significative sur les taux d'emploi régionaux par origine (ainsi que sur les autres indicateurs du marché du travail, tels que les taux de chômage et d'(in)activité). En effet, comme le montre l'Annexe 2.7, la proportion de natifs est beaucoup plus faible dans la Région de Bruxelles-Capitale (20,7%) qu'en Flandre (74,5%) et en Wallonie (63%). Cela s'explique principalement par le fait que 58,5% des bruxellois sont nés à l'étranger (dont 25,4 points de pourcentage dans l'UE et 33,1 points de pourcentage hors de l'UE), contre respectivement 16,2% et 18,9% des habitants en Flandre et en Wallonie. Par ailleurs, on peut noter que 54% des bruxellois nés hors de l'UE disposent au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. A l'inverse, parmi les bruxellois nés dans l'UE-27, 59,3% sont diplômés de l'enseignement supérieur. Enfin, concernant les immigrés de la 2^{ème} génération, on remarque que leur proportion est deux fois plus importante à Bruxelles (20,9%) et en Wallonie (18,9%) qu'en Flandre (9,3%). A Bruxelles près de 70,8% d'entre eux sont originaires de pays non-UE, alors qu'en Wallonie ils proviennent majoritairement de pays de l'UE (63,5%).

¹⁶ La seule exception est le taux d'emploi des femmes nées dans l'UE-27, qui est plus élevé dans la région de Bruxelles-Capitale qu'en Flandre.

Tableau 2.3**Taux de chômage par origine, génération et genre en 2021**

parmi la population active âgée de 20 à 64 ans en Belgique

		Bruxelles			Flandre			Wallonie		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Natifs		4.8	3.0	6.4	1.6	1.4	1.7	4.6	4.1	5.1
UE-27	Première génération	5.0	5.7	4.3	3.4	3.1	3.7	4.5	3.2	5.8
	Deuxième génération	10.9	15.6	7.4	2.5	1.4	3.7	5.3	3.1	7.4
Hors UE-27	Première génération	13.2	10.4	16.1	6.1	5.4	6.8	10.5	12.8	8.2
	Deuxième génération	12.2	14.3	10.2	6.1	4.2	7.9	6.0	7.3	4.5

Source : STATBEL, 2021.

En ce qui concerne les taux de chômage par région, le tableau est assez similaire. Dans les trois régions du pays, en moyenne, le taux de chômage est le plus élevé parmi les immigrés originaires de pays tiers, puis parmi ceux issus de l'UE-27 et enfin parmi les natifs. Globalement, cela est vrai tant pour les femmes que pour les hommes. Parmi les immigrés non-UE, le taux de chômage est généralement plus faible pour la 2^{ème} génération que pour la 1^{ère}.¹⁷ Pour les immigrés de l'UE-27, cela dépend de la région considérée : il diminue de la 1^{ère} à la 2^{ème} génération en Flandre (de 3,4 à 2,5%), mais augmente en Wallonie (de 4,5 à 5,3%) et surtout à Bruxelles (de 5,0 à 10,9%).

Indépendamment de l'origine et du genre, c'est en Flandre que le taux de chômage est le plus faible.¹⁸ Parmi les natifs, le taux de chômage est environ trois fois plus élevé à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre. Par ailleurs, alors que l'écart en faveur de la Flandre par rapport aux deux autres régions du pays augmente lorsqu'on passe de la 1^{ère} à la 2^{ème} génération d'immigrés de l'UE, il diminue en passant de la 1^{ère} à la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE. À Bruxelles, le taux de chômage dépasse les 10% parmi de nombreuses catégories d'immigrés (femmes de la 2^{ème} génération issues de l'UE-27, femmes et hommes originaires de pays tiers). Il en va de même en Wallonie pour les femmes nées hors de l'UE (12,8%).

¹⁷ Cependant, pour les femmes issues de pays non-UE résidant à Bruxelles, le taux de chômage augmente entre les deux générations (de 10,4 à 14,3%). Il en va de même pour les hommes issus de pays tiers en Flandre (de 6,8 à 7,9%).

¹⁸ La seule exception est le taux de chômage des hommes immigrés de la 2^{ème} génération issus de pays tiers qui est plus faible en Wallonie qu'en Flandre (4,5 vs. 7,9%).

Tableau 2.4**Taux d'inactivité par origine, génération et genre en 2021**

parmi la population âgée de 20 à 64 ans en Belgique

		Bruxelles			Flandre			Wallonie		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Natifs		24.1	26.5	21.9	18.9	21.2	16.7	25.5	30.4	20.7
UE-27	Première génération	17.3	18.8	15.8	18.2	25.6	10.6	27.3	33.5	20.7
	Deuxième génération	26.6	27.3	26.1	26.3	27.0	25.5	30.0	33.7	26.5
Hors UE-27	Première génération	39.5	51.3	27.6	33.7	46.7	19.1	42.2	49.9	34.5
	Deuxième génération	35.8	42.3	29.6	26.8	33.2	20.8	40.4	47.8	32.2

Source : STATBEL, 2021.

Le taux d'inactivité suit un schéma comparable. En moyenne, indépendamment du genre, il est plus élevé parmi les immigrés non-UE, puis parmi les immigrés UE et enfin parmi les natifs.¹⁹ Dans les trois régions, le taux d'inactivité (des hommes et des femmes) est plus faible parmi les immigrés UE de la 1^{ère} génération que parmi ceux de la 2^{ème} génération. En revanche, parmi les immigrés de pays tiers, il diminue généralement entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération.²⁰

Toutes origines et tous genres confondus, le taux d'inactivité est plus élevé en Wallonie et à Bruxelles qu'en Flandre.²¹ Par exemple, parmi les natifs, il est d'environ 19% en Flandre, 24% à Bruxelles et 26% en Wallonie. Parmi les immigrés UE, si les taux d'inactivité sont proches à Bruxelles et en Flandre (environ 18 et 26% pour les immigrés de la 1^{ère} et de la 2^{ème} génération), ils sont plus prononcés en Wallonie (entre 27 et 30%, respectivement). Parmi les immigrés de pays tiers (toutes générations confondues), les taux d'inactivité sont supérieurs à Bruxelles et en Wallonie par rapport à la Flandre. Chez les femmes nées hors de l'UE, le taux d'inactivité avoisine les 50% à Bruxelles et en Wallonie, et il reste supérieur à 40% parmi la 2^{ème} génération de femmes immigrées non-UE dans ces deux régions.²²

¹⁹ Toutefois, à Bruxelles (tant pour les femmes que pour les hommes) et en Flandre (uniquement pour les hommes), le taux d'inactivité parmi les immigrés UE de la 1^{ère} génération est significativement plus faible que parmi les natifs.

²⁰ Cependant, tant à Bruxelles qu'en Flandre, pour les hommes, on observe l'évolution inverse.

²¹ A l'exception des femmes immigrées nées dans l'UE-27, dont le taux d'inactivité est plus faible à Bruxelles qu'en Flandre.

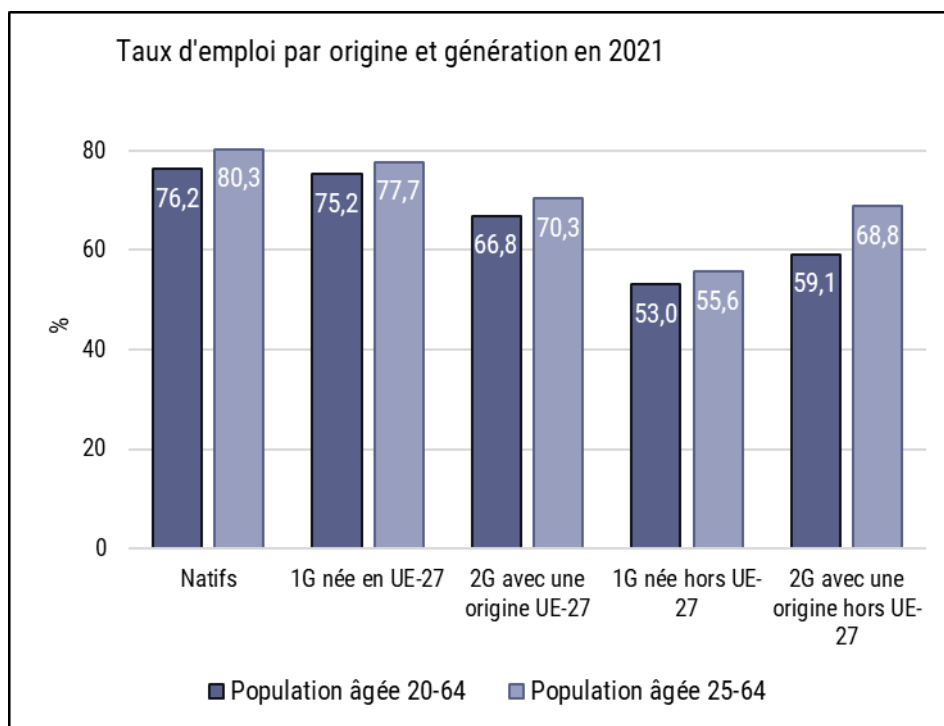
²² Il serait intéressant de compléter cette analyse par des statistiques sur l'ampleur du travail non déclaré en Belgique, par genre et origine. Toutefois, à notre connaissance, il n'existe pas encore de statistiques suffisamment fiables en la matière.

Enseignements clés :

- ✓ Les natifs et les immigrés UE de la 1^{ère} génération (âgés de 20 à 64) ont des taux d'emploi similaires et supérieurs à 75%.
- ✓ Le taux d'emploi des immigrés UE de la 2^{ème} génération est plus faible que celui de la 1^{ère} mais néanmoins encore assez élevé.
- ✓ Le taux d'emploi des immigrés non-UE est plus faible mais il augmente fortement entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération.
- ✓ Les taux d'emploi des femmes sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes, quelles que soient leurs origines.
- ✓ Les femmes immigrées, surtout celles originaires de pays non-UE, font face à une double pénalité en matière d'accès à l'emploi du fait de leur genre et de leur origine (intersectionnalité).
- ✓ Les taux de chômage et d'inactivité par origine et par genre présentent une structure similaire à celle des taux d'emploi.
- ✓ Indépendamment de l'origine et du genre, le taux d'emploi est plus élevé en Flandre que dans les deux autres régions du pays. L'inverse est vrai pour les taux de chômage et d'inactivité.
- ✓ Les différences inter-régionales dans les taux d'emploi, de chômage et d'inactivité sont particulièrement marquées parmi les personnes originaires de pays non-UE.
- ✓ Parmi les femmes originaires de pays non-UE, les taux d'emploi (taux d'inactivité) augmentent (diminuent) entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération dans les trois régions du pays.
- ✓ De nombreuses personnes inactives, en particulier parmi celles originaires de pays non-UE, déclarent ne pas pouvoir travailler parce qu'elles étudient ou suivent une formation, ou pour des raisons de maladie ou d'invalidité.
- ✓ La proportion de femmes citant les raisons familiales comme motif pour ne pas pouvoir travailler est nettement plus faible parmi les femmes immigrées (UE et non-UE) de la 2^{ème} génération que parmi celles de la 1^{ère} génération.
- ✓ La proportion de bénéficiaires d'un revenu d'intégration diminue très significativement entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE.

Annexes – Chapitre 2

Annexe 2.1



Source: STATBEL, 2021

Annexe 2.2

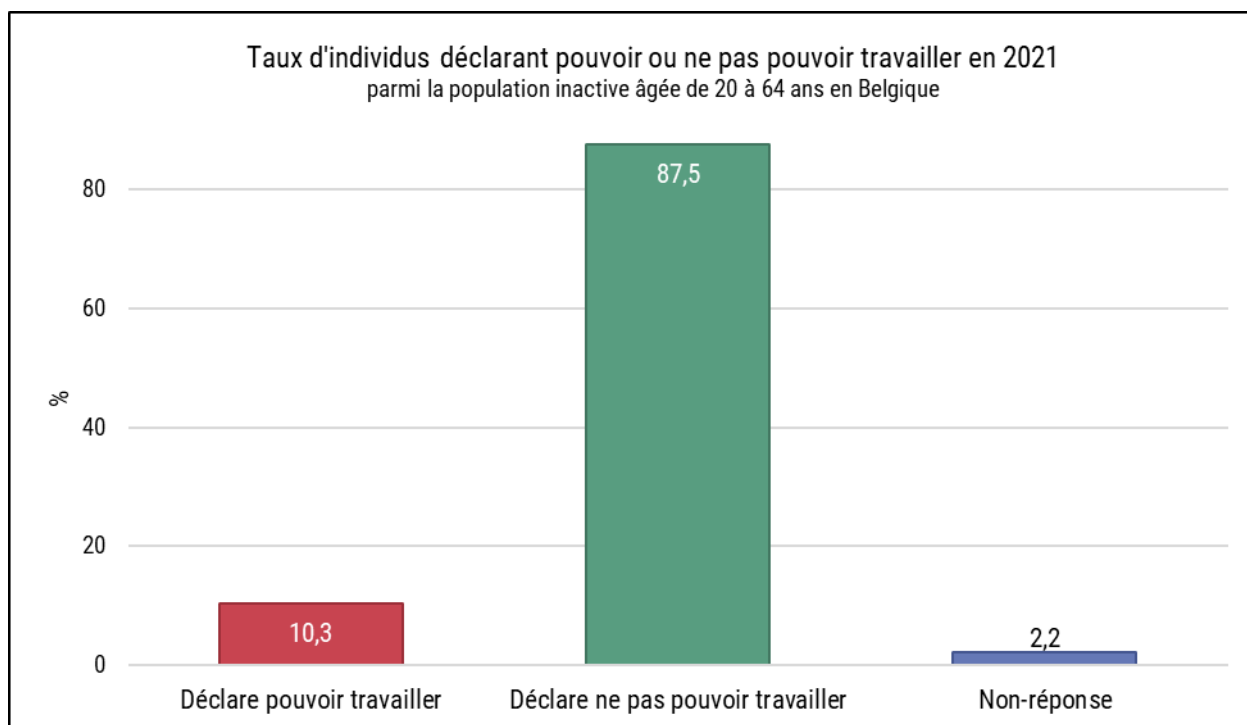
Taux d'emploi (salariés et indépendants) par origine, génération et genre en 2021

parmi la population âgée de 20 à 64 ans en Belgique

		Total		Femmes		Hommes	
		Salariés	Indépendants	Salariées	Indépendantes	Salariés	Indépendants
Natifs		65.7	10.5	66.4	7.0	65.0	13.9
UE-27	Première génération	64.7	10.6	65.6	4.7	63.7	16.6
	Deuxième génération	58.2	8.6	59.3	6.5	57.2	10.5
Hors UE-27	Première génération	47.8	5.2	40.3	2.1	55.8	8.4
	Deuxième génération	51.8	7.3	47.6	4.4	55.8	10.2

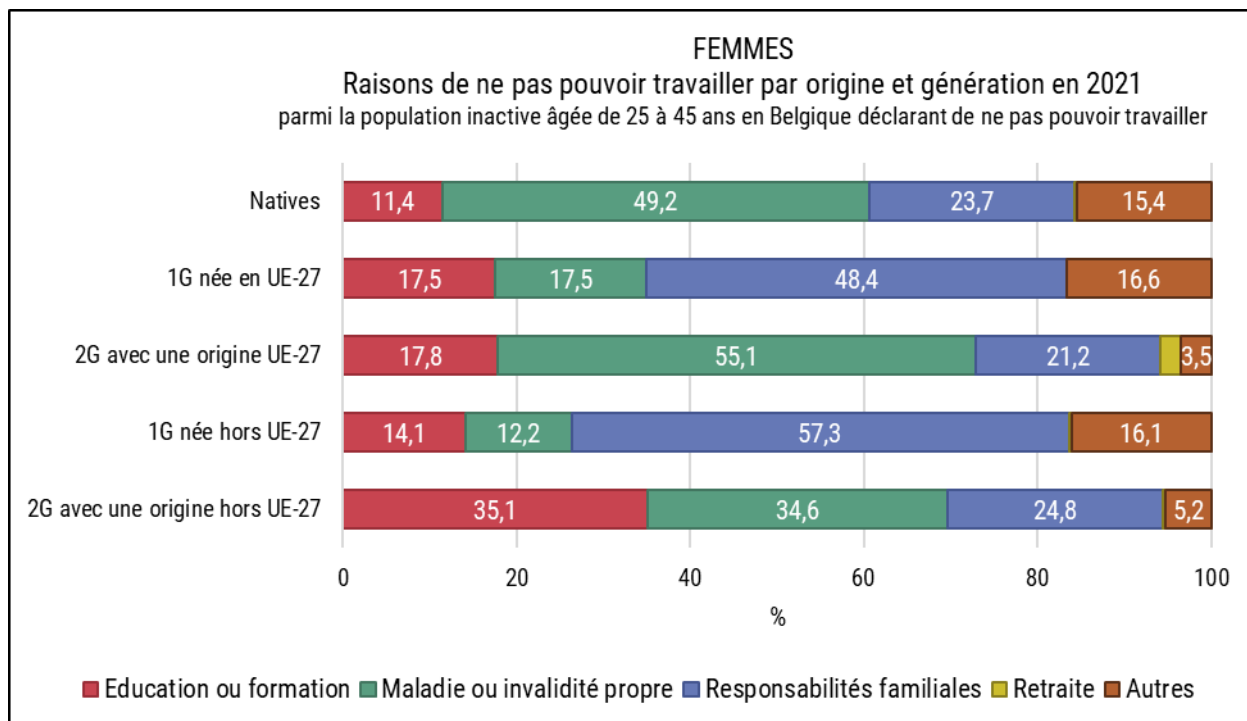
Source : STATBEL, 2021.

Annexe 2.3



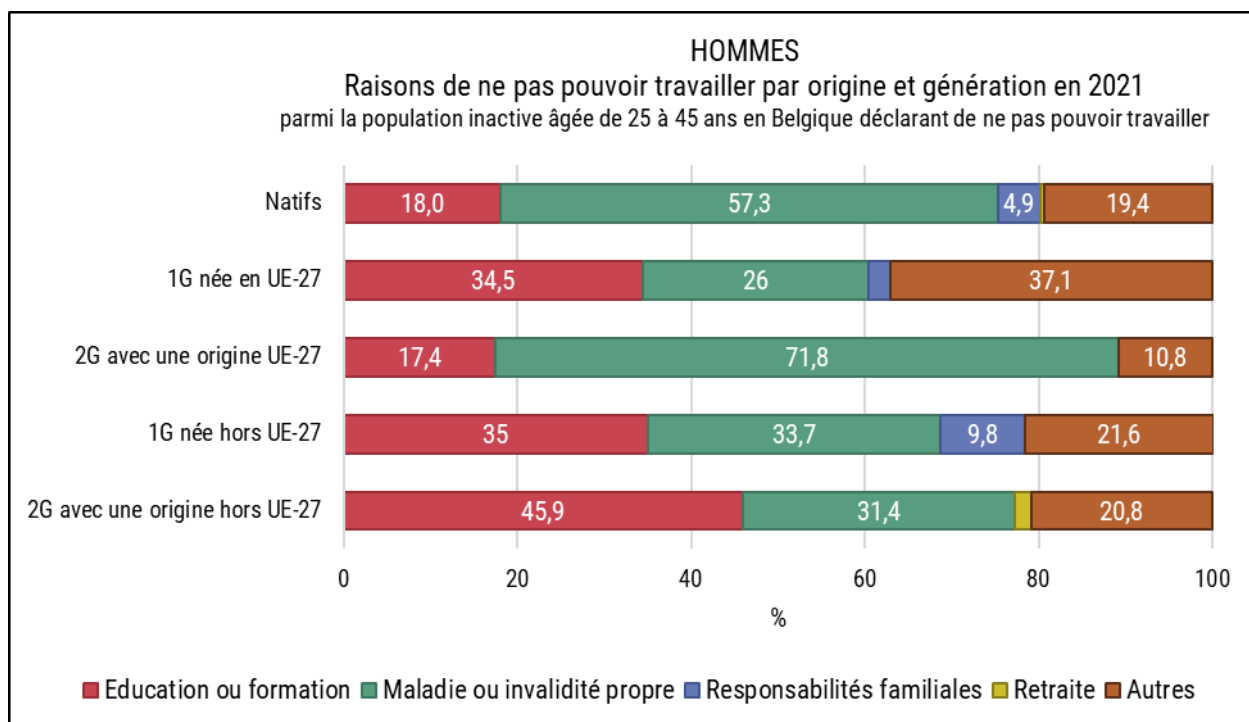
Source: STATBEL, 2021

Annexe 2.4



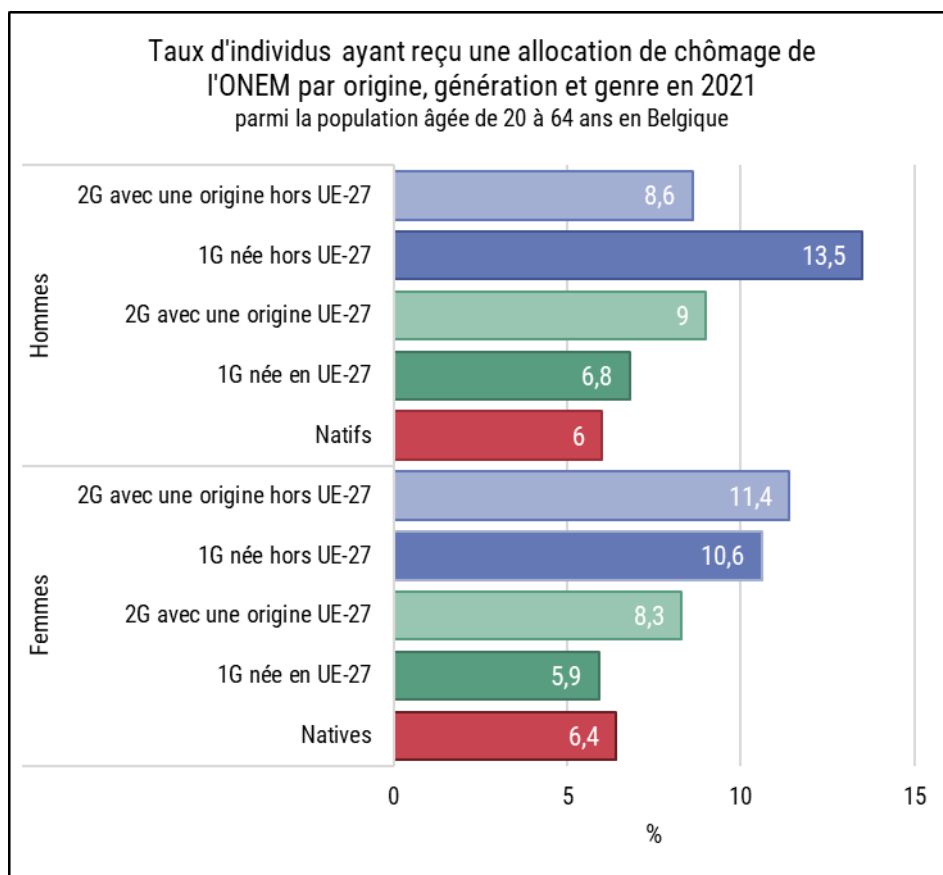
Source: STATBEL, 2021

Annexe 2.5



Source: STATBEL, 2021

Annexe 2.6



Source: STATBEL, 2021

Annexe 2.7

Distribution de la population par origine, génération et type de diplôme en 2021
 parmi la population âgée de 20 à 64 ans en Belgique

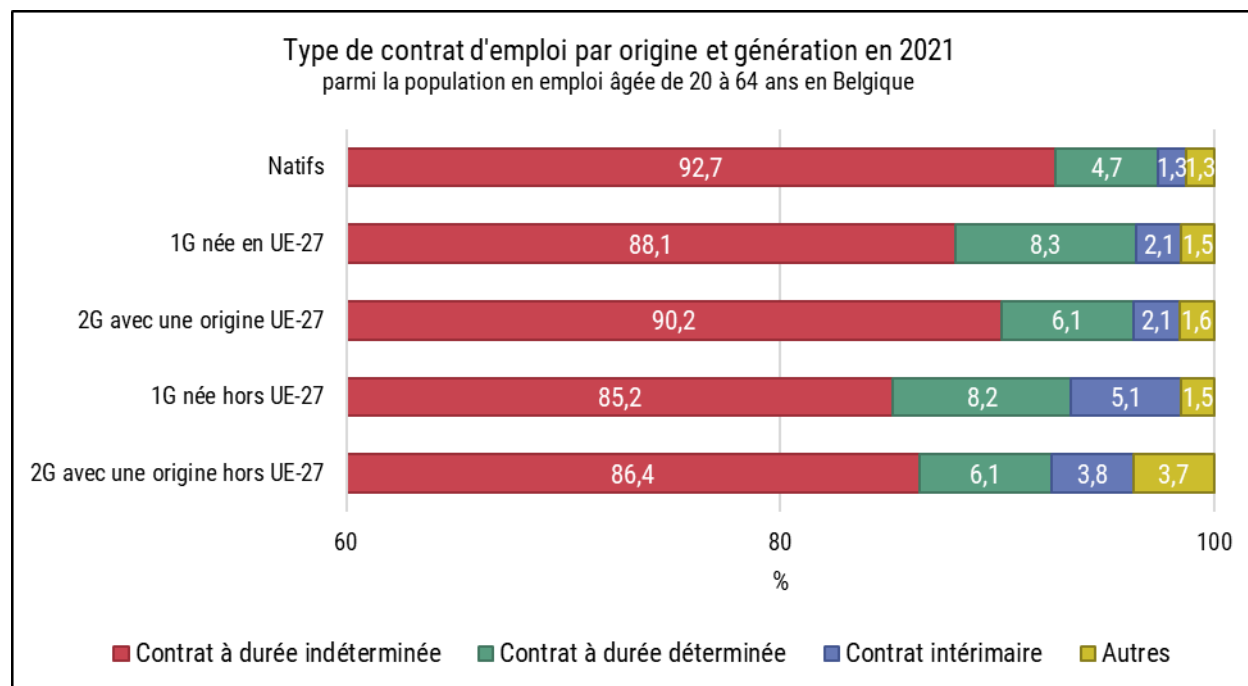
		Bruxelles			Flandre			Wallonie		
		Total	Faiblement éduqués	Hautement éduqués	Total	Faiblement éduqués	Hautement éduqués	Total	Faiblement éduqués	Hautement éduqués
Natifs		20.7	34.5	65.5	74.5	51.2	49.8	63.0	57.6	42.4
UE-27	Première Génération	25.4	40.7	59.3	5.9	55.2	44.8	7.6	59.9	40.1
	Deuxième génération	6.1	43.0	57.0	4.4	57.7	42.3	12.0	67.0	33.0
Hors UE-27	Première Génération	33.1	54.0	46.0	10.3	68.1	31.9	11.3	66.2	33.8
	Deuxième génération	14.8	38.6	61.4	4.9	63.8	36.2	6.1	59.5	40.5
		100			100			100		

Notes : faiblement éduqués = au plus un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ; hautement éduqués = un diplôme de l'enseignement supérieur. Source : STATBEL, 2021.

3. Qualité de l'emploi et satisfaction au travail²³

3.1. Indicateurs de la qualité de l'emploi

Graphique 3.1



Source: STATBEL, 2021

Près de 93% des natifs en emploi, âgés de 20 à 64 ans, ont un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Parmi les immigrés de la 1^{ère} et de la 2^{ème} génération originaires de l'UE-27, ce taux atteint respectivement 88,1 et 90,2%. Chez les immigrés nés en dehors de l'UE, la proportion est d'environ 85%, soit près de 8 points de pourcentage en-deçà de celle des natifs. L'écart avec la population native est encore de plus de 6 points de pourcentage si l'on s'intéresse à la 2^{ème} génération. En effet, la proportion de travailleurs disposant d'un CDI parmi la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE est de 86,4%.²⁴

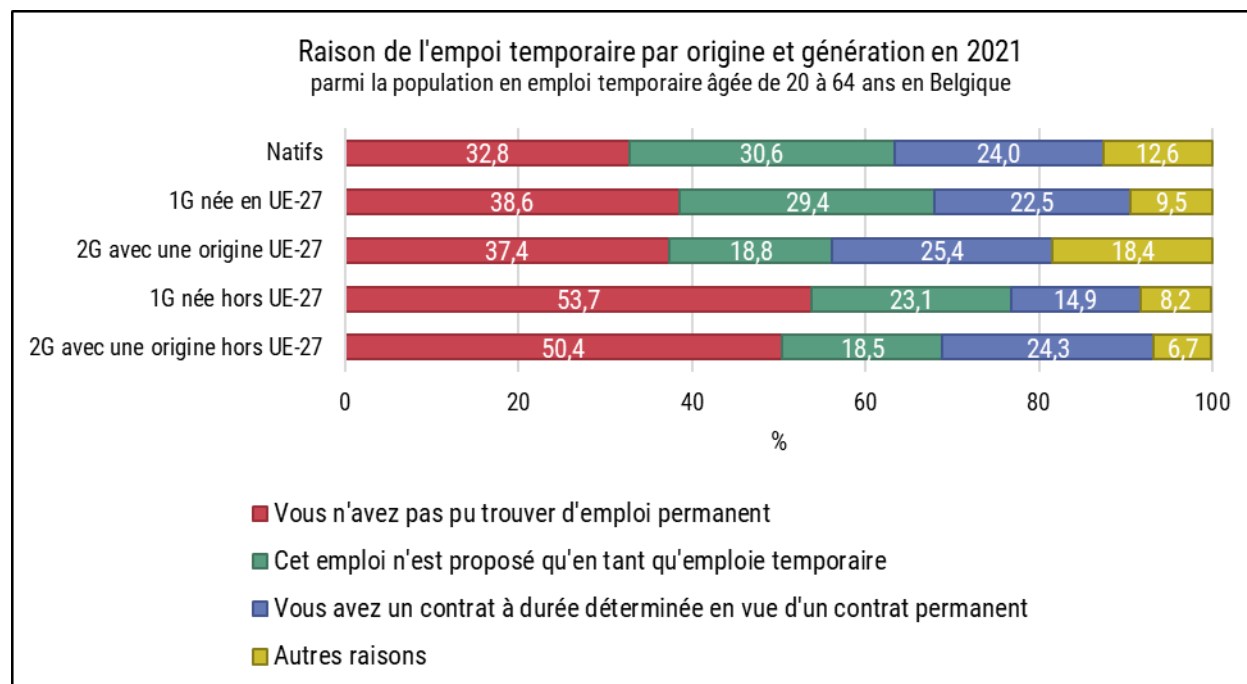
Logiquement, moins de CDI chez les travailleurs d'origine étrangère se traduit par plus de contrats à durée déterminée (CDD), de contrats intérimaires et d'autres types de contrats temporaires (emplois saisonniers, job étudiants, stages, etc.). Alors que la proportion de

²³ Dans ce chapitre et les suivants, par souci de concision, les différences de statistiques observées entre les hommes et les femmes ne seront présentées que lorsqu'elles sont significatives.

²⁴ Toutefois, il convient de nuancer ce constat en rappelant que la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE est plus jeune (voir la discussion dans le chapitre 2).

travailleurs natifs sous contrat temporaire est de 7,3%, elle oscille entre environ 10 et 15% parmi les travailleurs d'origine étrangère. La situation s'améliore légèrement entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération d'immigrés. Toutefois, l'écart entre les immigrés de la 2^{ème} génération et les natifs reste compris entre environ 2 et 6 points de pourcentage.²⁵

Graphique 3.2



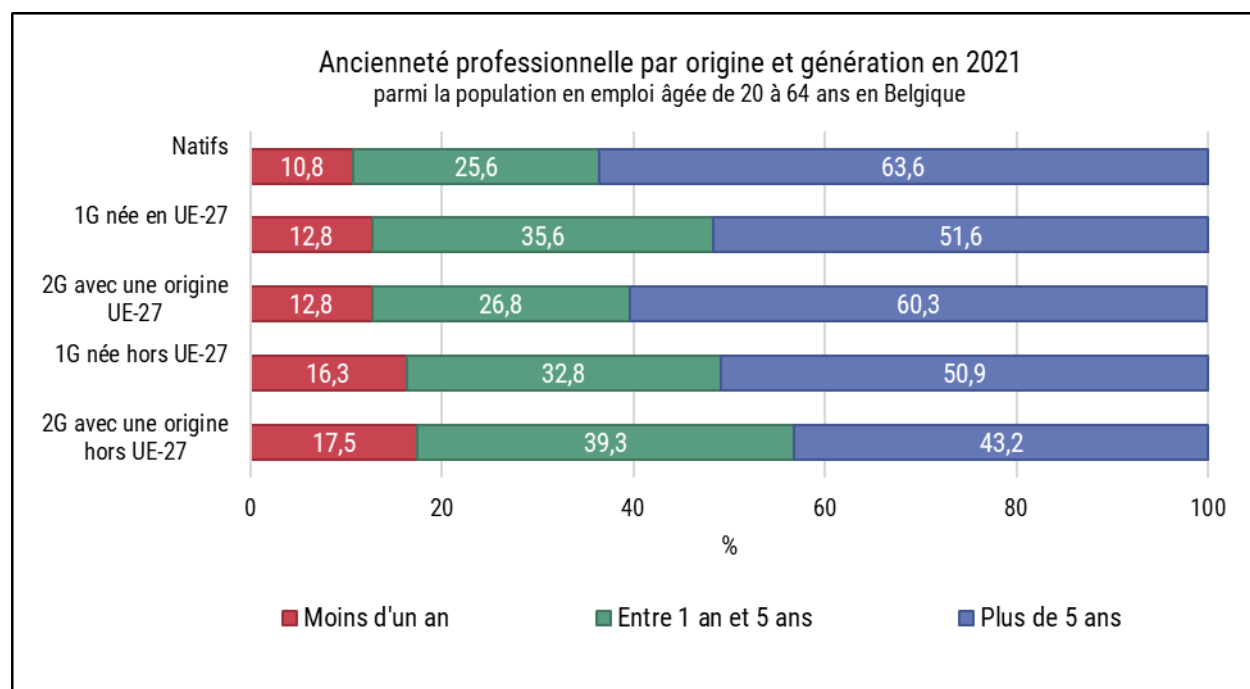
Source: STATBEL, 2021

Pour la majorité des travailleurs, les emplois temporaires semblent être une contrainte plutôt qu'un choix. En effet, environ 63% des travailleurs temporaires natifs déclarent avoir accepté ce type de contrat 'faute de mieux', à savoir parce qu'ils n'ont pas pu trouver d'emploi permanent ou parce que l'emploi qu'ils occupent n'est pas disponible à durée indéterminée. En moyenne, la proportion de travailleurs temporaires originaires de l'UE-27 invoquant ces motifs est assez similaire à celle observée parmi les natifs. Toutefois, elle diminue de plus de 10 points de pourcentage entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération (68 vs. 56,2%). Parmi les immigrés nés hors de l'UE, 76,8% citent ces raisons. Par ailleurs, si la situation s'améliore d'une génération à l'autre, près de 69% des travailleurs temporaires non-UE de la 2^{ème} génération déclarent encore être confrontés à ces contraintes.

²⁵ En outre, comme indiqué plus loin dans ce rapport, les immigrés de la 2^{ème} génération (surtout originaires de pays non-UE) demeurent surreprésentés dans les emplois plus précaires, et en particulier dans les secteurs faiblement rémunérés. Voir également l'analyse de Pineda-Hernandez et al. (2022) sur cette question.

On constate également qu'environ un quart des travailleurs temporaires semble avoir accepté ce type de contrat en vue d'obtenir un CDI, à l'exception de la 1^{ère} génération d'immigrés non-UE, pour laquelle cette raison n'est avancée que par un travailleur temporaire sur six. Ce résultat est à mettre en perspective avec le fait que plus de 75% d'entre eux déclarent avoir accepté ce type de contrat 'faute de mieux'.

Graphique 3.3



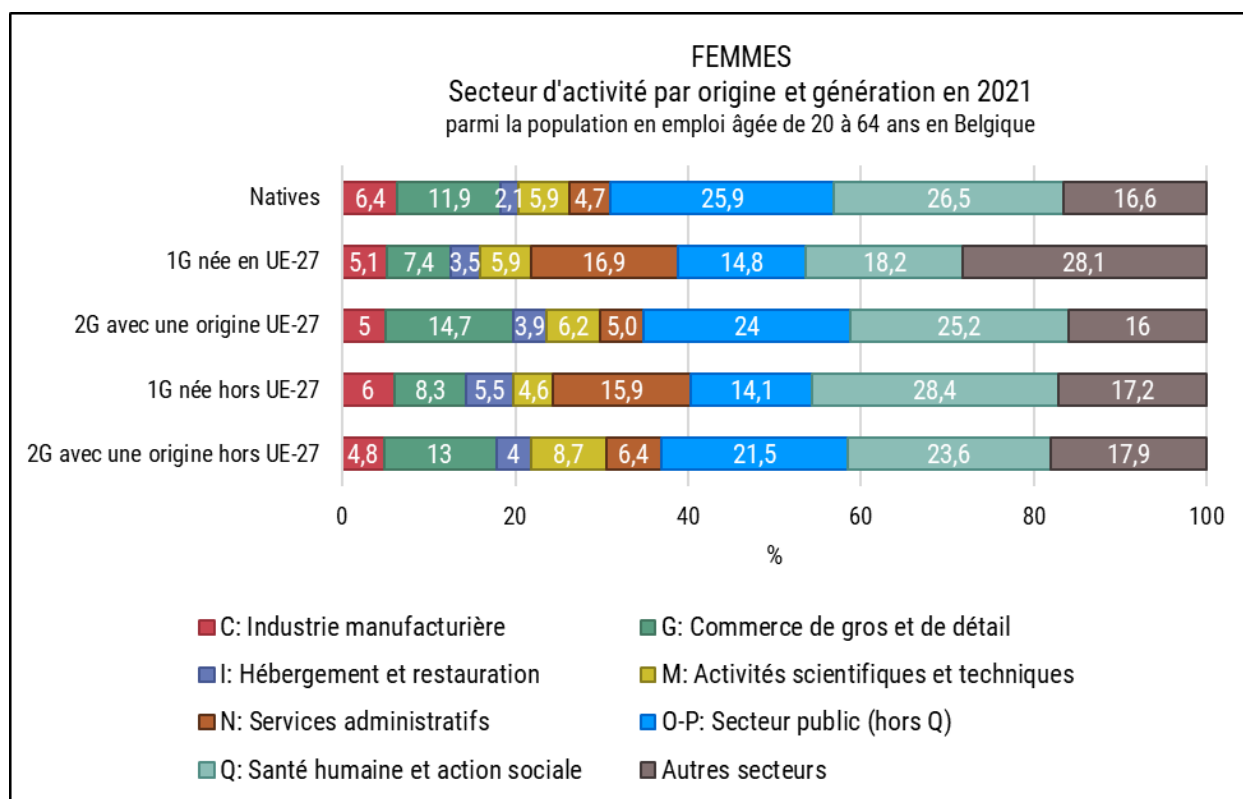
Source: STATBEL, 2021

Le nombre d'années d'ancienneté professionnelle varie sensiblement selon l'origine des personnes.²⁶ Parmi les natifs en emploi, près de 64% ont plus de 5 années d'ancienneté. Parmi les immigrés de la 1^{ère} génération (UE et non-UE), ce taux n'est que d'environ 51%. La situation des immigrés de la 2^{ème} génération est, en revanche, contrastée. Alors que la stabilité professionnelle des personnes originaires de l'UE-27 est proche de celle des natifs (60,3% d'entre eux travaillent pour le même employeur depuis au moins 5 ans), la situation semble plus instable pour les personnes originaires de pays tiers (seulement 43,2% d'entre eux ont plus de 5 années d'ancienneté).²⁷

²⁶ Bien que l'ancienneté professionnelle puisse être considérée comme un indicateur de satisfaction au travail, il convient d'être prudent quant à cette interprétation car l'ancienneté professionnelle peut également refléter la continuation d'un emploi précaire, 'faute de mieux', ou être influencée par le nombre d'années de résidence en Belgique.

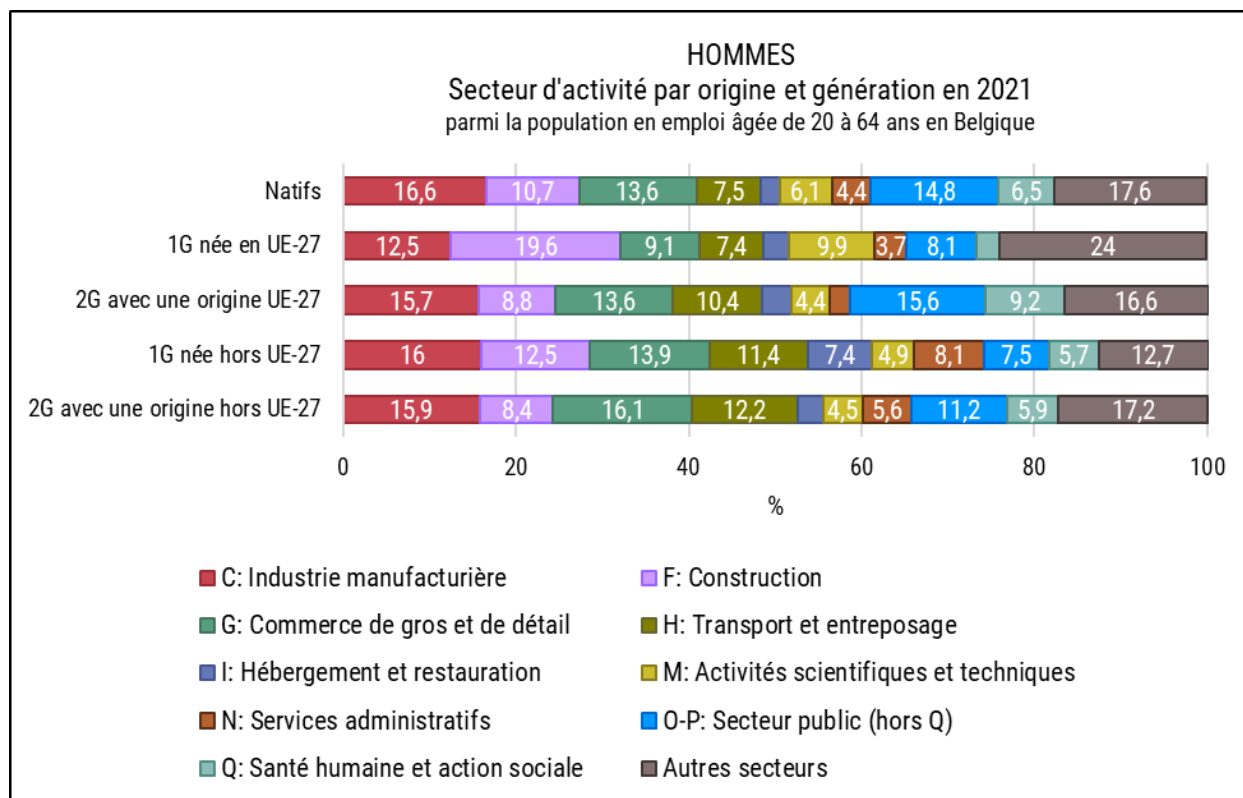
²⁷ Voir la 2^{ème} note en bas de page de ce chapitre.

Graphique 3.4



Source: STATBEL, 2021

Graphique 3.5



Source: STATBEL, 2021

En ce qui concerne la répartition sectorielle de l'emploi, les femmes (toutes origines confondues) travaillent tout d'abord principalement dans les secteurs de la santé et de l'action sociale (Q) ainsi que dans le secteur public (O-P) – secteurs où elles sont également sur-représentées par rapport aux hommes – et, dans une moindre mesure, dans le commerce (G) et les services administratifs (N). Dans l'ensemble, entre 57 et 69% des femmes en emploi sont occupées dans ces quatre secteurs.

La part des femmes immigrées employées dans le secteur public (O-P) augmente sensiblement entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération. Selon qu'elles soient originaires de pays tiers ou de l'UE-27, l'augmentation est d'environ 7 et 9 points de pourcentage, respectivement. Entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération, on observe également une diminution d'environ 10 points de pourcentage de la part de femmes actives dans les services administratifs (N) et une augmentation d'environ 5 à 7 points de pourcentage de celles employées dans le commerce (G).²⁸ Il convient de noter aussi que la distribution sectorielle de l'emploi des femmes immigrées de la 2^{ème} génération (toutes origines confondues) est assez proche de celle des femmes natives.

La répartition de l'emploi masculin par secteur est assez différente de celle des femmes. Environ un homme sur six en emploi est occupé dans l'industrie manufacturière (C). Le commerce de gros et de détail (G) et le secteur public (O-P) emploient également de nombreux hommes. Globalement, la part de l'emploi masculin y est comprise entre environ 17 et 29%. Ensuite, viennent respectivement les secteurs de la construction (F) et du transport et de l'entreposage (H).

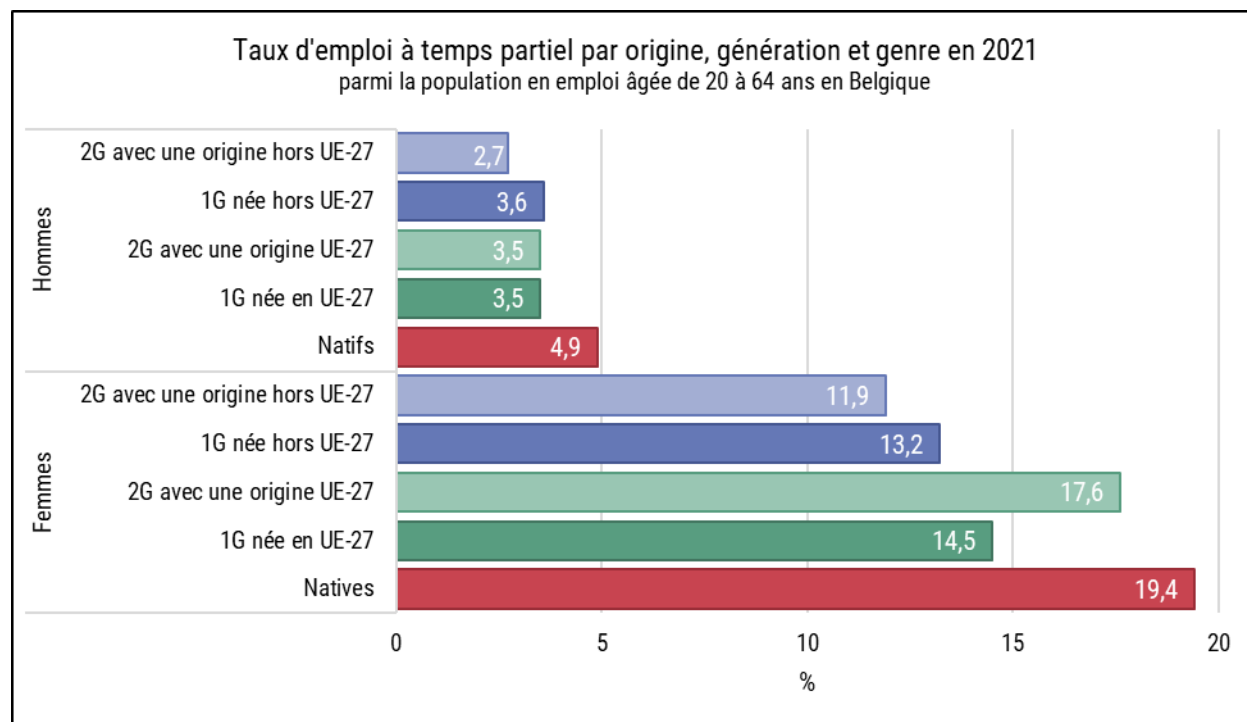
Dans une perspective intergénérationnelle, on constate une forte augmentation de la part de l'emploi masculin dans le secteur public (O-P), surtout parmi les immigrés de l'UE-27, ainsi que dans le secteur du commerce (G) et dans les activités de transport et d'entreposage (H). A l'inverse, la part de l'emploi masculin diminue entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération dans le secteur de la construction (F), surtout parmi les immigrés de l'UE-27.

Par rapport aux natifs, les immigrés masculins de la 2^{ème} génération sont sur-représentés : i) dans le secteur du transport et de l'entreposage (H), ii) ceux originaires de l'UE-27 le sont aussi dans la santé et l'action sociale (Q), et iii) ceux issus de pays tiers dans le commerce (G). En

²⁸ Parmi les femmes originaires de pays tiers, entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération, on constate également une augmentation significative (de 4,6 à 8,7%) de la part d'entre elles en emploi dans les activités scientifiques et techniques (M).

revanche, les immigrés masculins de la 2^{ème} génération sont sous-représentés dans la construction (C) ainsi que dans les activités scientifiques et techniques (M), et ceux issus de pays tiers le sont dans le secteur public (O-P).²⁹

Graphique 3.6

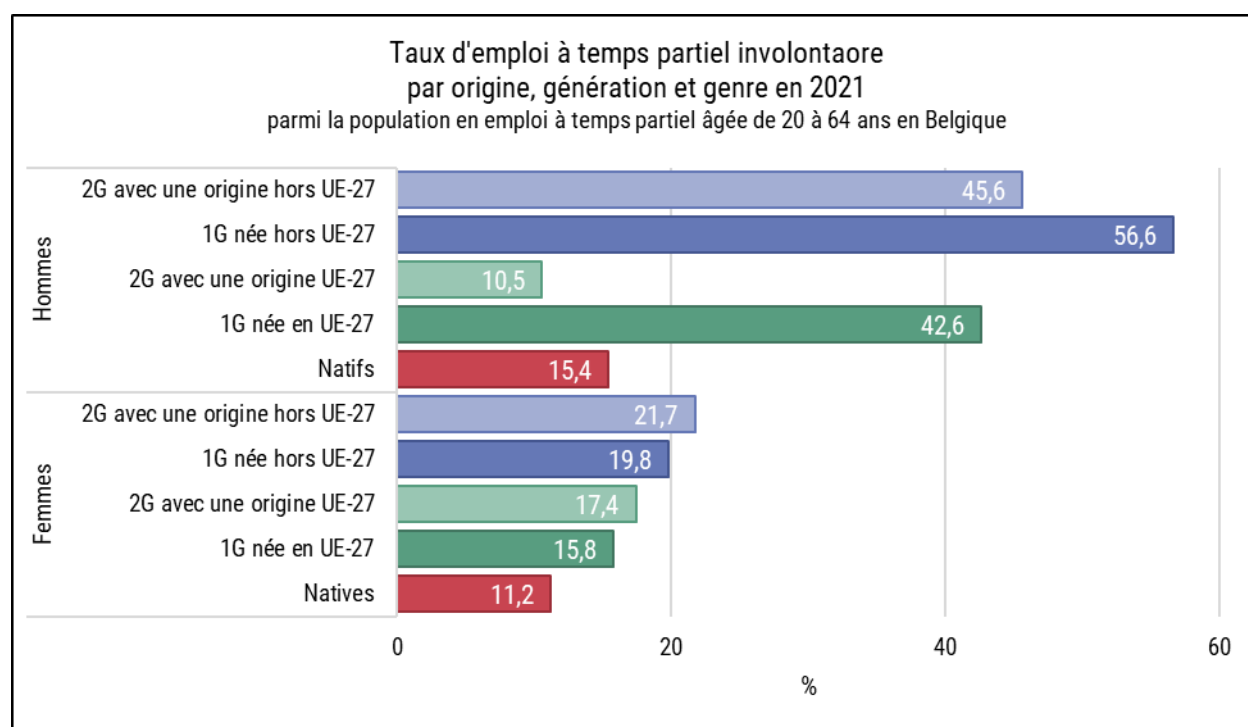


Source: STATBEL, 2021

Le taux d'emploi à temps partiel varie considérablement en fonction du genre. Toutes origines confondues, la proportion de femmes travaillant moins de 30 heures par semaine est environ 4 à 5 fois plus élevée que celle des hommes. L'incidence de l'emploi à temps partiel chez les hommes oscille entre 2,7 et 4,9%. Les différences selon l'origine sont plus prononcées chez les femmes que chez les hommes. Environ 19% des femmes natives travaillent à temps partiel. Parmi les femmes originaires de l'UE-27, la proportion augmente d'environ 3 points de pourcentage (de 14,5 à 17,6%) entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération. En revanche, chez les femmes originaires de pays tiers, d'une génération à l'autre, la proportion diminue légèrement (de 13,2 à 11,9%).

²⁹ L'évolution intergénérationnelle de la répartition de l'emploi des personnes d'origine étrangère, en particulier hors UE, vers des secteurs plus qualifiés et mieux rémunérés (où les natifs sont généralement surreprésentés) peut être attribuée à plusieurs facteurs, dont le fait que : i) les immigrés non-UE de la 2^{ème} génération sont plus diplômés que ceux de la 1^{ère} génération (cf. chapitre 5), et ii) les immigrés de la 2^{ème} génération n'ont en principe aucune difficulté à faire reconnaître leurs diplômes (à condition qu'ils aient été obtenus en Belgique), maîtrisent mieux les langues nationales, disposent de meilleurs réseaux et ont une connaissance plus approfondie du marché du travail belge que les personnes nées hors de Belgique.

Graphique 3.7



Source: STATBEL, 2021

Quelle est la proportion de travailleurs à temps partiel involontaire ? En d'autres termes, quelle est la proportion de travailleurs à temps partiel qui déclare vouloir prester plus d'heures et être disponible pour le faire ? Bien que l'incidence de l'emploi à temps partiel soit significativement plus élevée respectivement chez les femmes et chez les personnes natives, l'emploi à temps partiel involontaire est plus prononcé chez les hommes d'une part et chez les personnes immigrées d'autre part.³⁰ Parmi les natifs, l'écart de genre est assez faible (11,2% de travailleurs à temps partiel involontaire chez les femmes contre 15,4% chez les hommes). En revanche, chez les immigrés, les différences de genre sont plus prononcées. Parmi les hommes (femmes) nés (nées) respectivement dans l'UE-27 et dans les pays tiers, environ 43 et 57% (16 et 20%) déclarent travailler à temps partiel de manière involontaire. Parmi les hommes immigrés de la 2^{ème} génération, les résultats dépendent de l'origine. Alors que l'incidence n'est que d'environ 11% parmi ceux issus de l'UE-27, elle reste supérieure à 45% parmi ceux originaires de pays tiers. Parmi les femmes immigrées de la 2^{ème} génération, la proportion de travailleuses à temps partiel involontaire est comprise entre 17,4 et 21,7%, selon qu'elles soient originaires ou non de l'UE.

³⁰ Excepté parmi les hommes de la 2^{ème} génération originaires de l'UE-27, où l'incidence de l'emploi à temps partiel involontaire est la plus faible (10,5%).

Tableau 3.1

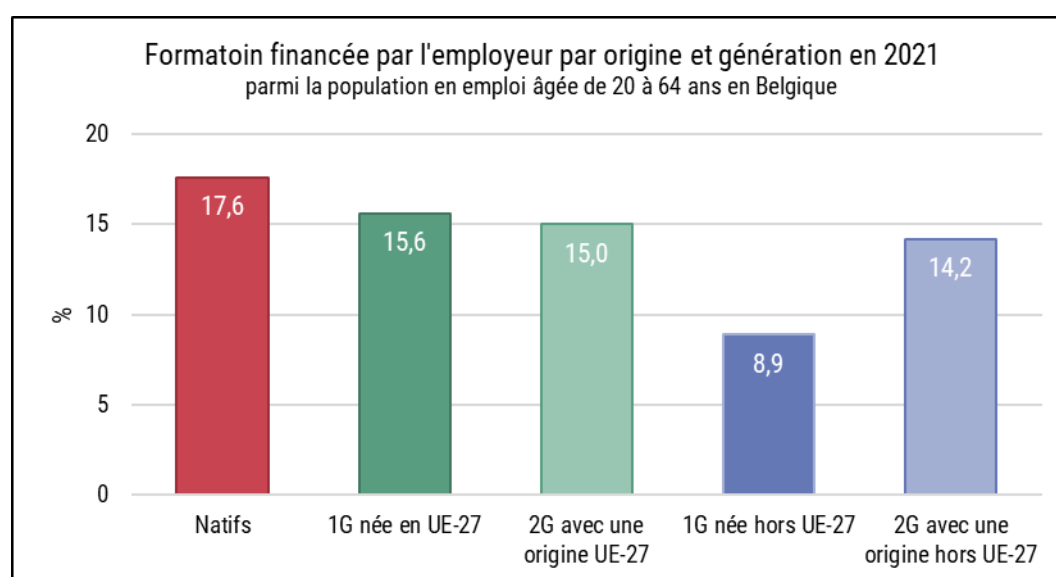
Taux d'emploi flexible ou à horaire décalé par origine, génération et genre en 2021
 parmi la population en emploi âgée de 20 à 64 ans en Belgique

	Travail posté			Travail du soir			Travail de nuit			Travail du samedi			Travail du dimanche			
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Natifs	13.0	11.6	14.5	38.0	33.8	41.7	10.2	7.0	13.0	36.8	35.9	37.5	22.1	22.2	22.0	
UE-27	Première génération	8.4	7.7	9.2	34.1	31.1	36.7	8.3	5.6	10.5	30.4	30.1	30.7	17.7	19.9	15.8
	Deuxième génération	13.7	10.5	16.9	36.7	32.6	40.4	11.3	7.2	14.9	43.1	43.9	42.4	25.7	27.1	24.5
Hors UE-27	Première génération	18.4	14.3	21.5	32.8	28.8	35.4	11.3	9.1	12.8	33.6	32.1	34.6	20.1	21.8	19.0
	Deuxième génération	17.3	14.7	19.7	37.7	32.1	42.2	13.9	6.7	19.6	38.9	40.4	37.8	20.7	21.7	20.0

Source : STATBEL, 2021.

Les taux de personnes effectuant un travail flexible (posté) ou en horaire décalé (le soir, la nuit ou le week-end) ne varient pas fortement selon l'origine, même si l'on peut pointer une plus grande incidence du travail posté parmi les immigrés de pays tiers. Du point de vue du genre, toutes origines confondues, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'effectuer un travail posté, le soir ou la nuit, tandis que l'inverse est observé en ce qui concerne le travail du dimanche.

On constate également que ces formes d'aménagement du temps de travail concernent en moyenne davantage les immigrés de la 2^{ème} génération que ceux de la 1^{ère} génération (qu'ils soient ou non originaires de l'UE-27).

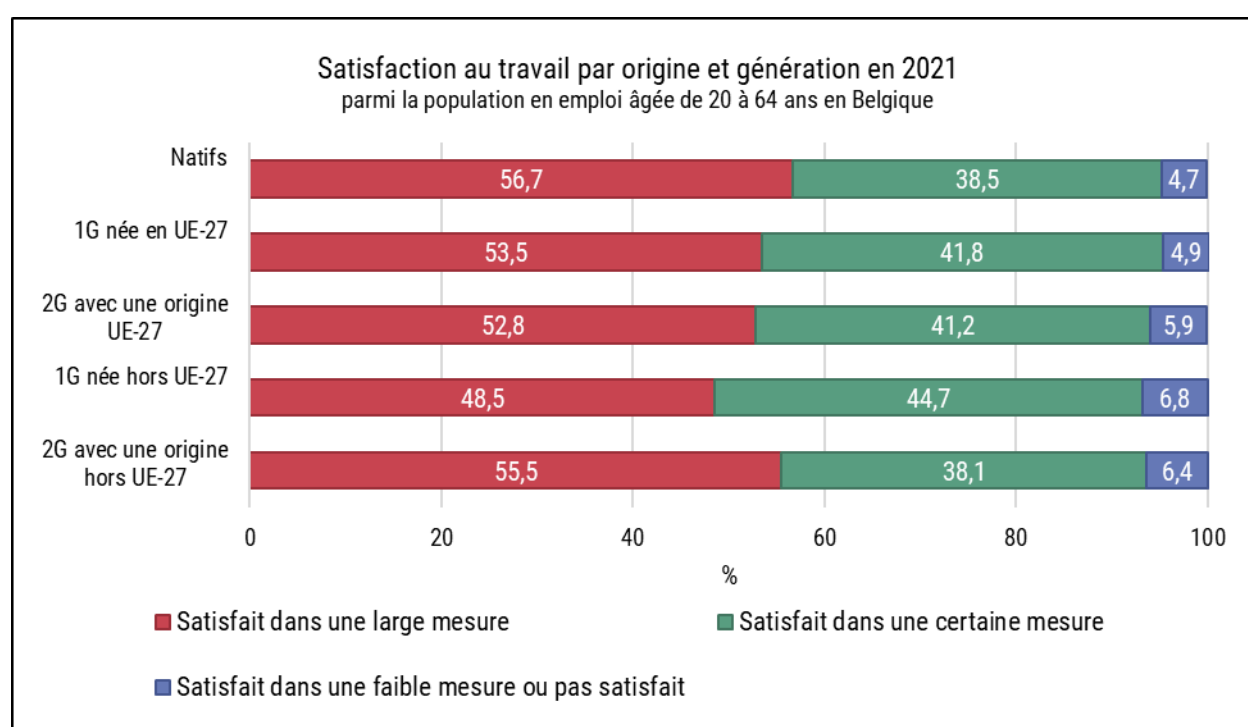
Graphique 3.8

Source : STATBEL, 2021

La proportion de travailleurs bénéficiant d'une formation financée par l'employeur est un peu plus élevée chez les natifs que chez les immigrés de l'UE-27. Elle est d'environ 18% pour les premiers et de 15 à 16 % pour les seconds (selon la génération considérée). Parmi les personnes nées en dehors de l'UE, moins de 9% des travailleurs bénéficient de ce type de formation. Toutefois, parmi les immigrés non-UE de la 2^{ème} génération, l'incidence est plus élevée (aux alentours de 14%).

3.2 Indicateurs de satisfaction au travail et d'absentéisme

Graphique 3.9



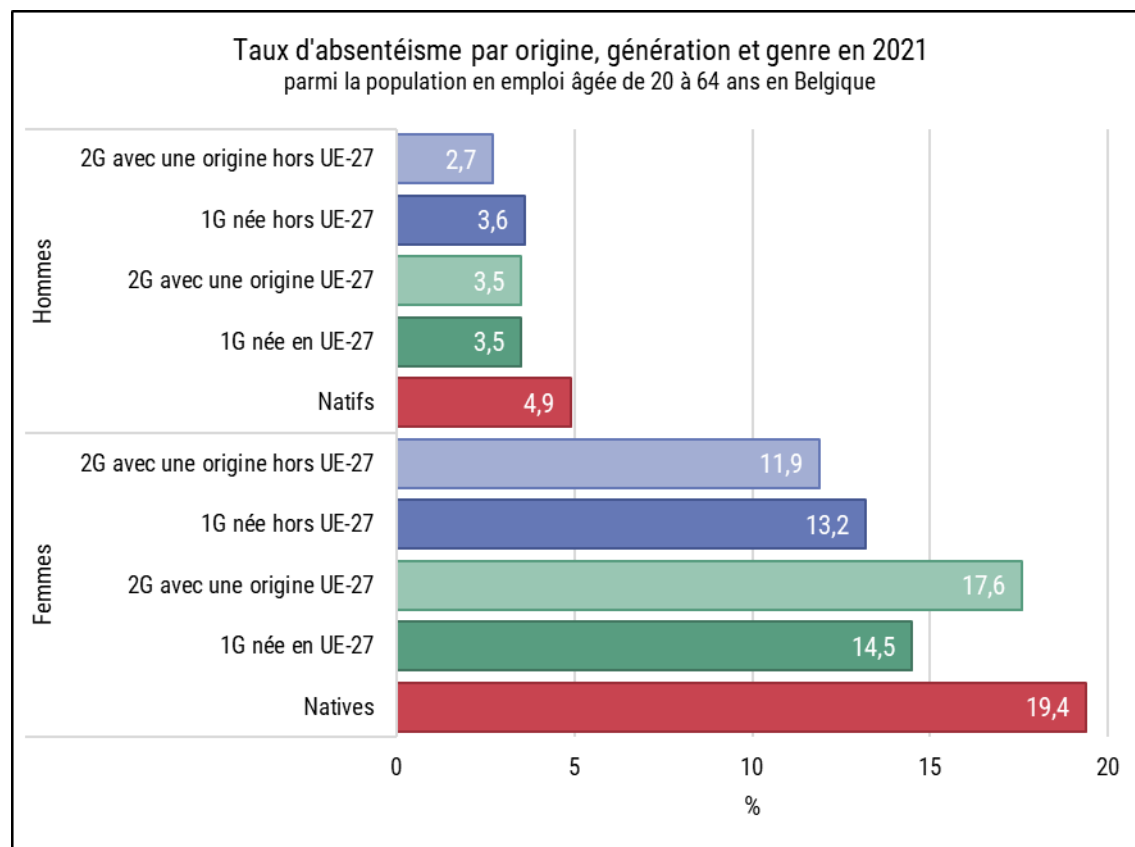
Source: STATBEL, 2021

En ce qui concerne la satisfaction en emploi, les résultats sont globalement assez similaires selon l'origine. En moyenne, 53,4% des travailleurs déclarent être satisfaits de leur emploi dans une 'large mesure' et 40,9% dans une 'certaine mesure'.³¹ La proportion de travailleurs 'largement satisfaits' est légèrement plus élevée chez les natifs que chez les immigrés UE (toutes générations confondues) et chez les immigrés non-UE de la 2^{ème} génération. En revanche, elle est beaucoup plus élevée chez les natifs que chez les immigrés non-UE de la 1^{ère} génération (56,7 vs. 48,5%). La proportion de travailleurs 'faiblement satisfaits' ou 'non

³¹ Ces statistiques indiquent les moyennes non pondérées des taux de satisfaction par origine.

satisfaits' varie quant à elle entre environ 5% (parmi les natifs et la 1^{ère} génération d'immigrés UE) et 7% (parmi la 1^{ère} génération d'immigrés non-UE).

Graphique 3.10

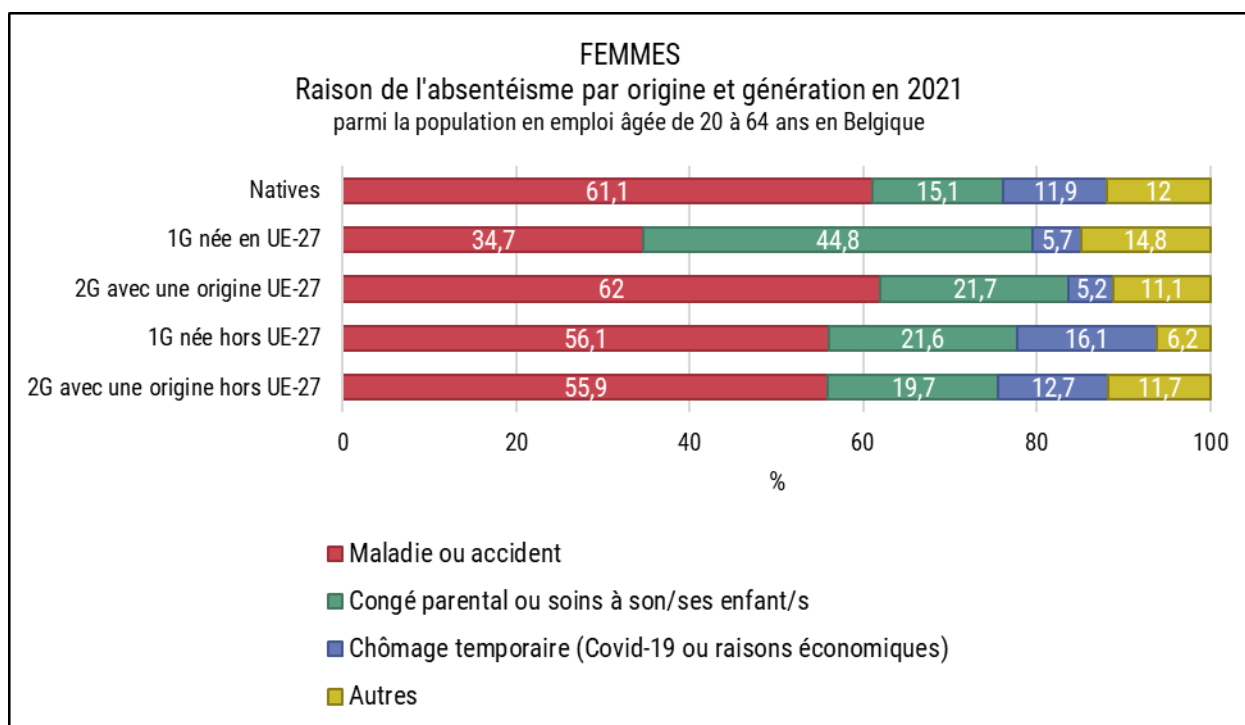


Source: STATBEL, 2021

Le taux d'absentéisme est nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. En revanche, il dépend relativement peu de l'origine des travailleurs.³² Tous genres confondus, les natifs ont un taux d'absentéisme assez similaire à celui des immigrés UE (de la 1^{ère} et de la 2^{ème} génération) et des immigrés non-EU de la 1^{ère} génération. Les immigrés non-UE de la 2^{ème} génération ont quant à eux un taux d'absentéisme significativement plus élevé que celui des natifs (10,8 vs. 7,3% pour les femmes ; 6 vs. 3,8% pour les hommes).

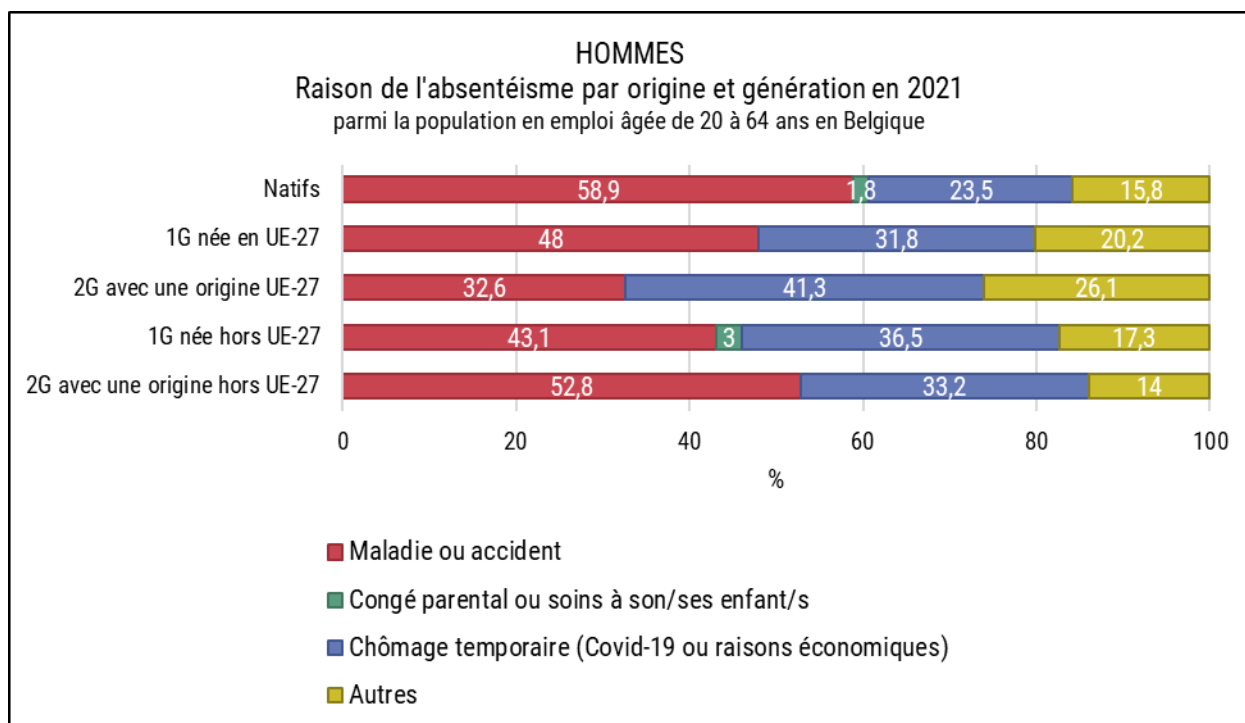
³² La question relative à l'absentéisme, posée dans l'EFT, est la suivante : "Pendant la semaine de référence, aviez-vous un emploi que vous n'avez pas exercé pour une raison ou une autre ?".

Graphique 3.11



Source: STATBEL, 2021

Graphique 3.12

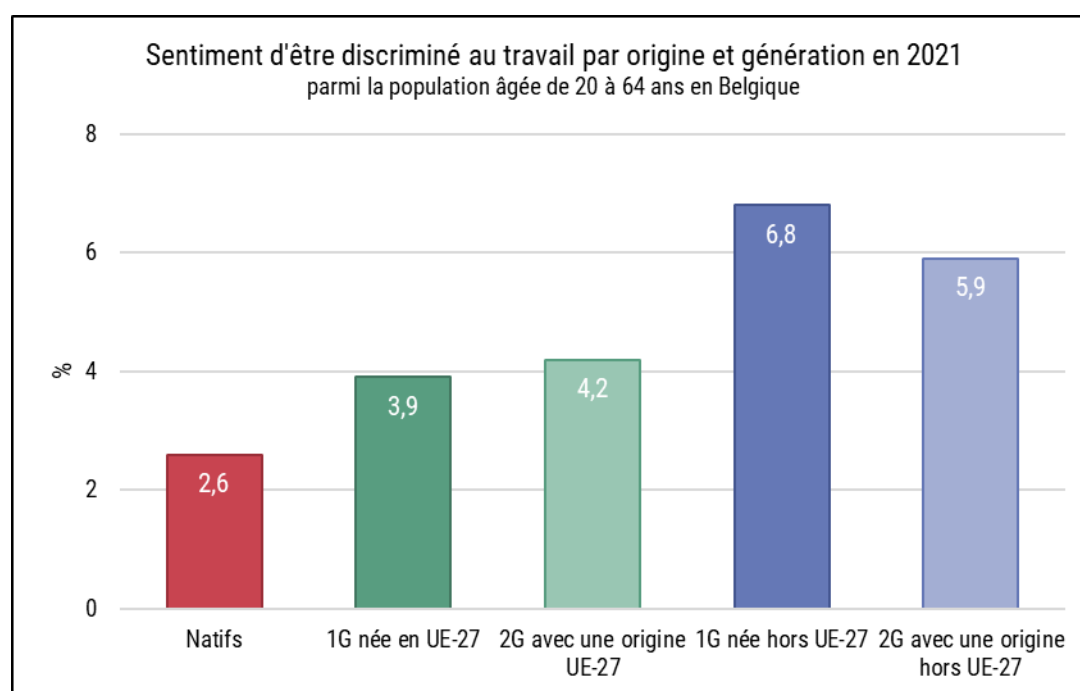


Source: STATBEL, 2021

Parmi les principales causes de l'absentéisme, on note tout d'abord la prépondérance des maladies et accidents, tant pour les femmes que pour les hommes.³³ Les autres raisons varient davantage selon le genre. En effet, alors qu'une proportion significative de femmes (toutes origines confondues) déclare être absentes en raison d'un congé parental ou pour s'occuper de leurs enfants, cette raison n'est pratiquement jamais invoquée par les hommes. Par ailleurs, parmi les femmes, ce motif est le plus souvent avancé par celles qui sont nées dans l'UE-27 (44,8%) et le moins souvent par les natives (15,1%). En revanche, toutes origines confondues, la proportion de travailleurs absents pour cause de chômage temporaire suite au COVID-19 ou pour des raisons économiques est nettement plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Parmi les hommes, cette cause d'absentéisme est moins fréquente parmi les natifs (23,5%) que parmi les personnes d'origine étrangère, en particulier parmi les immigrés UE de la 2ème génération (41,3%). Parmi les femmes, ce sont surtout celles nées hors de l'UE qui invoquent cette raison (16,1%).

3.3 Discrimination sur le lieu de travail

Graphique 3.13



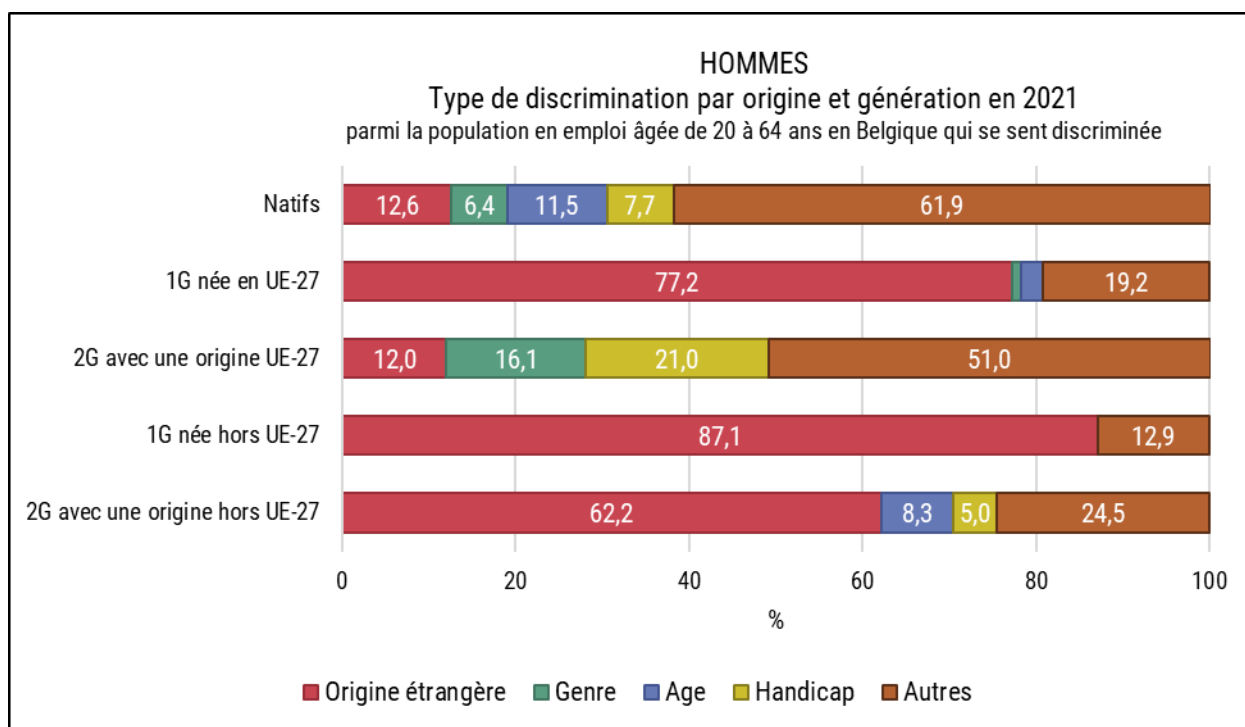
Source: STATBEL, 2021

³³ La question relative aux raisons de l'absentéisme, posée dans l'EFT, s'énonce de la manière suivante : "Quelle est la raison principale pour laquelle vous n'avez pas travaillé pendant la semaine de référence ?".

La proportion de personnes, âgées de 20 à 64 ans, qui se sent discriminée au travail varie sensiblement selon l'origine. Elle est de 2,6% chez les natifs. En revanche, parmi les personnes originaires de l'UE-27, elle avoisine les 4% et atteint respectivement 6,8 et 5,9% parmi les immigrés de la 1^{ère} et de la 2^{ème} génération issus de pays tiers.³⁴

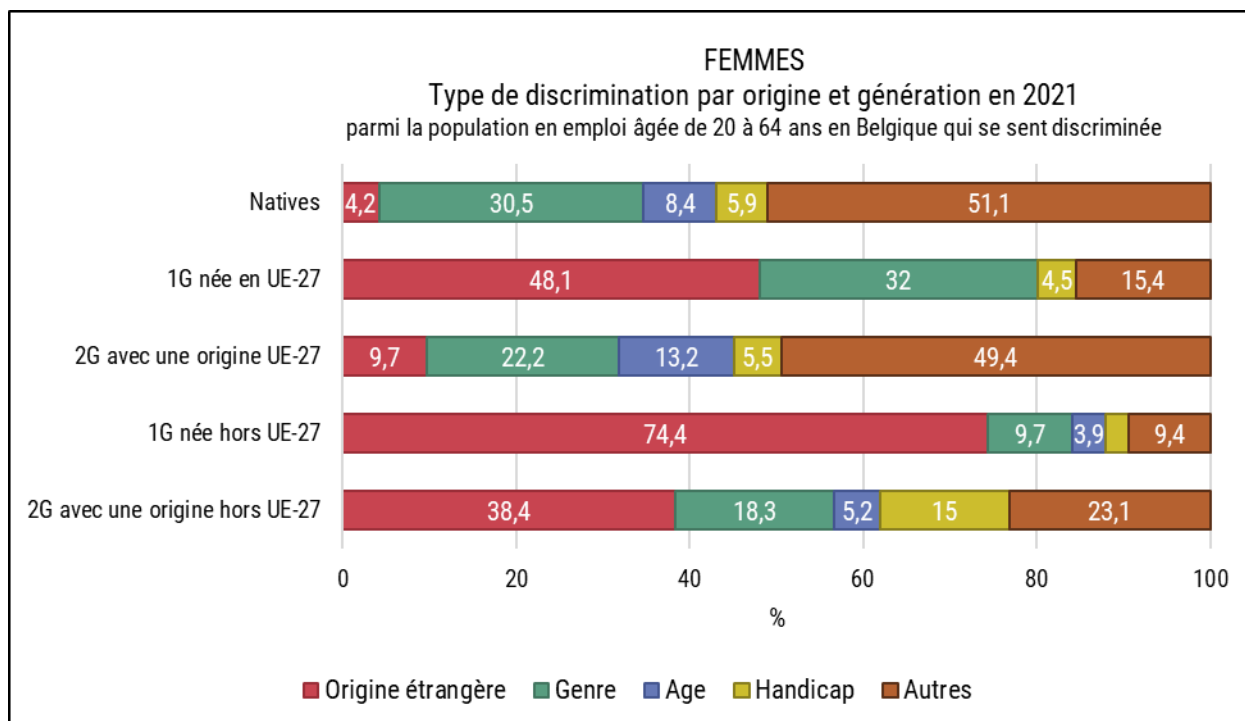
³⁴ La question dans l'EFT s'énonce de la manière suivante : "Avez-vous été discriminé(e) dans votre emploi actuel ?". Compte tenu de la formulation de cette question, les résultats tendent à sous-estimer l'ampleur globale de la discrimination subie par les personnes d'origine étrangère. En effet, l'emploi occupé par ces personnes pouvant lui-même résulter d'un processus discriminatoire, les résultats de l'EFT ne mettent probablement en lumière qu'une partie de la discrimination, à savoir celle subie dans l'emploi actuel et non celle subie par exemple lors du processus de recherche d'un emploi.

Graphique 3.14



Source: STATBEL, 2021

Graphique 3.15



Source: STATBEL, 2021

Pour les personnes d'origine étrangère, la discrimination au travail est très souvent liée à leur pays de naissance ou à celui de leurs parents. En effet, les hommes nés en dehors de l'UE (dans l'UE-27) citent l'origine comme motif de discrimination dans près de 90% (80%) des cas. Les hommes immigrés non-UE de la 2^{ème} génération citent cette raison dans encore plus de 60% des cas, mais ils ne sont plus que 12% à invoquer cette raison lorsqu'ils sont originaires de l'UE-27. Parmi les femmes d'origine étrangère, la situation est similaire. Toutefois, les femmes immigrées sont moins nombreuses que les hommes immigrés à citer l'origine comme motif de discrimination. Parmi les femmes nées hors de l'UE (dans l'UE-27), la proportion s'élève à près de 75% (50%) et parmi la 2^{ème} génération, elle est d'environ 38% (10%). Cela dit, entre 10 et 32% des femmes immigrées déclarent être discriminées en raison de leur genre, motif très peu cité par les hommes. Etant donné qu'un seul motif de discrimination a pu être signalé dans l'enquête, on ne peut exclure que certaines d'entre elles aient également été discriminées en raison de leur origine.³⁵ Au final, il convient donc d'être prudent sur l'importance relative de l'origine dans l'explication des discriminations subies par les femmes et les hommes originaires de pays étrangers.

³⁵ En effet, Piton et Rycx (2021) montrent, qu'en Belgique, les femmes d'origine étrangère (surtout non-UE) sont doublement pénalisées en termes d'accès à l'emploi en raison de leur origine et de leur genre. En d'autres termes, il s'avère que les femmes d'origine étrangère rencontrent *ceteris paribus* plus de difficultés pour décrocher un emploi que les femmes natives, qui elles-mêmes ont une plus faible probabilité d'accès à l'emploi que leurs alter egos masculins. De plus, selon l'étude de Pineda-Hernandez et al. (2022), concernant la Belgique, les femmes immigrées non-UE de la 1^{ère} et la 2^{ème} génération perçoivent des salaires horaires largement inférieurs à ceux des femmes natives, qui elles-mêmes gagnent nettement moins que les hommes natifs.

Enseignements clés

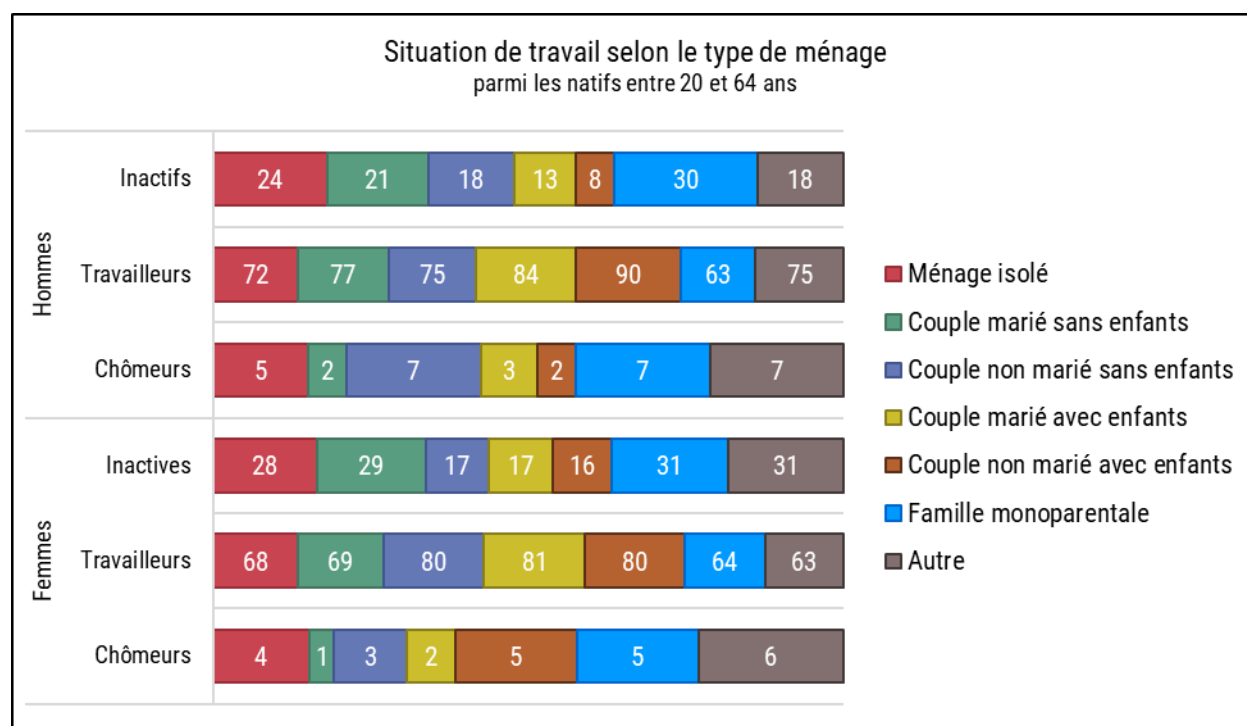
- ✓ Les personnes d'origine étrangère (UE et non-UE) sont plus susceptibles d'avoir un contrat de travail temporaire que les natifs.
- ✓ Pour la majorité des travailleurs, et en particulier pour les immigrés non-UE, l'emploi temporaire s'avère être une contrainte plutôt qu'un choix.
- ✓ Quelle que soit l'origine, la répartition de l'emploi masculin par secteur diffère sensiblement de celle des femmes.
- ✓ Dans une perspective intergénérationnelle, la distribution sectorielle de l'emploi des femmes immigrées (hommes immigrés) tend à converger vers celle des femmes natives (hommes natifs).
- ✓ Toutes origines confondues, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est nettement plus élevée que celle des hommes.
- ✓ Parmi les travailleurs à temps partiel, les personnes d'origine étrangère sont plus enclines à souhaiter travailler plus d'heures.
- ✓ La proportion de travailleurs bénéficiant d'une formation financée par l'employeur est nettement plus faible parmi les personnes nées hors de l'UE. L'écart vis-à-vis des natifs est plus limité pour les autres catégories de personnes d'origine étrangère.
- ✓ La satisfaction en emploi est plus élevée chez les natifs que parmi les personnes nées hors de l'UE. La différence entre les natifs et les autres groupes de personnes d'origine étrangère est plus restreinte.
- ✓ Une proportion significative de femmes (toutes origines confondues) déclare être absentes en raison d'un congé parental ou pour s'occuper de leurs enfants. En revanche, cette raison n'est pratiquement jamais invoquée par les hommes. Parmi les femmes, ce motif est le plus souvent avancé par celles qui sont nées dans l'UE-27 et le moins souvent par les natives.
- ✓ Les immigrés non-UE (de 1^{ère} et de 2^{ème} génération) sont plus nombreux à se sentir discriminés au travail que les personnes originaires de l'UE. Les hommes immigrés (en particulier non-UE) citent massivement l'origine comme motif de discrimination. Pour les femmes immigrées, le sentiment de discrimination émane également en grande partie de leur origine, mais aussi de leur genre, ce qui fait écho à la notion d'intersectionnalité.

4. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

4.1 Différences en matière d'emploi et de chômage selon la composition du ménage et le genre

Le graphique 4.1. présente la situation de l'emploi par genre et par origine migratoire parmi la population âgée de 20 à 64 ans, avec des données qui proviennent de l'enquête effectuée en 2021 sur les forces de travail. Sur l'axe des abscisses, nous pouvons observer les catégories de personnes en fonction de leur origine migratoire et de leur genre. L'axe des ordonnées contient le pourcentage de chômeurs, de travailleurs et d'inactifs. Pour référence : dans les ménages composés d'un couple non marié avec enfants, parmi les hommes d'origine belge, 2% sont au chômage, 90% sont actifs et 8% sont inactifs (ne cherchant pas de travail). D'autre part, pour les femmes d'origine belge dans les ménages d'un couple non marié avec enfants, ces pourcentages sont respectivement de 5% (au chômage), 80% (actives) et 16% (inactives).

Graphique 4.1



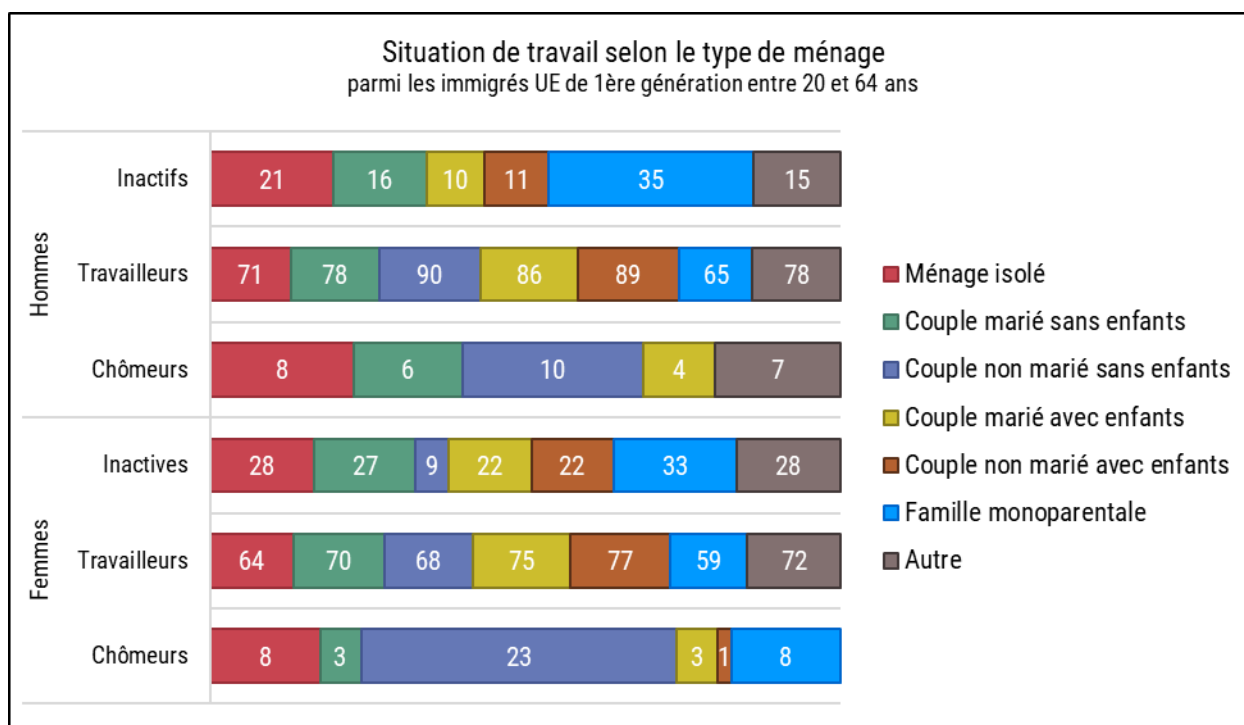
Source: Enquête sur les forces de travail, 2021

En guise de référence pour la comparaison, il apparaît que les différences de composition des ménages affectent de manière similaire les hommes et les femmes d'origine belge. Alors que les taux de chômage pour les différentes compositions de ménages ne diffèrent pas de manière significative, les ménages monoparentaux ont les taux d'inactivité les plus élevés, 30 % pour les hommes et 31 % pour les femmes.

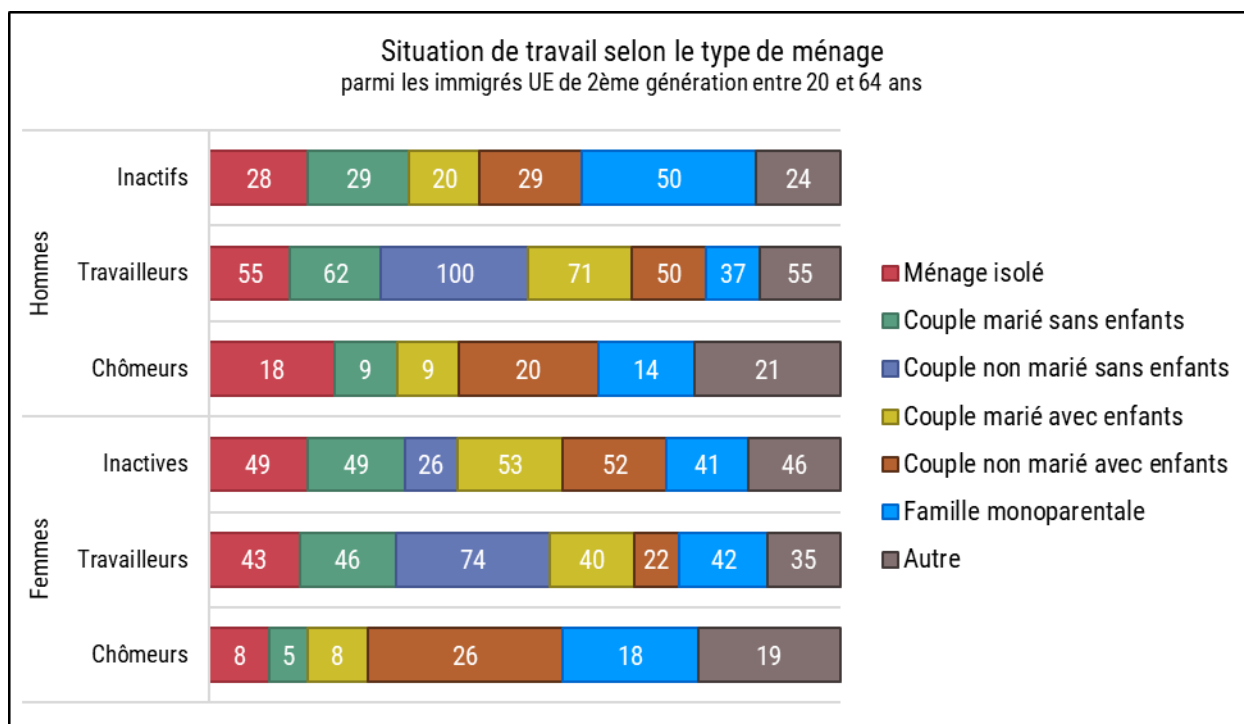
Le graphique 4.2 illustre une comparaison similaire pour différentes catégories de personnes issues de l'immigration. Les femmes immigrées de 1^{re} génération, qu'elles soient originaires de l'UE ou non, affichent des taux de chômage relativement plus élevés que ceux des immigrées de 2^e génération, en particulier pour les couples non mariés sans enfants (23 % pour les femmes immigrées de 1^{re} génération originaires de l'UE), les couples non mariés avec enfants (26 % pour les femmes immigrées de 1^{re} génération hors UE) et les ménages monoparentaux (8 % pour les femmes immigrées de 1^{re} génération originaires de l'UE et 18 % pour les femmes immigrées de 1^{re} génération hors UE). Bien que les taux de chômage des femmes immigrées de 2^e génération (UE et non-UE) ne soient pas très élevés et varient selon les différents types de ménages, les taux d'inactivité sont plus élevés que ceux de la 1^{re} génération pour les immigrés de l'UE, avec une différence significative entre les genres pour les couples non mariés avec enfants (39 % femmes), les ménages monoparentaux (38 % femmes) et les autres compositions de ménages (52 % femmes). Les différences de taux d'inactivité entre les immigrés non européens de la 1^{re} et de la 2^e génération ne sont pas aussi frappantes, mais les taux d'inactivité des femmes sont significativement élevés pour chaque catégorie de ménages, les femmes dans les familles avec enfants, qu'elles soient mariées ou non, affichant des taux d'inactivité de plus de 50 %. Les femmes immigrées non européennes de la 1^{re} et de la 2^e génération vivant dans d'autres types de ménages affichent des taux d'inactivité très élevés, respectivement 46 % et 50 %. Cette dernière catégorie peut inclure des ménages à familles multiples.

Lorsque nous comparons le statut d'emploi en fonction du genre et de la composition des ménages avec un contexte migratoire, les femmes sont moins souvent employées dans toutes les catégories d'origine migratoire, mais particulièrement parmi les migrants de première génération non issus de l'UE. Les différences sont particulièrement notables parmi les personnes issues de l'immigration qui vivent avec leur partenaire et leurs enfants dans un ménage.

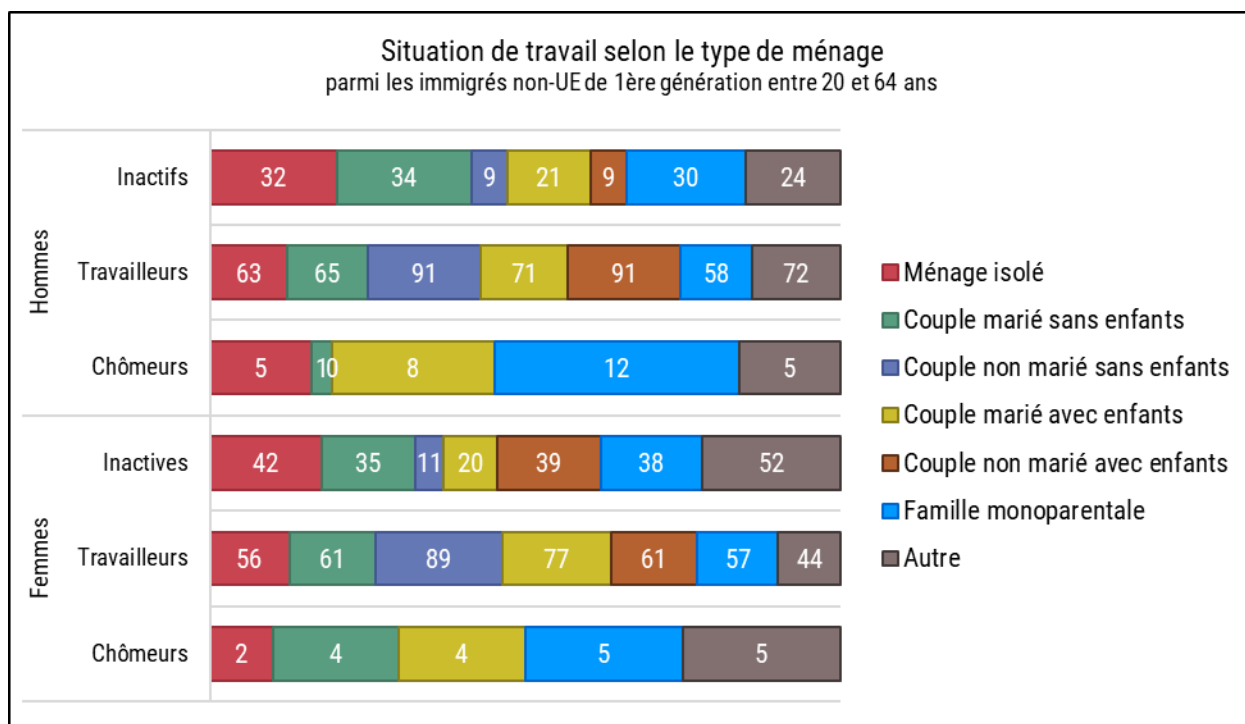
Graphique 4.2



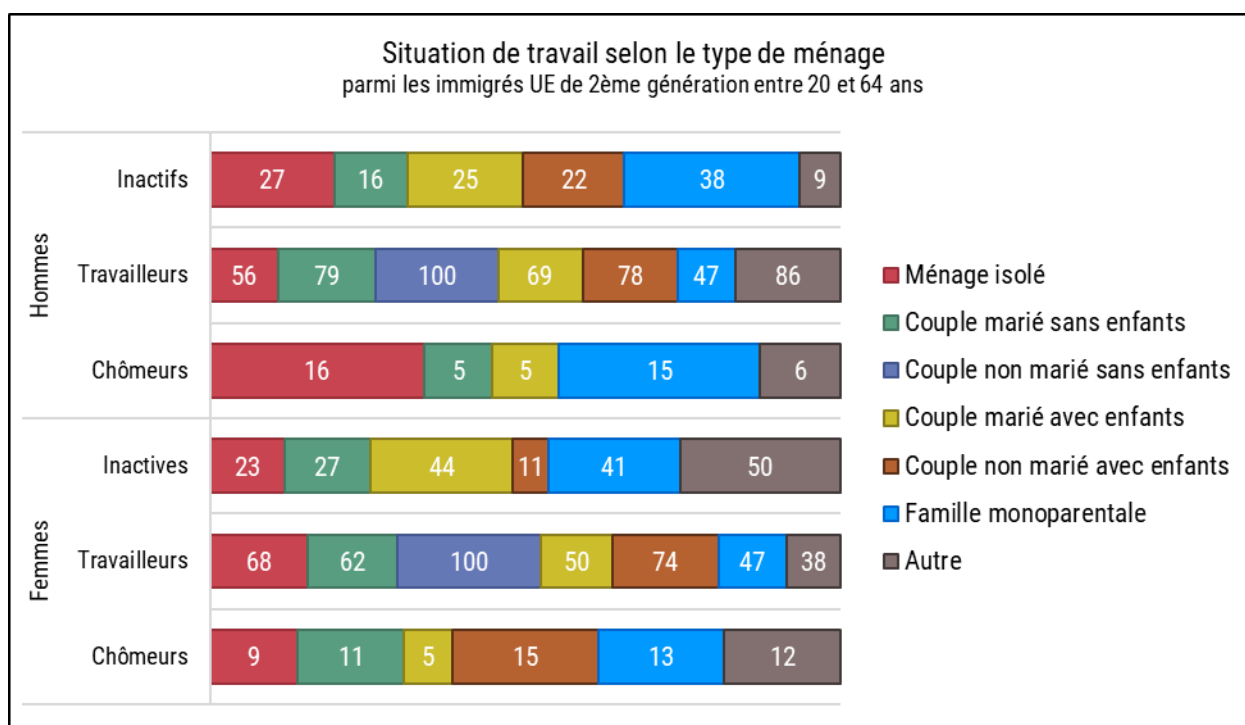
Source: Enquête sur les forces de travail, 2021



Source: Enquête sur les forces de travail, 2021



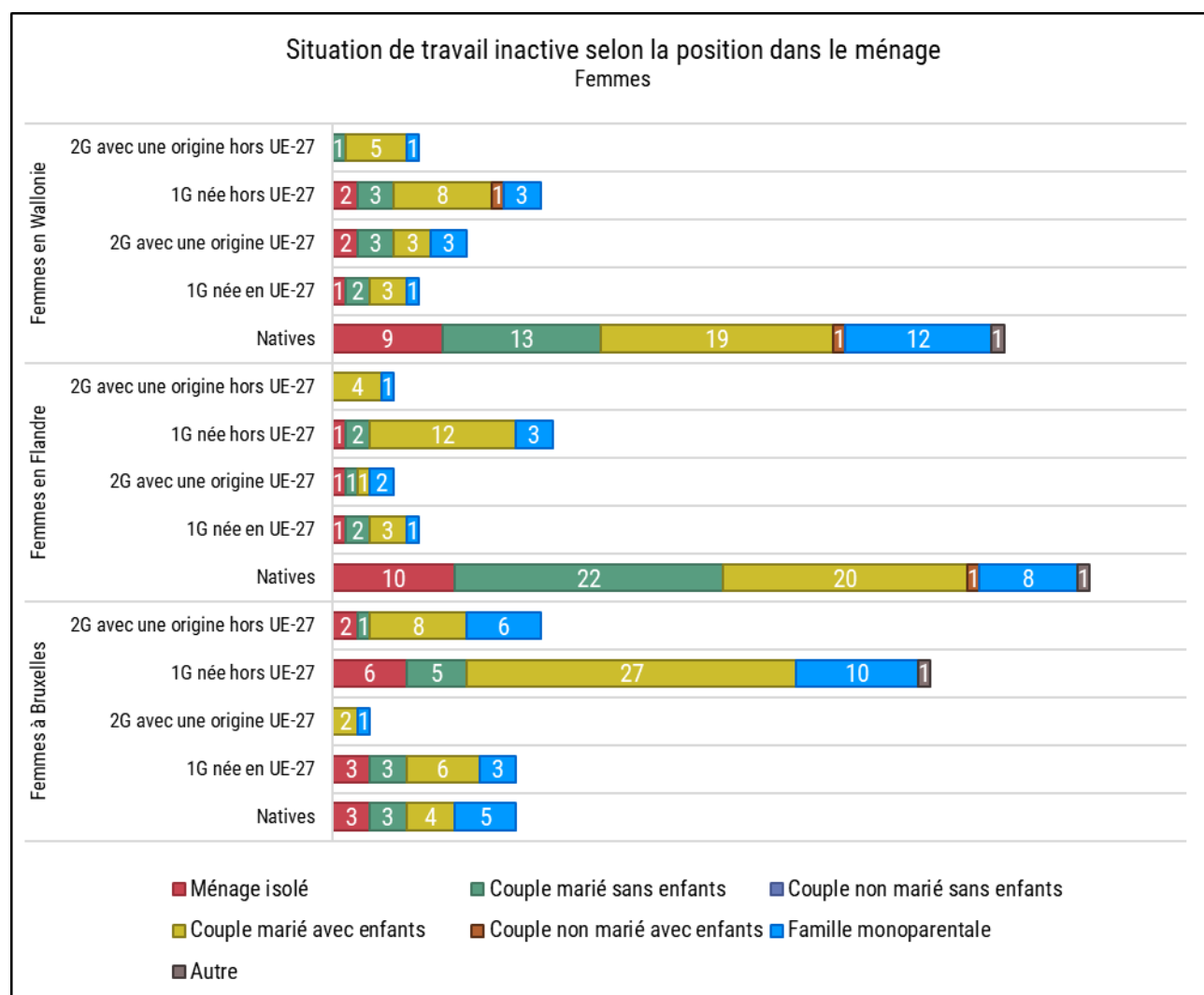
Source: *Enquête sur les forces de travail, 2021*



Source : *Enquête sur les forces de travail, 2021*

Pour avoir une image détaillée des taux d'inactivité (pas de recherche active d'emploi) parmi les femmes immigrées, le graphique 4.3 représente les différences régionales pour les différentes origines migratoires des femmes immigrées inactives. Les taux d'inactivité dans la région de Bruxelles diffèrent de manière significative en fonction de l'origine migratoire. Les femmes immigrées non-UE de 1^{re} génération qui cohabitent officiellement avec un partenaire et des enfants ont un taux d'inactivité élevé (27 %) à Bruxelles, mais ce chiffre tombe à 12 % en Flandre et à 8 % en Wallonie. À Bruxelles, les femmes immigrées non-UE de la 2^e génération vivant dans des ménages monoparentaux ont le taux d'inactivité le plus élevé (10 %) par rapport aux deux autres régions. Pour les femmes de la deuxième génération d'immigrés non-UE vivant avec un partenaire et des enfants, les taux d'inactivité sont faibles en Flandre (4 %) et en Wallonie (5 %), mais légèrement plus élevés à Bruxelles (8 %).

Graphique 4.3

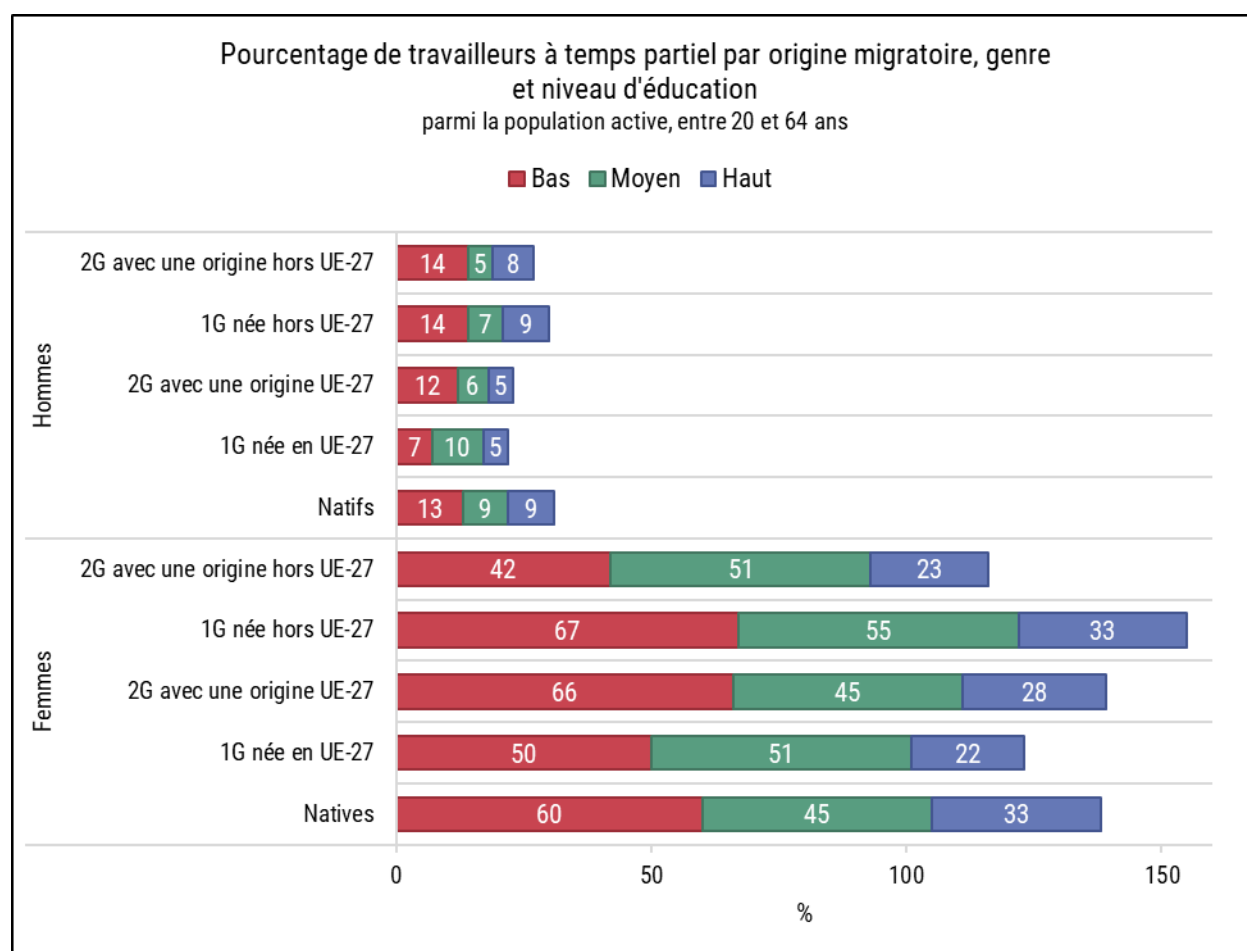


Source: Enquête sur les forces de travail, 2021

4.2 Différences dans les régimes de travail selon le niveau d'éducation et le genre

Le graphique 4.4 montre les préférences pour différents régimes de travail en fonction du niveau d'éducation selon le genre et l'origine migratoire. Comme discuté dans le chapitre 3, les femmes travaillent nettement plus souvent à temps partiel que les hommes, toutes origines migratoires confondues. Lorsque le niveau d'éducation est pris en compte, nous ne voyons pas de différences significatives entre les hommes et les femmes issus de l'immigration. Cependant, en tenant compte d'un effet d'interaction entre le niveau d'éducation et le genre, qui est très significatif, les femmes hautement éduquées issues de l'immigration travaillent moins souvent à temps partiel que les femmes d'origine belge (33%), à l'exception des femmes migrantes non-UE de première génération qui présentent le même pourcentage que les femmes d'origine belge.

Graphique 4.4



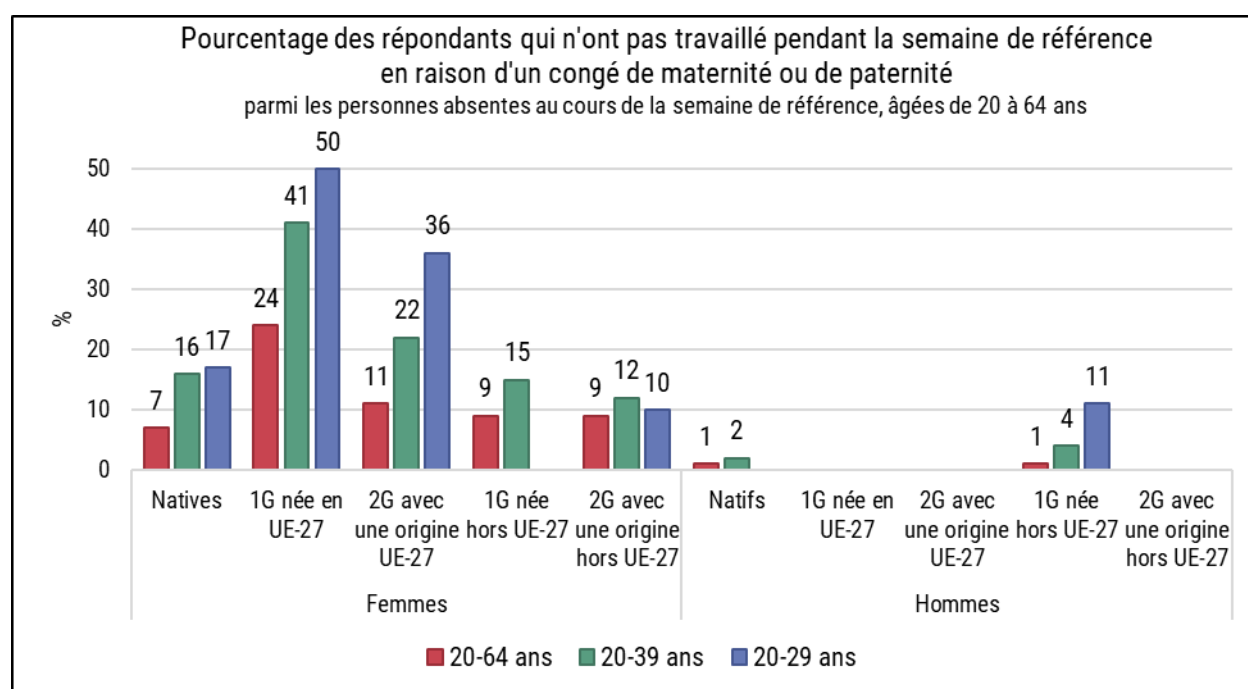
Source: Enquête sur les forces de travail, 2021

4.3 Différences en matière d'interruption de carrière et de recours au congé parental

Il est essentiel de préciser que les résultats de cette sous-section doivent être interprétés avec une grande prudence. Les questions de l'enquête EFT sur les congés parentaux se réfèrent spécifiquement à la semaine de référence au cours de laquelle l'enquête a été menée. Par conséquent, le nombre de personnes ayant répondu à ces questions (1 893) est nettement inférieur à celui des autres questions. Seuls 30 % d'entre eux (566) étaient issus de l'immigration.

Lorsque l'on compare l'utilisation des interruptions de carrière et du congé parental en fonction du genre, de la tranche d'âge et de l'origine migratoire, les différences entre les hommes et les femmes sont évidentes dans le graphique 4.6. Quelle que soit leur origine migratoire, les hommes n'interrompent presque jamais leur carrière pour des raisons liées à la famille ou aux enfants. L'exception des jeunes hommes de la première génération d'immigrés non européens mérite d'être mentionnée, puisque 11 % d'entre eux utilisent leur congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Chez les femmes immigrées, les congés parentaux sont moins fréquents que les congés maternité, avec une variation entre 9 % et 50 %. Les jeunes femmes immigrées de l'UE ont davantage recours au congé maternité que les femmes immigrées plus âgées. Toutefois, le recours au congé maternité est moins fréquent chez les femmes immigrées non-UE.

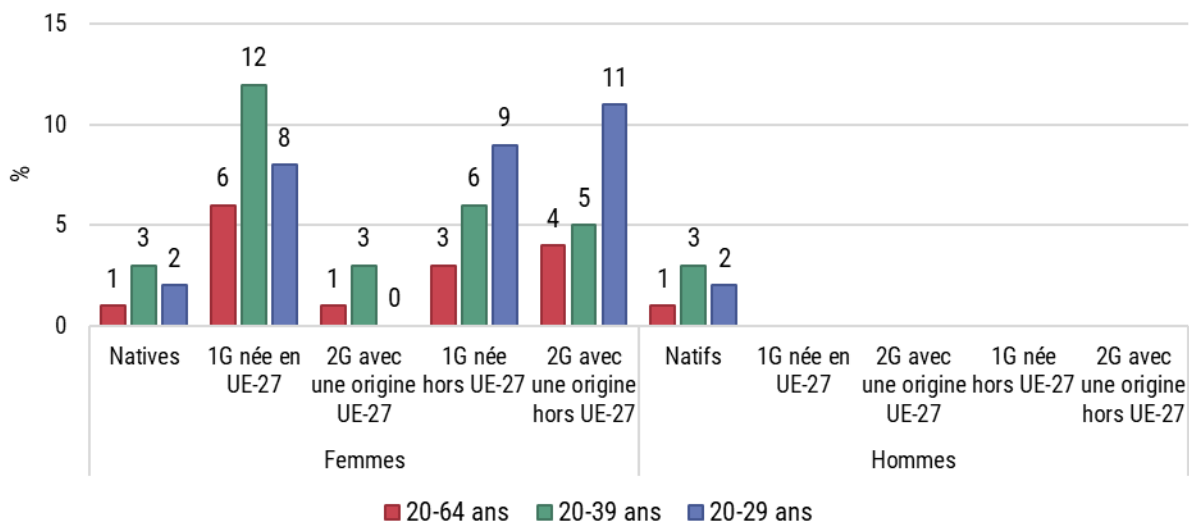
Graphique 4.6



Source: Enquête sur les forces de travail, 2021

Pourcentage des répondants qui n'ont pas travaillé pendant la semaine de référence
en raison d'un congé parental

parmi les personnes absentes au cours de la semaine de référence, âgées de 20 à 64 ans

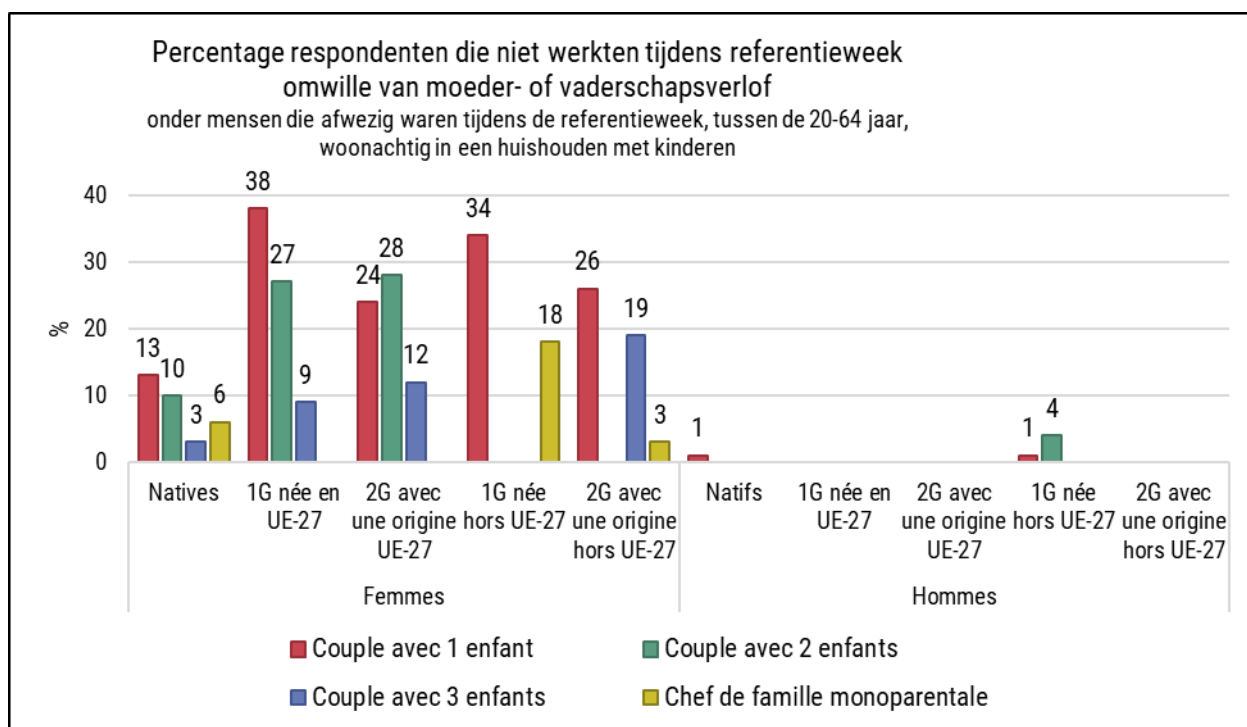


Source: Enquête sur les forces de travail, 2021

Enseignements clés

- ✓ Il existe des différences significatives en termes d'emploi et de chômage liées à la composition des ménages et au genre, les familles monoparentales présentant les taux les plus élevés d'inactivité.
- ✓ Les femmes d'origine belge vivant dans des ménages de couples non mariés avec enfants sont d'avantage au chômage et inactives en comparaison avec les hommes dans la même configuration familiale.
- ✓ Les femmes migrantes de première génération, tant de l'UE que hors UE, présentent des taux de chômage et d'inactivité plus élevés que les femmes migrantes de deuxième génération, en particulier au sein de certains types de ménages.
- ✓ Il existe des différences de genre prononcées en ce qui concerne le statut d'emploi chez les individus issus de l'immigration, les femmes affichant systématiquement des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes.
- ✓ Les taux d'inactivité parmi les femmes issues de l'immigration varient considérablement selon la région, avec des pourcentages particulièrement élevés dans la Région de Bruxelles-Capitale.
- ✓ Les femmes hautement qualifiées issues de l'immigration travaillent moins souvent à temps partiel en comparaison avec les femmes d'origine belge, sauf pour les femmes migrantes non européennes de première génération.
- ✓ Les hommes, quelle que soit leur origine migratoire, prennent rarement un congé de carrière en lien avec la famille/les enfants, tandis que parmi les femmes migrantes, l'utilisation du congé parental et du congé de maternité varie selon l'âge et l'origine.

Annexe 4.1

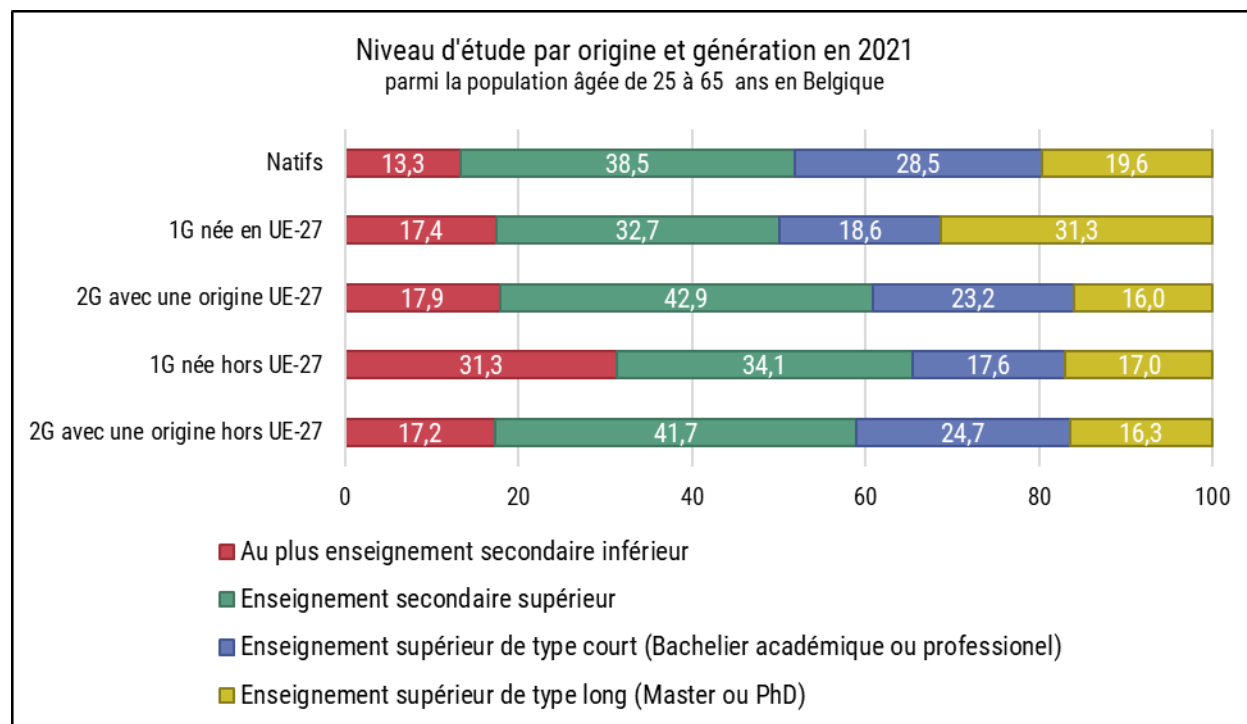


Source: Enquête sur les forces de travail, 2021

5. Différences en matière de capital humain et (in)adéquation des compétences

5.1. Différences en matière de diplômes

Graphique 5.1



Source: STATBEL, 2021

Le niveau d'éducation de la population, âgée de 25 à 64 ans, varie considérablement en fonction de l'origine.^{36,37} Alors qu'environ 13% des personnes natives n'ont pas poursuivi leurs études au-delà du premier cycle de l'enseignement secondaire, cette proportion dépasse légèrement les 17% pour les personnes originaires de l'UE-27, toutes générations confondues. Pour les immigrés de pays tiers, elle est d'un peu plus de 31% pour la 1^{ère} génération et de 17% pour la 2^{ème} génération.

Il est également à noter que le pourcentage de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (de type court ou long) est plus élevé parmi la population native

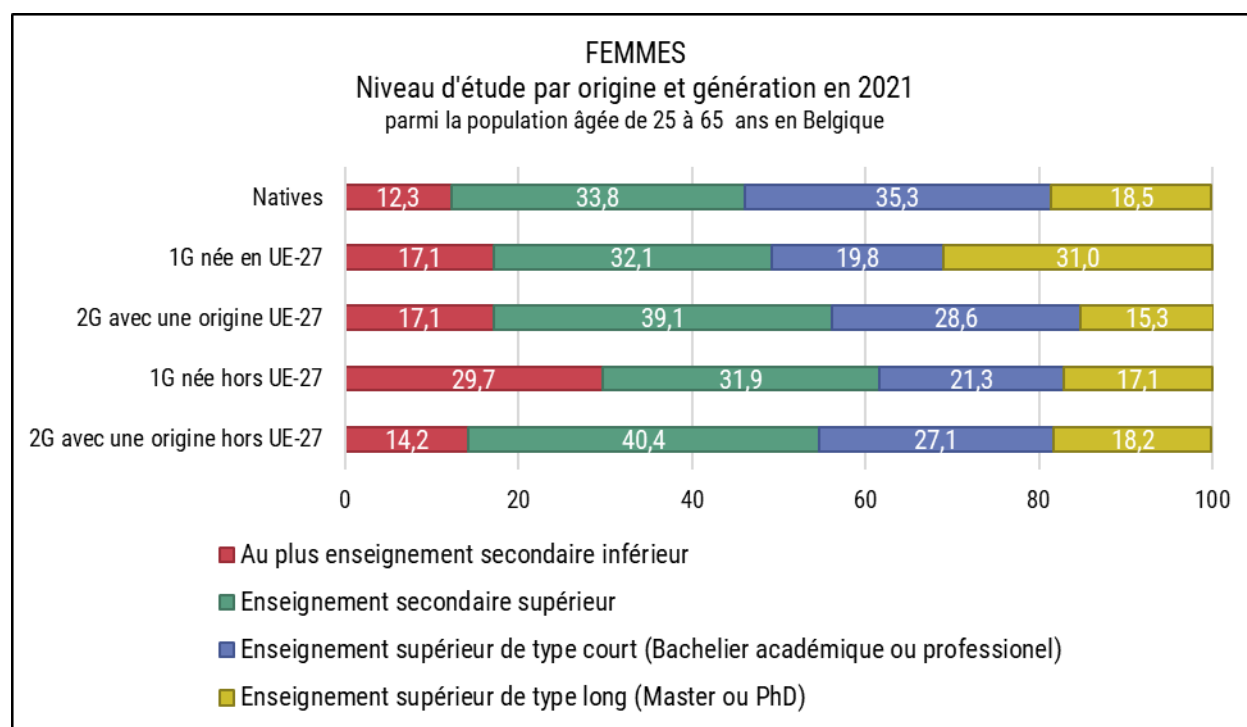
³⁶ La population âgée de 25 à 64 ans est prise en compte au lieu de celle âgée de 20 à 64 ans, afin d'exclure de l'analyse la plupart des personnes encore aux études.

³⁷ La question relative au niveau d'éducation dans l'EFT est formulée comme suit : « Quel est le niveau d'enseignement le plus élevé que vous avez terminé avec succès ? ». Les statistiques présentées dans cette section portent donc sur le diplôme le plus élevé obtenu tel que déclaré par le répondant, qu'il ait été obtenu en Belgique ou à l'étranger, et, dans ce dernier cas, qu'il ait été reconnu par la Belgique ou non.

(48,1%) que parmi les personnes issues de l'immigration, à l'exception des personnes nées dans l'UE-27 (49,9%). Le taux le plus faible est observé chez les immigrés non-UE de la 1^{ère} génération (34,6%). En revanche, il est de 41% parmi la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE, ce qui est légèrement plus élevé que parmi la 2^{ème} génération d'immigrés de l'UE-27 (39,2%).

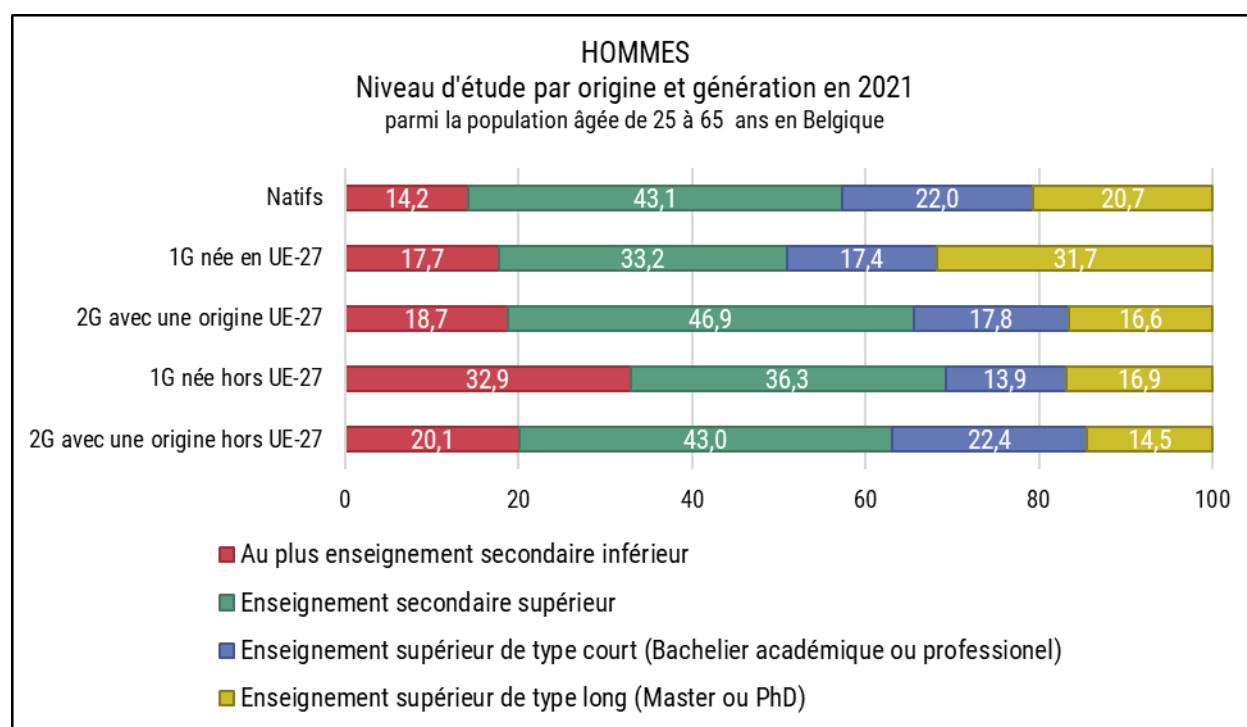
Parmi les natifs diplômés de l'enseignement supérieur, environ 59% sont titulaires d'un bachelier et 41% d'un master ou d'un doctorat (cf. Annexe 5.1). Parmi les immigrés UE et non-UE, la proportion de titulaires d'un bachelier augmente de la 1^{ère} à la 2^{ème} génération, tandis que la tendance inverse est observée pour les titulaires d'un master ou d'un doctorat (en particulier parmi les immigrés de l'UE-27).

Graphique 5.2



Source: STATBEL, 2021

Graphique 5.3

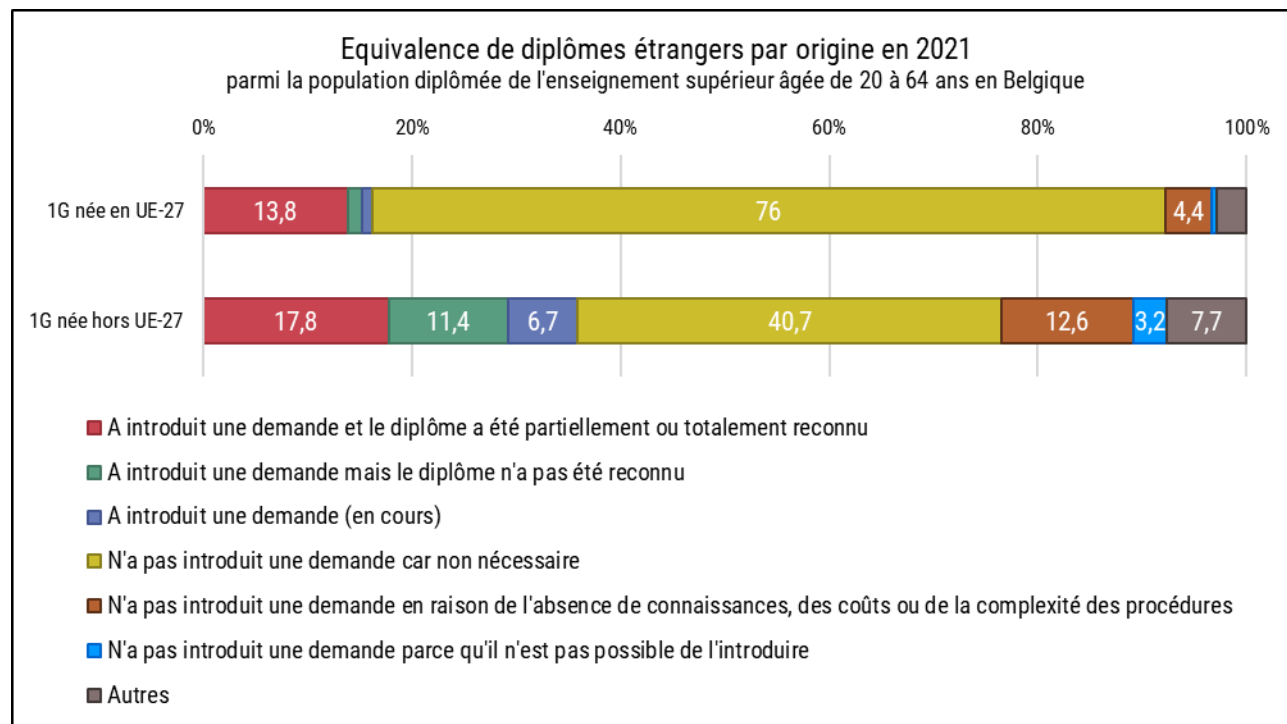


Source: STATBEL, 2021

Les niveaux de diplômes contrastés par genre présentent une structure assez similaire à celle décrite précédemment. En outre, ils montrent que les femmes sont plus susceptibles de détenir un diplôme de l'enseignement supérieur que leurs homologues masculins, indépendamment de l'origine et de la génération. L'écart en faveur des femmes est le plus important dans la population native, où il s'élève à 11,1%. Parmi les immigrés de la 1^{ère} génération, il oscille entre 1,7 (UE-27) et 7,6% (hors UE-27), et augmente pour atteindre 8,4 (hors UE-27) et 9,5% (UE-27) parmi ceux de la 2^{ème} génération. Il convient toutefois de noter que parmi les diplômés de l'enseignement supérieur (cf. Annexes 5.2 et 5.3), les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur de type long (à l'exception de la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE), de sorte que l'écart de genre décrit ci-dessus est principalement le résultat d'une proportion plus élevée de femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court.

5.2. Différences en matière de reconnaissance des diplômes étrangers

Graphique 5.4



Source: STATBEL, 2021

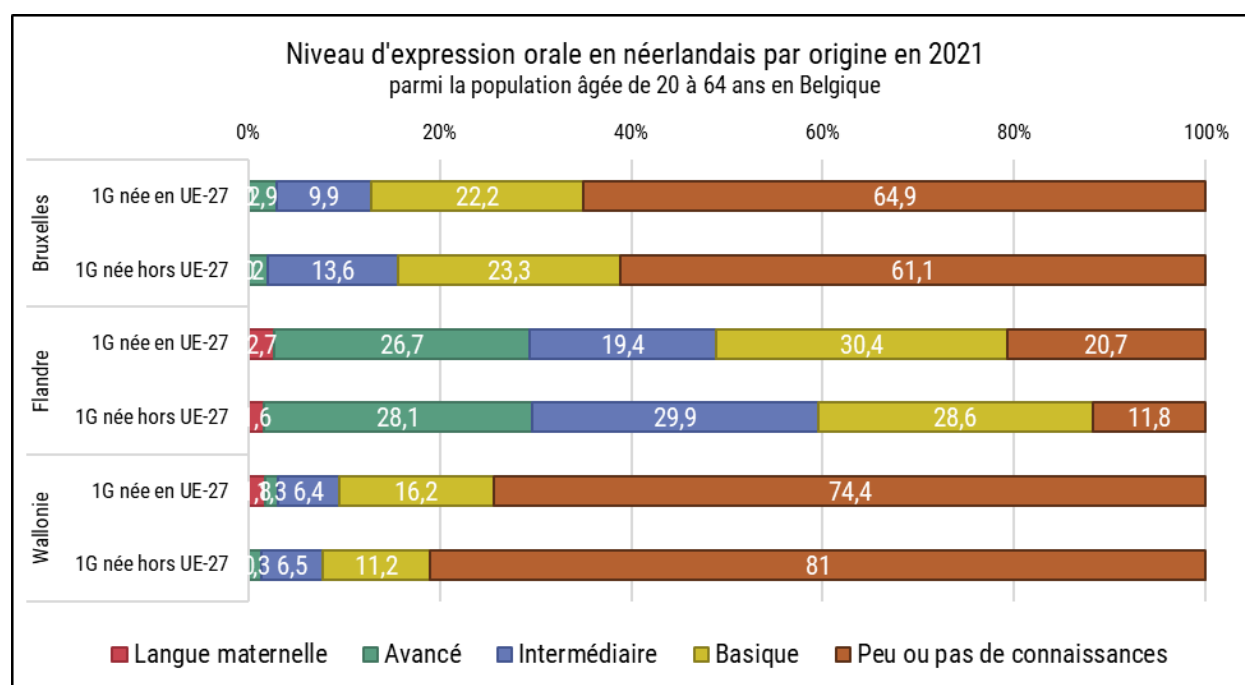
La région de naissance influence de manière significative le comportement des immigrés de 1^{ère} génération dans leurs démarches pour obtenir l'équivalence de leur diplôme d'enseignement supérieur étranger. En effet, alors que près de 36% des personnes diplômées de l'enseignement supérieur nées en dehors de l'UE ont entrepris de telles démarches, seules 16% environ de celles nées dans l'UE-27 l'ont fait. Ce résultat n'est pas surprenant vu les accords intra-communautaires en matière de reconnaissance des diplômes. Trois quarts des personnes nées dans l'UE-27 déclarent d'ailleurs ne pas avoir introduit de demande car cela n'était pas nécessaire. Par ailleurs, on constate que la grande majorité (85,2%) des demandes d'équivalence de diplôme déposées par les personnes nées dans l'UE-27 ont été partiellement ou totalement acceptées (cf. Annexe 5.4). Pour les demandes émanant de personnes nées en dehors de l'UE, la situation est assez différente : seules 49,6% ont été partiellement ou totalement acceptées, 31,8% n'ont pas abouti et 18,7% sont encore en attente.

Le constat selon lequel près de deux tiers des immigrés diplômés de l'enseignement supérieur nés hors de l'UE n'ont pas demandé la reconnaissance de leurs qualifications étrangères est

interpellant. L'explication la plus fréquemment avancée par ces personnes est qu'elles n'en ressentent pas le besoin. Viennent ensuite les raisons liées au manque de connaissances, au coût ou à la complexité des procédures. Enfin, certains invoquent l'impossibilité d'introduire une demande. Si ces trois explications peuvent être interreliées et dépendre de l'interprétation des personnes interrogées,³⁸ il convient toutefois de noter que la deuxième raison, à savoir le manque de connaissances, les coûts et la complexité des procédures, semble constituer un obstacle beaucoup plus important pour les immigrants des pays tiers que pour leurs homologues nés dans l'UE-27.³⁹

5.3. Différences dans la connaissance des langues du pays d'accueil

Graphique 5.5

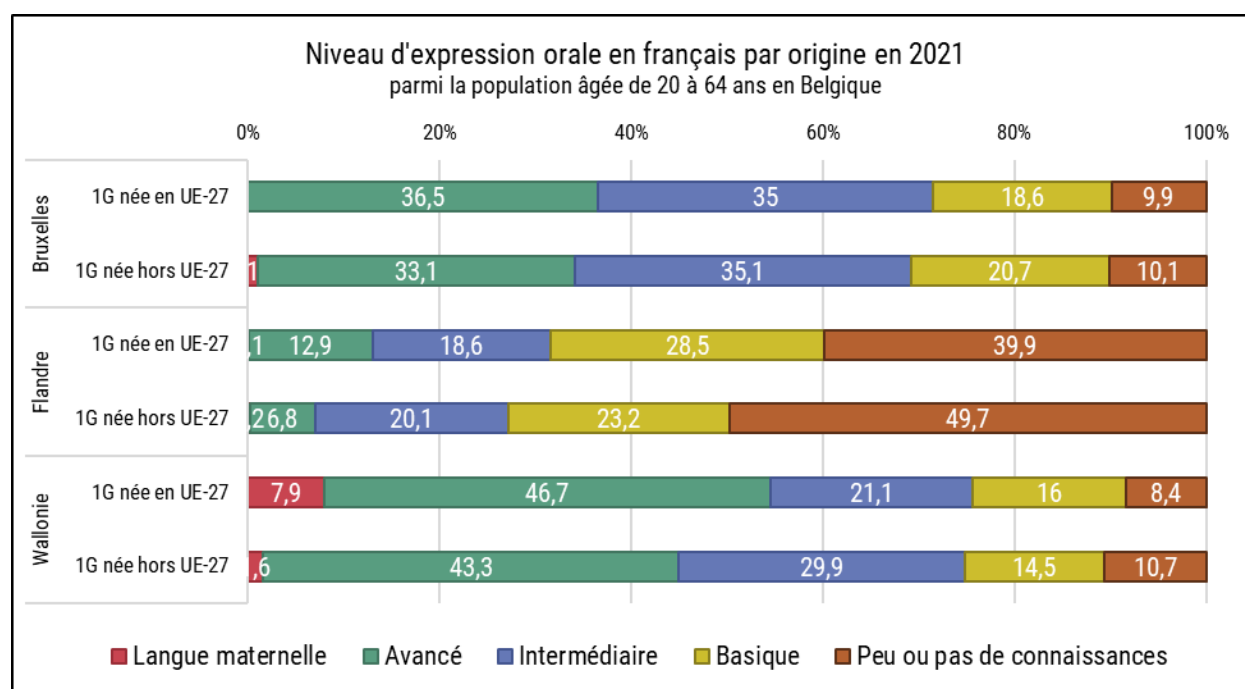


Source: STATBEL, 2021

³⁸ Par exemple, on peut se demander si l'absence de besoin découle du fait que la personne exerce en Belgique une profession qui correspond à son niveau de qualification, même en l'absence de reconnaissance de son diplôme étranger, ou si elle découle du fait que la personne n'a pas conscience des avantages potentiels d'une telle reconnaissance.

³⁹ L'article "Equivalences de diplômes, parcours d'obstacles" paru en 2022 dans *Alter Échos*, illustre que ces données font écho à la réalité du terrain, comme en témoigne le passage suivant : "Beaucoup de ressortissants étrangers se heurtent à une procédure que des acteurs de terrain comparent à un parcours du combattant, et dont ils dénoncent la 'rigidité', comme le constate (la) (...) coordinatrice au service "Travail, équivalence et formations" du Ciré (Coordination et initiatives pour les réfugiés et étrangers). (...) Un chiffre impressionnant, communiqué par Actiris, montre que l'enjeu est majeur. En 2021, sur les 88.260 demandeurs d'emploi inoccupés que comptait Actiris, 35.689 étaient en possession d'un diplôme obtenu à l'étranger, sans reconnaissance, ici, en Belgique." Dans son rapport intitulé "Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique", le Conseil supérieur de l'emploi (2021) souligne également la lourdeur des procédures de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, en particulier pour les immigrants ne maîtrisant ni les langues officielles de la Belgique ni l'anglais.

Graphique 5.6



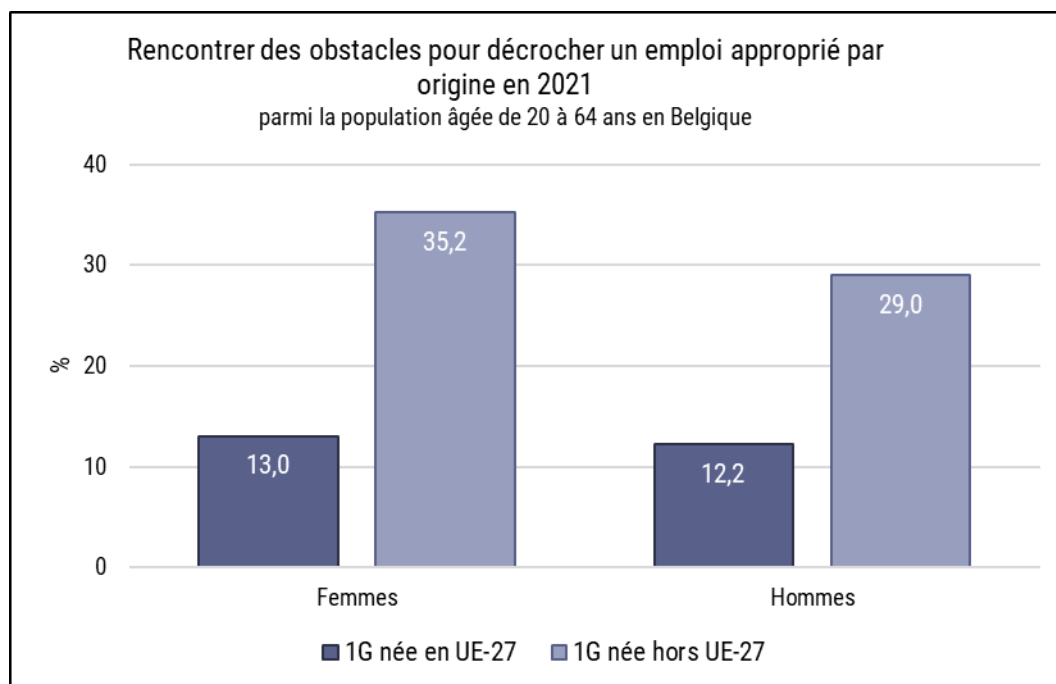
Source: STATBEL, 2021

Les compétences orales des immigrés de la 1^{ère} génération dans les langues officielles belges varient considérablement en fonction de la langue considérée (néerlandais, français ou allemand), mais aussi de la région de résidence.⁴⁰ En revanche, elles sont relativement similaires pour les immigrés de l'UE-27 et des pays tiers. Dans la région de Bruxelles-Capitale, environ 70% des immigrés (qu'ils soient nés dans l'UE ou en dehors) déclarent avoir au moins un niveau intermédiaire en français. Par contre, environ 85% d'entre eux n'ont au mieux qu'une connaissance de base du néerlandais. La maîtrise du français par les immigrés en Wallonie est légèrement meilleure qu'à Bruxelles : 75% en ont au moins un niveau intermédiaire. Proportionnellement, le néerlandais est moins bien maîtrisé par les immigrés résidant en Flandre : entre 40 et 50% d'entre eux (selon qu'ils soient nés hors de l'UE ou non) déclarent au mieux en avoir une connaissance de base. Pour le français, ils sont environ 30% à en avoir au moins un niveau intermédiaire, tandis que plus de 90% des immigrés en Wallonie n'ont au mieux qu'une connaissance de base du néerlandais. Enfin, en ce qui concerne l'allemand (cf. Annexe 5.5), quelle que soit la région considérée, plus de 85% des immigrés répondent en avoir au plus une connaissance de base.

⁴⁰ Dans l'EFT, l'information quant à la connaissance des langues du pays d'accueil est uniquement disponible pour les personnes nées hors de Belgique.

5.4. Obstacles à l'obtention d'un emploi approprié

Graphique 5.7

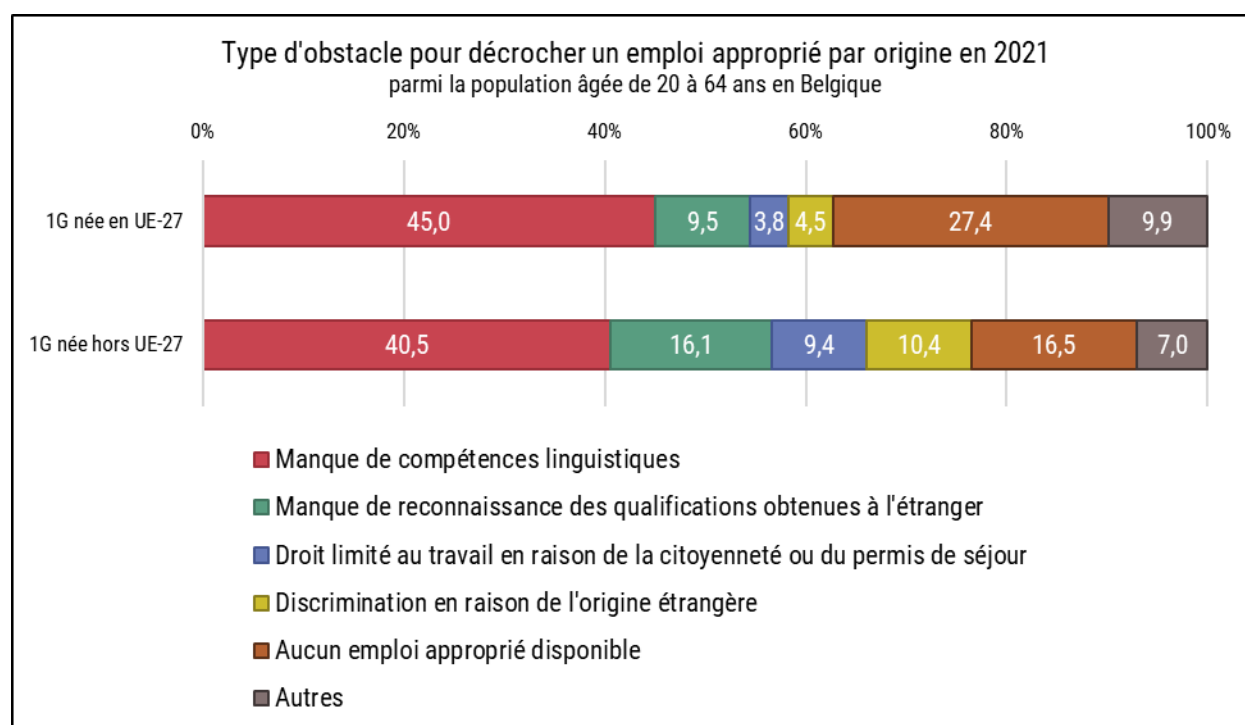


Source: STATBEL, 2021

Le pays de naissance influence significativement l'accès à un emploi approprié. En effet, environ 35% des femmes et 29% des hommes nés dans des pays tiers déclarent rencontrer des obstacles pour décrocher un emploi approprié. Parmi les personnes nées dans l'UE-27, l'incidence est plus faible. Elle est de 13% chez les femmes et d'environ 12% chez les hommes.⁴¹

⁴¹ Dans l'EFT, l'information quant aux obstacles éventuels rencontrés pour décrocher un emploi approprié est uniquement disponible pour les personnes nées hors de Belgique.

Graphique 5.8



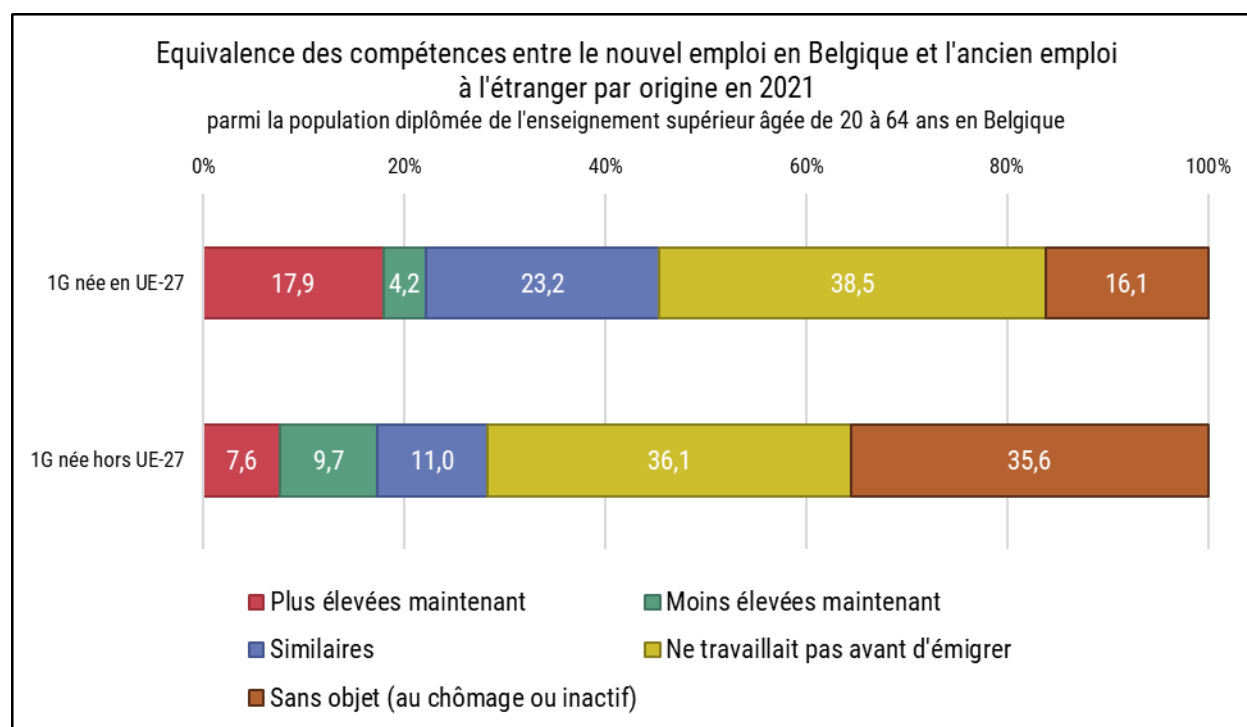
Source : STATBEL, 2021

Le manque de compétences linguistiques est le principal obstacle à l'obtention d'un emploi approprié, tant pour les personnes nées dans l'UE-27 (45%) que pour celles nées dans les pays tiers (40,5%). Le deuxième obstacle le plus souvent cité par les immigrés UE et non-UE est l'absence d'un emploi adapté disponible (27,4 et 16,5%, respectivement). Le manque de reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger est un autre obstacle souvent mentionné. Tout comme le droit limité au travail en raison de la citoyenneté ou du permis de séjour, il est plus fréquemment invoqué par les personnes issues de pays tiers. La discrimination en raison de l'origine étrangère est également une raison davantage citée par les personnes nées hors de l'UE (10,4 vs. 4,5%).⁴²

⁴² Comme indiqué précédemment dans ce rapport (voir chapitre 3), il convient de garder à l'esprit que la formulation des questions sur la discrimination dans l'EFT tend probablement à sous-estimer l'ampleur du phénomène. En l'occurrence, le fait que les répondants ne pouvaient signaler qu'un seul type d'obstacle à l'obtention d'un emploi approprié a probablement conduit certains d'entre-eux à ne pas mentionner la discrimination. Dans la pratique, les obstacles rencontrés par les immigrés sont en effet souvent multiples.

5.5. (In)adéquation des compétences

Graphique 5.9



Source: STATBEL, 2021

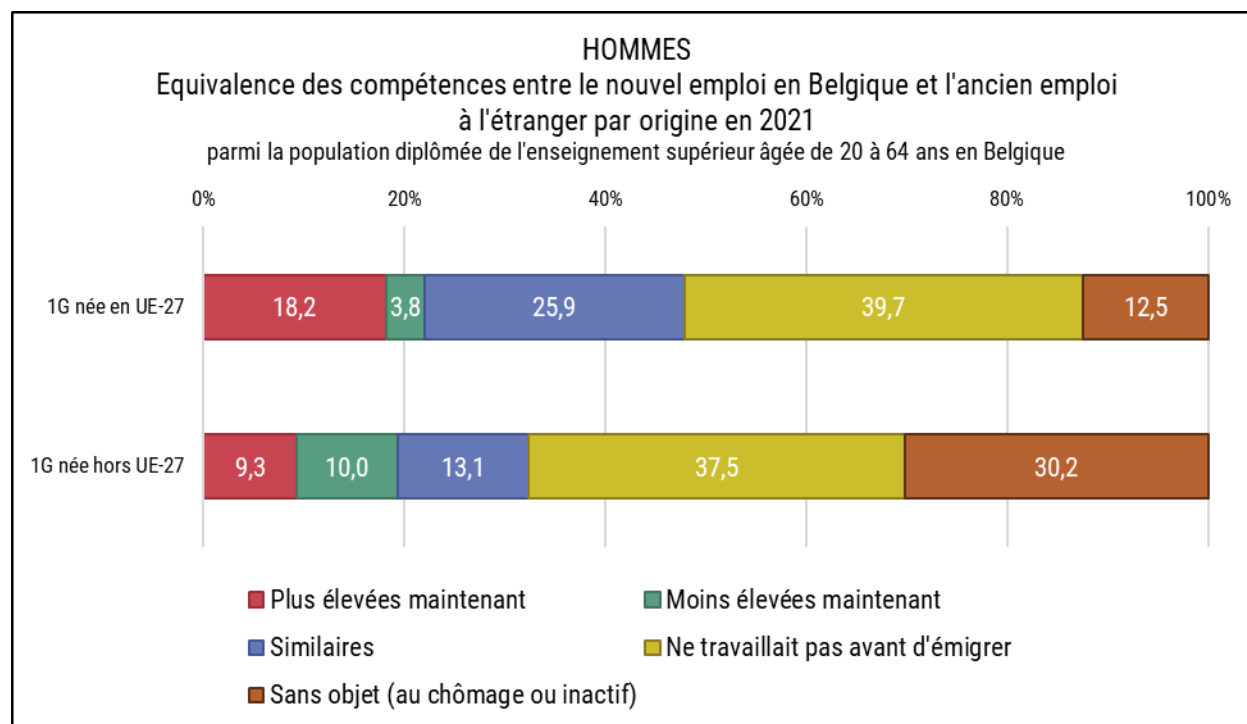
Les immigrés de 1^{ère} génération, diplômés de l'enseignement supérieur, mobilisent-ils autant de compétences⁴³ dans leur emploi actuel que dans celui qu'ils exerçaient à l'étranger ? La réponse à cette question varie en fonction de l'origine des immigrés. Parmi ceux qui sont nés dans l'UE-27, les résultats montrent qu'environ 39% n'avaient pas d'emploi avant d'émigrer et que 16% étaient au chômage ou inactifs en Belgique au moment de l'enquête. Autrement dit, environ 45% d'entre eux avaient un emploi : a) lors de l'enquête, et b) avant d'émigrer. Parmi ces personnes, environ la moitié (51%) déclare que les compétences requises dans leur emploi actuel sont équivalentes à celles qui étaient requises dans leur emploi antérieur à l'étranger (cf. Annexe 5.6). En revanche, environ 40% (9%) d'entre elles exerceraient des emplois dont les compétences requises sont plus (moins) élevées que dans leur job antérieur à l'étranger.

Parmi les immigrés nés en dehors de l'UE, environ 28% remplissent la double condition d'avoir un emploi au moment de l'enquête et avant d'émigrer. Parmi ces personnes, environ 39%

⁴³ La question posée dans l'EFT concerne les connaissances, compétences et expériences acquises à l'école, au travail ou lors de formations.

déclarent que les compétences requises dans leur emploi actuel sont équivalentes à celles qui étaient requises dans leur emploi antérieur à l'étranger, 27% que les compétences requises sont plus élevées dans leur emploi actuel et 34% qu'elles sont moins élevées (cf. Annexe 5.6). En définitive, conformément à la littérature existante (voir par exemple Jacobs et al., 2022), ces statistiques suggèrent que le problème de la surqualification concerne davantage les immigrés des pays tiers que ceux de l'UE-27.⁴⁴

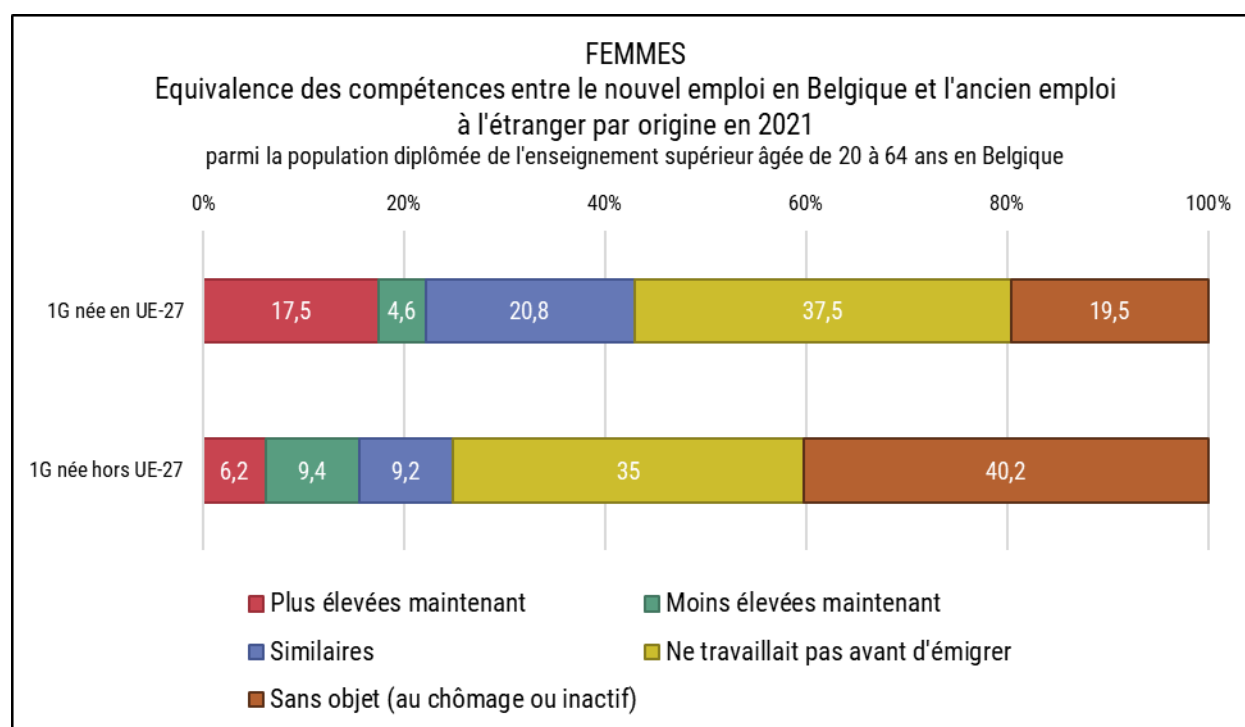
Graphique 5.10



Source: STATBEL, 2021

⁴⁴ D'un point de vue théorique, deux raisons sont généralement avancées pour expliquer pourquoi l'incidence de la sur-éducation est plus élevée parmi les immigrés des pays tiers que parmi ceux de l'UE-27. La première raison est liée à la transférabilité imparfaite du capital humain, l'idée étant que plus les pays d'origine et d'accueil sont différents (en termes socio-économiques, linguistiques, culturels et institutionnels), plus il sera difficile pour les immigrés de faire reconnaître leur diplôme/qualification dans le pays d'accueil et plus ils auront une probabilité élevée d'être sur-éduqué pour le job qu'ils exercent (Aleksynska et Tritah, 2013, Nielsen, 2011, Ramos et al., 2015). La deuxième raison est liée à la discrimination dite 'statistique' (Phelps, 1972) et/ou 'fondée sur les goûts' (Becker, 1971). L'intuition est la suivante: si les immigrés non-UE souffrent de stéréotypes plus négatifs que les immigrés UE, ou si les employeurs/collègues/clients préfèrent interagir avec des immigrés UE plutôt qu'avec des immigrés non-UE, alors ces derniers auront plus de mal à trouver un emploi en adéquation avec leur diplôme et seront donc plus enclins à devoir accepter un emploi pour lequel ils sont sur-éduqués (Lindley, 2009).

Graphique 5.11



Source: STATBEL, 2021

Enfin, les statistiques sur l'équivalence des compétences entre le nouvel emploi en Belgique et l'ancien emploi occupé à l'étranger, ventilées par genre, montrent une structure assez similaire à celles décrites ci-dessus, que ce soit pour les personnes nées dans ou hors de l'UE. En effet, parmi les 47,9% (42,9%) d'hommes (femmes) immigrés de l'UE qui avaient un emploi au moment de l'enquête et avant d'émigrer, 54% (48%) ont indiqué avoir un niveau de compétences requises dans leur emploi en Belgique similaire à celui dans leur emploi à l'étranger, 38% (41%) un niveau de compétences requises supérieur et 8% (11%) un niveau de compétences requises inférieur. Quant aux 32,4% (24,8%) d'immigré(e)s non-UE qui avaient un emploi au moment de l'enquête et avant d'émigrer, 40% (37%) ont indiqué un niveau de compétences requises similaire, 29% (25%) un niveau de compétences requises supérieur et 31% (38%) un niveau de compétences requises inférieur. Ces résultats suggèrent que les femmes immigrées ont une plus grande probabilité d'être surqualifiées que leurs homologues masculins, en particulier lorsqu'elles sont nées dans des pays non-membres de l'UE.⁴⁵

⁴⁵ Ces résultats par origine et par genre sont en ligne avec ceux d'autres études pour la Belgique (Jacobs et al. 2021). Plusieurs raisons peuvent contribuer à expliquer pourquoi l'incidence de la sur-éducation est plus prononcée chez les femmes, en particulier d'origine non-UE. La première est liée aux contraintes familiales et à la mobilité géographique. En effet, les femmes sont encore davantage enclines que les hommes à sacrifier leurs ambitions professionnelles pour travailler plus près de leur domicile et s'occuper de leur famille. En outre, les discriminations auxquelles elles sont confrontées sur le marché du travail (telles que les discriminations à l'embauche ou le plafond

Enseignements clés :

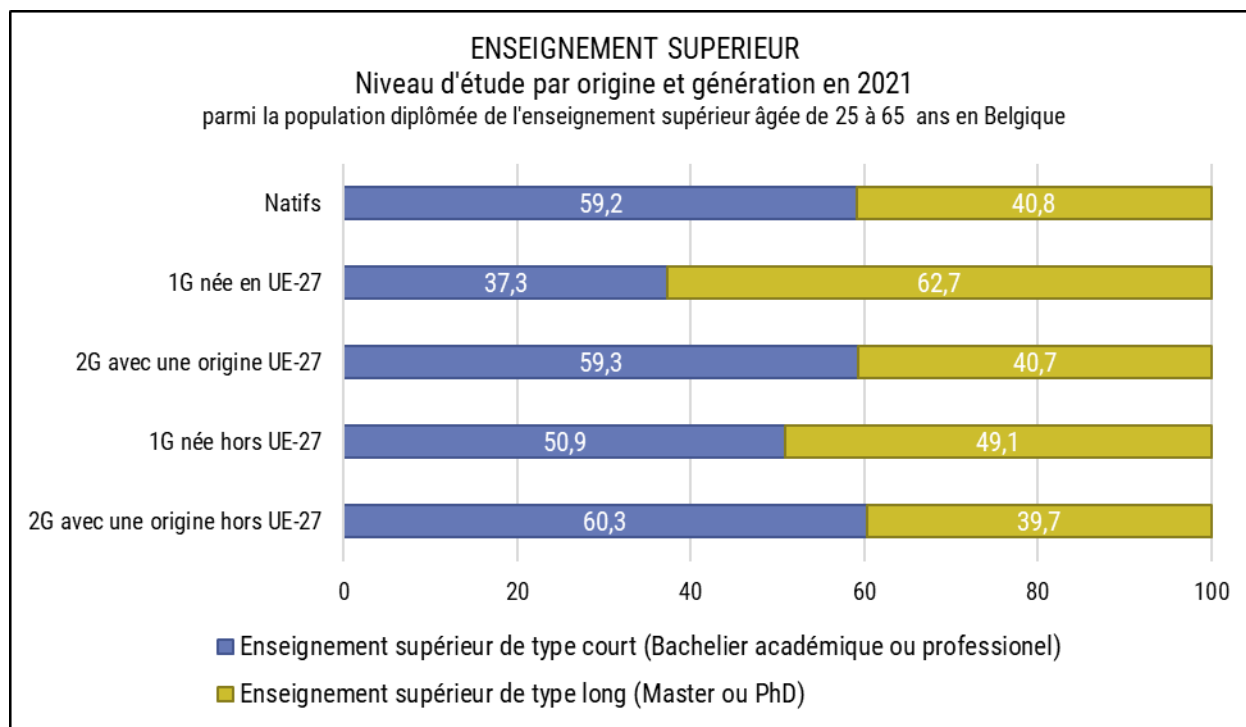
- ✓ La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevée parmi la population native que parmi les personnes issues de l'immigration, à l'exception des personnes nées dans l'UE.
- ✓ La 1^{ère} génération d'immigrés non-UE compte la plus faible proportion de diplômés de l'enseignement supérieur.
- ✓ La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est légèrement plus élevée parmi la 2^{ème} génération d'immigrés non-UE et que parmi la 2^{ème} génération d'immigrés UE.
- ✓ Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur, quelle que soit leur origine et leur génération.
- ✓ Plus d'un tiers des diplômés de l'enseignement supérieur nés hors de l'UE entreprennent des démarches pour obtenir l'équivalence de leur diplôme étranger en Belgique, contre seulement environ un sixième de ceux nés dans l'UE-27.
- ✓ Si la grande majorité des demandes d'équivalence de diplôme émanant de personnes nées dans l'UE-27 sont partiellement ou totalement acceptées, la proportion est plus faible pour les personnes nées en dehors de l'UE.
- ✓ Près des deux tiers des immigrés diplômés de l'enseignement supérieur nés en dehors de l'UE ne demandent pas la reconnaissance de leurs diplômes étrangers, principalement parce qu'ils n'en ressentent pas le besoin, mais aussi (pour beaucoup d'entre eux) en raison du manque de connaissances, du coût et de la complexité des procédures.
- ✓ Les compétences orales dans les langues officielles de la Belgique sont assez similaires pour les immigrés de la 1^{ère} génération nés dans l'UE-27 et en dehors.
- ✓ Un peu moins de la moitié des immigrés de la 1^{ère} génération (UE et non-UE) résidant en Flandre déclare avoir au moins un niveau intermédiaire en néerlandais. Parmi ceux qui vivent à Bruxelles et en Wallonie, la proportion ayant au moins un niveau intermédiaire en français est d'environ 70 et 75% respectivement.
- ✓ Les personnes nées en dehors de l'UE sont plus nombreuses à déclarer avoir rencontré des obstacles pour décrocher un emploi approprié que celles nées dans l'UE-27.
- ✓ Le manque de compétences linguistiques est le principal obstacle à l'obtention d'un emploi approprié signalé par les personnes nées dans l'UE-27 et en dehors. La discrimination en raison de l'origine étrangère est par ailleurs une raison davantage citée par les personnes nées en dehors de l'UE.
- ✓ La surqualification touche davantage les personnes nées en dehors de l'UE que celles nées dans l'UE-27.

de verre) ont également pour effet d'augmenter la probabilité qu'elles occupent des emplois pour lesquels elles sont surdiplômées.

- ✓ Les femmes immigrées ont une plus grande probabilité d'être surqualifiées que leurs homologues masculins, en particulier lorsqu'elles sont nées dans des pays non-membres de l'UE.

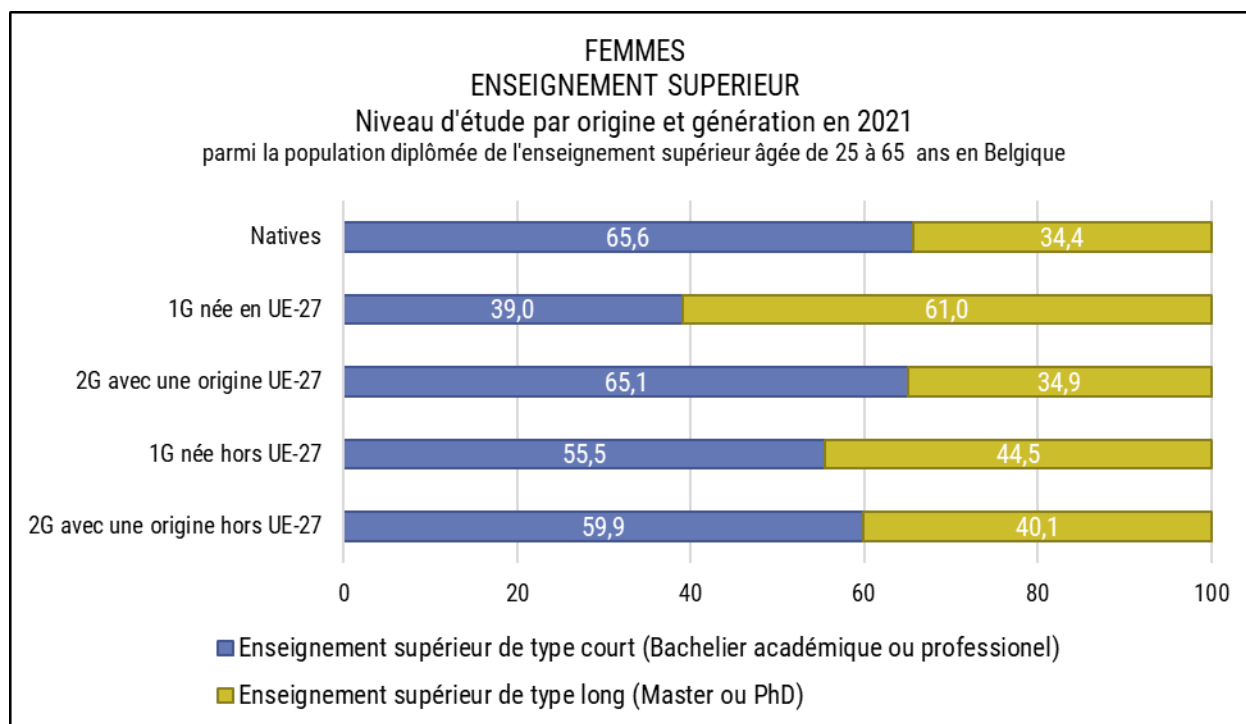
Annexes – Chapitre 5

Annexe 5.1



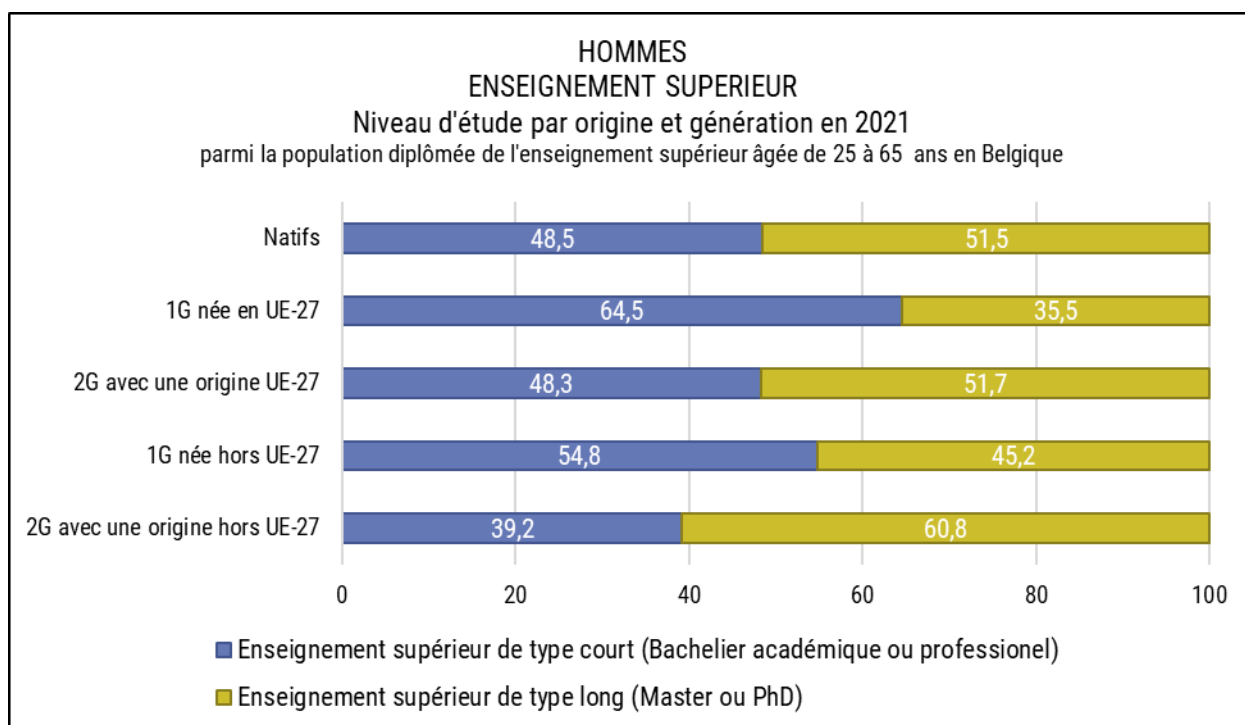
Source: STATBEL, 2021

Annexe 5.2



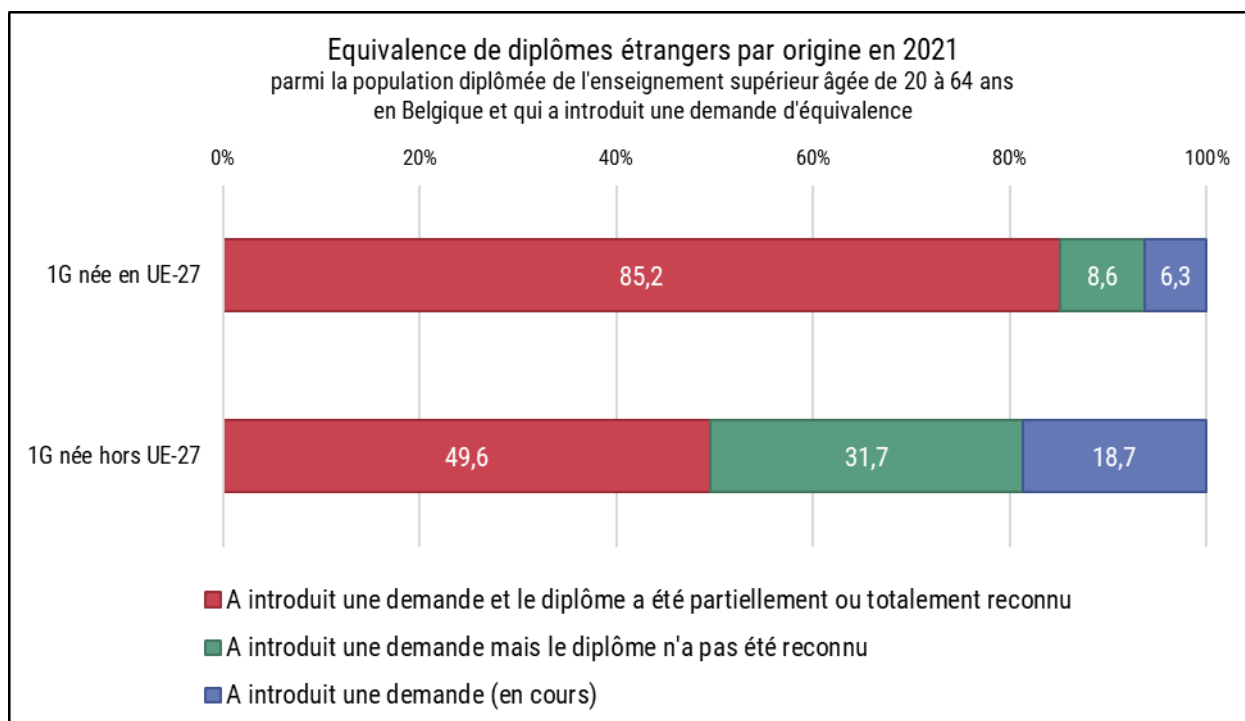
Source: STATBEL, 2021

Annexe 5.3



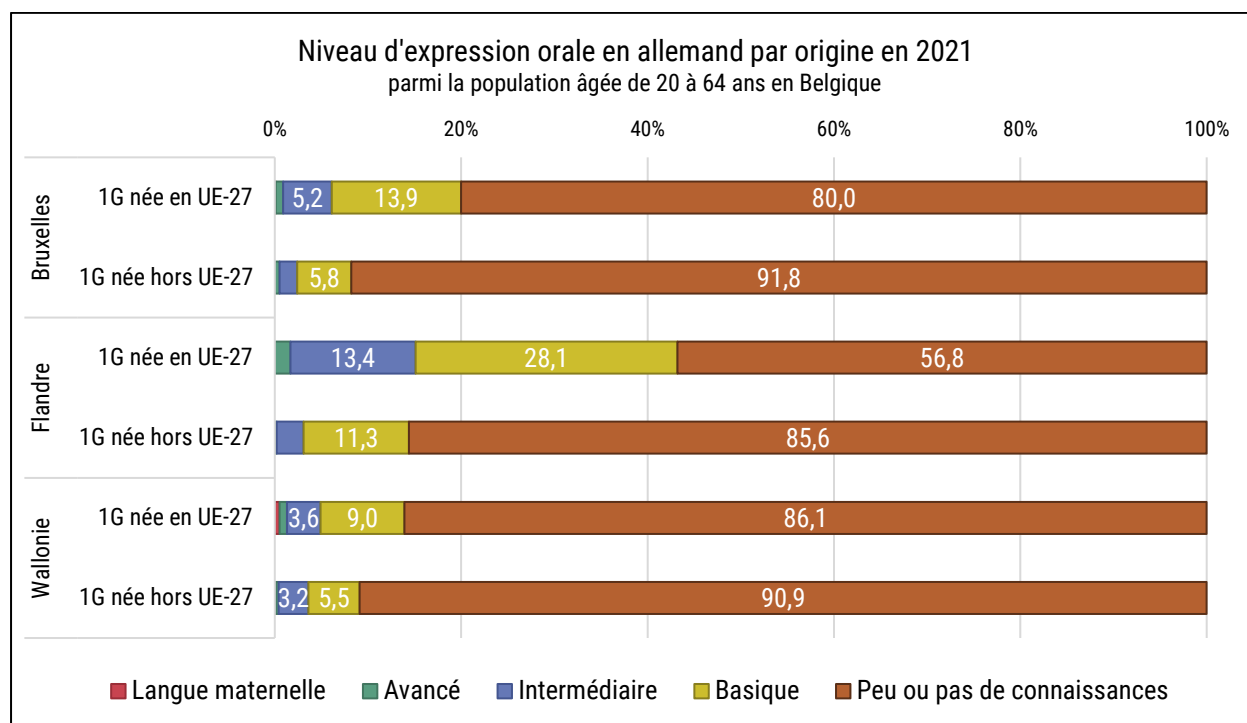
Source: STATBEL, 2021

Annexe 5.4



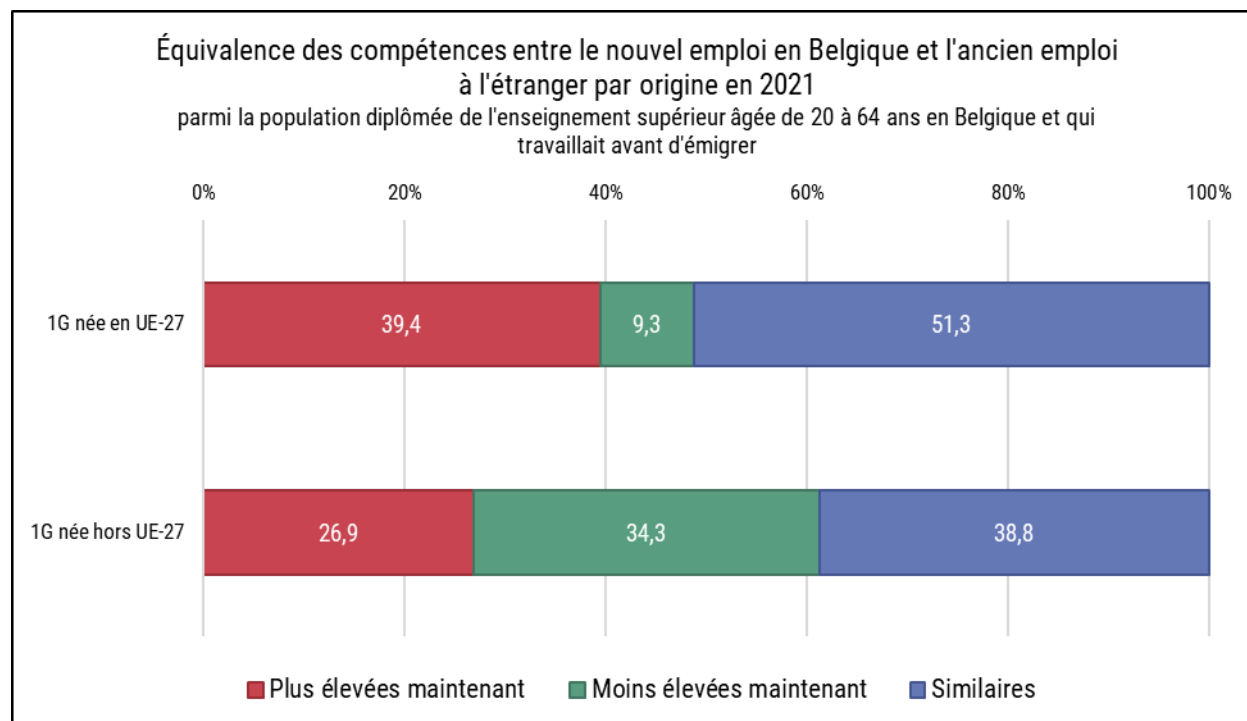
Source: STATBEL, 2021

Annexe 5.5



Source: STATBEL, 2021

Annexe 5.6



Source: STATBEL, 2021

6. Synthèse et discussion

Au cours des dernières années, la Belgique a déployé des efforts considérables pour promouvoir l'intégration des personnes issues de l'immigration, en mettant l'accent sur l'accès au marché du travail. Cependant, comme les données et analyses qui précèdent le montrent, les personnes issues de l'immigration continuent de faire face à des obstacles trop importants sur le marché du travail, principalement en raison de facteurs économiques, sociaux et culturels.

Cette conclusion reprend quelques éléments marquants de l'étude. L'emploi, la qualité du travail et les compétences (la non-adéquation des compétences) sont abordés, avec une attention prioritaire pour les inégalités entre les genres et les différences entre les personnes issues de l'immigration de première, de deuxième génération et les personnes d'origine belge.

Indicateurs du marché du travail

Le taux d'emploi varie considérablement en fonction de l'origine migratoire ou non. Les personnes d'origine belge et celles nées dans un autre pays de l'UE présentent des taux d'emploi comparables. Le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration non-UE est considérablement plus bas, mais augmente fortement entre la première et la deuxième génération. Les données régionales montrent des taux d'emploi plus élevés en Flandre pour tous les groupes, suivis de la Wallonie et de Bruxelles. Ces différences sont particulièrement marquées pour les personnes issues de l'immigration non-UE.

Les analyses selon le genre montrent des différences encore plus marquées. Quelle que soit leur origine, migratoire ou non, les femmes connaissent des taux d'emploi plus bas que les hommes. Cet écart est plus prononcé chez les femmes issues de l'immigration non-UE. Une tendance positive est néanmoins observée : entre la première et la deuxième génération, le taux d'emploi augmente considérablement. Les taux de chômage et d'inactivité varient également en fonction de l'origine et du genre, avec des taux plus élevés chez les femmes issues de l'immigration non-UE.

Les raisons de l'inactivité professionnelle diffèrent considérablement selon l'origine migratoire et le genre. Bien que l'on suppose souvent que les femmes issues de l'immigration sont inactives en raison de responsabilités familiales, les données montrent que l'éducation joue un rôle prépondérant. Le pourcentage de femmes invoquant des raisons familiales

diminue de moitié entre la première et la deuxième génération pour les femmes originaires de l'UE, tandis que chez celles issues de pays non-UE, cette proportion est divisée par trois.

Lorsque l'on examine la population active, on constate des tendances similaires. Le taux d'absentéisme est nettement plus élevé pour les femmes, quelle que soit leur origine, principalement en raison des congés parentaux ou de la prise en charge de leurs enfants. Cette raison n'est presque jamais mentionnée par les hommes.

En ce qui concerne les prestations sociales, le pourcentage de bénéficiaires (d'allocations de chômage, de revenu d'intégration sociale, d'indemnités maladie ou d'invalidité et d'allocations pour personnes handicapées) varie également en fonction de l'origine migratoire et du genre. À l'exception des hommes issues de l'immigration de la première génération hors UE, les femmes ont plus de chances de bénéficier de prestations sociales. En ce qui concerne le revenu d'intégration sociale, on observe une forte diminution du pourcentage de bénéficiaires entre la première et la deuxième génération des personnes issues de l'immigration non-UE.

Qualité du travail

Les personnes d'origine étrangère (UE et non-UE) ont plus fréquemment un contrat de travail temporaire que les personnes d'origine belge. Surtout pour les personnes issues de l'immigration non-UE, le travail temporaire semble être davantage une contrainte qu'un choix délibéré. On constate également une variation significative de l'ancienneté au travail en fonction de l'origine des travailleurs. Alors que les personnes d'origine belge peuvent plus souvent compter sur une carrière stable, les personnes d'origine étrangère, surtout celles de l'extérieur de l'UE, connaissent une évolution de carrière moins prévisible.

La surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel, quelle que soit leur origine, surtout parmi les femmes peu scolarisées, est connue. Plus surprenant : les femmes avec un haut niveau d'éducation de la deuxième génération d'origine non-UE travaillent moins fréquemment à temps partiel que les femmes avec un haut niveau d'éducation d'origine belge. Pour les personnes issues de l'immigration, le travail à temps partiel est souvent une obligation plutôt qu'un choix, surtout pour les hommes.

Capital humain et compétences

Les personnes d'origine étrangère, en particulier en dehors de l'UE, ont généralement des niveaux d'éducation plus bas que les personnes d'origine belge. Cependant, cet écart diminue lorsqu'il s'agit de la deuxième génération de personnes issues de l'immigration, indiquant un changement positif entre les générations. Les femmes atteignent des niveaux d'éducation plus élevés que les hommes, mais les hommes obtiennent plus fréquemment un master ou un doctorat, les femmes étant relativement plus nombreuses au niveau du baccalauréat.

En ce qui concerne la reconnaissance des diplômes étrangers, d'importantes différences sont observées entre les personnes issues de l'immigration de l'UE et celles de l'extérieur de l'UE. Alors que les trois quarts des personnes nées dans l'UE ne demandent pas de reconnaissance car cela ne semble pas nécessaire, c'est le cas pour deux tiers des personnes issues de l'immigration de l'extérieur de l'UE. Elles invoquent des raisons liées à un manque de connaissances, aux coûts ou à la complexité des procédures.

Le niveau de langue des personnes issues de l'immigration de première génération varie considérablement selon les régions, avec des implications en matière d'intégration et d'accès à l'emploi. Environ 50% des personnes issues de l'immigration en Flandre déclarent avoir au moins un niveau moyen de néerlandais, tandis qu'à Bruxelles et en Wallonie, environ 70% et 75% déclarent un niveau moyen de français.

L'analyse des personnes issues de l'immigration de première génération titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur montre que le degré d'utilisation de leurs compétences dans leur emploi actuel dépend fortement du fait d'être né dans un Etat membre de l'Union européenne ou non. Les personnes issues de l'immigration hors-UE, en particulier les femmes, déclarent plus fréquemment être surqualifiées, ce qui semble indiquer une sous-utilisation de leurs compétences sur le marché du travail belge.

Conclusion

Cette étude confirme la complexité de la participation et des expériences des personnes issues de l'immigration sur le marché du travail belge. Malgré des tendances positives telles que l'augmentation du niveau d'éducation de la deuxième génération, d'importants défis persistent, en particulier pour les personnes issues de l'immigration hors UE. Ces obstacles incluent la discrimination, la maîtrise de la langue, la reconnaissance des diplômes, l'expérience de travail et des obstacles sociaux et culturels.

Les femmes issues de l'immigration connaissent une situation encore moins favorable. Elles présentent les taux d'emploi les plus bas et les taux d'inactivité les plus élevés, tant par rapport aux femmes d'origine belges et qu'aux hommes avec ou sans antécédents migratoires. De plus, il apparaît que les femmes actives issues de l'immigration ont plus fréquemment des contrats temporaires, sont plus souvent surqualifiées pour leur poste et doivent renoncer à travailler plus fréquemment en raison de responsabilités familiales.

Pour relever ces défis, une approche variée/multifacette est nécessaire, combinant des politiques d'emploi plus efficaces pour les personnes issues de l'immigration, des initiatives volontaristes dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle, ainsi que des efforts pour mieux intégrer la diversité culturelle sur le marché du travail. Garantir des opportunités et des pratiques plus inclusives et équitables à l'égard des personnes d'origine étrangère, des femmes, et en particulier des femmes issues de l'immigration hors UE, pourrait contribuer à répondre à des défis majeurs, comme par exemple un manque de travailleurs dans certains secteurs et une amélioration de la situation économique des personnes issues de l'immigration et de leurs enfants.

Références

- Ahmad Yar, A. W., & Bircan, T. (2021). Anatomy of a Misfit: International Migration Statistics. *Sustainability*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074032>
- Athari, E., Brinbaum, Y. et Lê, J. (2019), "Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », In *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. Insee Références, 29-46.
- Aleksynska, M., & Tritah, A. (2013). Occupation-education mismatch of immigrant workers in Europe: Context and policies. *Economics of Education Review*, 36, 229–244.
- Alter Échos (2022), « Equivalences de diplômes, parcours d'obstacles », numéro 501, publié en ligne le 17-03-2022 (www.alterechos.be)
- Baert, S., Heiland, F. W., & Korenman, S. (2016). Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the 2nd Generation: The Role of Gender and Ethnicity. *De Economist*, 164(2), 159-186;
- Baert, S., Lamberts, M., & Verhaeghe, P. P. (2021). *Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: Academische visie en instrumenten*.
- Banque Nationale Belgique (BNB) (2020), *L'impact économique de l'immigration en Belgique*. Economic Review special edition, November.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Beduschi, A. (2015). An Empty Shell? The Protection of Social Rights of Third-Country Workers in the EU after the Single Permit Directive. *European Journal of Migration and Law*, 17(2–3), 210–238. <https://doi.org/10.1163/15718166-12342078>
- Biegel, N., Wood, J., & Neels, K. (2021). Migrant-native differentials in the uptake of (in) formal childcare in Belgium: The role of mothers' employment opportunities and care availability. *Journal of Family Research*, 33(2), 467-508
- Boucher, A. (2014). *Gendering skilled immigration policies across the OECD: The GenderImmi Dataset" A report for the IOM Expert "Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women: An expert group meeting."*
- Bourabain, D., & Verhaeghe, P.-P. (2022). Shiny on the Outside, Rotten on the Inside? Perceptions of Female Early Career Researchers on Diversity Policies in Higher Education Institutions. *Higher Education Policy*, 35(2), 542–560. <https://doi.org/10.1057/s41307-021-00226-0>
- Byrne, D., & McGuinness, S. (2014). Examining the Relationships between Labour Market Mismatches, Earnings and Job Satisfaction among Immigrant Graduates in Europe. *ESRI Working Paper No. 484*.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2012). *Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards?* Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Carrefour Interculturel Wallon (2005), « Evaluation des dispositifs et des pratiques d'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile en Région wallonne », Rapport final à destination de Fédasil et du Ministère de la Région wallonne dans le cadre du projet FER 2004/1-B37, 277 pages.
- Chakkar, S., & De Cuyper, P. (2019). *De gepercipieerde waarde van diploma-erkenning op de arbeidsmarkt. Een analyse vanuit een werkgevers- en aanvragersperspectief*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Conseil supérieur de l'emploi (2021), « Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique », février.
- Corluy, V. (2014). *Labour market outcomes and trajectories of immigrants in Belgium*. Antwerp: University of Antwerp.
- Corluy, V., Haemels, J., Marx, I. & Verbist, G. (2015), "The labour market position of second-generation immigrants in Belgium", NBB Working Paper, 285, Brussels.
- Corluy, V. & Verbist, G. (2014), "Can education bridge the gap? Education and employment position of immigrants in Belgium", ImPRoVE Working Paper, 14-02, University of Antwerp, Antwerp.
- Dean, A., Venkataramani, A., & Kimmel, S. (2020). Mortality Rates From COVID-19 Are Lower In Unionized Nursing Homes. *Health Affairs (Project Hope)*, 39(11), 1993–2001, <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2020.01011>
- De Bruyne S. & Van Pelt S. (2022) Trampoline: Uitdagingen en lessen na 1 jaar Lerend Network Trampoline. Koning Boudewijnstichting (November 2022) UC Leuven_Limburg

- De Cuyper, P., & Chakkar, S. (2019). De gepercipieerde waarde van diploma-erkenning op de arbeidsmarkt. In *Over.Werk - Tijdschrift van het Steunpunt Werk* (Issue 2). Acco.
- De Cuyper, P., De Rick, K., Vandermeersch, H., Reidsma, M., & Vermeersch, L. (2019). *@level2work: naar een job op niveau voor hoogopgeleide anderstalige nieuwkomers. Lessen uit de AMIF proeftuinen*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- De Cuyper, P., Havermans, N. et Vandermeersch, H. (2018), "Labour market outcomes and activation of second generation jobseekers in Belgium", HIVA, KU Leuven, Leuven.
- De Cuyper, P., Vandermeersch, H. & Purkayastha, D. (2019). Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17(2), 108–121.
- Djait, F. (2015). *Herkomstmonitor 2015. Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens*. Brussel: Vlaamse overheid-Departement Werk & Sociale Economie.
- Dumitru, S. (2014). *From "brain drain" to "care drain": Women's labor migration and methodological sexism*. 47, 203–212.
- European Migration Network. (2018). *Labour Market Integration of Third-Country Nationals in Belgium. Study of the Belgian Contact Point of the European Migration network*. <https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Standalone%20Belgian%20study%20on%20labour%20market%20integration.pdf>
- EUMC 2003 Migrants, Minorities and Employment in Belgium: Exclusion, discrimination and anti-discrimination *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia* https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/227-BE.pdf
- Eurostat. (2022). Unemployment rates by sex, age and country of birth (%) (LFSA_URGACOB) [Data set]; Eurostat. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgacob&lang=en
- Fays, V., Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2021), "Wage discrimination based on the country of birth: do tenure and product market competition matter?", *Applied Economics*, 53 (13): 1551-1571.
- Flechner, T. K., Neels, K., Wood, J., & Biegel, N. (2022). Exploring Women's Uptake of Active Labour Market Programmes: The Role of Household Composition Across Migrant Origin Groups. *Social Inclusion*, 10(2), 117–131. <https://doi.org/10.17645/si.v10i2.4931>
- Freitas, A., Levatino, A., & Pécoud, A. (2012). Introduction: New Perspectives on Skilled Migration. *Diversities (Formerly International Journal on Multicultural Societies)*, 14, 1–17.
- Gabrielli, G., & Impicciatore, R. (2022). Breaking down the barriers: educational paths, labour market outcomes and wellbeing of children of immigrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(10), 2305-2323.
- Gevaert, J., De Moortel, D., & Vanroelen, C. (2018). Working conditions: Employment status and job quality. Dublin: Eurofound.
- Gonne, N. (2022). Improving economic opportunities for all in Belgium. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1722, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/662d50d9-en>.
- Grinza, E., Kampelmann, S. et Rycx, F. (2020), "L'union fait la force ? Evidence for wage discrimination in firms with high diversity", *Journal of Economic Inequality*, 18 (2): 181-211.
- Hamedanian, F. (2022). Access to the European Labor Market for Immigrant Women in the Wake of the COVID Pandemic. *World*, 3(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/world3040054>
- Hillgren, E., Peltola, J., Yilmaz, F., Jinia, N. J. & Koivula, U-M. (2021) Networking To Work: Introduction to The New Models for Integrating Immigrants in Belgium and Finland. *Horizon Insights*, 2021:2, 11-19.
- Hoof, S. V., Nyssen, S., & Kanobana, S. (2020). "If they could, they would put them on a drip with Dutch": Language learning and the professional integration of migrants in Flanders. *International Journal of the Sociology of Language*, 2020(264), 73–94. <https://doi.org/10.1515/ijsl-2020-2094>
- IEFH (2016), *Genre en emploi du temps : (Non)-évolution des stéréotypes de genre (1999, 2005 et 2013)*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p124.
- IEFH (2020), *Conciliation vie familiale et vie professionnelle, Factsheet 2020*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/135_-_factsheet_conciliation_vie_privee_vie_prof.pdf.

- Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2021), "Over-education among immigrants: the role of demographics, time and firm characteristics", *Applied Economics*, 53 (1), 61-78.
- Jacobs, V., Pineda-Hernandez, K., Rycx, F. et Volral, M. (2023), "Does over-education raise productivity and wages equally? The moderating role of workers' origin and immigrants' background", *Education Economics*, à paraître.
- Jacobs, V., Rycx, F., & Volral, M. (2022). Wage effects of educational mismatch according to workers' origin: the role of demographics and firm characteristics. *De Economist*, 170(4), 459-501.
- Jacobs, C., Van De Mierop, D., & Van Laar, C. (2022). 6 A reversed gender bias? Exploring intersectional identity work by Belgian women with a Turkish or Moroccan migration back ground. *Globalisation, Geopolitics, and Gender in Professional Communication*.
- Joona, P., Gupta, N., & Wadensjö, E. (2014). Overeducation among Immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State Dependence. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 9.
- Kampelmann, S. et Rycx, F. (2016), "Wage discrimination against immigrants: measurement with firm-level productivity data", *IZA Journal of Migration*, 5 (15): 1-24.
- Karakaya, G., Plasman, R., & Rycx, F. (2007). Overeducation on the Belgian Labour Market: Evaluation and Analysis of the Explanatory Factors through Two Types of Approaches. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 37(4), 513–532.
- Kil, T., Wood, J., & Neels, K. (2018). Parental leave uptake among migrant and native mothers: Can precarious employment trajectories account for the difference? *Ethnicities*, 18(1), 106–141. <https://doi.org/10.1177/1468796817715292>
- Lee, T., Peri, G. et Viarengo, M. (2020), "The gender aspect of immigrants' assimilation in Europe", IZA Discussion Paper, 13922, Bonn.
- Lens, D. (2023). Does self-employment contribute to immigrants' economic integration? Examining patterns of self-employment exit in Belgium. *International Migration Review*, 57(1), 217-264.
- Lens, D., Marx, I., Oslejová, J., & Mussche, N. (2023). Nice work if you can get it: Labour market pathways of Belgian service voucher workers. *Journal of European Social Policy*, 33(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/09589287221128440>
- Lenaerts, K., & Vandekerckhove, S. (2020). Working conditions and social protection of platform workers in Belgium: Policy measures and stakeholder initiatives. Brussels: Commission Européenne - DG Emploi, affaires sociales et inclusion.
- Lindley, J. (2009). The over-education of UK immigrants and minority ethnic groups: Evidence from the Labour Force Survey. *Economics of Education Review*, 28(1), 80–89.
- Liu-Farrer, G., Yeoh, B. S., & Baas, M. (2021). Social construction of skill: An analytical approach toward the question of skill in cross-border labour mobilities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(10), 2237–2251. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1731983>
- Luna, R. S. (2018). Immigration controls creating highly skilled precarious workers: South American migrant women's and men's professional trajectories in the care and academic sectors. In C. Timmerman, M. L. Fonseca, L. Van Praag, & S. Pereira (Eds.), *Gender and Migration* (pp. 63–94). Leuven University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv4frqb.6>
- Maes, J., Neels, K., Biegel, N., & Wood, J. (2023). Uptake of formal childcare among second generation and native mothers in Belgium: can increasing local childcare availability narrow migrant-native gaps?. *Genus*, 79(1), 7.
- Maes, J., Wood, J., Marynissen, L., & Neels, K. (2022). The gender division of paid work over family formation: variation by couples' migration background. *Advances in Life Course Research*, 100497.
- Maes, J., Wood, J., & Neels, K. (2021). Path-Dependencies in employment trajectories around motherhood: Comparing native versus second-generation migrant women in Belgium. *Journal of International Migration and Integration*, 1-64.
- Marx, I., Verbist, G., Neels, K. et Rycx, F. (2022), *Improving the Labour Market Position of People with a Migration background in Belgium*, Final Report, Belgian Science Policy Office (BRAIN-be), Brussels, 95 p.
- Marynissen, L., Wood, J., & Neels, K. (2021). Mothers and parental leave in Belgium: Social inequalities in eligibility and uptake. *Social Inclusion*, 9(2), 325-337.

- McGoldrick, K., et Robst, J. (1996). Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification. *American Economic Review* 86(2), 280–284.
- Meurs, D. et Pailhé, A. (2008), "Descendants d'immigrés en France : double vulnérabilité sur le marché du travail ? ", *Travail, Genre et Sociétés*, 20 (2) : 97-107.
- Moynihan, D., Gerzina, J., & Herd, P. (2022). Kafka's Bureaucracy: Immigration Administrative Burdens in the Trump Era. *Perspectives on Public Management and Governance*, 5(1), 22–35. <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvab025>
- Mussche, N., Corluy, V., & Marx, I. (2015). *Déterminer les pénuries de main-d'œuvre et les besoins en migration de travail depuis les pays tiers en Belgique: étude ciblée du rem 2015: Étude pour le Point de Contact National belge du Réseau européen des migrations (REM)*
- Nielsen, C. (2007). Immigrant Overeducation: Evidence from Denmark. *Journal of Population Economics*, 24(2), 499-520.
- Noppe, J., Vanweddigen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., & Buysschaert, P. (2018). Vlaamse Migratie-en Integratiemonitor 2018 [Observatoire flamand de la migration et de l'intégration 2018]. Vlaamse Overheid. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaamse-migratie-en-integratiemonitor-2018>
- OECD 2020 How to Strengthen the Integration of Migrant Women? *Migration Policy Debates* <https://www.oecd.org/migration/mig/migration-policy-debates-25.pdf>
- Padrosa, E., Vanroelen, C., Muntaner, C., Benach, J., & Julià, M. (2022). Precarious employment and mental health across European welfare states: A gender perspective. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(7), 1463–1480. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01839-7>
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62, 659-661.
- Pineda-Hernandez, K., Rycx, F. et Volral, M. (2022), "Moving up the social ladder? Wages of first- and second-generation immigrants from developing countries", IZA Discussion Paper, 15770, Bonn.
- Piton, C., & Rycx, F. (2020). *The heterogeneous employment outcomes of first-and second-generation immigrants in Belgium* (No. 381). NBB Working Paper.
- Piton, C., & Rycx, F. (2021). A broken social elevator? Employment outcomes of first-and second-generation immigrants in Belgium. *De Economist*, 169(3), 319-365.
- Purkayastha, D., & Bircan, T. (2021). Present but not counted: Highly skilled migrant women in Belgium. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 0(0), 1–19. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.2003187>
- Purkayastha, D., Vanroelen, C., Bircan, T., Vantyghe, M. A., & Gantelet Adsera, C. (2021). *Work, Health and COVID-19: A Literature Review* (SSRN Scholarly Paper No. 3856915). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3856915>
- Raghuram, P. (2021a). Interjecting the geographies of skills into international skilled migration research: Political economy and ethics for a renewed research agenda. *Population, Space and Place*, 27(5), e2463. <https://doi.org/10.1002/psp.2463>
- Raghuram, P. (2021b). Democratizing, Stretching, Entangling, Transversing: Four Moves for Reshaping Migration Categories. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 19(1), 9–24. <https://doi.org/10.1080/15562948.2020.1837325>
- Ramos, R., Sanromá E., & Simón, H. (2015). Portability of human capital and immigrant overeducation in Spain. *Population Research and Policy Review*, 34(2), 223-241.
- Rea, A., & Wets, J. (2014). *The Long and Winding Road to Employment. An Analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium*. Gent: Academia Press.
- Ronda Pérez, E., Benavides, F. G., Levecque, K., Love, J. G., Felt, E., & Van Rossem, R. (2012). Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe. *Ethnicity & Health*, 17(6), 563–577. <https://doi.org/10.1080/13557858.2012.730606>
- Ruhs, M. (2013). The Price of Rights: Regulating International Labor Migration. In *The Price of Rights*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400848607>
- Safuta, A. (2018). Fifty shades of white: Eastern Europeans' 'peripheral whiteness' in the context of domestic services provided by migrant women. *Tijdschrift Voor Genderstudies*, 21(3), 217–231. <https://doi.org/10.5117/TVGN2018.3.002.SAFU>

- Seeber, M., Debacker, N., Meoli, M. et al. Exploring the effects of mobility and foreign nationality on internal career progression in universities. *High Educ* (2022).
- Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050*. Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven.
- SPF ETCS & Unia (2017). Monitoring socio-économique : marché du travail et origine, Brussels.
- SPF ETCS & UNIA. (2019). Monitoring socio-économique : Marché du travail et origine, Brussels.
- SPF ETCS & Unia (2022). Monitoring socio-économique : marché du travail et origine, Brussels.
- Timmerman, C., Martiniello, M., Rea, A., & Wets, J. (Eds.). (2015). *New Dynamics in Female Migration and Integration*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315885780>
- Triandafyllidou, A. (2022). Temporary migration: Category of analysis or category of practice? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(16), 3847–3859. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2028350>
- Ünver, Ö., Bircan, T., & Nicaise, I. (2018). Perceived accessibility of childcare in Europe: A cross-country multilevel study. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 12(1), 1-30.
- Ünver, Ö., & Nicaise, I. (2019). Interactive acculturation of Turkish-Belgian parents and children in Flanders: A case study of Beringen. *Migration Letters*, 16(3), 417-428.
- Vandermeersch, H., & Cuyper, P. (2020). *Mentoring to work for highly skilled immigrants. An effective tool against brain waste? An analysis of an innovative policy instrument*.
- 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;
- Van Hoof, S., Nyssen, S., & Kanobana, S. (2020). "If they could, they would put them on a drip with Dutch": Language learning and the professional integration of migrants in Flanders. *International Journal of the Sociology of Language*, 2020(264), 73-94.
- Verhaeghe, P.-P., Van der Bracht, K., & Van de Putte, B. (2015). Inequalities in social capital and their longitudinal effects on the labour market entry. *Social Networks*, 40, 174-184
- Verhaeghe, P. P., Li, Y. J., & Van de Putte, B. (2013). Socio-economic and Ethnic Inequalities in Social Capital from the Family among Labour Market Entrants. *European Sociological Review*, 29(4), 683-694.
- Westerveen, L. (2022). Ethno-racial (in) equality: a typology of employment policy frames in Belgium. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-19.
- Wood, J. (2022). Childcare ideals among second generation Muslim Moroccan immigrants in Flanders. *Community, Work & Family*, 1-18.
- Wood, J., Neels, K., Elloukmani, S., Ou-Salah, L., Maes, J., Raeymaeckers, P., Vujić, S., Kasztan-Flechner, T., Horemans, J., & Ghysels, J. (2020). *Wegwijs naar werk. Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Weatherburn, A., & De Hert, P. (2021). Creating Legal Migration Channels Alone is Not Sufficient to Minimise the Risk of Labour Exploitation. In I. Adam, T. Adefioye, S. D'Agostino, N. Schuermans, & F. Trauner (Eds.), *Migration, equality & racism* (pp. 117–120). VUBPRESS.
- Wets, J., & Rea, A. (2014). *The long and winding road to employment: An analysis of the labour market careers of asylum seekers and refugees in Belgium*. Academia Press.