

SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE, UNE ANALYSE SELON LE GENRE

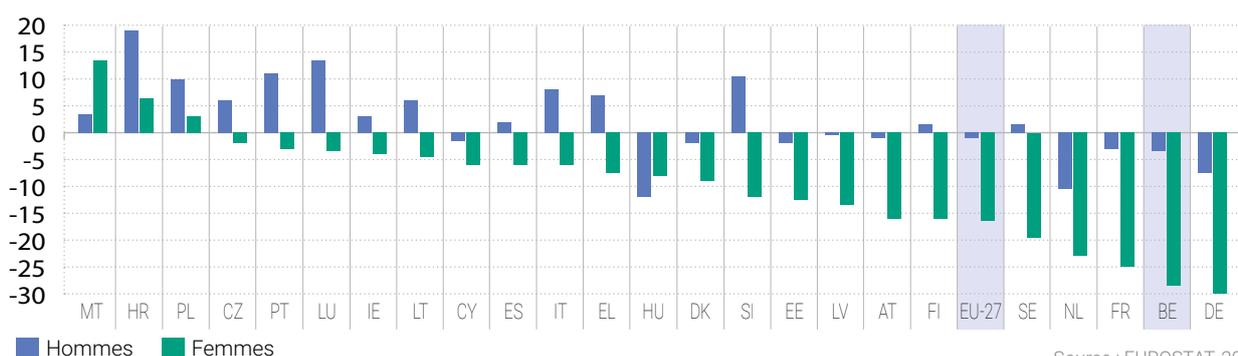
Un Belge sur trois est issu de l'immigration. Si le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration a significativement augmenté en Belgique au cours des deux dernières décennies, l'écart persistant avec le taux d'emploi des personnes d'origine belge demeure un défi majeur pour notre pays. Les chiffres révèlent d'ailleurs que la Belgique se classe parmi les pays de l'Union européenne affichant des taux d'emploi plus bas, en particulier pour les femmes et les personnes non-originares de l'UE. Comme le souligne l'étude réalisée par l'ULB, l'UMONS et la VUB, à la demande de la Fondation Roi Baudouin, les femmes issues de

l'immigration – et en particulier, les femmes non-originares de l'UE – sont doublement désavantagées sur le marché du travail. Dans un contexte de pénurie, le faible taux d'emploi des femmes issues de l'immigration est synonyme de perte de talents et de compétences. Par ailleurs, l'accès à l'emploi est d'une importance cruciale dans la lutte contre la pauvreté et pour la pérennité de notre système de sécurité sociale. Pour les personnes concernées, accéder à un emploi a également un impact direct sur leur capacité à subvenir à leurs besoins ou à améliorer leurs conditions de vie.

EN UN COUP D'OEIL

- En matière d'emploi des personnes issues de l'immigration, la Belgique présente des **performances inférieures** par rapport aux autres pays de l'Union européenne.
- Cette disparité est encore plus accentuée chez les **femmes issues de l'immigration hors UE**.
- Les disparités d'emploi se manifestent de manière plus marquée à **Bruxelles et en Wallonie**, mettant en lumière des enjeux spécifiques dans ces régions en matière d'intégration professionnelle des personnes issues de l'immigration.

Différence dans les taux d'activité entre les citoyens non-UE et les natifs en 2022 (en %), parmi la population âgée de 20 à 64 ans



TAUX D'EMPLOI SELON L'ORIGINE, LA GÉNÉRATION ET LE GENRE EN 2021 (EN%)
parmi la population âgée de 20 à 64 ans en Belgique - Source : Eurostat

Origine		Bruxelles		Flandre		Wallonie	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂
Belge		70,5	71,7	77,4	81,5	65,4	74,2
Hors UE-27	1 ^{ère} génération ¹	38,3	56,3	47,9	74,1	37,3	57,2
	2 ^e génération	43,4	60,2	62,6	71,3	44,8	63,2

1. Les termes de première et deuxième génération ne permettent pas de comparer la situation des parents (première génération) avec celle de leurs enfants (deuxième génération) au sein de chaque famille et/ou groupe de personnes en fonction de leur origine. Il ne s'agit donc pas d'une analyse intergénérationnelle au sens strict du terme.

FAITS ET ANALYSE

LES RAISONS DE L'INACTIVITÉ

En 2021, le **taux d'inactivité** en Belgique s'élève à 24,9 %.

Il est le plus élevé parmi les **migrants non-UE** : environ 26 % pour les hommes et ce, pour les deux générations. Il est beaucoup plus élevé pour leurs homologues féminines, avec des différences selon les générations : 49 % pour la première génération, contre 40 % pour la deuxième génération.

Le taux d'inactivité chez les **migrants originaires de l'UE** est plus bas. Contrairement aux migrants non-originares de l'UE, le taux d'inactivité est plus élevé chez les personnes de la deuxième génération que celles de la première génération, tant pour les femmes (26 % pour la première génération, contre 31 % pour la

deuxième génération) que pour les hommes (15 % pour la première génération, contre 26 % pour la deuxième génération).

À noter : il existe aussi des différences entre hommes et femmes chez les **personnes d'origine belge**. Le taux d'inactivité est de 24,3 % pour les femmes et 18,1 % pour les hommes.

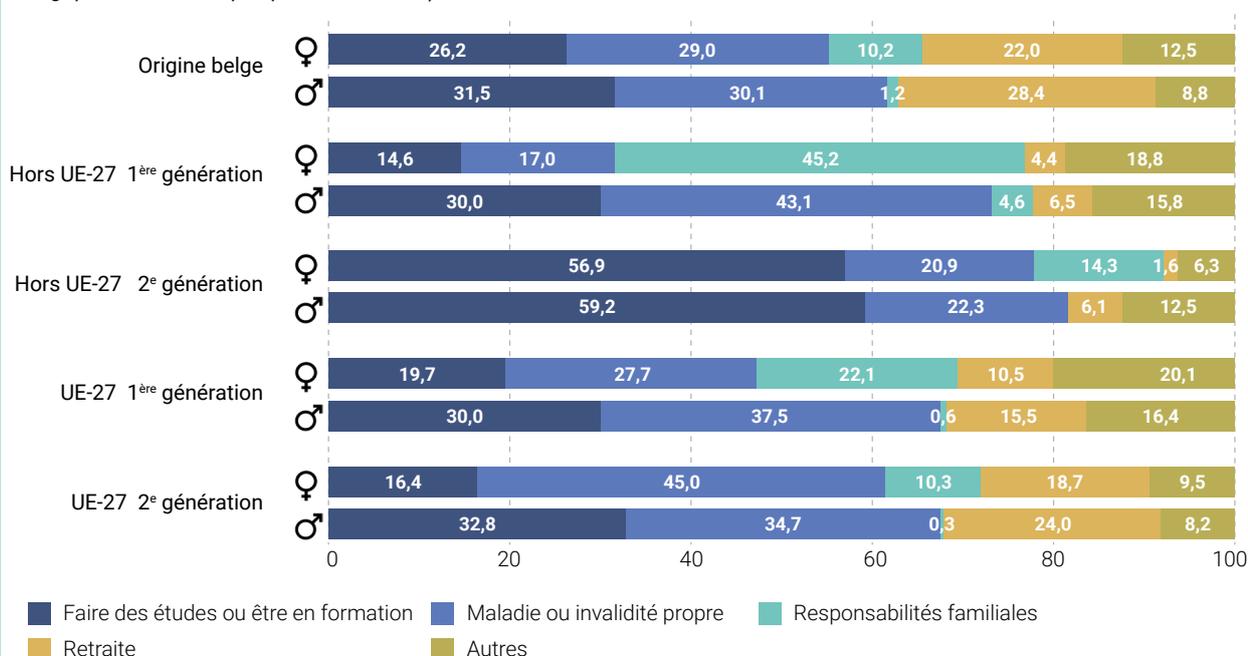
Les raisons pour lesquelles les personnes ne travaillent pas et ne cherchent pas de travail (ce que l'on entend par 'inactivité') varient considérablement selon le genre et l'origine. Dans toutes les catégories de la population, les **raisons familiales** sont principalement évoquées par les femmes. Cette raison diminue considérablement en importance lorsque l'on compare la première et la

deuxième génération. Cela vaut tant chez les femmes originaires de l'UE (22,1 % pour la première génération, contre 10,3 % pour la deuxième génération) que chez celles non-originares de l'UE (45,2 % pour la première génération, contre 14,3 % pour la deuxième génération).

L'éducation et la formation sont des raisons importantes de l'inactivité professionnelle, en particulier chez les migrants non-UE de la deuxième génération². Cette tendance est plus marquée chez les femmes.

En ce qui concerne **la maladie ou l'invalidité**, on remarque une forte augmentation chez les femmes de la deuxième génération de l'UE, ainsi qu'une baisse significative chez les hommes de la deuxième génération non-UE.

Raisons de l'inactivité, selon l'origine et la génération en 2021 (en %) (parmi la population inactive âgée de 20 à 64 ans en Belgique déclarant ne pas pouvoir travailler)



Source : STATBEL, 2021

Dans la population active occupée, on observe des tendances récurrentes concernant les raisons de **l'absence de travail**. Le taux d'absence est nettement

plus élevé chez les femmes que chez les hommes, indépendamment de leur origine. Les femmes, quelle que soit leur origine, le sont principalement en

raison d'un congé parental ou de la prise en charge de leurs enfants. Cette raison n'est presque jamais invoquée par les hommes.

2. Il est important de noter que la deuxième génération de personnes issues de l'immigration hors-UE est en moyenne plus jeune que d'autres catégories de population.

NIVEAU D'ÉDUCATION

Bien que l'on puisse penser que le niveau d'éducation joue un rôle déterminant dans l'emploi, l'analyse suggère que ce n'est pas toujours le cas pour les personnes issues de l'immigration. Ce constat est d'autant plus frappant lorsque l'on observe que **les femmes issues de l'immigration affichent un niveau d'éducation plus élevé que les hommes, de toutes origines confondus**. Le faible taux d'emploi ne peut donc être pleinement expliqué par le seul critère du niveau d'éducation.

TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Le pourcentage de **femmes travaillant à temps partiel** est nettement plus élevé que celui des hommes, quelle que soit leur origine. En particulier, les femmes d'origine belge et les femmes de la deuxième génération originaires de l'UE travaillent davantage à temps partiel. Pour les personnes d'origine étrangère, en particulier celles issues hors UE-27, le travail à temps partiel est souvent une **obligation** plus qu'un choix, surtout en comparaison avec les personnes d'origine belge. Cela vaut en particulier pour les hommes.

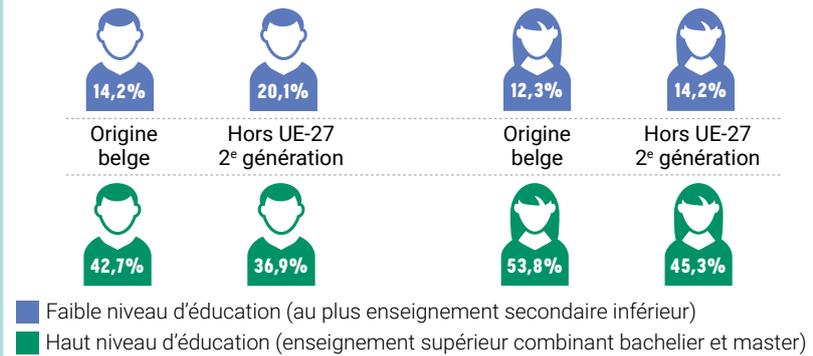
On observe un schéma similaire pour le **travail temporaire**, perçu comme une **contrainte** plutôt qu'un choix, en particulier par les personnes non-originaires de l'UE.

ÉQUIVALENCE DES COMPÉTENCES

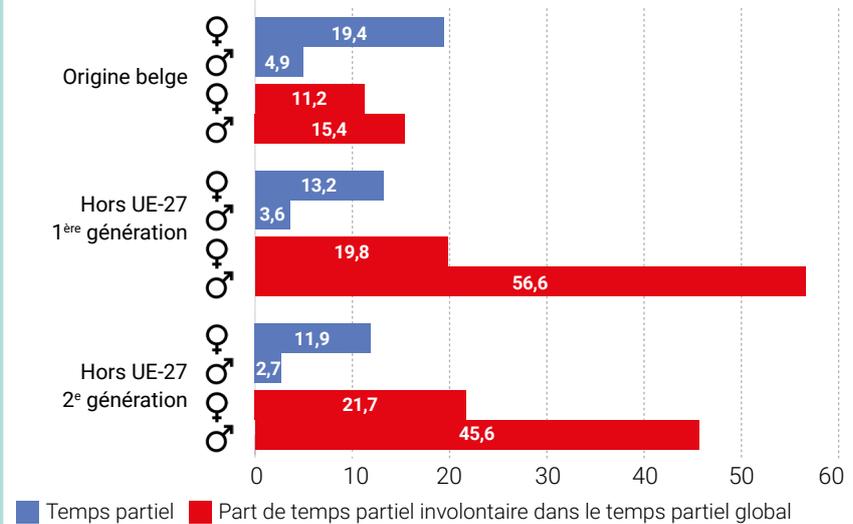
Les chiffres indiquent que la **surqualification** est une réalité pour les migrants non-UE, en particulier pour les femmes.

64,2 % des migrants originaires de l'UE et **83,9 %** des migrants non-originaires de l'UE ayant un diplôme de l'enseignement supérieur n'ont **pas demandé la reconnaissance de leur diplôme**.

Niveau d'éducation selon l'origine, la génération et le genre en 2021 (en %), parmi la population active âgée de 20 à 64 ans en Belgique

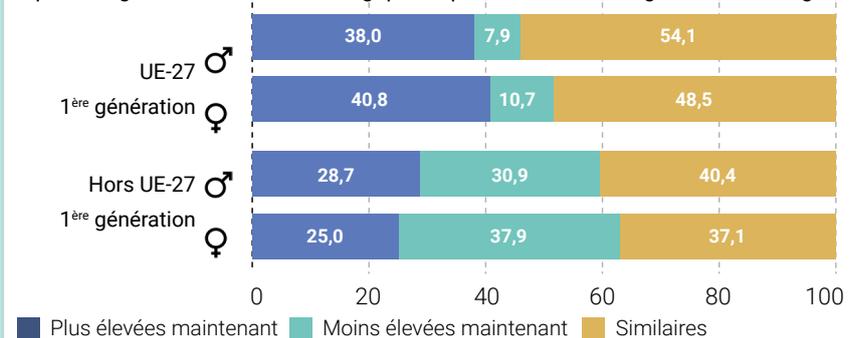


Taux d'emploi à temps partiel selon l'origine, la génération et le genre en 2021 (en %), parmi la population active âgée de 20 à 64 ans en Belgique



Source : STATBEL, 2021

Équivalence des compétences entre le nouvel emploi en Belgique et l'ancien emploi à l'étranger, selon l'origine en 2021 (en %) parmi la population diplômée de l'enseignement supérieur âgée de 20 à 64 ans en Belgique et qui travaillait à l'étranger avant d'immigrer



Source : STATBEL, 2021

La raison la plus souvent évoquée est la **non-nécessité** de le faire. Ensuite, viennent des raisons telles que **le manque de connaissance, le coût et la complexité** des procédures. Certaines personnes mentionnent également

l'impossibilité d'introduire une demande. Pour les migrants non-originaires de l'UE, ces obstacles représentent un défi beaucoup plus important que pour les personnes originaires de l'UE.

DISCRIMINATION

Diverses études soulignent l'existence de discrimination dans l'accès au marché du travail pour les personnes issues de l'immigration.

La discrimination est également ressentie sur le lieu de travail. Le pourcentage est plus élevé chez

les personnes non-originares de l'UE, mais elle est légèrement moins importante pour la deuxième génération que pour la première.

87,1 % des hommes de la première génération de migrants non-UE déclarent que **l'origine** est la principale source de

discrimination. Bien que ce chiffre baisse d'une génération à l'autre, il reste étonnamment élevé (62,2 %).

Les femmes migrantes non-originares de l'UE mentionnent à la fois **l'origine** (38,4 %) et le **genre** (18,3 %) comme principales sources de discrimination.

QUELLES LEÇONS POUVONS-NOUS TIRER ?

La participation des femmes au marché du travail, qu'elles soient ou non issues de l'immigration, reste largement inférieure à celle des hommes. L'écart selon le genre est néanmoins plus marqué pour les femmes issues de l'immigration, qui connaissent le taux d'emploi le plus bas.

Les femmes sont davantage susceptibles d'être freinées dans leur accès à l'emploi par les

responsabilités familiales. Les femmes actives sur le marché du travail sont également davantage susceptibles de se voir proposer des contrats temporaires et d'être surqualifiées pour les emplois qu'elles occupent.

Améliorer l'accès à l'emploi, aussi bien pour les femmes que pour les hommes issus de l'immigration, est un enjeu majeur pour notre économie, qui pâtit des pénuries

successives de travailleur.euse.s dans de nombreux secteurs. Il s'agit de surcroît d'un impératif en matière de lutte contre la pauvreté, d'égalité des chances, de pérennité de notre système de sécurité sociale.

L'inclusion des femmes issues de l'immigration sur le marché du travail mérite une attention particulière. Lever les obstacles spécifiques liés au genre et à l'origine migratoire peut y contribuer.

ACTIONS DE LA FONDATION ROI BAUDOIN

TREMPOLINE : UN TREMPLIN VERS L'EMPLOI

Depuis 2021, la Fondation Roi Baudouin a soutenu 36 projets pour un total de 800.000 euros. Ces initiatives visent à valoriser le potentiel des femmes issues de l'immigration, les accompagner dans leur parcours professionnel et élargir leur réseau.

BUSINESS UNITING TALENTS 2030

Business Uniting Talents 2030 est un projet pilote de CSR Europe, le Fonds Prince Philippe et la Fondation Roi Baudouin visant à lutter contre les inégalités d'accès à l'emploi et à réduire l'inadéquation entre les compétences des talents et les emplois. BUT2030 vise à aider les entreprises et les fédérations sectorielles à attirer des talents divers et à faire passer leur stratégie d'inclusion à un niveau supérieur.

EN SAVOIR PLUS

L'étude complète "*Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique, une analyse selon le genre*" est disponible gratuitement sur www.kbs-frb.be. Vous y trouverez également :

La brochure "*Trempline, quel tremplin vers l'emploi pour les femmes issues de l'immigration ?*" : <https://kbs-frb.be/fr/trempline-quel-tremplin-vers-lemploi-pour-les-femmes-issues-de-limmigration>

Plus d'information sur le projet *Business Uniting Talents* : <https://kbs-frb.be/fr/business-uniting-talents-2030>

FONDATION ROI BAUDOIN

La Fondation Roi Baudouin a pour mission de contribuer à une société meilleure. La Fondation est, en Belgique, en Europe et à l'international, un acteur de changement et d'innovation au service de l'intérêt général et de la cohésion sociale. Elle cherche à maximiser son impact en renforçant les capacités des organisations et des personnes. Elle encourage une philanthropie efficace des particuliers et des entreprises.

La Fondation Roi Baudouin est une fondation d'utilité publique. Elle a été créée en 1976, à l'occasion des 25 ans de règne du roi Baudouin.

Merci à la Loterie Nationale et à ses joueurs, ainsi qu'à tous les donateurs, pour leur précieux soutien.