

MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIGINE 2022



MONITORING SOCIOÉCONOMIQUE



Avant-propos

Ce rapport est déjà le cinquième à être produit dans le cadre du projet « Monitoring socioéconomique : Marché du travail et origine ». Ce projet, qui réunit le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia, a débuté en 2010, après une décennie de discussions conceptuelles et politiques, par un test de faisabilité du couplage des données du Registre national avec celles de la sécurité sociale. Le test a montré que les données ainsi obtenues permettaient effectivement de dresser un tableau fiable du marché du travail belge en fonction de l'origine nationale et de l'historique migratoire des personnes qui y sont actives. Cela a ouvert la porte à la recherche universitaire et politique et a également conduit à notre premier rapport en 2013.

Depuis lors, le travail s'est poursuivi pour compléter les données, le lien avec les données sur l'éducation étant une étape très importante. Par le biais d'analyses thématiques dans les rapports successifs, nous avons également mis en lumière de nouvelles facettes du marché du travail. Dans cette édition, nous faisons donc un zoom sur le retard scolaire et le travail des étudiants, deux phénomènes qui sont restés sous-exposés du point de vue du marché du travail, pas uniquement dans le cadre de l'origine. De cette manière, nous contribuons également à renforcer la base factuelle pour la politique belge.

En outre, nous innovons dans cette édition en tentant de combler quelque peu le retard dans la disponibilité des données. Nous parvenons ainsi à couvrir la récente période de la COVID-19, qui a eu un impact sans précédent sur notre marché du travail - qui s'est redressé de manière tout aussi inédite. Enfin, nous avons également ajouté un chapitre sur

le détachement des travailleurs, en collaboration avec Myria, l'Université d'Anvers et le Bureau fédéral du Plan. Un chapitre qui offre encore beaucoup de matière pour une analyse plus approfondie et qui nous fait espérer que d'autres couplages de données seront développés.

Les données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale et de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale restent la condition préalable à l'existence de ce Monitoring socioéconomique, et nous sommes donc très heureux de voir que la Banque Carrefour travaille à un véritable « upgrade » du Datawarehouse.

Ce rapport a été présenté en avant-première lors de la deuxième conférence sur l'emploi, qui s'est tenue les 14 et 15 juin 2022 et a ainsi incité les décideurs politiques et les partenaires sociaux à réfléchir à la manière dont nous pouvons parvenir à un marché du travail offrant des chances égales à tous, indépendamment de l'origine, sans discrimination et avec le taux d'emploi de 80% auquel notre pays s'est engagé. Nous espérons que ce rapport continuera à remplir son rôle de guide et de « reality check » dans l'élaboration des idées qui ont émergé.

Els KEYTSMAN et Patrick CHARLIER
Directeurs d'Unia

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



Introduction

Cette cinquième édition du rapport « Monitoring socioéconomique - Marché du travail et origine » s'inscrit dans la continuité des éditions précédentes et vise à présenter une image du marché du travail selon l'origine nationale et l'historique migratoire des personnes. Cet état des lieux couvre la période de 2008 à 2019 et se base sur des données administratives reprises dans le Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Cette base de données contient les données administratives anonymes de toutes les personnes connues des institutions de sécurité sociale belges. Cela permet de prendre en compte l'ensemble de la population en âge de travailler. Ces données permettent d'identifier les différences de participation sur le marché du travail entre les groupes d'origine ainsi que les inégalités existantes et l'ampleur de l'ethnostratification du marché du travail.

Outre le fait que la période étudiée s'élargit de trois ans, ce rapport contient un certain nombre de nouveautés, tant sur le plan analytique que thématique. Cette année, en plus des deux thèmes récurrents et actualisés (démographie et marché du travail), nous analysons également de nouveaux thèmes concernant la position sur le marché du travail de certains groupes en particulier ou certaines réalités. Par exemple, ce rapport ne pouvait ignorer la pandémie de la COVID-19 qui a éclaté en 2020. Son impact a fait l'objet d'un suivi intensif, tant en Belgique que par les organisations internationales, mais ici, pour la première fois, nous faisons le point sur les conséquences pour les personnes d'origine étrangère en particulier. Cependant, les données administratives exhaustives dont nous disposons pour la rédaction de ce rapport ne courent que jusqu'en 2019. Par

conséquent, nous faisons un zoom sur l'impact de la pandémie de la COVID-19 dans un chapitre spécifique basé sur les données partielles pour 2020 et 2021 et sur les données de l'Enquête sur les forces de travail (Statbel). Les autres chapitres couvrent donc la période avant 2020 et, par conséquent, antérieure au déclenchement de la pandémie de la COVID-19.

Le rapport commence à nouveau par une description démographique de la population en âge de travailler avec une attention particulière sur le niveau de diplôme et les domaines d'études (chapitre 1). Elle est suivie d'une analyse de l'évolution des indicateurs « classiques » du marché du travail en les détaillant par origine nationale et historique migratoire ainsi que, lorsque cela est possible, par sexe, âge, région, type de ménage, niveau de diplôme et domaine d'études (chapitre 2).

Nous nous concentrons ensuite sur un certain nombre de thèmes spécifiques :

- Dans le chapitre 3, nous nous concentrons sur l'impact inégal de la COVID-19 sur la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail. Plus précisément, nous examinons l'accès des personnes d'origine étrangère à un certain nombre de mesures de protection des salariés (en particulier, le télétravail et le chômage temporaire) et leur surreprésentation dans les secteurs et statuts les plus touchés. Nous examinons ensuite dans quelle mesure l'impact socioéconomique a été inégalement réparti entre les différents groupes d'origine (impact sur l'emploi, sortie vers le chômage ou l'inactivité, probabilité de retour au travail).

- › Dans le chapitre 4 « Travail étudiant et diversité », nous décrivons la démographie et la situation sur le marché du travail des étudiants en emploi en fonction de leur origine nationale. En outre, nous examinons certaines caractéristiques spécifiques du travail des étudiants, telles que le secteur, le lien avec le domaine d'études et l'intensité du travail étudiant. Enfin, nous analysons la possibilité que le travail étudiant soit un atout lors de l'entrée ultérieure sur le marché du travail.
- › Dans le chapitre 5 « Retard scolaire », nous examinons le retard scolaire des 20-34 ans par origine et en fonction du sexe et du niveau de diplôme. Nous examinons ensuite le lien entre le taux d'emploi et le retard scolaire selon l'origine nationale et d'autres caractéristiques démographiques.
- › Dans le sixième et dernier chapitre, « Détachement », nous cartographions l'ampleur et l'origine (pays d'envoi et nationalité) du détachement vers la Belgique entre 2010 et 2020. Nous analysons ensuite un certain nombre de caractéristiques (sexe, âge, statut professionnel, secteur et région d'emploi) des travailleurs détachés en Belgique en fonction de leur origine nationale.

Toutes les données de ce rapport sont - comme pour les éditions précédentes - disponibles de manière détaillée sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ceux qui le souhaitent peuvent donc effectuer des analyses spécifiques ou choisir un angle différent de celui proposé dans ce rapport.



Table des matières

AVANT-PROPOS	1
INTRODUCTION	3
CHAPITRE 1 : DÉMOGRAPHIE	9
Eléments clés	10
1. Rappel méthodologique	12
2. Population selon l'origine nationale et l'historique migratoire	15
2.1. Selon l'origine nationale	15
2.2. Croisement de l'origine nationale et de l'historique migratoire	18
3. Population selon le niveau de diplôme et le domaine d'études	21
3.1. Méthodologie	21
3.2. Niveau de diplôme	23
3.3. Domaine d'études	28
3.4. Focus sur les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur	34
CHAPITRE 2 : LE MARCHÉ DU TRAVAIL	41
Eléments clés	42
1. Emploi, chômage et inactivité	44
1.1. Niveau de diplôme	47
1.2. Sexe	54
1.3. Région	56
1.4. Historique migratoire	59
1.5. Âge	61
1.6. Situation familiale	63
1.7. Domaine d'études	66
2. Qualité de l'emploi	68
2.1. Salaire	68
2.2. Secteur économique	74
2.3. Mobilité	84
2.4. Conditions de travail	91

CHAPITRE 3 : L'IMPACT DE LA COVID-19		99
Eléments clés		100
1. Impact immédiat de la pandémie : télétravail et chômage temporaire		103
2. Impact sur la position sur le marché du travail		110
CHAPITRE 4 : TRAVAIL ÉTUDIANT ET DIVERSITÉ		123
Eléments clés		124
1. Caractéristiques démographiques		127
2. Caractéristiques de l'emploi étudiant		134
3. Trajectoire sur le marché du travail		144
4. Conclusion		150
CHAPITRE 5 : RETARD SCOLAIRE		153
Eléments clés		154
1. Le retard scolaire		157
2. Retard scolaire et marché du travail		168
CHAPITRE 6 : DÉTACHEMENT		177
Eléments clés		178
1. Qu'est-ce que le détachement ?		179
2. Comment mesurons-nous le détachement entrant ?		180
3. Quelle est l'ampleur du détachement ?		181
4. Quelle est l'origine du détachement ?		182
4.1. Le pays d'envoi		182
4.2. Nationalité		183
4.3. Lien entre pays d'envoi et nationalité		185
5. Quelles sont les caractéristiques du détachement et comment varient-elles selon l'origine ?		187
6. Conclusion		192
CHAPITRE 7 : CONCLUSIONS		195
1. Des progrès lents et fragiles qui ne compensent pas les inégalités sur le marché du travail		197
1.1. Le plus mauvais élève de l'Union européenne		197
1.2. Une amélioration progressive grâce à une économie en mutation		198
1.3. Un marché du travail en plein essor, mais...		198
2. Un marché du travail segmenté et l'ethnostratification		199
2.1. Le marché du travail primaire et secondaire		199
2.2. Un tremplin imparfait		200
2.3. La Covid confirme cette segmentation		201
2.4. Les pénuries ouvrent des opportunités		202
3. Un marché du travail avec d'importants obstacles et une faible mobilité		203
3.1. Les pièges à l'emploi et autres pièges		203
3.2. Coût salarial et employeur exigeant		204
3.3. Une discrimination tenace		204
3.4. En l'absence de mouvement, aucune place n'est créée		206
3.5. L'aspect égalisateur du chômage de longue durée		207

4. Un enseignement inégal et la position difficile des personnes peu qualifiées	207
4.1. Un recours moindre aux structures de garde d'enfants et moins de chances en matière d'enseignement	208
4.2. Redoubler accroît le désavantage	208
5. Le rôle du capital socioculturel et du réseautage	210
5.1. Une mobilité sociale limitée	210
5.2. La première, deuxième, troisième... génération	210
5.3. Réseau et modèles	211
5.4. La perspective de genre	212
6. Le rôle de la migration	212
6.1. L'effet de la migration pour le travail diminue rapidement	212
6.2. Détachement	213

RECOMMANDATIONS	214
1. Un marché du travail vaste, mobile et productif	214
2. Détricoter la segmentation	217
3. Plus d'égalité des chances et plus de diversité sur le marché du travail	217
4. Lutter de manière adéquate contre la discrimination	218
5. Un enseignement solide qui donne des chances à tous	219
6. Une politique de migration et d'intégration adaptée	220
7. Un appareil statistique renforcé	220

ANNEXES	222
----------------	------------

LISTE DES COMMISSIONS PARITAIRES	223
---	------------

NOMENCLATURE STATISTIQUE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES DANS LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE – NACE-BEL 2008*	226
--	------------

LISTE DES GRAPHIQUES	229
-----------------------------	------------

LISTE DES TABLEAUX	232
---------------------------	------------

LISTE DES FIGURES	233
--------------------------	------------

COLOPHON	234
-----------------	------------



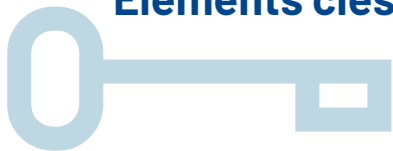


01

Démographie

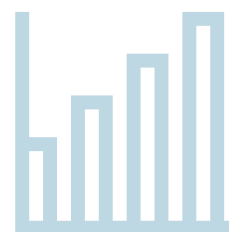
01

Éléments clés



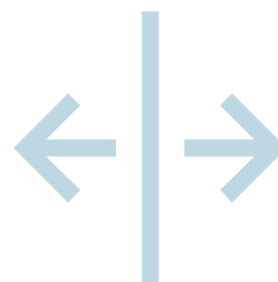
Démographie

En **2019**, 61,5% de la **population de 18 à 64 ans** est d'origine belge, 33,7% d'origine étrangère et 4,7% d'origine non déterminée. Entre 2008 et 2019, la part de la population d'origine belge est restée relativement stable alors que la population d'origine étrangère a augmenté de 9,0 points de pourcentage et celle des personnes d'origine indéterminée a diminué de 9,0 points de pourcentage.



La **répartition de la population d'origine étrangère par origine** montre qu'en 2019 le groupe le plus important est celui des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 (40,5%). Sa part dans la population d'origine étrangère a diminué de 6 points de pourcentage depuis 2008. Le deuxième groupe le plus important est celui des personnes d'origine maghrébine (16,0% en 2019) et sa part reste stable entre 2008 et 2019. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 connaissent l'augmentation la plus importante entre 2008 et 2019 (3,8 points).

Il existe des **différences régionales quant à la répartition de la population selon l'origine**. En 2019, la population d'origine belge constitue la plus grande part de la population en Wallonie (59,6%), en Communauté germanophone (55,5%) et en Flandre (70,6%) ; tandis qu'à Bruxelles c'est la population d'origine étrangère qui constitue la plus grande part de la population (76,5%). Dans les quatre entités, ce sont les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 qui constituent le groupe le plus important des personnes d'origine étrangère, le deuxième groupe le plus important est celui d'origine maghrébine pour Bruxelles, la Wallonie et la Flandre tandis qu'en Communauté germanophone, il s'agit du groupe des personnes originaires d'un autre pays européen.



Niveau de diplôme et domaine d'études

En Belgique, en 2018, 23,6% des personnes de 20-64 ans possèdent au maximum un **diplôme de l'enseignement secondaire inférieur**, 35,2% possèdent un **diplôme de l'enseignement secondaire supérieur** et 31,8% possèdent un **diplôme de l'enseignement supérieur**. Pour 9,4% de la population de 20-64 ans, le niveau de diplôme n'est pas connu.



L'analyse sur les personnes pour lesquelles le niveau de diplôme est connu montre que la part des diplômés au maximum du **secondaire inférieur** parmi les personnes d'origine belge s'élève à 26,0%. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (56,8%), d'un autre pays asiatique (52,6%), d'Afrique subsaharienne (51,1%) et d'un pays candidat à l'UE (50,7%) ont les parts de personnes ayant ce niveau de diplôme les plus élevées. 53,4% des diplômés au maximum du secondaire inférieur le sont dans des « programmes généraux » et 24,9% dans le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production.

La part de **diplômés de l'enseignement secondaire supérieur** parmi les personnes d'origine belge s'élève à 40,6%. Elle est la plus faible pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (16,4%) et d'Afrique subsaharienne (22,3%). Pour les diplômés du secondaire supérieur, 36,2% le sont dans le domaine de l'ingénierie, industries de transformation et production et 18,9% en sciences sociales, commerce et droit.



La **part des diplômés de l'enseignement supérieur** parmi les personnes d'origine belge s'élève à 39,1%. Les personnes originaires d'Amérique du Nord ont une part (53,0%) plus élevée que celle des personnes d'origine belge. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (10,5%) et du Maghreb (17,3%) ont les parts les plus faibles. Pour les diplômés du supérieur, 32,5% le sont en sciences sociales, commerce et droit et 19,8% dans la santé et protection sociale.

1. Rappel méthodologique¹

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

La variable « **origine nationale** » combine les variables suivantes : « nationalité »³ de l'individu, « nationalité à la naissance »⁴ de l'individu et « nationalité à la naissance »⁵ des parents de l'individu. L'algorithme permettant de déterminer l'origine se déroule en quatre étapes permettant de définir des groupes de personnes exhaustifs et mutuellement exclusifs. Pour des questions de lisibilité, la terminologie « origine » sera utilisée dans la suite du rapport. Par « origine », il faudra donc bien comprendre « origine nationale ».

La première étape identifie les personnes d'origine étrangère via l'information disponible sur la nationalité à la naissance de l'individu ou de ses parents ou sur la nationalité actuelle de l'individu. L'individu aura pour origine le pays correspondant à la na-

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

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

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

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

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

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

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

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

Des regroupements par nationalité⁶ ont dû être faits pour des raisons de protection de la vie privée. Il est important de rappeler que, par manque d'information dans le Registre national, l'origine nationale ne peut pas être déterminée pour toutes les personnes. En effet, lors de la mise en place du Registre national à la fin des années soixante, toutes les informations nécessaires (nationalité, nationalité à la naissance, nationalité à la naissance des parents, etc.) n'ont pas toujours été systématiquement collectées par les communes. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes plus âgées. Néanmoins, les données des trois précédents rapports⁷ ont montré une amélioration, via un effet de cohorte, quant à la détermination de l'origine pour les groupes plus âgés. En effet, les personnes plus âgées pour lesquelles il n'était pas possible d'identifier la nationalité à la naissance des parents sont moins présentes dans la population étudiée et ont été « substituées » par des jeunes pour lesquels toute l'information nécessaire à la détermination de l'origine est disponible.

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

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

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

La première étape identifie les personnes composant la « troisième génération »⁸ via la nationalité de l'individu, la nationalité à la naissance de l'individu, de ses parents et de ses grands-parents. La troisième génération est composée des personnes de nationalité belge, nées avec la nationalité belge, dont les deux parents sont nés avec la nationalité belge. Ce groupe peut être divisé en cinq catégories suivant la nationalité à la naissance des grands-

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

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

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

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

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

Afrique subsaharienne : Burundi, Cameroun, Afrique du Sud, Congo, Sénégal, Rwanda, etc. Il est important de noter que notre regroupement diffère de celui utilisé par les Nations Unies (<https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>).

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

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

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

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

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

7 Voir SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2015), « Monitoring socioéconomique 2015. Marché du travail et origine », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2017), « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine - 2017 » et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2020), « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine - 2019 ».

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

parents⁹ : **belge** si les quatre grands-parents sont nés belges, **non UE** si au moins un des grands-parents est né avec la nationalité d'un pays hors UE (hors UE-14 et hors UE-13), **UE** si au moins un des grands-parents est né avec la nationalité d'un pays de l'UE (UE-14 et UE-13), **indéterminé** si la nationalité à la naissance des quatre grands-parents est inconnue et **partiellement indéterminé** quand un à trois grand(s)-parent(s) est (sont) né(s) belge(s) et pour l'(es) autre(s) la nationalité à la naissance n'est pas connue.

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

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

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

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

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

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

2. Population selon l'origine nationale et l'historique migratoire

2.1. Selon l'origine nationale

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

FIGURE 1 : Répartition de la population selon l'origine (18-64 ans, 2019)

Population de 18 à 64 ans 6.980.711			
Origine belge¹	4.296.053 61,5%	Origine étrangère²	2.354.241 33,7%
			Origine non déterminée
			330.417 4,7%
		UE-14 ³	953.346 13,7%
		UE-13 ⁴	240.240 3,4%
		Candidat UE	176.399 2,5%
		Autre Européen	118.255 1,7%
		Maghrébin	375.952 5,4%
		Afrique subsaharienne	189.874 2,7%
		Proche/Moyen-Orient ⁵	71.563 1,0%
		Océanie/Extrême-Orient ⁶	52.763 0,8%
		Autre Asiatique	82.309 1,2%
		Nord-Américain	15.219 0,2%
		Sud/Centre-Américain	53.903 0,8%
		Indéterminé	24.418 0,3%
			Belge né belge, un parent né belge, l'autre non déterminé
			220.436 3,2%
			Belge né belge parents non déterminés
			109.833 1,6%
			Reste
			148 0,0%

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

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

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

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

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

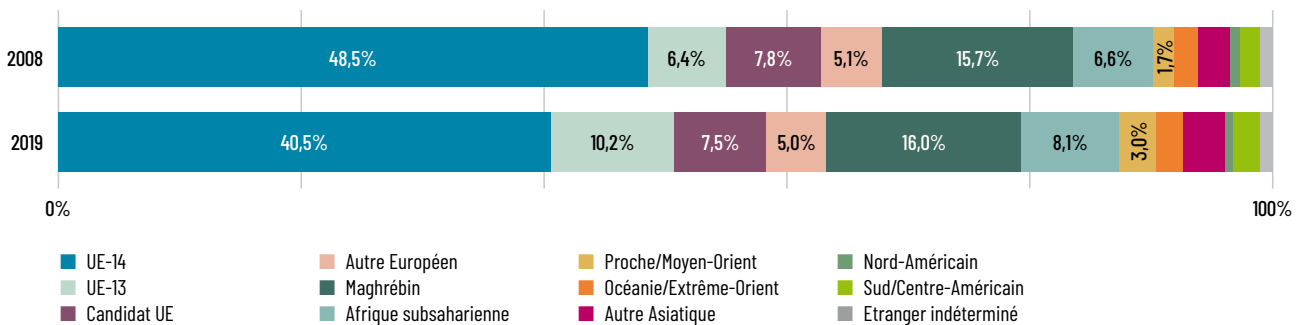
6 Océanie/Extrême-Orient : Chine, Inde, Corée du Sud, Japon, Taiwan, Océanie.

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

En 2019, 61,5% de la population de 18 à 64 ans est d'origine belge, 33,7% d'origine étrangère et 4,7% d'origine non déterminée principalement parce qu'il est impossible de déterminer la nationalité à la naissance d'un ou des deux parents. Entre 2008 et 2019, la part de la population d'origine belge est restée relativement stable (elle a très légèrement augmenté de 2008 à 2016, passant de 61,5% à 62,5%, pour ensuite diminuer à 61,5% en 2019) alors que la popula-

tion d'origine étrangère a augmenté de 9,0 points de pourcentage et celle des personnes d'origine indéterminée a diminué de 9,0 points de pourcentage¹⁰. La diminution de ce dernier groupe reflète, via un effet de cohorte, comme expliqué au point précédent, l'amélioration au fil des années de la qualité des données quant à la détermination de l'origine des personnes.

GRAPHIQUE 1 : Répartition de la population d'origine étrangère selon l'origine (18-64 ans, 2008-2019)



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

La répartition de la population d'origine étrangère par origine montre qu'en 2019 le groupe le plus important est celui des personnes originaires d'un pays de l'UE-14¹¹ (40,5%). Sa part dans la population d'origine étrangère a diminué de 8,0 points de pourcentage depuis 2008. Le deuxième groupe le plus important est celui des personnes d'origine maghrébine (16,0% en 2019) et sa part reste stable entre 2008 et 2019. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-13¹² connaissent la seconde augmentation la plus importante entre 2008 et 2019 puisque leur part augmente de 3,8 points de pourcentage. Il faut également souligner l'augmentation de 1,5 point de pourcentage de la part des personnes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne et de 1,3 point de celles originaires du Proche/Moyen-Orient.

La répartition de la population selon l'origine¹³ varie fortement entre les entités fédérées. En 2019, la population d'origine belge constitue la plus grande part de la population en Wallonie¹⁴ (59,6%), en Communauté germanophone (55,5%) et en Flandre (70,6%), tandis qu'à Bruxelles c'est la population d'origine étrangère qui constitue la plus grande part de la population (76,5%). En Wallonie, en Communauté germanophone et en Flandre, la part de la population belge augmente légèrement entre 2008 et 2019 (+1,4 point de pourcentage en Wallonie, +0,8 point en Communauté germanophone et +0,9 point en Flandre) tandis qu'elle diminue à Bruxelles de 6,4 points de pourcentage. La population d'origine étrangère augmente dans les 4 entités mais plus fortement à Bruxelles (+11,7 points) qu'en Flandre, en Wallonie et en Communauté germanophone (respectivement +9,0, +7,1 et +6,6 points).

¹⁰ Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

¹¹ Pour une analyse détaillée des personnes d'origine UE-14, voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE dans le Rapport 2019.

¹² Pour une analyse détaillée des personnes d'origine UE-13, voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE dans le Rapport 2019.

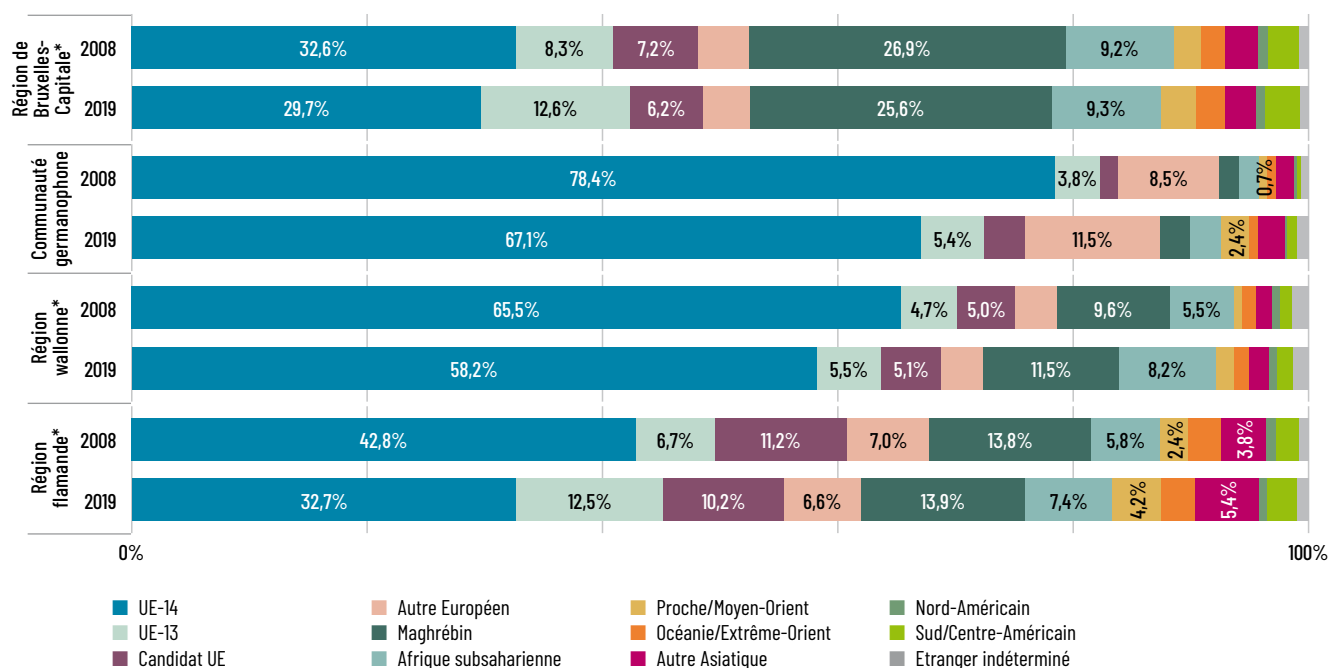
¹³ Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

¹⁴ Région wallonne sans la Communauté germanophone.

Dans les quatre entités, ce sont les personnes originaires d'un pays de l'UE-14¹⁵ qui constituent le groupe le plus important des personnes d'origine étrangère, mais dans des proportions très différentes : en Communauté germanophone, ce groupe constitue, en 2019, 67,1% des personnes d'origine étrangère, 58,2% en Wallonie, 32,7% en Flandre et 29,7% à Bruxelles. Cette part diminue dans l'ensemble des entités entre 2008 et 2019, plus fortement en Communauté germanophone et en Flandre (respectivement -11,3 et -10,1 points de pourcentage) qu'en Wallonie (-7,3 points) et à Bruxelles (-2,9 points). Le deuxième groupe le plus important est celui d'origine maghrébine pour Bruxelles, la Wallonie et la Flandre tandis qu'en Communauté germanophone, il s'agit du groupe des personnes originaires d'un autre pays européen. À Bruxelles, la part des personnes d'origine maghrébine s'élève à 25,6% contre des parts nettement moins élevées en Wallonie (11,5%), en Flandre (13,9%) et en

Communauté germanophone (2,5%). Alors que cette part est stable en Flandre entre 2008 et 2019, elle diminue légèrement à Bruxelles (-1,3 point de pourcentage) et augmente légèrement en Wallonie (+1,9 point). En Communauté germanophone, la part des personnes originaires d'un autre pays européen augmente de 3,0 points. Il est important de noter l'augmentation de la part des personnes originaires d'un pays de l'UE-13 de 4,3 points à Bruxelles et de 5,8 points en Flandre. Il est intéressant de noter également une augmentation de la part des personnes originaires d'Afrique subsaharienne en Wallonie (+2,7 points), en Flandre (+1,5 point) et en Communauté germanophone (+1,0 point), ainsi que des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient dans les 4 entités (+0,8 point à Bruxelles, +0,9 point en Wallonie, +1,7 en Communauté germanophone et +1,8 point en Flandre). La part des autres groupes reste relativement stable entre 2008 et 2019 dans les quatre entités.

GRAPHIQUE 2 : Répartition de la population d'origine étrangère selon l'origine et l'entité (18-64 ans, 2008-2019)



* Pour des questions de lisibilité, dans la suite des graphiques, nous noterons les régions « Bruxelles », « Wallonie » et « Flandre ».

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

15 Pour une analyse détaillée des personnes d'origine UE-14, voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE dans le Rapport 2019.

L'analyse des données selon le genre reste la même que celle effectuée dans les rapports précédents¹⁶. Ainsi, en 2019, la population de 18 à 64 ans était constituée de 50,3% d'hommes et de 49,7% de femmes. Les personnes d'origine belge et originaires d'un pays de l'UE-14 ont une répartition entre les hommes et les femmes assez similaire à celle observée pour la population dans son ensemble. Les mêmes groupes d'origine que ceux mis en évidence dans le rapport précédent se distinguent par une part plus importante de femmes : les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale (58,7% de femmes) et, dans une moindre mesure, les personnes originaires d'autres pays européens (54,6% de femmes), d'Océanie/Extrême-Orient (53,9% de femmes), d'Amérique du Nord (52,4% de femmes), ainsi que d'Afrique subsaharienne (52,0% de femmes). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient se démarquent par une présence nettement plus marquée d'hommes (59,4% d'hommes). Il n'y a pas d'évolution remarquable entre 2008 et 2019¹⁷ hormis une augmentation de 3,4 points de pourcentage de la part des femmes originaires du Proche/Moyen-Orient (et donc une diminution équivalente de la part des hommes) ainsi que de 2,1 points de pourcentage de la part des femmes originaires d'un autre pays européen (et donc une diminution équivalente de la part des hommes) et une diminution de 2,8 points de la part des femmes originaires d'un autre pays d'Asie (et donc une augmentation équivalente de la part des hommes).

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

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

Les données concernant la troisième génération nous indiquent, malgré l'amélioration des données avec le temps, qu'il n'est toujours pas possible de capter de manière optimale cette génération. En effet, en 2019, pour 25,3% des individus de 18 à 64 ans belges de troisième génération¹⁸ (c'est-à-dire les personnes de nationalité belge, nées belges, de parents nés belges¹⁹), il n'a pas été possible de retrouver de l'information exploitable sur la nationalité à la naissance pour les quatre grands-parents. Ceci résulte en grande partie du fait que les grands-parents ou parents visés par la méthodologie sont soit nés, soit décédés ou encore ont quitté le pays avant la mise en place du Registre national, ce qui rend difficile voire impossible la récolte des informations nécessaires. Ce constat peut également être renforcé par un phénomène de cohorte dans les données : une partie de la deuxième génération, pour laquelle nous n'avons aucune information sur les parents, a des enfants qui relèvent maintenant de la troisième génération. Pour ces derniers, nous ne disposons donc pas de l'information sur les grands-parents.

En 2019, 38,1 % des personnes de la troisième génération avaient 4 grands-parents nés belges, 2,1% avaient au moins un grand-parent né dans un pays de l'UE et 0,2% avait au moins un grand-parent né dans un pays hors UE. Pour 34,2% des individus de troisième génération, les grands-parents connus (c'est-à-dire un à trois grand(s)-parent(s), le(s) autre(s) étant inconnu(s)) étaient nés belges (ce phénomène de cohorte dans les données s'applique également à ce groupe). L'évolution entre 2008 et 2019 de la part de la troisième génération pour laquelle les quatre grands-parents sont nés belges montre, d'une part, une amélioration de l'appréhension de l'historique migratoire pour les jeunes générations et, d'autre part, la sortie des générations plus anciennes (plus de 64 ans) pour lesquelles l'information sur les grands-parents n'était pas disponible.

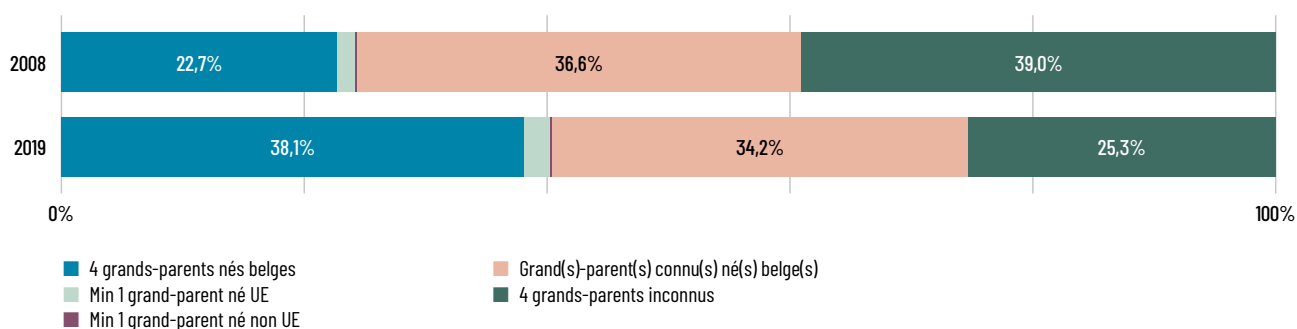
¹⁶ Voir chapitre 1 Démographie de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2015), « Monitoring socioéconomique 2015. Marché du travail et origine », chapitre 1 Démographie et niveau d'éducation de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2017), « Monitoring socioéconomique 2017. Marché du travail et origine » et chapitre 1 Démographie de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2020), « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine - 2019 ».

¹⁷ Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

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

¹⁹ Personnes d'origine belge.

GRAPHIQUE 3 : Répartition de la troisième génération (18-64 ans, 2008-2019)



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

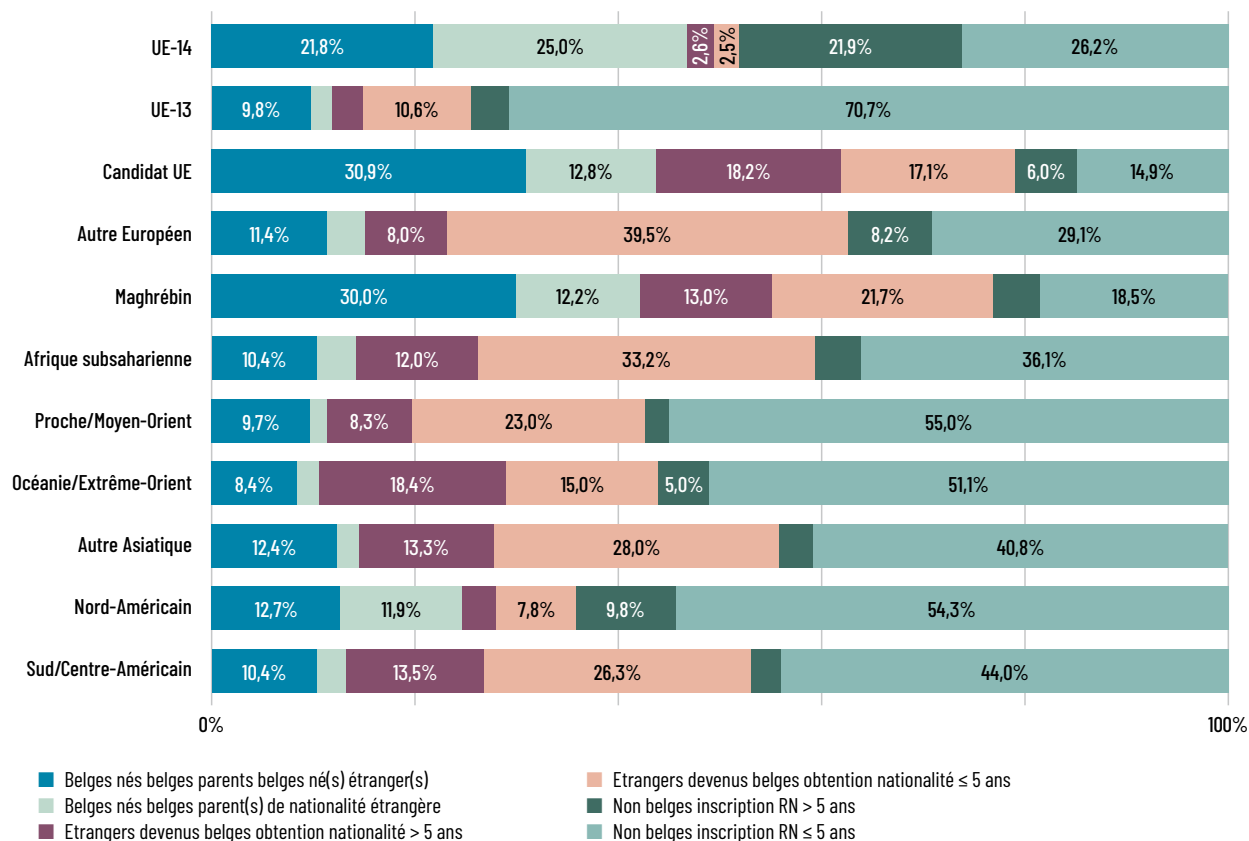
Les données détaillées des première et deuxième générations selon l'origine sont reprises dans le graphique ci-après. Il se lit de la manière suivante : parmi les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, 21,8% sont belges nées belges de parents belges né(s) étranger(s), 25,0% sont belges nées belges dont au moins un des parents est étranger – ces deux premières catégories forment la deuxième génération –, 2,6% sont belges nées étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans, 2,5% sont belges nées étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins – ces deux catégories constituent la première génération devenue belge –, 21,9% sont étrangers inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans et 26,2% sont étrangers inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins – ces deux derniers groupes constituent la première génération demeurée étrangère.

L'analyse du graphique indique que, quelle que soit l'origine, la part de la première génération dans son ensemble (c'est-à-dire celle devenue belge ainsi que celle demeurée étrangère) est supérieure à celle de la deuxième génération dans son ensemble. La part de la première génération est supérieure à 84% sauf pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et d'Amérique du Nord. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb ont, en raison de leurs immigrations plus anciennes, les parts de personnes de deuxième génération plus

élevées que les autres origines (respectivement 46,8%, 43,8% et 42,2%). De manière générale, entre 2008 et 2019²⁰, la part de la deuxième génération a augmenté pour toutes les origines hormis pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13. Ceci résulte du « remplacement », dans la population étudiée, des personnes plus âgées pour lesquelles il n'a pas toujours été possible d'identifier l'origine ou l'historique migratoire par des jeunes pour lesquels toute l'information nécessaire à la détermination de l'origine est disponible. Et il semble que cette population jeune appartienne majoritairement à la deuxième génération. La première génération est, quant à elle, hormis pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen et du Maghreb, principalement constituée de personnes ayant la nationalité étrangère et inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins. Entre 2008 et 2019, la part des personnes de première génération dans son ensemble a diminué pour toutes les origines hormis pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 (+11,7 points de pourcentage) et du Proche/Moyen-Orient qui reste stable. Pour ces deux derniers groupes, cela résulte du fait que leur immigration est plus récente. En effet, il y a une forte augmentation des personnes ayant une nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins de 21,8 points de pourcentage pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et de 27,0 points de pourcentage pour les personnes originaires Proche/Moyen-Orient.

²⁰ Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

GRAPHIQUE 4 : Répartition de la population selon l'origine et l'historique migratoire (18-64 ans, 2019)



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

L'analyse des données par entité aboutit aux mêmes principaux constats²¹. Néanmoins quelques particularités se dégagent. En Wallonie, contrairement à ce qui est constaté pour la Belgique et pour les trois autres entités, la part des personnes de deuxième génération dans son ensemble originaires d'un pays de l'UE-14 est supérieure à celle de la première génération dans son ensemble²². De même, la part de personnes de deuxième génération originaires d'un pays de l'UE-13²³ y est nettement plus importante que celle observée à Bruxelles, en Flandre et en Communauté germanophone. A Bruxelles, la part

des personnes de deuxième génération originaires d'un pays de l'UE-14 est nettement moins importante que celle observée dans les trois autres entités. Entre 2008 et 2019, il faut surtout noter l'augmentation importante de la part de la première génération demeurée étrangère présente en Belgique depuis 5 ans ou moins des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient dans les quatre entités (+38,9 points de pourcentage en Communauté germanophone, +34,0 points en Région wallonne, +27,5 points à Bruxelles et +23,1 points en Flandre).

21 Les données détaillées se trouvent dans les annexes.

22 Les Italiens représentent, en 2016, 45,4% des personnes originaires d'un pays de l'UE en Wallonie avec 66,5% d'entre eux relevant de la 2^{ème} génération. Voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE du Rapport de 2019 pour plus de détails.

23 Principalement d'origine polonaise, hongroise et tchèque. Voir le chapitre sur les personnes originaires de l'UE dans le Rapport de 2019.

3. Population selon le niveau de diplôme et le domaine d'études

3.1. Méthodologie

Afin de construire la variable « niveau de diplôme », les données des bases de données LED (pour la Flandre), Saturn (pour la Fédération Wallonie-Bruxelles) et CRef (pour la Fédération Wallonie-Bruxelles), du CENSUS 2011 et des services publics de l'emploi (VDAB, FOREM, Actiris, ADG) ont été utilisées. Pour le détail de la méthodologie, nous vous renvoyons au chapitre 1 « Démographie et niveau d'éducation » du précédent Monitoring socioéconomique²⁴.

Pour rappel, la variable niveau de diplôme peut prendre 4 valeurs :

- › « Faible », qui correspond aux codes CITE²⁵ (ISCED) 0 à 2 : aucune instruction scolaire, enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire (c'est-à-dire au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur). Il est important de noter que ce niveau de diplôme comporte, pour les personnes qui sont ou ont été inscrites auprès d'un service public de l'emploi et pour lesquelles aucune information n'était disponible quant au niveau de diplôme dans les bases de données LED, Saturn et CRef et CENSUS, les diplômes acquis à l'étranger mais qui n'ont pas été reconnus par les autorités belges. 4,3% des personnes de 20-64 ans sont dans cette catégorie de diplômes acquis à l'étranger en 2018. Les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, du Proche/Moyen-Orient, d'un autre pays européen et d'un autre pays asiatique ont les parts les plus élevées dans cette catégorie avec respectivement 28,8%, 27,6%, 23,9% et 21,5% de personnes de 20-64 ans.
- › « Moyen », qui correspond aux codes CITE (ISCED) 3 à 4 : deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement post-secondaire non tertiaire (c'est-à-dire un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur).

- › « Elevé », qui correspond aux codes CITE (ISCED) 5 à 6 : Premier cycle de l'enseignement supérieur et deuxième cycle de l'enseignement supérieur (c'est-à-dire un diplôme de l'enseignement supérieur). Ce niveau de diplôme sera désagrégré en bac, master, doctorat, indéfini (personnes pour lesquelles les données ne permettent pas de faire la distinction entre bac, master et doctorat) pour certaines parties de l'analyse.
- › Inconnu : niveau de diplôme non indiqué ou manquant.

La classification CITE contient également une classification des domaines d'études²⁶. Cette classification utilise un code à trois chiffres permettant de classer les domaines de l'éducation et de la formation en « domaines généraux » (code à 1 chiffre), en « domaines restreints » (code à deux chiffres) et en « domaines détaillés ». Il y a 9 domaines généraux, 25 domaines restreints et 90 domaines détaillés. Pour l'analyse, les domaines généraux et restreints sont principalement utilisés. Les domaines détaillés ne sont utilisés que pour les domaines relatifs aux sciences sociales et du comportement (31) ainsi qu'à la santé (72). Les domaines sont les suivants :

- 0 Programmes généraux** (programmes de base, alphabétisation et apprentissage du calcul, développement personnel)
- 1 Education**
 - 14 Formation des enseignants et sciences de l'éducation
- 2 Lettres et arts**
 - 21 Arts (Beaux-arts, arts du spectacle, arts graphiques et audiovisuels, stylisme, artisanat)
 - 22 Lettres (Religion et théologie, histoire et archéologie, langues et cultures étrangères, langues autochtones, autres sciences humaines)
- 3 Sciences sociales, commerce et droit**
 - 31 Sciences sociales et du comportement
 - 310 Science sociale et du comportement (programme général)

²⁴ Voir, pour le détail de la méthodologie, le chapitre 1 Démographie et niveau d'éducation de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2020), « Monitoring socioéconomique 2019. Marché du travail et origine ».

²⁵ Classification CITE (ISCED) 1997.

²⁶ Voir pour plus d'information : https://www.cedefop.europa.eu/files/5092_fr.pdf.

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

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

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

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

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

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

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

4 Sciences

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

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

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

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

5 Ingénierie, industries de transformation et production

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

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

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

6 Agriculture et sciences vétérinaires

62 *Agriculture, sylviculture et halieutique (agriculture, production agricole et animale, agro-*

nomie, élevage, horticulture et jardinage, sylviculture, flore et faune, pêcheries...)

64 *Sciences vétérinaires (médecine vétérinaire, formation d'assistants vétérinaires...)*

7 Santé et protection sociale

72 *Santé*

720 *Santé (programme général)*

721 *Médecine (anatomie, épidémiologie, pédiatrie, obstétrique et gynécologie, médecine interne, chirurgie, neurologie, psychiatrie, radiologie, ophtalmologie...)*

723 *Soins infirmiers (soins infirmiers de base, formation de sages-femmes...)*

724 *Etudes dentaires (dentistes, orthodontistes, spécialistes de l'hygiène dentaire, techniciens de laboratoire dentaire et d'odontologie...)*

725 *Techniques de diagnostic médical et de traitement (techniques médicales, radiographie, radiothérapie, prothèses, technologie optique...)*

726 *Thérapie et rééducation (rééducation, optométrie, nutrition/diététique, kinésithérapie...)*

727 *Pharmacie*

76 *Services sociaux (soins aux enfants, services pour la jeunesse, travail social, conseils professionnels...)*

8 Services

81 *Services aux particuliers (Horeca, voyage et tourisme, sports et loisirs, coiffure, soins de beauté, nettoyage, teinturerie, économie domestique...)*

84 *Services de transport (Formation de marins et d'officiers de marine, formation d'équipages d'avions, contrôle du trafic aérien, transports ferroviaires, transports routiers...)*

85 *Protection de l'environnement (contrôle et protection de l'environnement, lutte contre la pollution de l'air et de l'eau, protection du travail et sécurité des personnels...)*

86 *Services de sécurité (services de police et services apparentés de maintien de l'ordre, protection et lutte contre les incendies, sécurité civile, sécurité militaire...)*

L'analyse des données relatives au niveau de diplôme et au domaine d'études a deux limites dans le cadre de ce rapport. Tout d'abord, en raison de la

construction de la variable « niveau de diplôme », ces données ne permettent pas d'appréhender complètement l'évolution dans le temps du niveau de diplôme. Les données de 2008 à 2018 reprises en annexe de ce rapport ne permettent que d'avoir une idée de la disponibilité de la variable. Ensuite l'analyse nous a montré qu'il n'est pas possible d'utiliser cette variable pour les personnes de 18 à 19 ans²⁷ pour l'ensemble des thèmes du rapport.

3.2. Niveau de diplôme²⁸

En Belgique, en 2018²⁹, 23,6% des personnes de 20-64 ans possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 35,2% possèdent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et 31,8% possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour 9,4% de la population de 20-64 ans, le niveau de diplôme n'est pas connu.

Hormis pour les personnes d'origine belge, la part de personnes pour lesquelles le niveau de diplôme n'est pas connu est largement supérieure à la part

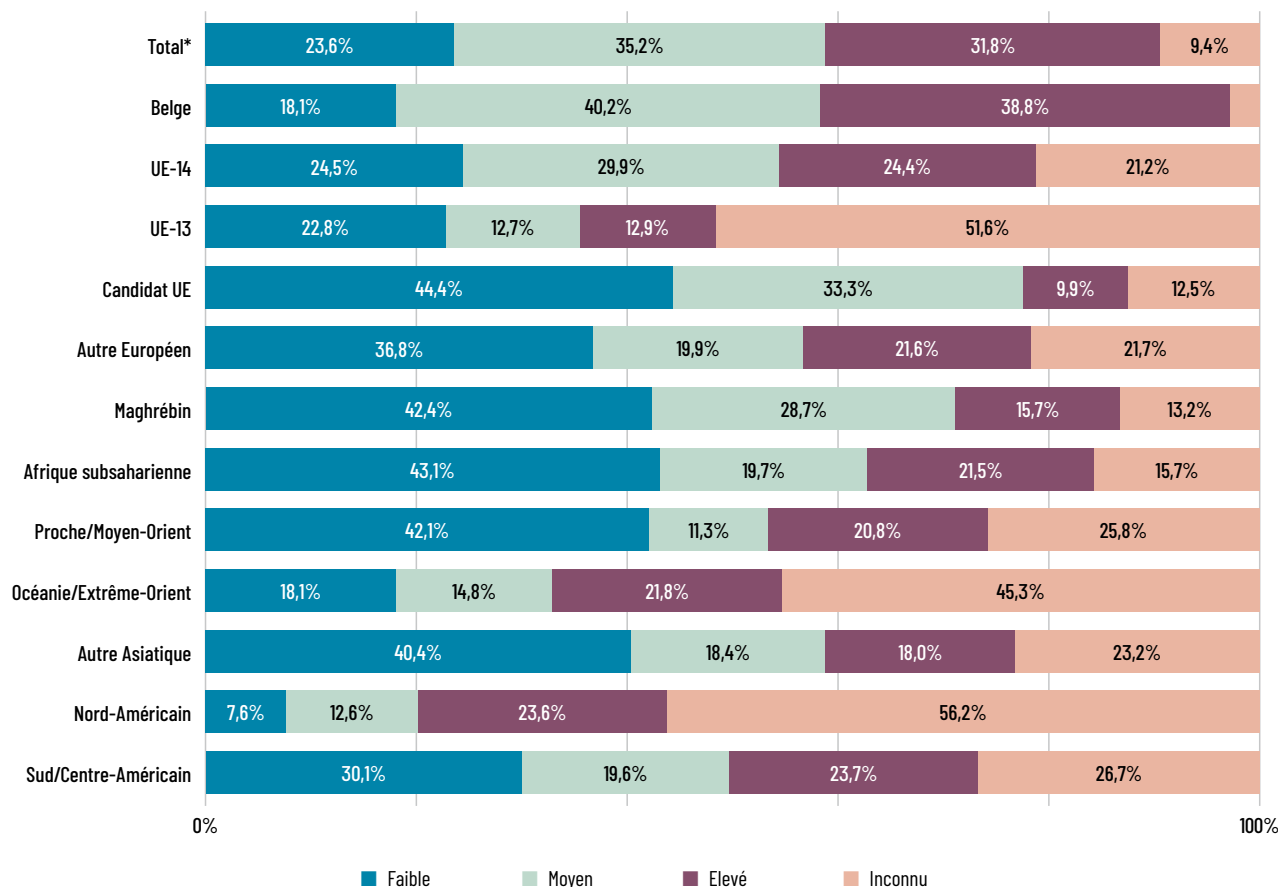
moyenne observée pour la Belgique. Il est intéressant de constater que cette part est la plus faible pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (12,5%), du Maghreb (13,2%) et d'Afrique subsaharienne (15,7%). Elle est la plus élevée pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 (51,6%) et d'Amérique du Nord (56,2%). Quelle que soit l'origine, le diplôme n'est pas connu principalement pour les personnes étrangères inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins. Pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13, 90,0% des personnes pour lesquelles le niveau de diplôme n'est pas connu sont inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins ; pour les personnes originaires d'Océanie/ Extrême-Orient et d'Amérique du Nord, ce pourcentage s'élève à près de 84%. Il est également intéressant de noter que pour certaines origines (candidat UE, autre européen, maghrébin, Afrique subsaharienne et autre asiatique), la part des personnes ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins pour lesquelles le diplôme n'est pas connu n'est pas négligeable (entre 20% et 25%).

²⁷ Les données relatives au niveau de diplôme pour les 18 à 19 ans sont trop volatiles.

²⁸ Les données détaillées pour l'ensemble de cette analyse se trouvent dans les annexes.

²⁹ Les données pour 2019 ne sont pas disponibles.

GRAPHIQUE 5 : Niveau de diplôme de la population selon l'origine (20-64 ans, 2018)



* y compris les indéterminés

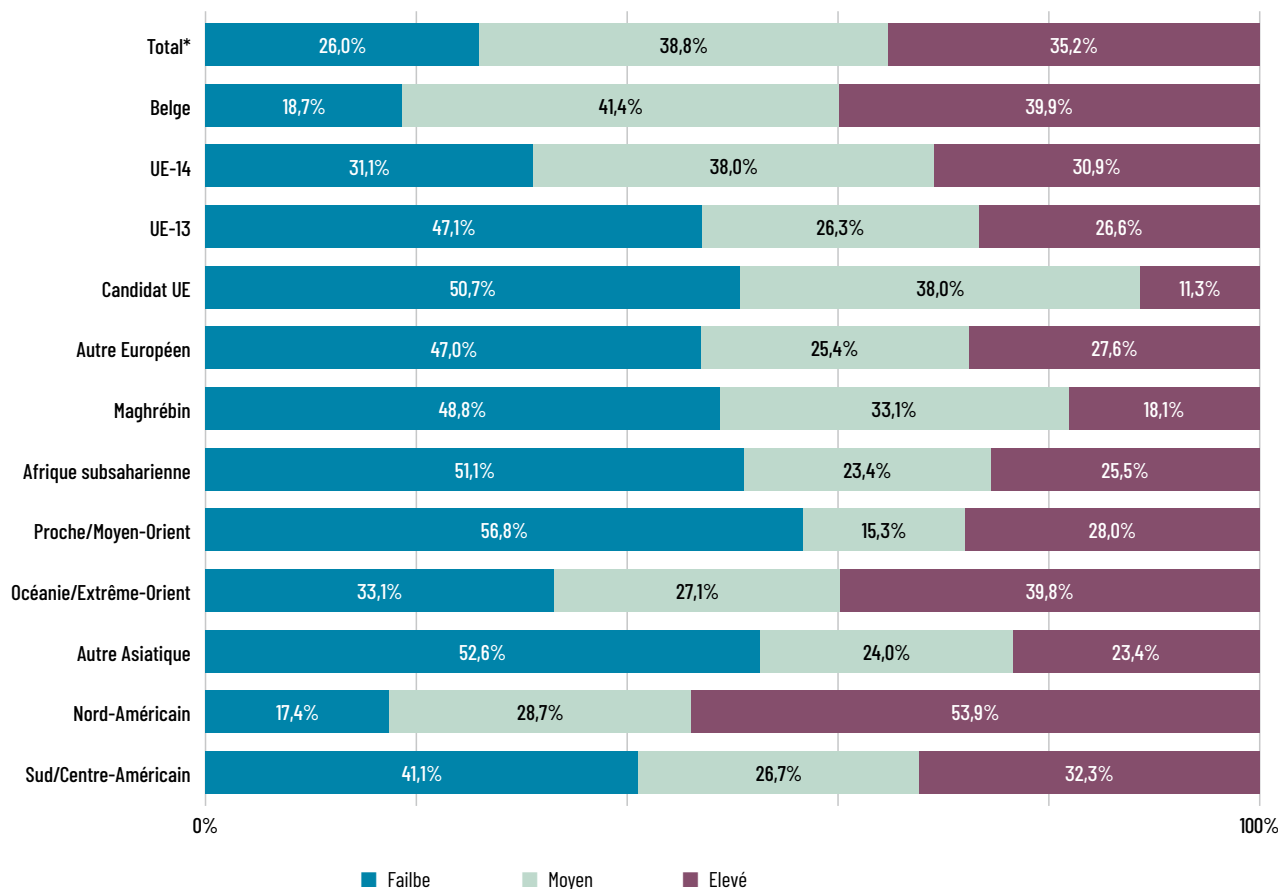
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

L'analyse, sur les personnes pour lesquelles le niveau de diplôme est connu, montre qu'en Belgique 26,0% des personnes de 20-64 ans possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 38,8% possèdent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et 35,2% possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. Il existe une grande diversité de répartition de la population par niveau de diplôme selon l'origine.

Ainsi, la part des diplômés au maximum du secondaire inférieur parmi les personnes d'origine belge s'élève, en 2018, à 18,7% et est inférieure à

la moyenne belge (26,0%). Seules les personnes originaires d'Amérique du Nord ont une part inférieure à celle des personnes d'origine belge (17,4%). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (56,8%), d'un autre pays asiatique (52,6%), d'Afrique subsaharienne (51,1%) et d'un pays candidat à l'UE (50,7%) ont les parts de personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur les plus élevées. Pour l'ensemble des origines, à l'exception des personnes originaires d'Afrique subsaharienne, la part des diplômés au maximum du secondaire inférieur est plus faible pour les femmes.

GRAPHIQUE 6 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine (20-64 ans, 2018)



* y compris les indéterminés

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

La part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les personnes d'origine belge s'élève, en 2018, à 39,9% et est supérieure à la moyenne belge (35,2%). Les personnes originaires d'Amérique du Nord ont une part de diplômés de l'enseignement supérieur (53,9%) plus élevée que celle des personnes d'origine belge. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (11,3%) et du Maghreb (18,1%) ont les parts les plus faibles. A l'inverse de ce qui est observé pour les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, la part des diplômés de l'enseignement supérieur des femmes est supérieure à la part des diplômés de l'enseignement supérieur des hommes pour l'ensemble des origines, à l'exception des personnes originaires d'Afrique subsaharienne.

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

secondaire supérieur parmi les personnes d'origine belge s'élève, en 2018, à 41,4% et est supérieure à la moyenne belge (38,8%) et à la part observée pour les autres origines. La part de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est la plus faible pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (15,3%) et d'Afrique subsaharienne (23,4%). L'analyse selon le genre pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est également plus contrastée que pour les deux autres catégories de diplômés. La part de femmes diplômées du secondaire supérieur est supérieure à celle des hommes pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et du Proche/Moyen-Orient. L'inverse est constaté pour les autres origines. De même, les écarts de genre par origine dans les parts de diplômés du secondaire supérieur sont de manière générale moins grands que ceux observés pour les deux autres catégories de diplômés.

TABLEAU 1 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine et l'entité (20-64 ans, 2018)

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Communauté germanophone		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Total*	36,6%	23,2%	40,1%	21,8%	42,4%	35,8%	30,7%	36,5%	32,7%	38,3%	36,6%	25,0%
Belge	15,8%	23,4%	60,8%	16,0%	44,1%	40,0%	24,9%	37,8%	37,3%	34,2%	37,9%	28,0%
UE-14	28,9%	20,1%	51,0%	26,3%	44,2%	29,5%	34,6%	38,8%	26,5%	40,6%	38,4%	20,9%
UE-13	56,5%	11,2%	32,3%	46,0%	31,2%	22,8%	40,5%	30,4%	29,1%	40,4%	35,1%	24,4%
Candidat UE	56,7%	29,7%	13,6%	46,9%	43,0%	10,1%	54,6%	33,1%	12,3%	72,3%	20,3%	7,3%
Autre Européen	45,2%	19,3%	35,5%	45,7%	28,3%	26,0%	50,4%	23,0%	26,6%	56,9%	26,7%	16,5%
Maghrébin	51,9%	28,9%	19,2%	44,4%	40,7%	15,0%	50,6%	28,2%	21,2%	44,7%	33,5%	21,8%
Afrique subsaharienne	51,1%	20,3%	28,6%	53,6%	25,1%	21,3%	48,1%	24,3%	27,6%	52,3%	27,9%	19,8%
Proche/Moyen-Orient	51,0%	14,1%	34,9%	59,4%	16,0%	24,6%	56,2%	13,8%	30,0%	47,3%	29,7%	23,0%
Océanie/Extrême-Orient	30,4%	18,8%	50,8%	34,2%	28,3%	37,5%	32,2%	29,9%	37,9%	34,7%	37,6%	27,7%
Autre Asiatique	47,9%	21,9%	30,2%	55,2%	24,6%	20,3%	47,2%	23,9%	28,8%	51,7%	27,1%	21,2%
Nord-Américain	11,3%	14,4%	74,3%	17,1%	34,5%	48,4%	22,7%	28,9%	48,4%	:	:	:
Sud/Centre-Américain	45,6%	19,4%	35,0%	39,9%	30,9%	29,2%	36,6%	28,2%	35,3%	42,2%	26,5%	31,3%

* y compris les indéterminés

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

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

La part des diplômés de l'enseignement supérieur à Bruxelles est, en 2018, supérieure à celle des

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

En Belgique, la part des diplômés du secondaire supérieur est plus élevée que les parts des autres catégories de diplôme pour les 20-29 ans. Tandis que pour les 30-54 ans, c'est la part des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur qui

est la plus élevée (mais cette part est très proche de celle des diplômés du secondaire supérieur) et, pour les 55-64 ans, c'est la part des personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur qui est la plus élevée. Pour les 20-29 ans, la part des diplômés du secondaire supérieur est plus élevée que celles des deux autres catégories de diplômes pour toutes les origines à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-13, d'Afrique subsaharienne, du Proche/Moyen-Orient, d'un autre pays d'Asie et d'Amérique du Nord. Pour les 30-54 ans, la part des diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevée que celles des deux autres catégories de diplômes pour les personnes d'origine belge (mais cette part est très proche de celle des diplômés du secondaire supérieur - 43,4% versus 41,5% - il y a donc, dans cette tranche d'âge, une faible part de personnes disposant au maximum du diplôme du secondaire inférieur), originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord. Pour les autres origines dans cette tranche d'âge, la part des diplômés au maximum du se-

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

L'analyse globale selon l'historique migratoire³⁰ montre que plus les générations sont récentes plus la part des personnes disposant au maximum du diplôme du secondaire inférieur augmente tandis que la part des diplômés du secondaire supérieur diminue. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, l'image est plus contrastée.

GRAPHIQUE 7 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine et l'historique migratoire (20-64 ans, 2018)*

			UE-14	UE-13	Candidat UE	Autre Européen	Maghrébin	Afrique subsaharienne	Proche/Moyen-Orient	Océanie/Extrême-Orient	Autre Asiatique	Nord-Américain	Sud/Centre-Américain
2 ^{ème} génération	Belges nés belges parents belges né(s) étranger(s)	Faible	21,3%	21,6%	24,2%	21,7%	24,8%	21,9%	15,5%	13,2%	13,9%	16,3%	13,5%
		Moyen	45,1%	42,5%	60,4%	47,3%	53,1%	46,7%	39,1%	43,1%	46,2%	41,1%	44,5%
		Élevé	33,7%	35,9%	15,4%	30,9%	22,1%	31,4%	45,4%	43,7%	39,9%	42,6%	42,0%
	Belges nés belges parent(s) de nationalité étrangère	Faible	26,0%	39,3%	33,3%	30,1%	30,4%	27,4%	23,8%	15,4%	19,2%	16,9%	20,8%
		Moyen	44,3%	41,2%	54,7%	42,4%	50,8%	43,9%	39,9%	42,8%	52,8%	42,0%	45,4%
		Élevé	29,7%	19,5%	12,0%	27,5%	18,8%	28,7%	36,2%	41,8%	28,0%	41,1%	33,8%
1 ^{ère} génération	Obtention nationalité > 5 ans	Faible	43,0%	23,3%	62,4%	36,7%	51,1%	28,3%	24,6%	18,5%	34,5%	11,7%	24,1%
		Moyen	35,1%	36,5%	29,3%	37,0%	30,9%	35,1%	31,2%	42,3%	37,0%	31,9%	42,8%
		Élevé	21,8%	40,2%	8,3%	26,2%	18,0%	36,6%	44,2%	39,3%	28,6%	56,4%	33,2%
	Obtention nationalité ≤ 5 ans	Faible	40,2%	42,9%	70,0%	47,8%	64,7%	52,3%	55,1%	51,4%	56,8%	11,3%	45,0%
		Moyen	33,2%	26,4%	20,6%	23,9%	17,4%	22,5%	16,6%	17,5%	21,7%	16,3%	22,9%
		Élevé	26,6%	30,7%	9,4%	28,3%	17,9%	25,2%	28,2%	31,1%	21,5%	72,4%	32,1%
	Inscription RN > 5 ans	Faible	38,3%	61,4%	78,2%	64,2%	69,7%	59,2%	61,5%	32,2%	58,2%	15,4%	49,1%
		Moyen	35,1%	20,1%	18,5%	17,9%	23,0%	20,6%	18,0%	24,1%	23,7%	27,4%	25,2%
		Élevé	26,6%	18,5%	3,3%	17,9%	7,3%	20,2%	20,4%	43,7%	18,1%	57,2%	25,8%
	Inscription RN ≤ 5 ans	Faible	40,5%	60,4%	79,0%	59,4%	78,7%	70,1%	75,0%	49,5%	76,0%	25,5%	59,3%
		Moyen	18,2%	18,0%	8,3%	10,5%	7,4%	10,8%	4,6%	5,9%	7,9%	6,9%	11,8%
		Élevé	41,3%	21,7%	12,7%	30,2%	13,9%	19,1%	20,3%	44,6%	16,1%	67,5%	28,9%

* La longueur des barres du graphique se calcule au sein de chaque génération (2^{ème} génération, 1^{ère} génération ayant obtenu la nationalité belge, 1^{ère} génération demeurée étrangère) pour l'ensemble des origines. La barre la plus longue correspondra à la valeur la plus élevée de l'ensemble de la génération sélectionnée, la taille des autres barres de cette sélection sera proportionnelle au bâtonnet le plus long.

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

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

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

La première génération se caractérise quant à elle par une part de diplômés au maximum du secondaire inférieur supérieure à celles des autres catégories de diplômés. La première génération ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans originaire de l'UE-13, d'Afrique subsaharienne, du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord se caractérise par des parts de l'enseignement supérieur plus élevées que celles des deux autres niveaux de diplômés ; de même, les personnes de première génération originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Sud/Centre ont des parts de l'enseignement secondaire supérieur plus élevées que celles des deux autres niveaux de diplômés. La première génération étrangère récemment arrivée (c.-à-d. présente en Belgique - inscription au Registre national depuis 5 ans ou moins) d'Amérique du Nord se démarque par une part de diplômés de l'enseignement supérieur plus grande que celles des deux autres niveaux de diplôme et les personnes de cette génération originaires d'UE-14 par des parts de diplômés au maximum du secondaire inférieur et de l'enseignement supérieur quasi identiques. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'un autre pays européen³¹ arrivées récemment ont des parts de diplômés de l'enseignement supérieur plus grandes que celles observées pour les autres historiques migratoires de la même origine.

3.3. Domaine d'études³²

Pour 22,9% de la population de 20-64 ans, il n'est pas possible d'attribuer un domaine d'études. Les raisons principales sont que cette information n'est de facto pas disponible pour les personnes pour lesquelles nous n'avons pas le niveau de diplôme (voir point 3.2) mais également car notre système d'enseignement secondaire n'est pas qualifiant ou professionnalisant pour une partie des élèves. En effet, pour 25,1% des personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, cette information n'est pas disponible. Une des explications est que le premier degré de l'enseignement secondaire ordinaire ne comporte pas d'orientation technique ou professionnelle (premier degré commun). Par contre, cette donnée peut être disponible pour les personnes diplômées de l'enseignement de promotion sociale secondaire inférieur. Le domaine d'études n'est pas disponible pour 14,5% des personnes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. A nouveau, cela s'explique, entre autres, par le fait qu'une partie des deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire ordinaire ne comporte pas d'orientation technique ou professionnelle (enseignement général). Par contre, cette donnée peut être disponible pour l'enseignement professionnel, technique et artistique ainsi que pour l'enseignement de promotion sociale secondaire supérieur. Enfin, pour 7,6% des diplômés de l'enseignement supérieur le domaine d'études n'est pas connu.

Le tableau ci-après, reprenant les grands domaines d'études (hors inconnu), tous niveaux de diplôme confondus, indique que 23,3% de la population possède un diplôme dans le domaine de l'« ingénierie, industries de transformation et production », 21,0% un diplôme en « sciences sociales, commerce et droit » et 19,1% dans des « programmes généraux ».

Les données par niveau de diplôme (voir tableau ci-après) indiquent que 53,4% des diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur le sont dans des « programmes généraux » et 24,9% dans le domaine de l'« ingénierie, industries de transfor-

³¹ Pour les personnes originaires d'un autre pays européen cette part est quasiment identique à celle de la deuxième génération de parents devenus belges et bien supérieure à celle des autres sous-catégories de générations.

³² Les données détaillées pour l'ensemble de cette analyse se trouvent dans les annexes.

mation et production ». Pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, 33,5% le sont dans le domaine de l'« ingénierie, industries de transformation et production » et 18,0% en « sciences sociales, commerce et droit ». Et enfin, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, 32,9% le sont

en « sciences sociales, commerce et droit » (dont 19,4% en *commerce/économie et administration*) et 19,6% dans la « santé et protection sociale » (dont 5,9% en *soins infirmiers* et 5,1% *dans les services sociaux*).

TABEAU 2 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)

	Total	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	19,1%	53,4%	17,6%	0,0%
Education	5,9%	0,1%	0,2%	15,1%
Lettres et arts	6,5%	5,4%	4,8%	8,8%
Sciences sociales, commerce et droit	21,0%	6,0%	18,0%	32,9%
Sciences	3,8%	1,6%	1,6%	7,4%
Ingénierie, industries de transformation et production	23,3%	24,9%	33,5%	12,0%
Agriculture et sciences vétérinaires	1,9%	1,0%	2,1%	2,1%
Santé et protection sociale	11,7%	2,1%	9,5%	19,6%
Services	7,0%	5,4%	12,7%	2,2%

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

Les domaines d'études pour lesquels la part des hommes est supérieure à celle des femmes sont les « sciences » (66,3% d'hommes), l'« ingénierie, industries de transformation et production » (82,4% d'hommes), l'« agriculture et sciences vétérinaires » (73,5% d'hommes) et les « programmes généraux » (52,0% d'hommes). Pour les autres domaines, la part des femmes est supérieure à celle des hommes. L'« éducation » ainsi que la « santé et protection sociale » se démarquent principalement avec respectivement 76,2% et 79,4% de femmes. L'analyse spécifique par genre (voir tableau ci-après) montre que les hommes sont principalement diplômés dans le domaine de l'« ingénierie, industries de transformation et production » (34,1% pour les diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur, 53,7% pour les diplômés du secondaire supérieur et 22,8% pour les diplômés de l'enseignement supérieur) et également dans les « programmes généraux », mais uniquement, pour les diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur (51,6%) et en « sciences sociales, commerce et

droit » (33,0%) pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Les femmes sont quant à elles principalement diplômées en « sciences sociales, commerce et droit » (25,7%) et dans le domaine de la « santé et protection sociale » (18,5%). Mais des divergences, plus nettes que celles observées pour les hommes, existent en fonction du niveau de diplôme. Ainsi les femmes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur sont principalement dans les « programmes généraux » (55,8%) et dans le domaine de l'« ingénierie, industries de transformation et production » (13,6%), les diplômées de l'enseignement secondaire supérieur le sont principalement en « sciences sociales, commerce et droit » (26,4%), dans les « programmes généraux » (19,0%) et dans le domaine des « services » (18,8%). Et enfin, les diplômées de l'enseignement supérieur le sont principalement en « sciences sociales, commerce et droit » (32,9%), dans le domaine de la « santé et protection sociale » (26,1%) mais également dans l'« éducation » (20,3%).

TABLEAU 3 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le genre et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)

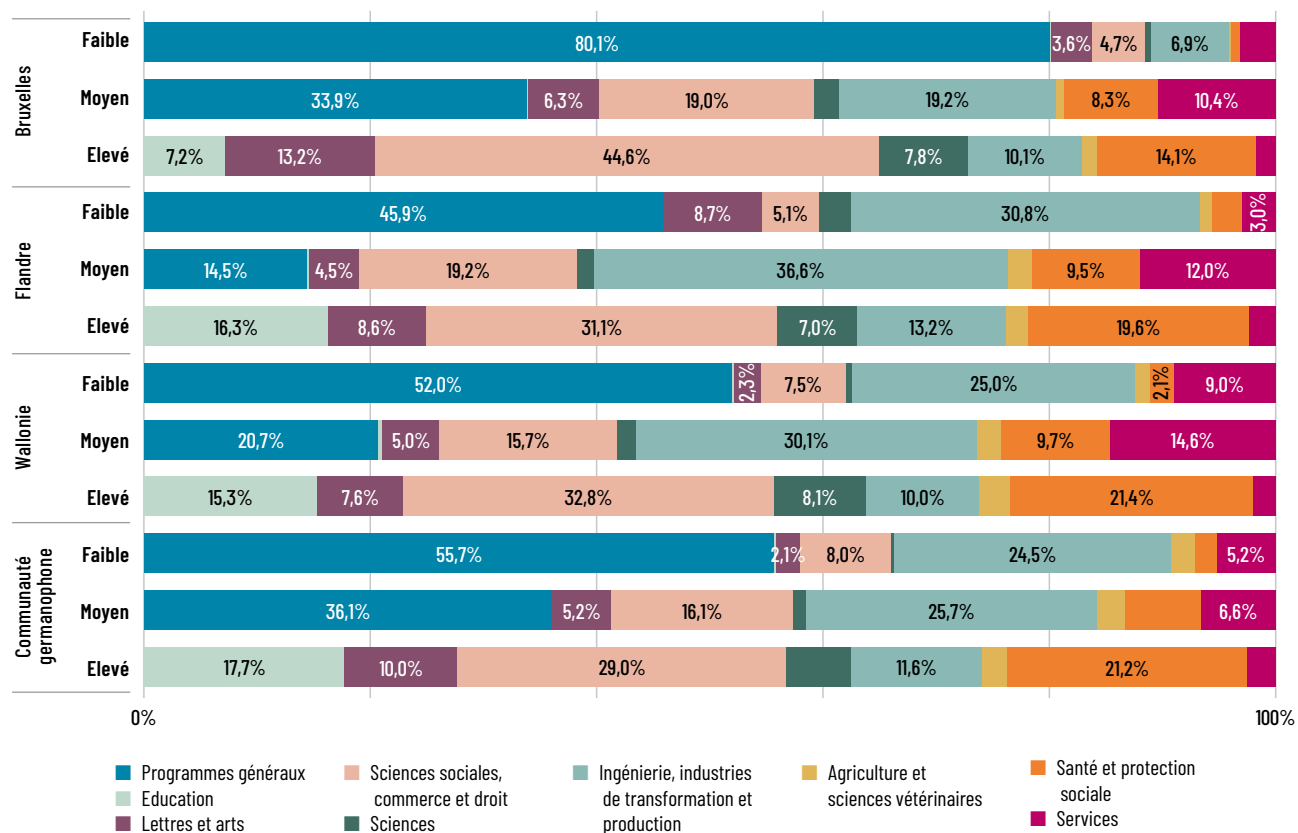
	Hommes				Femmes			
	Faible	Moyen	Elevé	Total	Faible	Moyen	Elevé	Total
Programmes généraux	51,6%	16,3%	0,0%	19,9%	55,8%	19,0%	0,0%	18,3%
Education	0,1%	0,1%	8,3%	2,8%	0,2%	0,3%	20,3%	8,9%
Lettres et arts	4,7%	4,1%	8,2%	5,6%	6,4%	5,5%	9,2%	7,3%
Sciences sociales, commerce et droit	3,2%	10,7%	33,0%	16,2%	9,4%	26,4%	32,9%	25,7%
Sciences	1,5%	1,9%	11,7%	5,0%	1,7%	1,2%	4,1%	2,5%
Ingénierie, industries de transformation et production	34,1%	53,7%	22,8%	38,5%	13,6%	10,5%	3,7%	8,2%
Agriculture et sciences vétérinaires	1,7%	3,2%	2,9%	2,7%	0,2%	0,8%	1,5%	1,0%
Santé et protection sociale	0,6%	2,5%	10,9%	4,8%	3,9%	17,5%	26,1%	18,5%
Services	2,6%	7,3%	2,1%	4,4%	8,7%	18,8%	2,2%	9,6%

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

Dans les quatre entités, les deux principaux domaines d'études pour les diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur sont les « programmes généraux » et l'« ingénierie, industries de transformation et production ». Pour les diplômés du secondaire supérieur, à Bruxelles, en Wallonie et en Communauté germanophone, les deux principaux domaines d'études sont à nouveau les « programmes généraux » et l'« ingénierie, industries

de transformation et production ». En Flandre par contre, ce sont l'« ingénierie, industries de transformation et production » et les « sciences sociales, commerce et droit ». Et pour les diplômés de l'enseignement supérieur, les « sciences sociales, commerce et droit » et la « santé et protection sociale » constituent les deux domaines les plus importants dans les quatre entités.

GRAPHIQUE 8 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le niveau de diplôme et l'entité (20-64 ans, 2018)

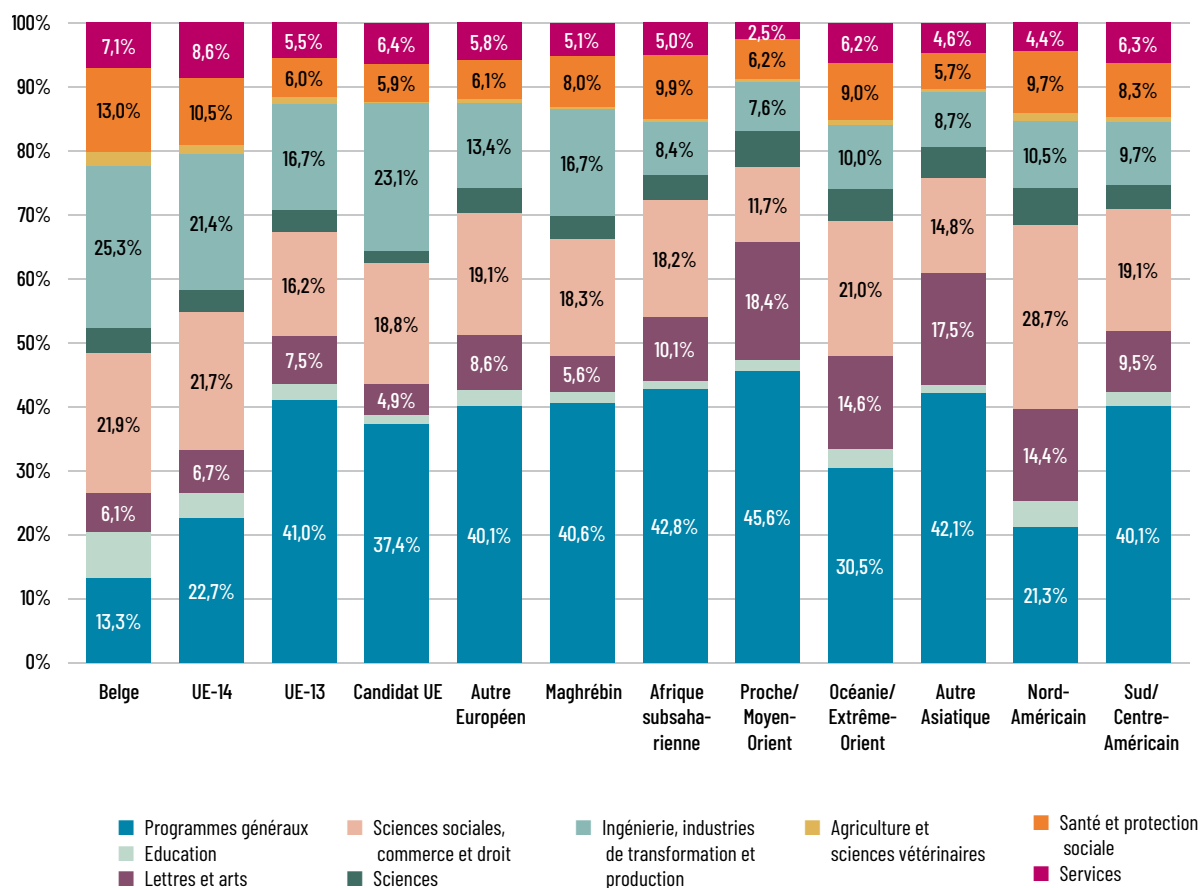


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Pour la majorité des origines, les deux principaux domaines sont les « programmes généraux » et les « sciences sociales, commerce et droit ». Cependant, pour les personnes d'origine belge, les deux principaux domaines sont « sciences sociales, commerce et droit » et l'« ingénierie, industries de transformation et production ». Pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un pays

candidat à l'UE, si le domaine principal est bien les « programmes généraux », le deuxième domaine est l'« ingénierie, industries de transformation et production ». Pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique, si le domaine principal est à nouveau les « programmes généraux », les « lettres et arts » sont le deuxième domaine.

GRAPHIQUE 9 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine (20-64 ans, 2018)



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

Le principal domaine d'études (voir tableau ci-après) des diplômés au maximum du secondaire inférieur, pour toutes les origines, est les « programmes généraux ». Le deuxième principal domaine d'études est, pour les personnes d'origine belge, d'un pays de l'UE-14, d'un pays de l'UE-13, d'un pays candidat à l'UE, maghrébine et d'Amérique du Nord, l'« ingénierie, industries de transformation et production » et, pour les autres origines, les « lettres et arts ».

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

ciales, commerce et droit » sont les deux domaines principaux pour la plupart des origines. Cependant, pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centre, les deux principaux domaines d'études sont les « programmes généraux » et les « sciences sociales, commerce et droit » ; pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'Amérique du Nord, ce sont les « programmes généraux » et l'« ingénierie, industries de transformation et production ».

TABLEAU 4 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)

	Belge	UE-14	UE-13	Candidat UE	Autre Européen	Maghrébin	Afrique subsaharienne	Proche/Moyen-Orient	Océanie/Extrême-Orient	Autre Asiatique	Nord-Américain	Sud/Centre-Américain
Faible												
Programmes généraux	41,5%	56,3%	75,8%	67,9%	74,6%	71,4%	71,6%	66,7%	67,5%	64,7%	72,4%	78,8%
Education	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,3%	:	:	:	:	0,1%
Lettres et arts	2,8%	3,3%	6,7%	6,4%	8,0%	7,4%	15,1%	25,1%	20,6%	25,8%	4,1%	8,1%
Sciences sociales, commerce et droit	7,0%	7,3%	2,5%	4,5%	3,5%	5,1%	3,0%	1,1%	2,2%	1,5%	7,0%	2,9%
Sciences	1,5%	0,9%	1,3%	1,3%	1,9%	1,7%	2,7%	4,0%	1,8%	3,6%	:	1,8%
Ingénierie, industries de transformation et production	36,0%	22,1%	9,5%	15,2%	7,2%	9,9%	3,7%	1,8%	3,2%	2,3%	10,1%	4,0%
Agriculture et sciences vétérinaires	1,8%	0,7%	0,5%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	:	0,3%	0,1%	:	0,2%
Santé et protection sociale	2,7%	2,4%	0,8%	1,2%	1,1%	1,4%	1,2%	0,2%	1,2%	0,4%	:	1,4%
Services	6,7%	6,9%	2,9%	3,3%	3,3%	3,0%	2,3%	0,9%	3,2%	1,5%	3,7%	2,7%
Moyen												
Programmes généraux	16,7%	17,5%	21,3%	13,0%	16,7%	19,9%	26,0%	33,6%	29,7%	26,0%	36,4%	26,0%
Education	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	:	0,4%	0,1%	:	0,2%
Lettres et arts	4,8%	5,5%	5,8%	2,7%	5,4%	3,2%	4,3%	5,0%	7,3%	6,0%	9,2%	7,8%
Sciences sociales, commerce et droit	17,1%	19,0%	15,5%	27,9%	26,8%	25,3%	21,2%	20,4%	19,0%	21,9%	15,2%	19,7%
Sciences	1,6%	1,5%	1,8%	1,3%	2,0%	2,1%	1,6%	2,5%	1,6%	2,2%	2,1%	1,6%
Ingénierie, industries de transformation et production	35,0%	30,3%	33,2%	35,5%	25,9%	28,3%	17,5%	19,8%	14,1%	20,6%	16,5%	17,7%
Agriculture et sciences vétérinaires	2,5%	1,3%	1,8%	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,5%	1,0%	0,6%	1,5%	0,9%
Santé et protection sociale	9,6%	9,6%	7,4%	8,2%	8,6%	11,1%	14,7%	7,7%	12,0%	9,1%	7,9%	11,1%
Services	12,6%	15,0%	13,1%	11,1%	13,8%	9,7%	14,0%	10,4%	15,0%	13,5%	10,9%	15,1%
Elevé												
Education	16,2%	11,1%	9,7%	11,0%	9,7%	8,7%	3,7%	6,9%	7,0%	6,1%	6,8%	7,0%
Lettres et arts	8,5%	11,1%	10,5%	6,3%	13,2%	5,5%	5,2%	9,9%	14,5%	8,2%	19,8%	12,9%
Sciences sociales, commerce et droit	31,7%	37,3%	40,7%	44,2%	40,1%	39,3%	46,4%	33,0%	38,1%	42,1%	41,1%	40,8%
Sciences	7,1%	7,6%	8,8%	7,0%	9,0%	11,3%	8,3%	11,7%	10,2%	10,8%	8,9%	8,4%
Ingénierie, industries de transformation et production	12,3%	10,2%	12,5%	12,0%	11,9%	13,0%	9,6%	14,7%	12,9%	12,6%	7,7%	10,4%
Agriculture et sciences vétérinaires	2,3%	1,7%	1,4%	0,7%	1,0%	1,0%	1,6%	1,8%	1,0%	1,2%	1,3%	1,8%
Santé et protection sociale	19,8%	18,6%	13,8%	16,5%	12,9%	19,1%	23,1%	20,3%	13,6%	15,8%	12,9%	15,2%
Services	2,1%	2,5%	2,5%	2,4%	2,1%	2,0%	2,0%	1,7%	2,7%	3,1%	1,5%	3,4%

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

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

Toujours pour les diplômés de l'enseignement supérieur³³, les personnes originaires d'Afrique subsaharienne se distinguent également par une part dans le sous-domaine des « soins infirmiers » supérieure à celle observée pour les autres origines (8,4% contre 6,0% pour les Belges d'origine et entre 1,7% et 4,9% pour les autres origines) et par une part extrêmement faible dans la formation des enseignants (3,7% contre 16,2% pour les Belges d'origine et entre 6,1% et 11,1% pour les autres origines). Toutes les origines ont des parts de diplômés en droit supérieures à celle des Belges d'origine (3,5%). Les personnes originaires d'Afrique subsaharienne ainsi que les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 se distinguent avec les parts de diplômés en droit (de respectivement 9,0% et 9,8%) les plus élevées. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ont quant à elles une part de diplômés en commerce et administration (28,6%) bien supérieure à celles des Belges d'origine (19,2%) et des autres origines (entre 15,1% et 23,9%). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont des parts de diplômés en sciences physiques (5,3%), ingénierie et techniques apparentées (10,9%), médecine (5,5%) et études dentaires (2,9%) nettement supérieures à celles des Belges d'origine (respectivement 1,9%, 8,8%, 2,1% et 0,4%) et des autres origines. Enfin, les personnes originaires d'un autre pays asiatique ont une part de diplômés en sciences informatiques (5,6%) supérieure à celles des Belges d'origine (3,5%) et des autres origines (entre 2,7% et 5,0%).

L'analyse des diplômés de l'enseignement supérieur indique que quels que soient l'origine et le genre, le domaine d'études le plus important est les « sciences sociales, commerce et droit ». Hormis pour les personnes d'origine belge, la part des femmes dans ce domaine d'études est supérieure à celle des hommes. Le deuxième domaine d'études le plus important est l'« ingénierie, industries de transformation et production » pour les hommes quelle que soit l'origine (sauf pour les personnes originaires d'Amérique du Nord que l'on retrouve dans les « lettres et arts ») et la « santé et protection sociale » pour les femmes, quelle que soit l'origine (sauf pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord que l'on retrouve dans les « lettres et arts »). Il est également intéressant de noter que la part des femmes dans le domaine de la formation des enseignants est bien plus élevée que celle des hommes. Le constat inverse est observé dans le domaine de l'« ingénierie, industries de transformation et production ». Bien que les femmes aient une part plus élevée que les hommes dans le domaine « sciences sociales, commerce et droit », il est intéressant de constater que dans le sous-domaine « commerce et administration » pour les personnes d'origine belge, UE-14 et autre européenne, la part des hommes y est supérieure à celle des femmes. Si les femmes de toutes les origines ont clairement des parts plus élevées que les hommes dans le sous-domaine des « soins infirmiers », cette part est particulièrement élevée pour les femmes d'origine belge, UE-14 et subsaharienne.

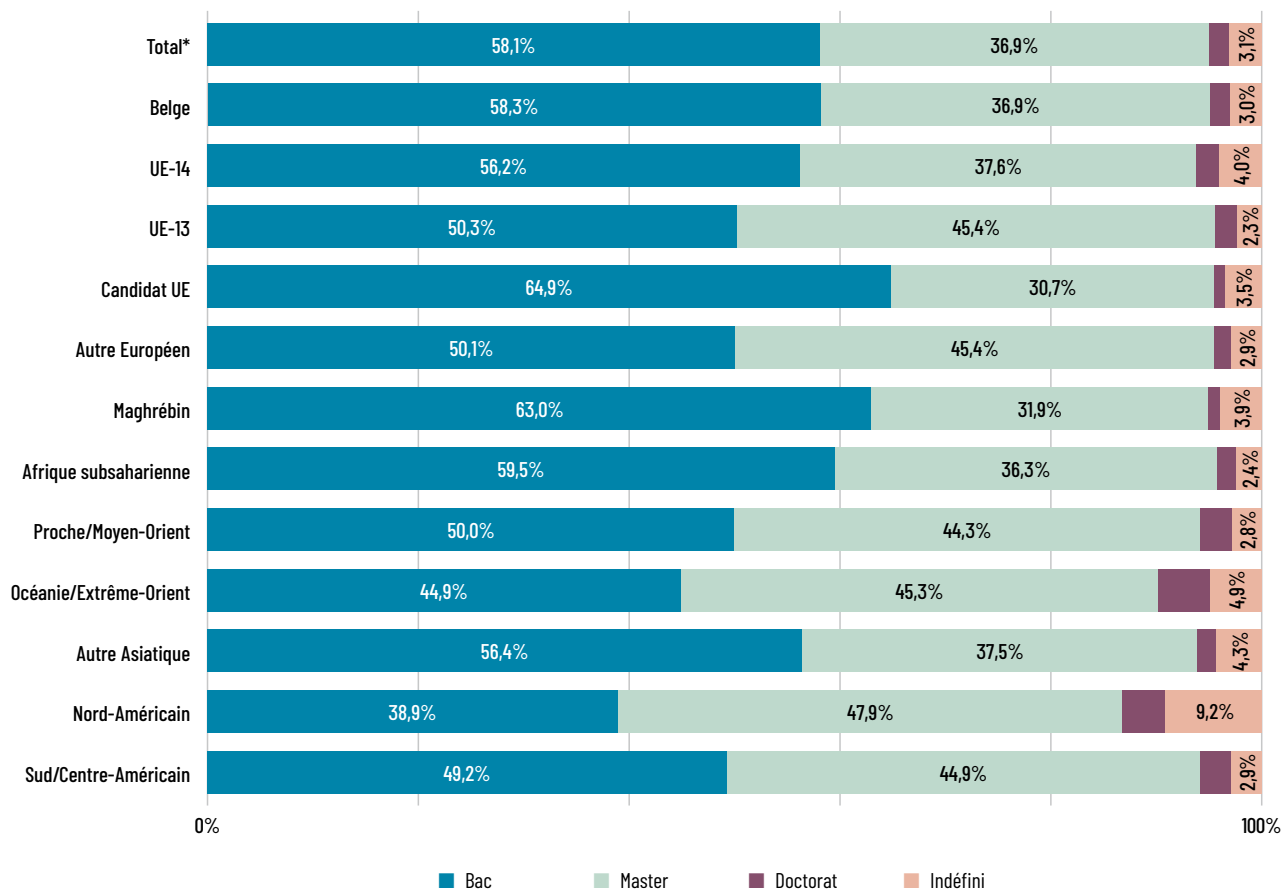
3.4. Focus sur les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur³⁴

Pour une grande partie des diplômés de l'enseignement supérieur, il est possible de faire la distinction entre les diplômés de niveau bac, master et doctorat. Afin de capter au maximum l'obtention des diplômés nécessitant 5 ans ou plus d'études, l'analyse se fera sur la population de 25-64 ans.

³³ Etant donné que les diplômés du secondaire supérieur sont, quelle que soit l'origine, majoritairement concentrés dans les sous-domaines de l'ingénierie et techniques apparentées et dans le commerce et administration, l'analyse détaillée par sous-domaine selon le genre et la région ne portera que sur l'enseignement supérieur.

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

GRAPHIQUE 10 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine (25-64 ans, 2018)



* y compris les indéterminés

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

En Belgique, 58,1% des diplômés de l'enseignement supérieur possèdent un diplôme de niveau bac, 36,9% de niveau master, 1,9% de niveau doctorat et 3,1% de niveau indéfini. Les personnes d'origine belge, UE-14, subsaharienne et autre asiatique ont une répartition relativement similaire à la moyenne belge. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb se distinguent particulièrement avec une part de bac supérieure à la moyenne et une part de master inférieure à la moyenne. Ces deux derniers groupes d'origine, avec les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, sont également les seuls à avoir une part de master inférieure à celle des Belges d'origine. Les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient ont une répartition plus équilibrée que les autres origines entre les parts de bac et de master. Les diplômés originaires d'Amérique du Nord sont les seuls à avoir une part

de master supérieure à la part de bac. Et enfin, les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord ont des parts nettement plus élevées de diplôme de niveau doctorat que les autres origines.

L'analyse par genre indique que la part des hommes disposant d'un master est supérieure à celle des femmes (42,8% contre 32,3%) et la part des hommes disposant d'un bac est inférieure à celle des femmes (51,6% contre 63,1%). Cela se vérifie pour l'ensemble des origines à l'exception des femmes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays européen qui ont une part de diplômées de niveau master supérieure à celle observée pour les hommes. De même, quelle que soit l'origine, la part des hommes disposant d'un doctorat est supérieure à celle des femmes.

TABLEAU 5 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine et la région (25-64 ans, 2018)

	Bruxelles				Flandre				Wallonie			
	Bac	Master	Doctorat	Indéfini	Bac	Master	Doctorat	Indéfini	Bac	Master	Doctorat	Indéfini
Total*	41,7%	53,0%	2,3%	3,0%	58,2%	36,0%	2,0%	3,7%	63,7%	32,8%	1,5%	2,0%
Belge	37,8%	57,7%	2,6%	1,9%	58,3%	36,1%	2,0%	3,6%	62,4%	34,4%	1,5%	1,7%
UE-14	36,5%	55,9%	2,9%	4,7%	55,1%	36,4%	3,0%	5,5%	67,9%	28,5%	1,3%	2,4%
UE-13	36,3%	60,0%	1,9%	1,8%	51,3%	43,6%	2,5%	2,5%	63,9%	32,2%	1,6%	2,3%
Candidat UE	56,2%	39,3%	1,2%	3,3%	65,1%	29,8%	1,2%	3,9%	73,4%	23,4%	0,5%	2,7%
Autre Européen	38,3%	57,4%	1,6%	2,7%	46,8%	48,1%	2,0%	3,2%	70,0%	26,5%	1,0%	2,5%
Maghrébin	59,3%	35,6%	1,1%	4,0%	64,9%	29,7%	1,0%	4,3%	67,2%	28,1%	1,4%	3,3%
Afrique subsaharienne	56,4%	40,2%	1,3%	2,1%	59,2%	35,7%	1,9%	3,1%	63,0%	32,8%	2,3%	1,9%
Proche/Moyen-Orient	39,3%	55,4%	2,6%	2,7%	54,0%	40,0%	3,1%	2,9%	57,7%	36,6%	3,3%	2,3%
Océanie/Extrême-Orient	36,2%	55,8%	3,1%	5,0%	42,1%	45,7%	6,5%	5,7%	60,4%	33,9%	2,6%	3,1%
Autre Asiatique	47,7%	46,5%	1,5%	4,3%	59,0%	34,5%	1,8%	4,7%	60,9%	33,9%	2,4%	2,9%
Nord-Américain	29,3%	56,0%	5,4%	9,3%	40,8%	45,7%	3,7%	9,8%	47,6%	41,9%	3,0%	7,5%
Sud/Centre-Américain	43,5%	51,8%	2,2%	2,5%	49,0%	43,7%	3,7%	3,7%	59,5%	35,8%	2,4%	2,3%

* y compris les indéterminés

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

L'analyse par région³⁵, voir tableau ci-avant, montre qu'à Bruxelles la part de diplômés de niveau master est supérieure à celle des diplômés de niveau bac (53,0% contre 41,7%) contrairement à ce qui est observé pour les deux autres entités (36,0% contre 58,2% en Flandre et 32,8% contre 63,7% en Wallonie). A Bruxelles, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et d'un autre pays asiatique se distinguent en ayant une part de bac supérieure à celle de master. La part de doctorat à Bruxelles (2,3%) est supérieure à la moyenne belge (1,9%) ainsi qu'à celle observée dans les autres entités. En Flandre, les personnes originaires d'un autre pays européen,

d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord ont une part de master supérieure à la part de bac. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ainsi que du Maghreb s'y distinguent également par une part de bac nettement plus élevée que celle observée pour les autres origines. En Wallonie, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ainsi que d'un autre pays européen présentent une part de bac nettement plus élevée que celle des autres origines. Et les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ainsi que d'Amérique du Nord ont des parts de master bien plus élevées que les autres origines.

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

TABLEAU 6 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (bac ou master)(25-64 ans, 2018)

	Education	Lettres et arts	Sciences sociales, commerce et droit	Sciences	Ingénierie, industries de transformation et production	Agriculture et sciences vétérinaires	Santé et protection sociale	Services
	Bac							
Total*	22,8%	5,4%	28,4%	7,1%	8,5%	1,6%	23,7%	2,6%
Belge	24,5%	5,2%	27,0%	7,0%	8,4%	1,7%	23,9%	2,4%
UE-14	17,1%	7,3%	32,7%	6,9%	7,9%	1,2%	23,0%	3,8%
UE-13	14,4%	7,3%	35,0%	7,2%	12,1%	1,3%	18,9%	3,8%
Candidat UE	14,9%	3,7%	41,7%	7,1%	10,4%	0,5%	18,1%	3,5%
Autre Européen	14,4%	8,7%	38,2%	7,1%	10,1%	0,9%	17,5%	3,1%
Maghrébin	11,9%	3,7%	36,4%	10,2%	12,2%	0,5%	22,1%	2,9%
Afrique subsaharienne	5,2%	3,6%	42,4%	7,2%	9,3%	0,8%	28,6%	2,7%
Proche/Moyen-Orient	12,0%	9,7%	31,4%	10,2%	14,7%	1,3%	17,6%	3,1%
Océanie/Extrême-Orient	12,3%	11,2%	36,5%	7,2%	7,3%	0,8%	19,4%	5,3%
Autre Asiatique	9,5%	6,9%	41,4%	10,1%	8,8%	0,7%	17,8%	4,7%
Nord-Américain	12,7%	15,1%	35,8%	8,2%	7,0%	:	17,2%	:
Sud/Centre-Américain	11,0%	10,6%	36,0%	5,8%	8,6%	1,4%	20,9%	5,7%
	Master							
Total*	3,5%	14,2%	41,2%	7,4%	17,1%	2,6%	12,4%	1,7%
Belge	3,6%	14,0%	40,2%	6,9%	18,0%	2,8%	12,6%	1,9%
UE-14	2,7%	16,9%	44,9%	8,0%	13,6%	2,1%	11,0%	0,8%
UE-13	5,4%	13,8%	48,0%	9,7%	12,8%	1,4%	7,8%	1,3%
Candidat UE	3,2%	11,5%	49,0%	6,9%	16,4%	1,1%	11,5%	0,5%
Autre Européen	5,6%	18,2%	41,8%	10,6%	13,9%	1,1%	7,7%	1,2%
Maghrébin	2,9%	9,0%	45,4%	13,1%	15,2%	1,8%	12,0%	0,6%
Afrique subsaharienne	1,7%	7,0%	52,8%	9,8%	10,1%	2,5%	15,3%	0,9%
Proche/Moyen-Orient	3,3%	10,4%	35,3%	13,0%	14,1%	2,0%	21,3%	0,7%
Océanie/Extrême-Orient	2,6%	18,4%	42,7%	12,4%	14,5%	1,1%	7,5%	0,7%
Autre Asiatique	2,7%	9,3%	44,5%	11,5%	16,8%	1,7%	12,2%	1,4%
Nord-Américain	2,8%	22,5%	46,6%	8,7%	8,4%	1,2%	8,9%	0,9%
Sud/Centre-Américain	3,3%	15,1%	46,7%	10,5%	11,6%	2,2%	9,2%	1,4%

* y compris les indéterminés

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

En Belgique, les diplômés de **niveau bac** le sont quasi à parts égales dans 3 principaux domaines d'études : l'« éducation » (22,8%), les « sciences sociales, commerce et droit » (28,4%) et la « santé et protection sociale » (23,7%). Si cette répartition est quasi identique pour les personnes d'origine belge, ce n'est pas le cas pour les autres origines, pour lesquelles c'est le domaine des « sciences sociales, commerce et droit » qui domine nettement plus (de 31,4% pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient à 42,4% pour les originaires d'Afrique subsaharienne). Les personnes disposant d'un bac dans le domaine des « sciences sociales, commerce et droit » le sont majoritairement, et quelle que soit l'origine, dans le sous-domaine « commerce et administration ». Le deuxième sous-domaine le plus important est le « droit » ; mais si ce domaine concerne seulement 1,0% des diplômés d'origine belge, ce pourcentage est bien plus élevé pour les autres origines (de 2,7% pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 à 7,1% pour celles d'origine subsaharienne). Les personnes originaires d'Afrique subsaharienne se distinguent également par une part plus élevée de diplômés dans le domaine de la « santé et protection sociale » (principalement dans les « soins infirmiers ») et les Belges d'origine dans le domaine de l'« éducation ». Hormis pour les personnes d'origine belge, les deux domaines d'études pour les **femmes** restent, quelle que soit l'origine, les « sciences sociales, commerce et droit » (en particulier dans le sous-domaine « commerce et administration ») et la « santé et protection sociale » (en particulier dans le sous-domaine « soins infirmiers »). Les femmes originaires d'Afrique subsaharienne sont très nettement surreprésentées dans ces deux domaines – en particulier dans les sous-domaines « commerce et administration », « droit » et « soins infirmiers ». Pour les femmes d'origine belge, ce sont la « santé et protection sociale » et l'« éducation ». Si, pour les **hommes**, le principal domaine d'études reste les « sciences sociales, commerce et droit », le deuxième domaine le plus important est l'« ingénierie, industries de transformation et production », sauf pour les hommes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique, pour lesquels c'est le domaine des « sciences » et pour les hommes originaires d'Amérique du Nord et d'Amérique du Sud/Centrale pour lesquels c'est celui des « lettres et arts ».

Les diplômés de **niveau master** le sont majoritairement dans le domaine des « sciences sociales, commerce et droit » (41,2%), le deuxième domaine le plus important étant l'« ingénierie, industries de transformation et production » avec une part de diplômés de 17,1%. Cela se vérifie pour les personnes d'origine belge, candidat UE, maghrébine et autre asiatique. Pour les diplômés originaires d'Afrique subsaharienne et du Proche/Moyen-Orient, le deuxième domaine le plus important est la « santé et protection sociale ». Pour les autres origines, c'est le domaine des « lettres et arts » qui constitue le deuxième principal domaine. Les personnes disposant d'un master dans le domaine des « sciences sociales, commerce et droit » le sont principalement dans le sous-domaine « commerce et administration » ; ceci se vérifie pour toutes les origines à l'exception des personnes d'origine UE-13 pour lesquelles le sous-domaine principal est le « droit » – à part quasi égale avec le « commerce et administration ». La part de diplômés de niveau master dans le sous-domaine « commerce et administration » est nettement moindre que ce qui est observé pour les diplômés de niveau bac. Le deuxième sous-domaine le plus important est le « droit » dont la part est nettement plus élevée que celle observée pour les diplômés de niveau bac. Tant pour les **hommes** que pour les **femmes**, le domaine principal reste celui des « sciences sociales, commerce et droit » – en particulier dans les sous-domaines « commerce et administration » et « droit ». Le deuxième domaine principal, pour les **hommes**, est celui de l'« ingénierie, industries de transformation et production » pour toutes les origines, à l'exception des hommes originaires du Proche/Moyen-Orient pour lesquels c'est celui de la « santé et protection sociale » et des hommes originaires d'Amérique du Nord pour lesquels c'est celui des « lettres et arts ». Pour les **femmes**, quelle que soit l'origine, le deuxième domaine principal est celui des « lettres et arts » (en particulier dans le sous-domaine des « lettres ») à l'exception des diplômées originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique pour lesquelles c'est celui de la « santé et protection sociale ».



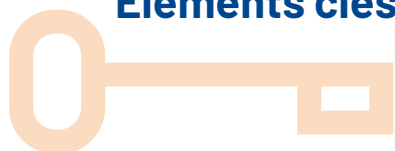


02

Le marché du travail

02

Éléments clés



Évolutions du marché du travail par origine nationale

<p>Ce chapitre montre qu'il existe de grandes différences entre les positions des différents groupes sur le marché du travail belge. Bien que nous observions des tendances positives pour tous les groupes d'origine en 2017-2019, les personnes d'origine étrangère sont toujours moins susceptibles d'être employées et, si elles le sont, c'est souvent dans des postes moins durables et moins qualitatifs.</p>	
	<p>Les taux d'emploi et d'activité ont été corrigés pour tenir compte de l'emploi transfrontalier. La correction augmente fortement le taux d'emploi, surtout pour l'origine belge (différence de 1,0 point de pourcentage) et encore plus pour l'UE-14 (+3,5 points de pourcentage).</p>
<p>Les écarts de taux d'emploi et de chômage par rapport aux personnes d'origine belge se sont réduits pour toutes les origines nationales par rapport à 2016 (l'édition précédente).</p>	
	<p>Le taux d'inactivité diminue pour tous les groupes, mais les personnes d'origine belge sont moins souvent inactives que les autres origines. Lorsqu'ils sont inactifs, les plus de 55 ans d'origine belge sont le plus souvent retraités, tandis que ceux d'autres origines sont le plus souvent en incapacité de travail.</p>
<p>Les différences entre les personnes d'origine belge et étrangère sont importantes, même lorsque le niveau de diplôme et le domaine d'études sont identiques. Par exemple, pour les masters en « soins de santé et protection sociale » d'origine belge, le taux d'emploi est encore supérieur de 12,2 points de pourcentage à celui des personnes d'origine non UE (94,4 % contre 82,2 %), bien qu'elles aient le taux d'emploi le plus élevé.</p>	

Il existe un **écart salarial** entre les personnes d'origine belge et étrangère, même avec le même niveau de diplôme et un domaine d'études similaire. Les études de longue durée sont donc moins gratifiantes pour les personnes d'origine étrangère.



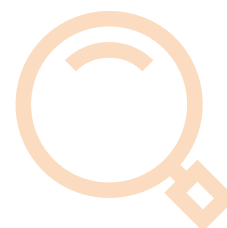
L'écart salarial entre les origines nationales s'est en effet réduit entre 2016 et 2019, tandis que l'**écart entre les niveaux de diplôme** s'est creusé. Cela est peut-être dû à la tension accrue sur le marché du travail, qui a principalement augmenté la demande de personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

Les **travailleurs d'origine étrangère** sont plus susceptibles que ceux d'origine belge d'être employés comme ouvriers ou intérimaires, et leur durée moyenne d'emploi est plus courte.



Les **femmes d'origine étrangère** sont fortement surreprésentées dans le système des titres-services, notamment celles originaires de l'UE-13. La grande majorité d'entre elles sont inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins, y compris les diplômées de l'enseignement supérieur.

Les personnes d'origine étrangère, qui appartiennent en même temps au groupe des personnes ayant au plus un certificat d'enseignement secondaire inférieur, qui ont plus de 55 ans, ou qui sont des femmes/mères et/ou des migrants récents, ont encore plus de difficultés à **participer au marché du travail de manière durable et qualitative**. Elles méritent donc une attention particulière dans les politiques.



Dans ce chapitre, nous examinerons les principales évolutions du marché du travail pour la population belge en âge de travailler (18-64 ans)¹, ventilées par origine nationale et historique migratoire, depuis l'édition précédente². Cette partie analysera spécifiquement la répartition des différents groupes d'origine entre travailleurs, chômeurs et inactifs, la mobilité entre ces différentes positions et les diverses caractéristiques des travailleurs (comme le niveau de salaire, le secteur économique dans lequel ils travaillent³, leur statut professionnel et le régime de travail). De plus, il sera aussi systématiquement tenu compte de l'impact des variables que sont le sexe, la région, l'âge, le niveau de diplôme, le domaine d'études et la situation familiale.

Les chiffres dont nous disposons au moment de la rédaction du présent chapitre courent jusque fin 2019. Globalement, 2018 et 2019 ont été des années particulièrement favorables pour le marché du travail belge - ce qui se reflète aussi dans la majeure partie des tendances décrites dans ce chapitre - mais, comme le lecteur le sait, le monde entier a été confronté, en 2020, à un choc imprévu qui a marqué un arrêt brusque de la plupart des activités. Dans un chapitre distinct, nous examinerons donc, sur la base des données partielles pour 2020 et 2021, l'impact que la pandémie de COVID-19 a eu sur la situation socioéconomique des différents groupes d'origine.

1. Emploi, chômage et inactivité

Tout comme dans l'édition précédente de ce rapport, ce sont toujours les personnes d'origine belge qui affichent le **taux d'emploi** le plus élevé en 2019 : il a augmenté, passant de 72,2% en 2016 à 75,5% en 2019. Après correction du taux de 2019 pour les travailleurs frontaliers⁴, il grimpe même à 76,3%. Pour la population totale, le taux d'emploi est passé de 64,7% à 67,1% (69,2% en incluant le travail frontalier). La correction pour le travail frontalier n'augmente le taux d'emploi de la plupart des groupes d'origine que de 0,6 point de pourcentage ou moins. La différence est uniquement importante pour l'ori-

gine belge (différence de 1,0 point de pourcentage) et surtout pour l'origine UE-14 (+3,5 points de pourcentage). Dans le reste de ce chapitre, nous donnerons toujours le taux d'emploi ou d'activité corrigé pour le travail frontalier, sauf quand nous indiquerons explicitement que ce n'est pas le cas. Notons que ces chiffres ne peuvent pas être comparés avec ceux des éditions précédentes, car nous ne pouvions pas réaliser cette correction à l'époque⁵.

Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient conservent le taux d'emploi le plus faible en 2019 (40,6%) malgré une augmentation de plus de 6 points

1 Étant donné que les 18-19 ans sont encore très souvent étudiants - et, par conséquent, inactifs -, ils n'ont pas été inclus dans le calcul du taux d'emploi. Le taux d'emploi exprime donc le nombre de personnes entre 20 et 64 ans ayant un emploi rémunéré - que ce soit en tant que salarié, indépendant, aidant auprès d'un indépendant ou une combinaison de ces possibilités - exprimé en pourcentage de la population entre 20 et 64 ans. Les chiffres relatifs à l'inactivité couvrent les 25-64 ans, étant donné que les inactifs entre 18 et 24 ans relèvent surtout de la catégorie « enfants bénéficiaires d'allocations familiales ». Le taux d'inactivité représente le nombre de personnes qui ne sont ni travailleurs ni chômeurs, en pourcentage de la population dans la même catégorie d'âge. Pour finir, le taux de chômage est défini comme le nombre de chômeurs (inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services pour l'emploi) de 18 à 64 ans exprimé en pourcentage de la population active (les travailleurs et les chômeurs) de 18 à 64 ans.

2 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2020), « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine - 2019 ».

3 Les données par commission paritaire se trouvent dans les annexes statistiques. Des fiches descriptives sur les commissions paritaires sont également disponibles en annexe, voir <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>.

4 Dans les éditions précédentes, les travailleurs frontaliers (qui ne doivent pas payer de cotisations de sécurité sociale belge) n'étaient pas repris dans les travailleurs étant donné qu'ils n'étaient pas enregistrés comme tels. Pour la présente édition, nous les avons inclus dans la population de travailleurs.

5 Dans les annexes statistiques sur l'emploi et l'inactivité, les chiffres depuis 2011 sont adaptés à la suite de la correction effectuée pour le travail frontalier.

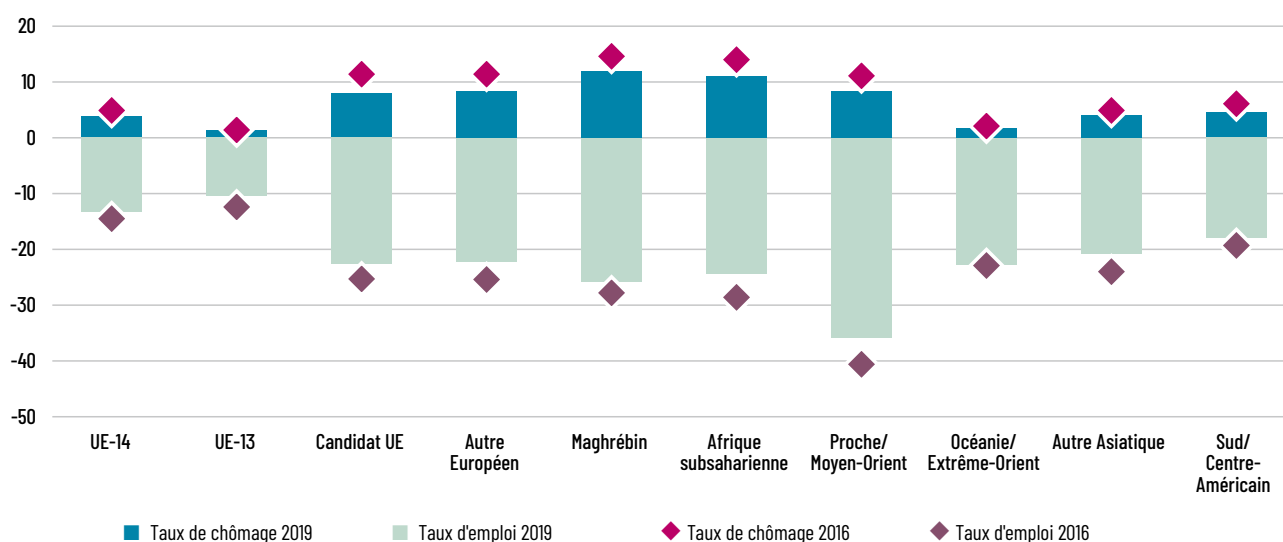
de pourcentage depuis 2016⁶. Sur la période 2011-2019, le taux d'emploi a augmenté pour toutes les origines, les hausses les plus fortes ayant été observées parmi les personnes d'origine autre européenne, suivies par les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, d'Amérique du Sud/Centre et d'un pays de l'UE-13. L'augmentation a été la plus limitée pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, pour lesquelles l'évolution était encore négative dans les années précédant 2016. Tant l'origine Proche/Moyen-Orient que l'origine UE-13 comptent une forte proportion de personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins, mais la qualité de membre de l'UE de ce dernier groupe rend l'intégration sur le marché du travail probablement un peu plus facile que pour les nouveaux venus non UE.

Le **taux de chômage** continue de baisser sans exception pour tous les groupes d'origine. Il reste le plus bas pour les personnes d'origine belge (il baisse de 4,8% en 2016 à 3,6% en 2019) et le plus élevé pour les personnes originaires du Maghreb (il passe de 19,4% à 15,6%). Par

conséquent, l'écart de taux de chômage par rapport aux personnes d'origine belge en 2019 reste le plus marqué pour les personnes d'origine maghrébine, suivies par les personnes originaires d'Afrique subsaharienne - deux groupes où la part de personnes ayant la nationalité belge (1^{ère} et 2^e générations confondues) a pourtant sensiblement augmenté depuis 2008⁷.

Le graphique ci-après donne un aperçu des écarts de taux d'emploi et de chômage entre les personnes d'origine étrangère et les personnes d'origine belge. Dans tous les cas, l'écart s'est rétréci comparé à 2016, ce qui peut être attribué à la pénurie de main-d'œuvre croissante sur notre marché du travail et à la conjoncture positive. Néanmoins, en Belgique, les personnes nées en dehors de l'UE enregistrent toujours le taux d'emploi le plus faible de tous les États membres de l'UE en 2019. En outre, l'écart entre les personnes d'origine belge et les personnes ayant un historique migratoire est nettement plus important chez nous que la moyenne des pays de l'UE⁸.

GRAPHIQUE 11 : Écart par rapport aux personnes d'origine belge pour le taux d'emploi (20-64 ans) et le taux de chômage (18-64 ans) selon l'origine, en points de pourcentage (2016/2019)



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

6 Cependant, il ne faut pas perdre de vue que la part des nouveaux arrivants (inscrits depuis 5 ans ou moins au Registre national) au sein de cette origine a énormément augmenté entre 2008 et 2019 (de 28% à 55,0%). Voir chapitre « Démographie ». Pour une grande part, il s'agit donc de personnes qui sont encore confrontées à des barrières spécifiques (comme la langue, un diplôme non reconnu, la recherche d'un logement, etc.).

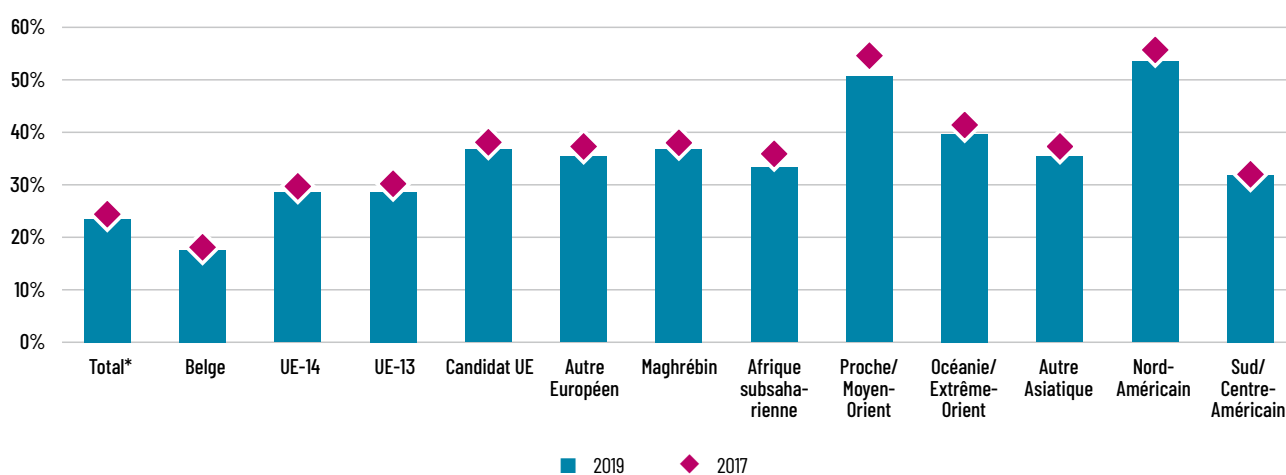
7 Voir chapitre « Démographie ».

8 Nous ne disposons pas de données administratives exactement comparables pour l'ensemble de l'UE. Cette comparaison se base dès lors sur le taux d'emploi et le taux de chômage selon l'Enquête sur les forces de travail (Statbel et Eurostat). Chiffres à consulter sur <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>.

Le **taux d'inactivité** baisse pour tous les groupes d'origine, mais reste le plus bas pour les personnes d'origine belge (17,6% en 2019) et le plus élevé pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (50,6%), ce qui n'est pas étonnant vu leur faible taux d'emploi. Dans le cas des personnes d'origine nord-américaine, il convient de tenir compte du fait qu'une grande part des prétendus inactifs sont sans

doute occupés dans des organisations internationales comme l'OTAN. Ces personnes sont donc enregistrées à tort comme étant inactives (étant donné qu'elles ne doivent pas payer de cotisations sociales en Belgique). Les plus fortes baisses du taux d'inactivité depuis la précédente édition ont été enregistrées par les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, du Proche/Moyen-Orient et de l'UE-13.

GRAPHIQUE 12 : Taux d'inactivité selon l'origine (25-64 ans, 2017-2019)



* y compris les indéterminés

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

La composition du groupe des inactifs a également changé. L'augmentation de la proportion de **bénéficiaires du revenu d'intégration** constatée il y a deux ans déjà s'est poursuivie, bien que plus lentement (passant d'une part de 5,4% de l'inactivité totale en 2016 à 5,9% en 2019). Il est frappant de constater que la part du « revenu d'intégration » n'a augmenté que pour les personnes originaires de Belgique, de l'UE et d'un autre pays asiatique. En revanche, la part des groupes dont la proportion de bénéficiaires du revenu d'intégration est structurellement la plus élevée (Proche/Moyen-Orient et Afrique subsaharienne) s'est réduite. La part de la catégorie « autre » dans l'inactivité a continué de diminuer. Il s'agit des personnes qui ne sont pas identifiées comme ayant un travail rémunéré ou qui ne sont pas inscrites comme demandeur d'emploi, mais qui ne disposent pas non plus d'un statut donnant accès

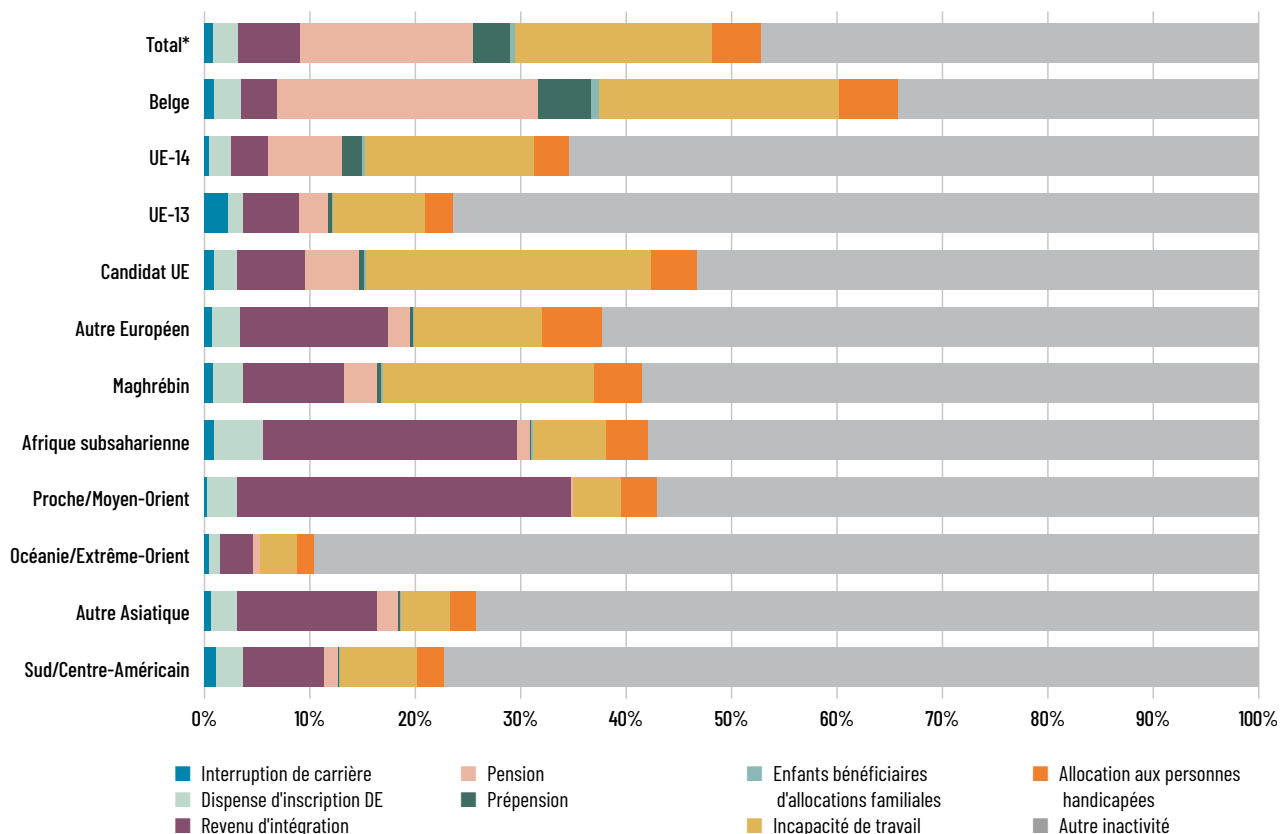
à une allocation, comme un revenu d'intégration. Malgré la diminution, ce groupe continue de représenter plus de la moitié de l'inactivité parmi toutes les personnes qui ne sont pas d'origine belge. Alors que la part des « prépensionnés »⁹ continue également de diminuer, sous l'influence de conditions d'admission plus strictes, et que la part des pensionnés augmente légèrement - ce qui est uniquement dû à une augmentation pour les personnes d'origine belge, UE-14 et d'Amérique du Nord - c'est surtout l'augmentation de l'**incapacité de travail** qui retient l'attention, passant de 15,9% de l'inactivité en 2016 à 18,7% en 2019. L'augmentation se produit pour tous les groupes d'origine (et tant pour les hommes que pour les femmes), mais la part reste de loin la plus élevée parmi les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et d'origine belge (respectivement 27,1% et 22,7%). Ce sont en effet les

9 Personnes dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e6>.

deux groupes d'origine dont la répartition par âge est la plus élevée (ayant la plus grande proportion de plus de 55 ans dans la tranche d'âge 25-64 ans). La part des personnes ayant droit à une allocation

pour personne souffrant d'un handicap augmente également, mais il s'agit d'un groupe beaucoup plus restreint (de 3,9% à 4,6%).

GRAPHIQUE 13 : Répartition des inactifs par type d'inactivité selon l'origine (25-64 ans, 2019)



* y compris les indéterminés

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

1.1. Niveau de diplôme

Ces dernières années, les recherches ont montré à plusieurs reprises l'impact de la formation sur les chances d'une personne sur le marché du travail en Belgique¹⁰. Et tout comme l'écart entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine étrangère, l'écart entre les personnes ayant terminé

au plus l'enseignement secondaire inférieur et les diplômés de l'enseignement supérieur est ici très important dans une perspective internationale¹¹. Depuis la dernière édition, nous avons pu identifier la variable **niveau de diplôme** pour la majeure partie de la population. S'agissant d'une variable basée sur différentes banques de données, les données ne sont disponibles que jusqu'à l'année 2018 incluse¹².

¹⁰ Pour un aperçu, voir : OCDE (2020), *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0140a728-en> ; CSE (2020), *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ?*, <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/tous-les-rapports/rapports-2020>.

¹¹ Comparaison avec les États membres de l'UE sur la base de l'Enquête sur les forces de travail (Statbel et Eurostat, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_educ_a&lang=fr).

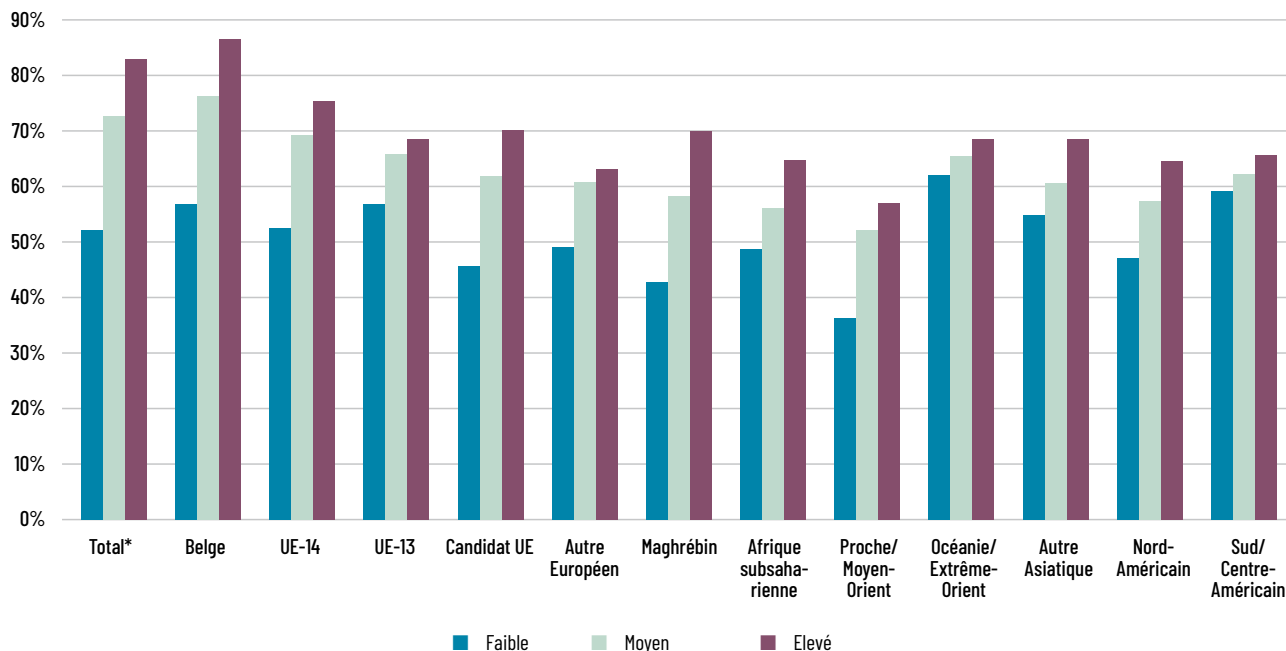
¹² La méthodologie utilisée pour ce faire est reprise dans le chapitre Démographie. Les trois niveaux sont les suivants : les personnes qui ont achevé au plus l'enseignement secondaire inférieur, les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et les diplômés de l'enseignement supérieur. L'enseignement supérieur peut encore être subdivisé en bachelier, master et doctorat.

Pour toutes les origines, on observe que le taux d'emploi est plus élevé et que le taux de chômage est plus bas à mesure que le niveau de diplôme augmente. L'écart de taux d'emploi par rapport aux personnes d'origine belge s'est réduit pour chaque niveau de diplôme, mais il reste le plus marqué pour les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Cet écart est frappant car il implique qu'un diplôme de l'enseignement supérieur est plus rentable pour les personnes d'origine belge que pour les personnes d'origine étrangère. Les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur originaires d'Océanie/ Extrême-Orient et d'Amérique du Sud/Centre sont le seul groupe dont le taux d'emploi est supérieur à celui des personnes d'origine belge ayant le même niveau de diplôme (une différence de 5,2 points de pourcentage en 2018 pour ce premier groupe). Parmi les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, l'écart reste très prononcé pour les personnes originaires du Proche/Moyen-

Orient et d'origine autre européenne, avec des taux d'emploi de seulement 57,0% et 63,2%, respectivement. Ces grandes différences - qui indiquent qu'il n'est pas évident pour les personnes d'origine étrangère de valoriser pleinement leur diplôme sur notre marché du travail - peuvent contribuer à expliquer pourquoi notre pays n'est pas très attractif pour les migrants diplômés de l'enseignement supérieur¹³.

L'écart entre les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur et les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur s'est encore un peu creusé pour les personnes d'origine belge au cours des deux dernières années, mais il s'est légèrement réduit pour toutes les autres origines, le taux d'emploi ayant relativement plus fortement augmenté pour les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur. La plus forte augmentation est à noter parmi les personnes originaires d'Afrique subsaharienne et du Proche/Moyen-Orient.

GRAPHIQUE 14 : Taux d'emploi selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)



* y compris les indéterminés

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

Malgré des baisses du **taux de chômage** pour tous les niveaux de diplôme (et ce, pour toutes les origines), l'écart de taux de chômage reste très im-

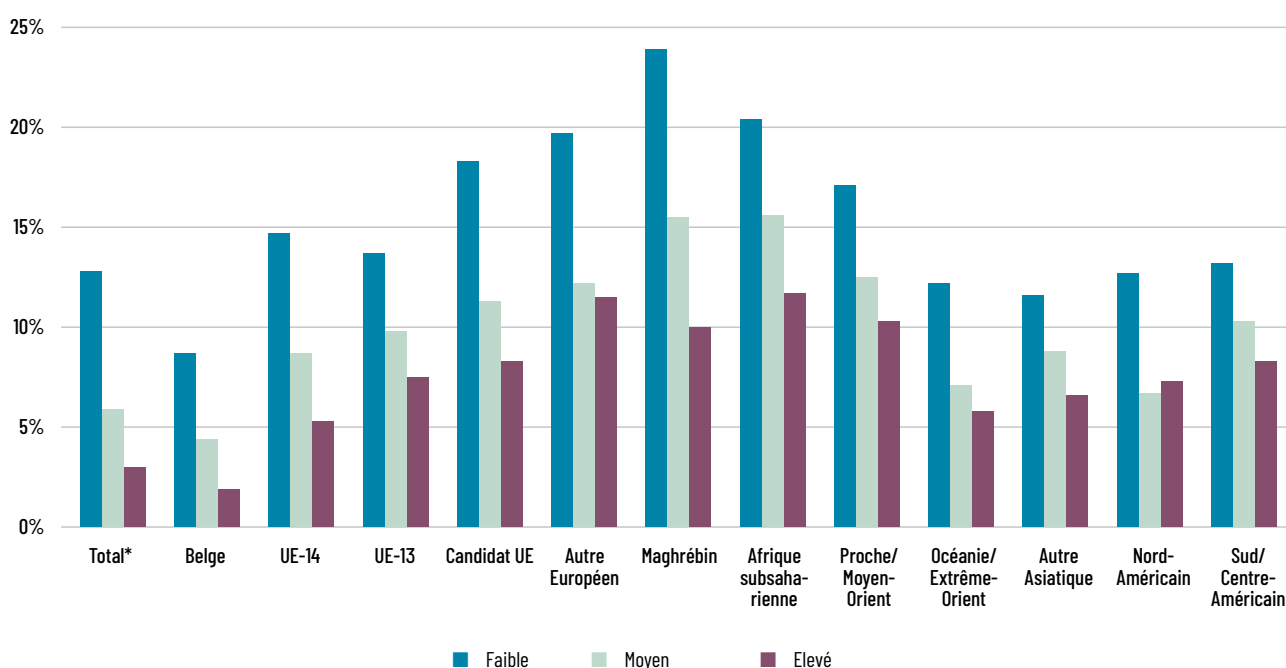
portant entre les personnes qui ont achevé au plus l'enseignement secondaire inférieur et les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

13 Voir : <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness>.

Comme ci-avant, l'écart est le plus marqué pour les personnes d'origine belge : le taux de chômage des personnes qui ont terminé au plus l'enseignement secondaire inférieur est plus de quatre fois plus élevé que celui des diplômés de l'enseignement supérieur. Pour les autres origines, le taux de chômage des personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur est environ deux fois

plus élevé (et environ trois fois plus élevé pour les personnes d'origine UE-14). On pourrait donc dire qu'un niveau de diplôme inférieur est un désavantage pour toutes les origines, mais l'avantage que l'on peut tirer de l'enseignement supérieur est plus réduit pour les personnes d'origine étrangère et, de loin, le plus important pour les personnes d'origine belge.

GRAPHIQUE 15 : Taux de chômage selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)



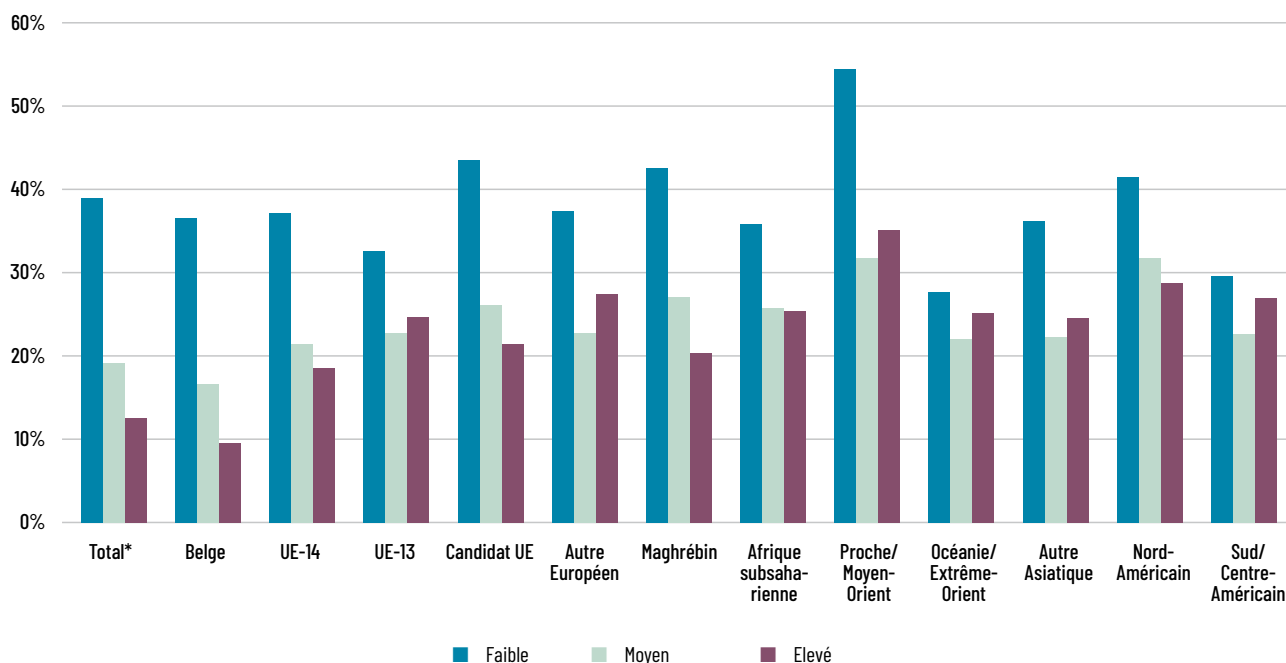
* y compris les indéterminés

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

Le **taux d'inactivité** diminue fortement pour les personnes d'origine belge à mesure que le niveau de diplôme augmente, mais ce n'est pas le cas pour tous les groupes d'origine. Il convient toutefois de noter que les personnes ayant terminé au plus l'enseignement secondaire inférieur présentent de loin le taux d'inactivité le plus élevé quelle que soit l'origine. Cependant, pour les personnes d'origine UE-13, autre européenne, Proche/Moyen-Orient, Océanie/Extrême-Orient, autre asiatique et sud/centre-américaine, le taux d'inactivité des diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevé que celui des personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur. Cela s'explique par la proportion relativement plus importante de femmes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur que parmi les personnes moyennement qualifiées de ces origines (à l'exception du Proche/Moyen-Orient). La différence

entre les niveaux de diplôme est la plus réduite pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, pour lesquelles les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur sont relativement peu inactives. Le taux d'inactivité a baissé pour tous les niveaux de diplôme depuis 2016, mais la baisse a été la plus faible pour les personnes détentrices au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et la plus forte pour les diplômés de l'enseignement supérieur. L'écart entre les niveaux de diplôme s'est donc encore creusé. Les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur d'origine belge sont le seul groupe pour lequel le taux d'inactivité stagne (une augmentation de 0,1 point de pourcentage depuis 2016). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont le taux d'inactivité le plus élevé pour chaque niveau de diplôme.

GRAPHIQUE 16 : Taux d'inactivité selon l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2018)



* y compris les indéterminés

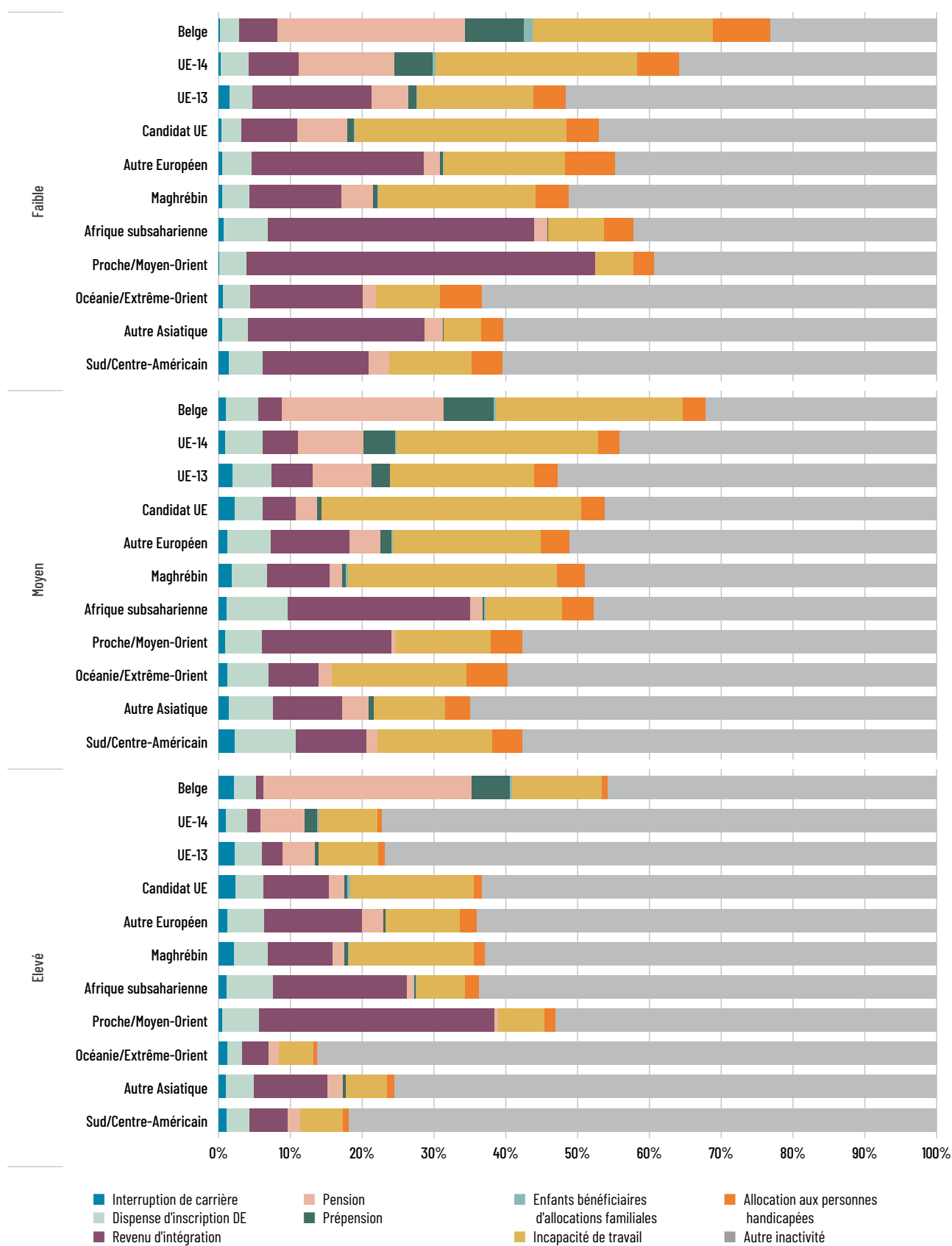
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Il existe de nouveau des différences notables dans la répartition des inactifs entre les **types d'inactivité** quand on les ventile selon le niveau de diplôme. Les diplômés de l'enseignement supérieur ont les proportions les plus élevées d'interruption de carrière/de crédit-temps (en particulier les personnes d'origine belge, originaires d'un pays candidat à l'UE et de l'UE-13) et de pension (principalement d'origine belge). Notons que pour ces diplômés, la part d'« autre inactivité » est également beaucoup plus importante que pour les autres niveaux de diplôme pour les personnes d'origine étrangère. Cependant, une partie de ces inactifs sont en réalité actifs, mais occupés par exemple par un employeur étranger¹⁴ ou détenteurs d'une bourse de recherche. Les personnes qui ont terminé l'enseignement se-

condaire supérieur enregistrent la part la plus élevée d'incapacité de travail et de prépension (RCC). Enfin, les catégories « allocation aux personnes handicapées » et « revenu d'intégration » sont plus importantes pour les personnes ayant au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur que pour les autres niveaux de diplôme. C'est surtout pour les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur originaires du Proche/Moyen-Orient que la proportion de bénéficiaires du revenu d'intégration est particulièrement élevée (48,5% des inactifs). En résumé, on constate qu'avec un niveau de diplôme plus élevé, on observe plus fréquemment les types d'inactivité qui sont plus proches du marché du travail.

14 Pour une estimation de l'ampleur de ce phénomène, voir : Desiere, S., Struyven, L., Cuyvers, D., & Gangji, A. (2018), 'L'emploi international, enfin présent dans les statistiques sur le marché du travail', Focus n°24 de l'IBSA, Bruxelles : IBSA.

GRAPHIQUE 17 : Répartition des inactifs selon le type d'inactivité, l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2018)



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

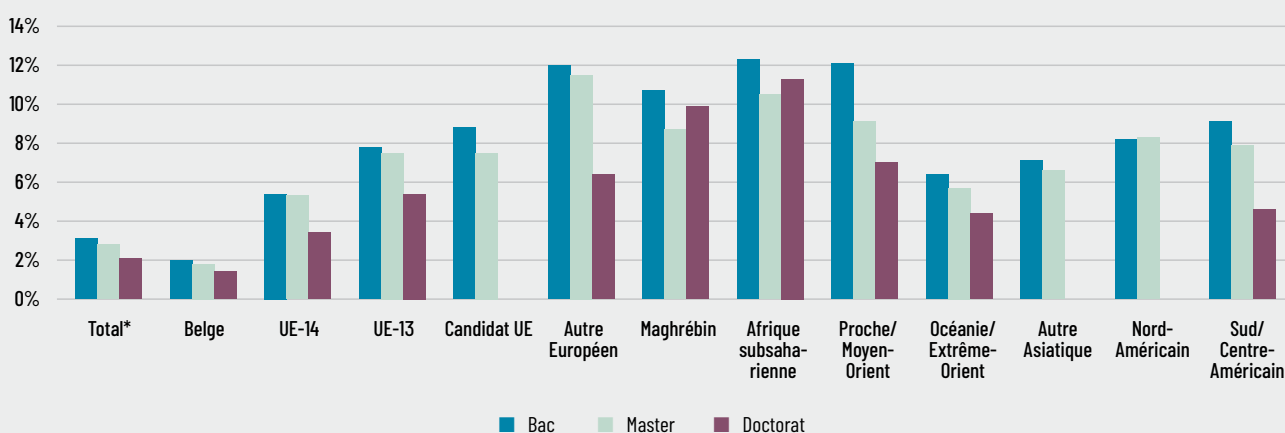
FOCUS sur l'enseignement supérieur

Nous pouvons encore ventiler les diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme : bachelier, master ou doctorat¹⁵. Nous ne considérons ici que la population des 25-64 ans, car le niveau de diplôme des moins de 25 ans peut encore changer.

Ci-avant, nous avons vu globalement que plus le niveau de diplôme d'une personne est élevé, plus ses perspectives sur le marché du travail sont favorables. Nous constatons toutefois que la situation est un peu plus complexe pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Faire de longues études (c'est-à-dire obtenir, après un bachelier, un diplôme de master ou un doctorat) n'a pas la même valeur ajoutée pour tous les groupes vis-à-vis des taux d'emploi, de chômage ou d'inactivité.

Dans le cas du taux de chômage, nous observons des tendances similaires parmi les divers groupes d'origine, même si l'écart reste considérable entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine non belge. Pour toutes les origines, les masters ont un taux de chômage légèrement inférieur à celui des bacheliers (à l'exception des personnes d'origine nord-américaine pour lesquelles ces taux sont identiques). Les détenteurs d'un doctorat ont encore, dans la plupart des cas, un taux de chômage clairement plus faible que les masters, sauf dans le cas des personnes originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne. Le taux de chômage des docteurs de toutes les origines étrangères reste toutefois supérieur à celui des bacheliers d'origine belge.

GRAPHIQUE 18 : Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2018)¹⁶



* y compris les indéterminés

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

Concernant le taux d'emploi, nous constatons des différences encore plus notables entre les groupes d'origine. En moyenne, des études plus longues vont de pair avec un taux d'emploi plus élevé, mais ce raisonnement ne s'applique pas à tous les cas. Dans le cas des personnes d'origine UE-14, c'est même l'inverse. Toutefois, cela peut également être lié à une

proportion plus élevée de masters et de docteurs qui sont enregistrés à tort comme inactifs et qui travaillent, par exemple, pour les institutions européennes. Comme lors de l'édition précédente, les titulaires d'un master originaires d'un pays de l'UE-13, d'un pays candidat à l'UE, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Sud/centrale ont des taux

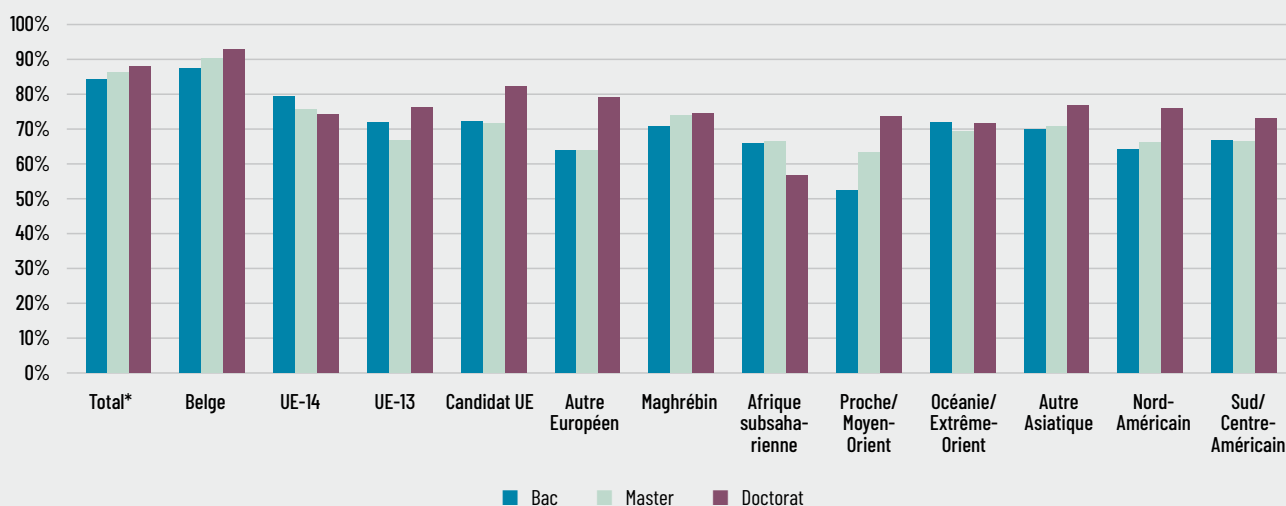
¹⁵ Pour une partie des diplômés de l'enseignement supérieur, nous ne disposons pas du type exact de diplôme. Par conséquent, ils n'ont pas été repris dans cette analyse. Voir chapitre Démographie et les annexes statistiques pour les détails relatifs à cette variable.

¹⁶ La population comprend des nombres trop faibles de docteurs d'origine candidat UE, nord-américaine et autre asiatique, ils ne sont donc pas repris dans ce graphique.

d'emploi plus faibles que les bacheliers. Les docteurs originaires d'Afrique subsaharienne sont ceux qui sont le moins souvent en emploi parmi toutes

les personnes qui ont fait des études supérieures, à l'exception des bacheliers originaires du Proche/Moyen-Orient.

GRAPHIQUE 19 : Taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2018)



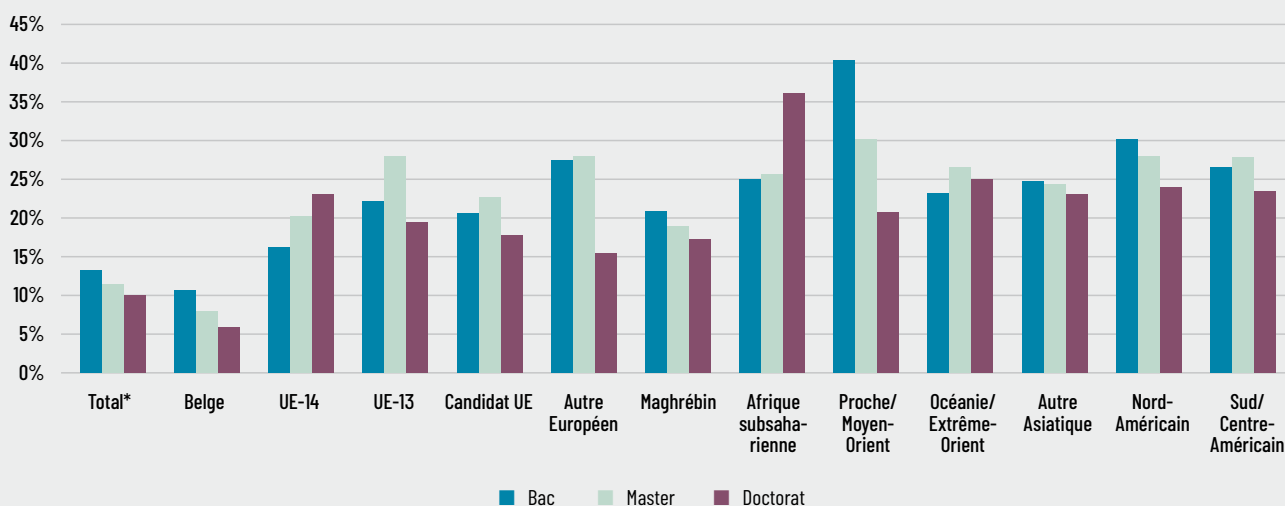
* y compris les indéterminés

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

Les taux d'inactivité reflètent de manière logique les différences susmentionnées. Pour les personnes d'origine belge, maghrébine, Proche/Moyen-Orient, autre asiatique et nord-américaine, la part d'inactifs se réduit dans le cas d'une formation plus longue ; pour quelques origines, c'est l'inverse : pour les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur originaires de l'UE-14 et d'Afrique subsaharienne, l'inactivité augmente justement en cas d'études plus longues. Dans le cas des personnes d'origine

UE-14, il est probable que la sous-estimation liée aux emplois internationaux joue à nouveau un rôle. Le taux élevé d'inactivité des détenteurs d'un doctorat originaires d'Afrique subsaharienne est marquant, mais l'inactivité très élevée des bacheliers (et masters) originaires du Proche/Moyen-Orient souligne aussi que l'accès aux études supérieures ne sera pas suffisant pour rapprocher ces groupes du marché du travail.

GRAPHIQUE 20 : Taux d'inactivité des diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2018)



* y compris les indéterminés

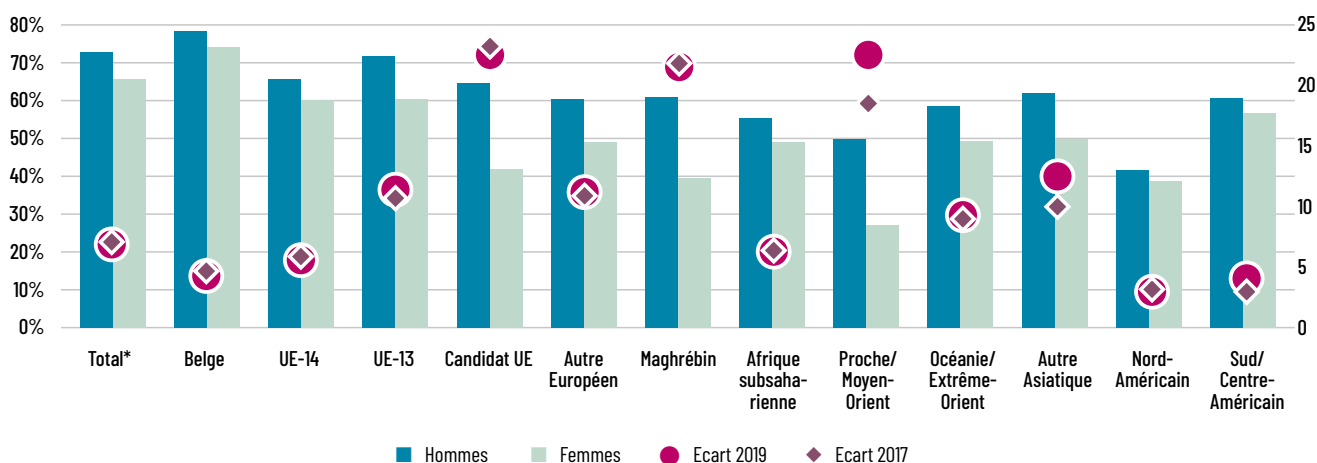
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

1.2. Sexe

Quand nous regardons **l'écart de genre** sur le marché du travail, nous constatons que la tendance positive observée jusqu'en 2016 s'est plus ou moins arrêtée ces dernières années. L'écart total de taux d'emploi entre les hommes et les femmes reste quasiment aussi important (de 7,1 à 6,9 points de pourcentage), mais les femmes conservent au total un taux de chômage un peu plus bas (5,3%) que celui des hommes (5,6%). En revanche, le taux d'emploi des femmes est, pour toutes les origines, toujours inférieur à celui des hommes et l'écart est particulièrement grand dans le cas des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient. Pour les hommes, nous

constatons les plus fortes augmentations du taux d'emploi pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays d'Asie (+6,3 et +4,5 points de pourcentage entre 2017 et 2019). Pour les femmes, l'augmentation est la plus forte pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne (+3,8 points de pourcentage). Les hommes et les femmes d'origine UE-13 ont le taux d'emploi le plus élevé après les Belges d'origine. Les taux de chômage les plus élevés se retrouvent, tant pour les hommes que pour les femmes, parmi les personnes d'origine maghrébine, suivies par les personnes originaires d'Afrique subsaharienne.

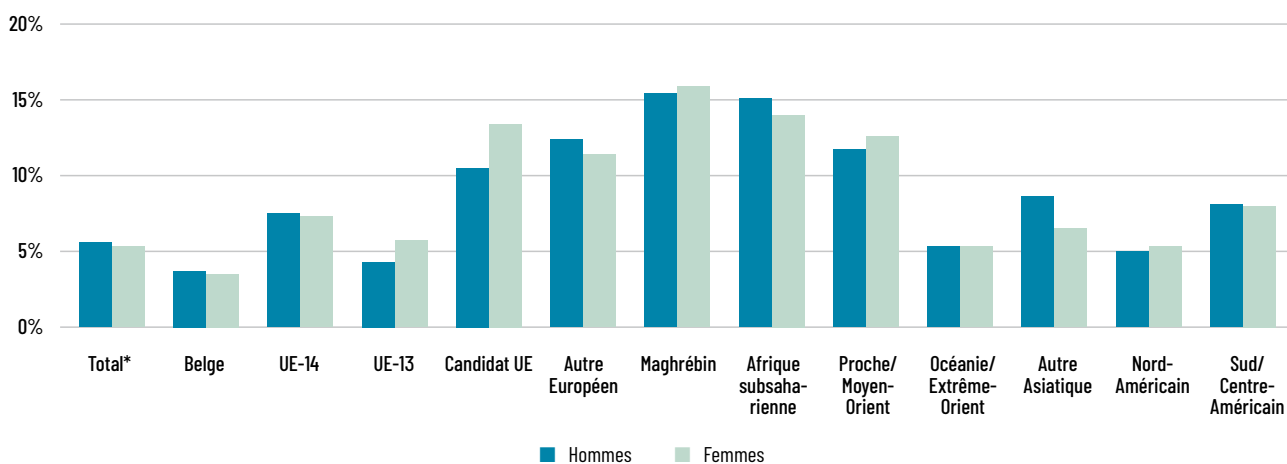
GRAPHIQUE 21 : Taux d'emploi selon l'origine et le sexe (20-64 ans, 2019) et écart entre femmes et hommes en points de pourcentage (2017/2019)



* y compris les indéterminés

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

GRAPHIQUE 22 : Taux de chômage selon l'origine et le sexe (18-64 ans, 2019)



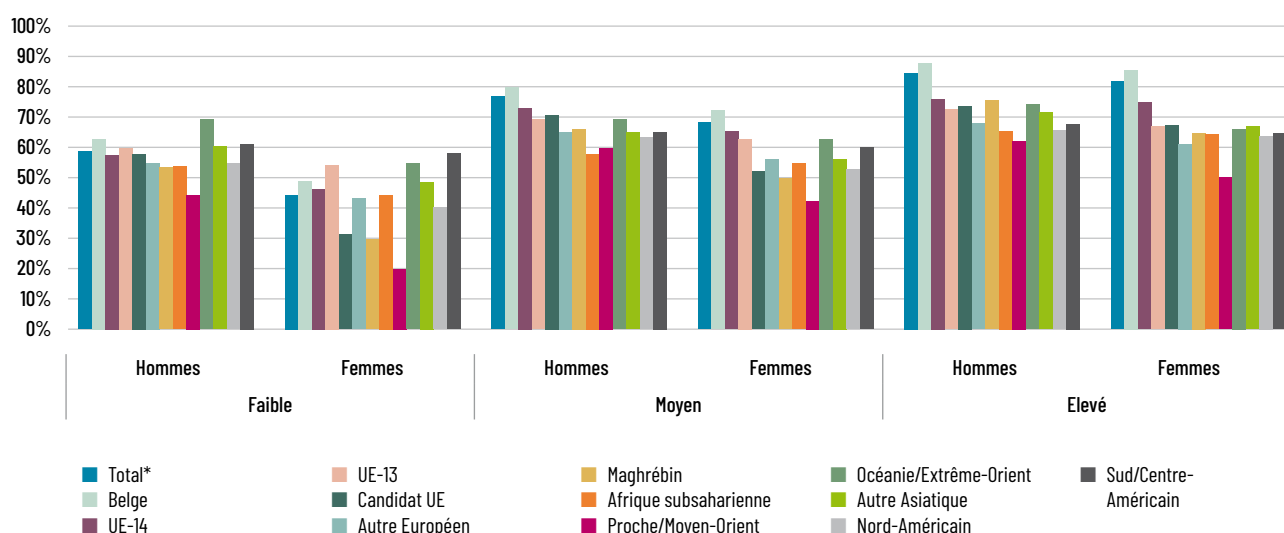
* y compris les indéterminés

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

Le fait qu'un niveau de diplôme plus élevé soit associé à un taux d'emploi plus élevé s'applique tant aux femmes qu'aux hommes en 2018 et pour toutes les origines. Le taux d'emploi des femmes reste, pour tous les niveaux de diplôme, inférieur à celui des hommes, mais l'écart de genre est de loin le plus important parmi les personnes disposant au plus d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur. Dans certains cas, le taux d'emploi des hommes diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur est même deux fois plus élevé que celui des femmes. C'est le cas pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, du Maghreb et d'un

pays candidat à l'UE. Seulement 19,8% des femmes originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont terminé au plus l'enseignement secondaire inférieur ont un emploi. Les femmes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur d'origine sud/centre-américaine et UE-13 sont en revanche presque aussi souvent en emploi que leurs homologues masculins. L'écart de genre est le plus réduit parmi les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur, en particulier pour ceux originaires d'Afrique subsaharienne, suivis par les personnes d'origine nord-américaine et belge.

GRAPHIQUE 23 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme et le sexe (20-64 ans, 2018)



* y compris les indéterminés

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

Tant pour les hommes que pour les femmes, le **taux d'inactivité** diminue depuis 2016. Pour les femmes, cette diminution se poursuit depuis quelque temps déjà, alors que pour les hommes, il est plutôt question de stagnation cette dernière décennie. Les femmes de toutes les origines ont un taux d'inactivité plus élevé que les hommes. L'écart entre les hommes et les femmes en termes d'inactivité est le plus réduit pour les personnes d'origine belge et UE-14 (et aussi les personnes d'origine nord-américaine mais, les concernant, les données relatives à l'inactivité ne sont pas fiables, comme nous l'avons déjà mentionné). L'écart de genre reste particulièrement important pour les personnes originaires du Maghreb ou d'un pays candidat à l'UE. Dans ces groupes, environ la moitié des femmes étaient inac-

tives en 2019 (respectivement 50,9% et 49,5%), soit plus du double des hommes. L'écart de genre est un peu plus réduit pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, mais tant les hommes que les femmes de cette origine ont les taux d'inactivité les plus élevés (39,8% et 66,6%) de toutes les origines.

En ce qui concerne les types d'inactivité, les hommes et les femmes affichent également des différences sur certains points. Les femmes comptent une part beaucoup plus importante d'inactives non bénéficiaires d'allocations (la catégorie 'autre' inactivité) et une part un peu plus importante dans la catégorie « interruption de carrière/crédit-temps » (il s'agit, dans une large mesure, de congé parental, auquel

les femmes ont plus souvent recours), alors que les hommes ont des parts plus importantes dans les autres catégories, en particulier les pensionnés et les personnes en RCC (mieux connu sous le terme

« prépensionnés »). L'interruption de carrière ou le crédit-temps sont plus souvent utilisés par les femmes d'origine belge et UE-13.

1.3. Région

Classiquement, les indicateurs du marché du travail présentent des différences assez importantes dans les différentes régions de Belgique (et encore plus importantes quand nous portons notre attention au niveau des villes)¹⁷, et il n'y a pas eu de glissements notables au cours des dernières années dans la situation par **région**. Dans toutes les régions, la baisse du chômage que nous avons déjà pu constater dans l'édition précédente s'est poursuivie invariablement au cours de la période 2017-2019. Pour toutes les origines, les taux de chômage en 2019 sont toujours les plus faibles en Flandre. En outre, les personnes d'origine belge en Flandre ont toujours le taux de chômage le plus bas de toutes les origines, alors que ce n'est pas le cas à Bruxelles et en Wallonie. En Wallonie, les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient ont un taux de chômage encore un peu plus faible. Et à Bruxelles, tant les personnes d'origine UE-13 que celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient ou d'Amérique du Nord enregistrent des taux de chômage plus bas.

En 2019, les taux d'emploi ont augmenté dans les trois régions mais sont toujours les plus élevés en Flandre. Et cela vaut pour toutes les origines, sauf pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, pour qui nous trouvons le taux d'emploi le plus élevé en Wallonie (et en particulier en Communauté germanophone). Dans les trois régions, ce sont les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont le taux d'emploi le plus bas. Après les personnes d'origine belge, nous trouvons les taux d'emploi les plus élevés pour les personnes d'origine UE-13 en Flandre et en région de Bruxelles-Capitale et pour les personnes d'origine UE-14 en Wallonie¹⁸. Les effets de réseau peuvent jouer un rôle : à Bruxelles et en Flandre, le groupe d'origine de l'UE-13 est plus important, et ils peuvent y obtenir des opportunités à travers des contacts avec la même origine. L'écart de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et les autres origines est le plus marqué à Bruxelles.

¹⁷ La précédente édition (Monitoring socioéconomique 2019) comprenait un chapitre dédié aux villes. Ce chapitre a révélé qu'il existe de grandes différences entre les villes et que la situation dans certaines villes est parfois très différente de celle de la région dans son ensemble. Dans la présente édition, nous ne passons plus en revue les villes dans le détail, mais les annexes statistiques les concernant ont été complétées pour les nouvelles années disponibles.

¹⁸ Le taux d'emploi des personnes d'origine UE-14 et UE-13 est sous-évalué. Selon des estimations, dans l'ensemble de la Région bruxelloise, 30.800 travailleurs sont comptés à tort comme étant inactifs. Cette correction augmente de 10 points de pourcentage les taux d'activité et d'emploi pour les Bruxellois originaires d'un État membre de l'UE. Desiere, S., Struyven, L., Cuyvers, D., & Gangji, A. (2018), 'L'emploi international, enfin présent dans les statistiques sur le marché du travail', *Focus n°24 de l'BSA*, Bruxelles : IBSA.

GRAPHIQUE 24 : (à gauche) Taux de chômage (18-64 ans) et (à droite) taux d'emploi (20-64 ans) selon l'origine et la région (2017-2019)



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

Tout comme le taux d'emploi total par niveau de diplôme, le taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement secondaire supérieur est, dans les trois régions, le plus élevé pour les personnes d'origine belge. Parmi les personnes qui ont achevé au plus l'enseignement secondaire inférieur, ce sont toutefois les personnes origi-

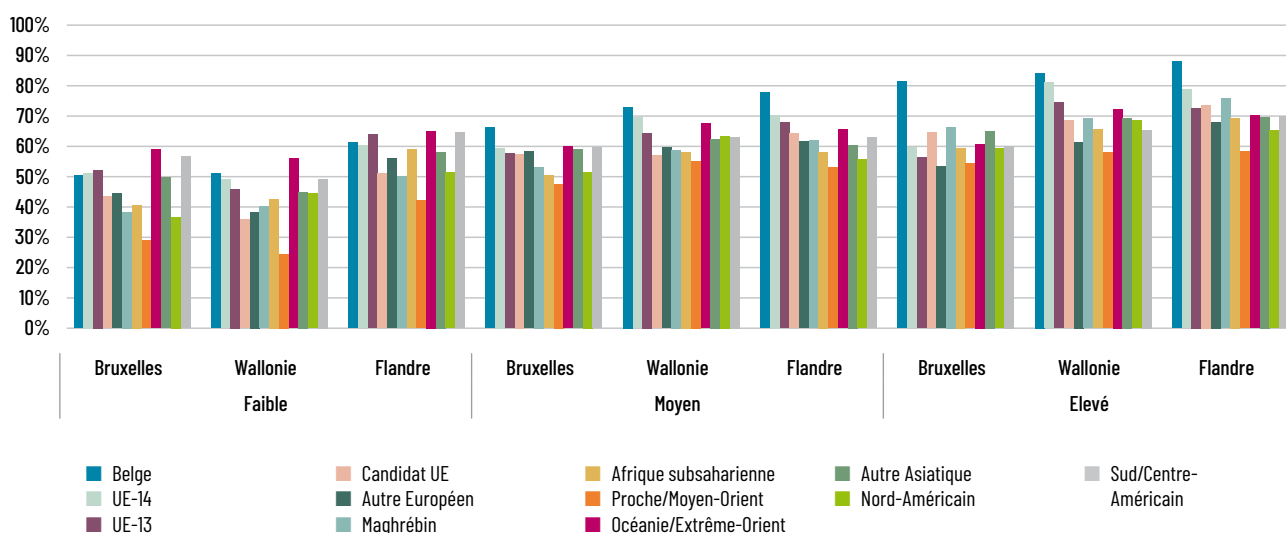
naires d'Océanie/Extrême-Orient qui ont partout le taux d'emploi le plus élevé. En outre, à Bruxelles et en Flandre, les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur d'origine UE et sud/centre-américaine ont un taux d'emploi plus élevé que les personnes d'origine belge ayant le même niveau de diplôme. Pour les personnes ayant

achevé au plus l'enseignement secondaire inférieur, l'écart entre les personnes d'origine étrangère et les personnes d'origine belge est le plus réduit à Bruxelles (à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, pour qui l'écart est très important). Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, l'écart par rapport aux personnes d'origine belge est le plus grand à Bruxelles. Dans les trois régions, le taux d'emploi augmente considérablement en cas de niveau de diplôme plus élevé. A Bruxelles, seuls les diplômés du secondaire supérieur d'origine UE-13 et autre européenne ont un taux d'emploi légèrement plus élevé que les diplômés de l'enseignement supérieur. Ce dernier point, ainsi que le taux d'emploi faible des personnes diplômées de l'enseignement supérieur d'origine UE-

14 à Bruxelles, s'explique par le fait qu'une grande part d'entre eux travaillent pour les institutions européennes et qu'ils sont considérés à tort comme étant inactifs¹⁹.

L'écart en termes de taux d'emploi entre les personnes qui ont achevé au plus le secondaire inférieur et les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur est le plus important en Wallonie, en particulier pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient. Pour les personnes d'origine belge et maghrébine également l'écart est considérable dans les trois régions. L'écart est en revanche relativement faible pour les personnes d'origine UE-13, sud/centre-américaine et d'Océanie/Extrême-Orient.

GRAPHIQUE 25 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme et la région (20-64 ans, 2018)



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

Avec 34,1%, Bruxelles connaît aussi le taux d'inactivité le plus élevé (contre 26,5% en Wallonie et 19,8% en Flandre), mais les personnes d'origine belge y affichent un taux d'inactivité plus faible (18,6%) qu'en Wallonie (21,9%). Ce sont surtout les Bruxellois originaires d'Océanie/Extrême-Orient, suivis par ceux originaires du Proche/Moyen-Orient, qui font grimper le taux d'inactivité bruxellois. En Flandre et en Wallonie, les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont de loin le taux d'inactivité le plus élevé, même si la situation s'est sensiblement améliorée depuis 2014.

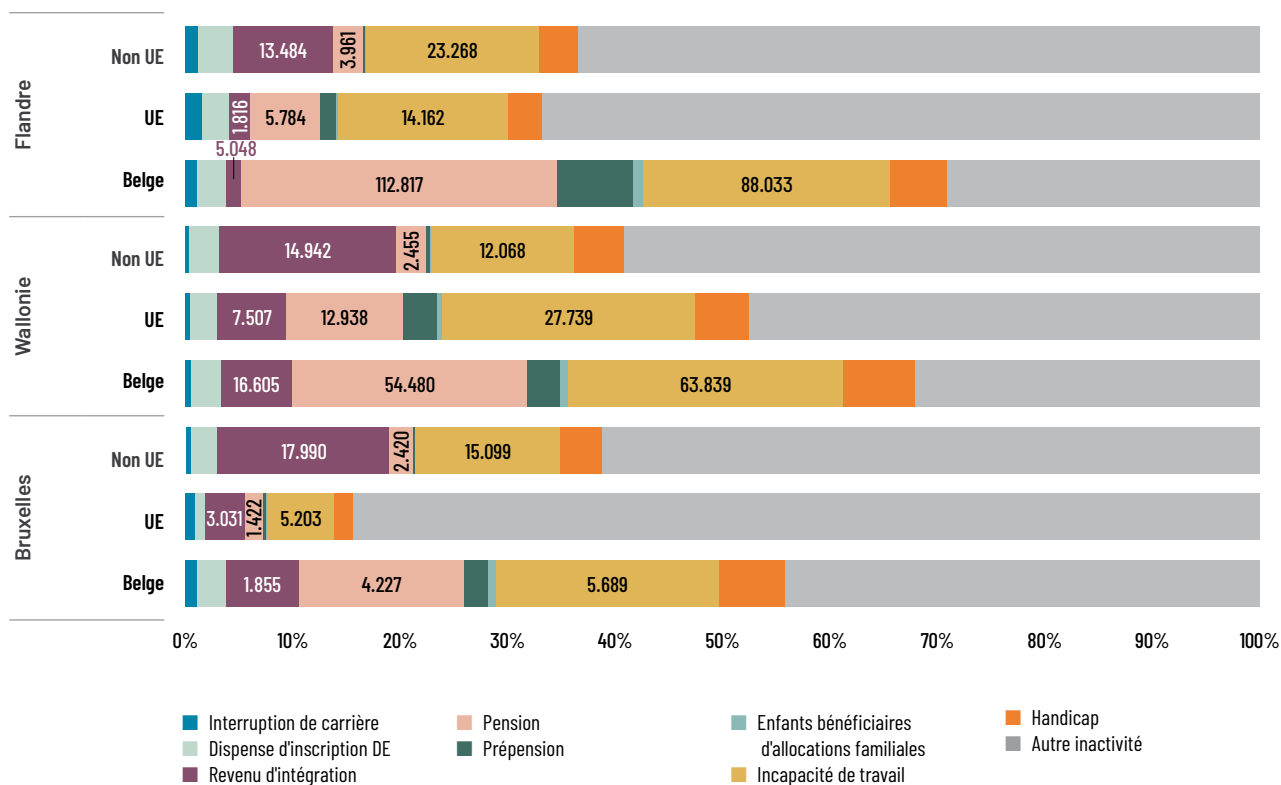
La part élevée de la catégorie 'autre' parmi les inactifs d'origine UE à Bruxelles (voir le graphique ci-après) confirme l'hypothèse selon laquelle une grande partie des inactifs bruxellois provenant des pays de l'UE travaillent en fait pour les institutions européennes. Parmi les types d'inactivité donnant droit à une allocation, l'incapacité de travail a représenté, en moyenne, en 2019, la part la plus importante dans les trois régions. C'est uniquement pour les personnes d'origine belge en Flandre que la proportion de personnes pensionnées est plus élevée que la proportion de personnes en incapacité

19 Ibidem.

de travail parmi les 25-64 ans. Et à Bruxelles et en Wallonie, pour les inactifs d'origine non UE, la part de personnes bénéficiant du 'revenu d'intégration'

est encore un peu plus importante que celle des personnes en 'incapacité de travail'.

GRAPHIQUE 26 : Répartition des inactifs selon le type d'inactivité, l'origine et la région (25-64 ans, 2019)



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

1.4. Historique migratoire

Afin de pouvoir mieux identifier les défis en termes de participation au marché du travail, il est évidemment très important de prendre également en compte **l'historique migratoire** de la population²⁰. On pourrait supposer que les personnes qui ont grandi dans notre pays, ou même qui appartiennent à la deuxième ou troisième génération de Belges, accèdent plus facilement au marché du travail. Cependant, la toute première édition du Monitoring socioéconomique observait déjà que la crise économique de 2008 avait particulièrement affecté l'em-

ploi de la deuxième génération²¹. Il a également fallu beaucoup plus de temps à ce groupe (jusqu'après 2014) pour se remettre de la crise. Ce n'est qu'en 2016 que les effets négatifs ont semblé prendre fin. En 2019, les personnes qui n'avaient pas encore obtenu la nationalité belge présentaient les taux d'emploi les plus faibles pour presque toutes les origines. L'obtention de la nationalité semble donc avoir un lien étroit avec la participation au marché du travail, bien que nous n'en connaissons pas les raisons exactes (constitution d'un réseau, meilleure connaissance de la langue...). Les nouveaux inscrits originaires du Proche/Moyen-Orient ont à nouveau

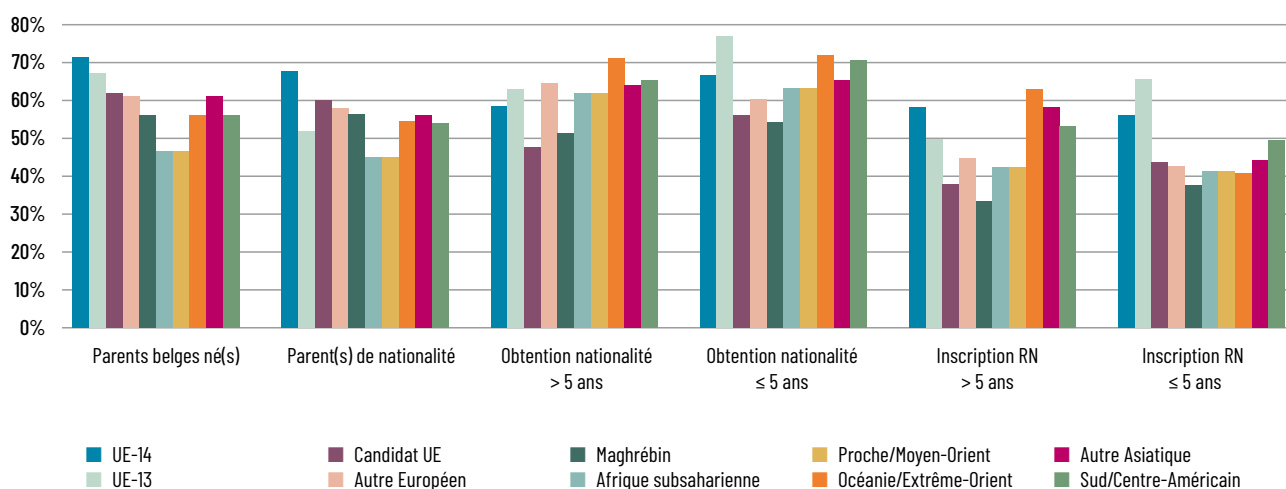
²⁰ Voir le chapitre Démographie pour la description de la variable et la méthodologie utilisée pour l'élaborer.

²¹ Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2013), Monitoring socioéconomique 2013. Voir aussi le chapitre sur la deuxième génération dans l'édition 2019.

le taux d'emploi le plus faible (28,0%)²², ceux originaires de l'UE-13 le plus élevé (65,5%) pour cette catégorie d'historique migratoire. Dans le cas des personnes originaires de l'UE-14 et des pays candidats à l'UE, les personnes dont au moins un parent est né Belge présentent le taux d'emploi le plus élevé. Mais parmi les autres origines, ce sont les Belges dont les parents sont nés à l'étranger (uniquement dans le cas des personnes originaires du Maghreb)

ou ceux qui ont eux-mêmes acquis la nationalité belge (Belges de première génération) qui ont le taux d'emploi le plus élevé, toujours supérieur donc à celui de la deuxième génération. Nous relevons le taux d'emploi le plus élevé de toutes les personnes d'origine étrangère parmi les personnes originaires de l'UE-13 qui ont acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins (77,0% en 2019).

GRAPHIQUE 27 : Taux d'emploi selon l'historique migratoire et l'origine (20-64 ans, 2019)



* y compris les indéterminés

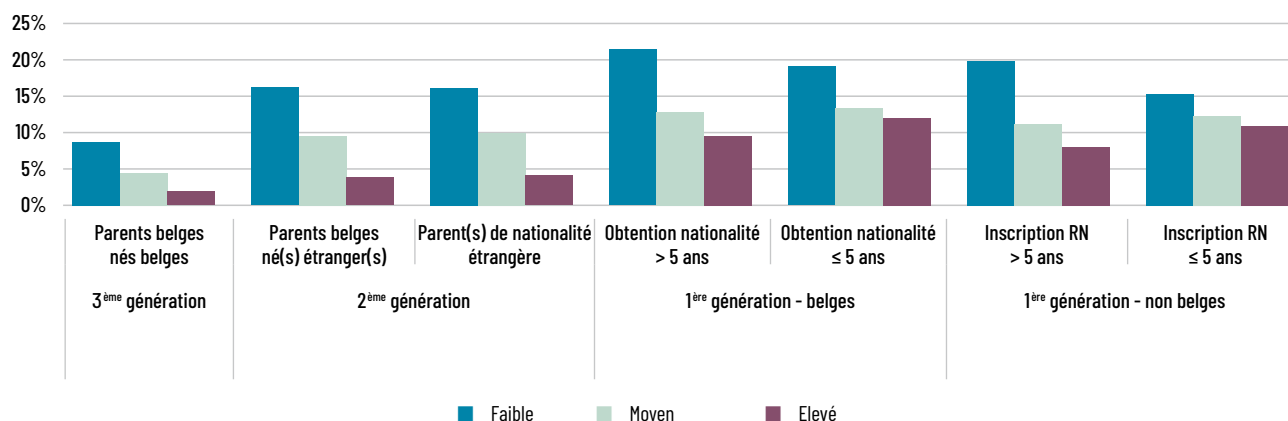
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Le **taux de chômage** a diminué pour tous les historiques migratoires depuis l'édition précédente, même si les différences entre les générations et entre les différents groupes d'origine au sein d'une même génération, restent très importantes. Ce dernier point se vérifie surtout au sein de la deuxième génération. Notons toutefois que les personnes récemment inscrites au Registre national (depuis 5 ans ou moins) ne s'en sortent généralement pas plus mal au niveau du chômage que celles qui sont inscrites depuis plus de 5 ans.

Les différences entre les niveaux de diplôme sont les plus réduites parmi les non-Belges récemment inscrits, car les personnes de tous les niveaux de diplôme dans cette catégorie présentent un taux de chômage relativement élevé. Il n'est donc pas vrai que les nouveaux arrivants détenteurs d'un diplôme peuvent immédiatement trouver un emploi, même pas après avoir acquis la nationalité belge. C'est au sein de la deuxième génération que les différences entre les taux de chômage sont les plus importantes : les personnes ayant obtenu au maximum du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur dont au moins un parent est né à l'étranger ont un taux de chômage plus de trois fois supérieur à celui des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur.

²² De plus, la proportion de personnes récemment inscrites au Registre national est relativement importante dans ce groupe, et ce sont donc principalement les nouveaux arrivants qui expliquent le faible taux d'emploi de cette origine.

GRAPHIQUE 28 : Taux de chômage selon l'historique migratoire et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2018)



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

1.5. Âge

La position d'une personne sur le marché du travail est bien sûr également liée à la **classe d'âge** à laquelle elle appartient. Le taux d'emploi a augmenté pour toutes les classes d'âge au cours de la période 2017-2019, avec la plus forte hausse pour les plus de 55 ans, et en particulier pour les personnes originaires d'un pays candidat UE, d'un autre pays européen, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne. Cette évolution est en partie due à l'adaptation des conditions d'âge pour la pension (anticipée)²³, mais probablement aussi à la tertiarisation de l'économie et à l'augmentation du niveau de diplôme de la population, vu que les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ont tendance à rester en activité plus longtemps²⁴. Par ailleurs, le taux d'emploi des 20-29 ans originaires du Proche/Moyen-Orient et, dans une moindre mesure, d'Afrique subsaharienne, a notablement augmenté.

Contrairement aux années précédentes, le taux de chômage des 55-64 ans a diminué entre 2016 et 2019, sauf pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord. Seule Bruxelles a connu une légère augmentation du taux de chômage des plus de 55

ans. La plus forte baisse du taux de chômage est observée parmi les 20-29 ans d'origine maghrébine, suivis par les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, et les 30-54 ans des deux mêmes origines.

Nous constatons des différences frappantes dans la répartition des différents types d'inactivité chez les 55-64 ans. Les 55-64 ans d'origine belge ont le taux d'inactivité le plus faible (35,8%), suivis de près par ceux originaires d'Afrique subsaharienne et d'Amérique du Sud/Centre (36,3% et 36,1%). Les 55-64 ans originaires des pays candidats UE sont de loin les plus inactifs (65,2%), ce qui est probablement lié, entre autres, à la lourde carrière professionnelle que les plus âgés de cette origine ont souvent derrière eux et au fait que les femmes de cette origine sont encore relativement souvent inactives. Toutefois, cela ne signifie pas qu'ils sont le plus souvent à la retraite. Si l'on examine la composition du groupe des inactifs indemnisés de plus de 55 ans, on constate que les 55-64 ans d'origine belge sont les plus souvent retraités, et les plus souvent 'pré-retraités' (toujours suivis des personnes originaires de l'UE-14). Cela est peut-être lié à leurs salaires plus élevés au cours de leur carrière et à leur plus grande ancienneté, qui leur permet d'atteindre plus rapidement un niveau de pension acceptable pour eux²⁵.

²³ Pour une vue d'ensemble des changements, voir : <https://www.sfpd.fgov.be/fr/age-de-la-pension/quand>.

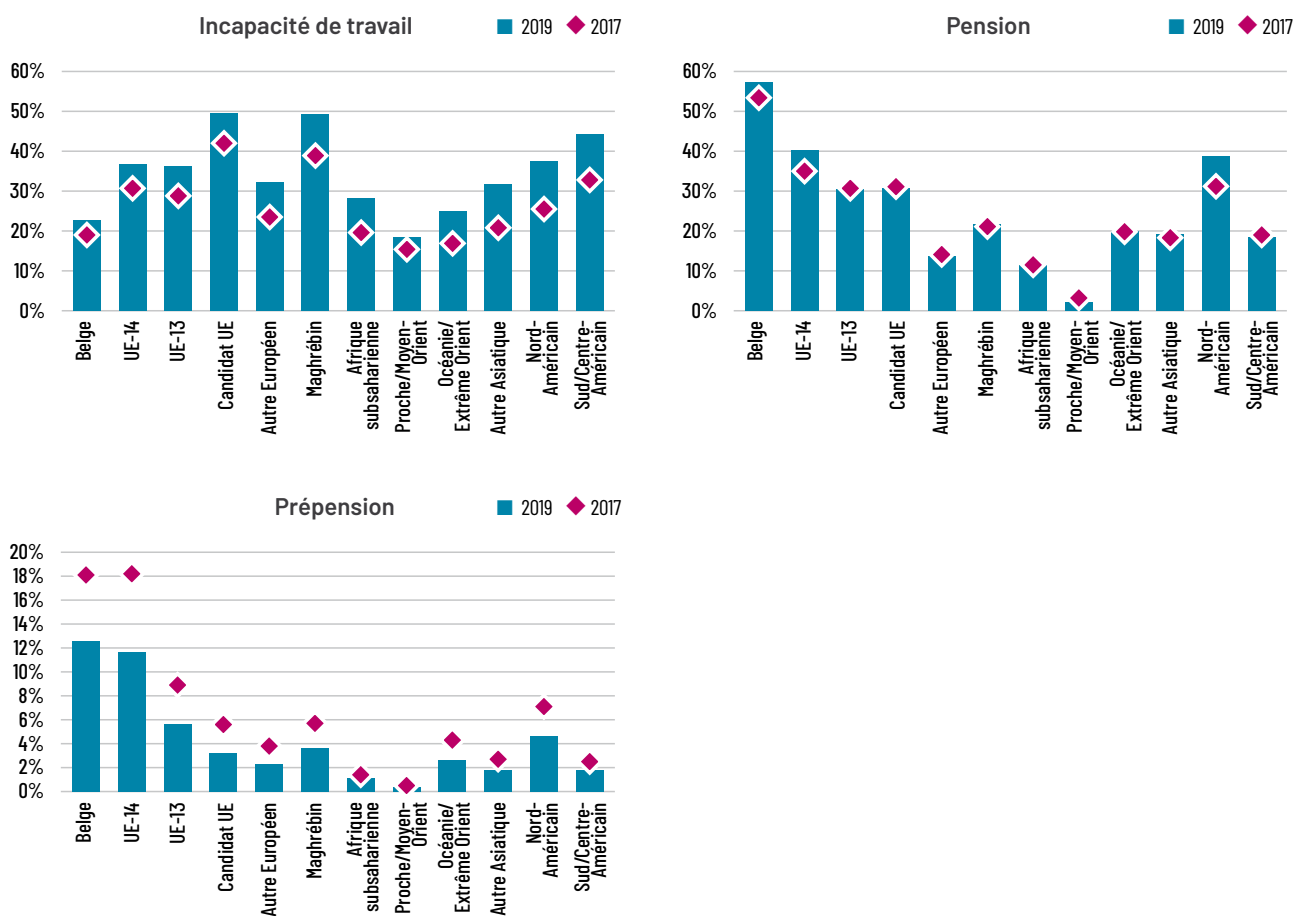
²⁴ Pour une analyse détaillée de la situation des personnes de plus de 55 ans sur le marché du travail, voir : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/evaluation-continue-de-la-politique-relative-la-fin-de-carriere-mise-jour-2022>.

²⁵ H. Peeters, K. Neels en N. Havermans (2017), *De kleur van vergrijzing. Over de pensioenen van migranten*.

La forte augmentation de l'incapacité de travail au cours des dernières années semble cependant relativement limitée pour les personnes d'origine belge de plus de 55 ans (ce n'est que pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient que l'augmentation est encore plus faible). Pour toutes les autres origines, la part de l'incapacité de travail dans le groupe d'âge le plus élevé a considérablement augmenté (tant pour les hommes que pour les femmes, mais la part des femmes reste supérieure de près de quatre points de pourcentage à celle des hommes). Pour une grande partie des origines étrangères, c'est même le type d'inactivité le plus important en 2019 (en faisant abstraction de l'inactivité « autre », non indemnisée). C'est le cas pour les personnes d'origine UE-13, Candidat UE, autre

européenne, maghrébine, autre asiatique et d'Amérique du Sud/Centre. Pour les 55-64 ans originaires d'Afrique subsaharienne, du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient, la part des bénéficiaires du revenu d'intégration est plus importante, mais l'incapacité de travail occupe la deuxième place. L'hypothèse que ces différences s'expliquent en partie par les salaires relativement plus bas des personnes d'origine étrangère est étayée par les données sur les sorties du travail vers l'incapacité de travail en fonction du niveau de salaire : les personnes à bas salaires ont la plus grande proportion de sorties vers l'incapacité, et celles à haut salaire la plus petite (et la plus grande proportion de sorties vers la retraite)²⁶.

GRAPHIQUE 29 : Parts de l'incapacité de travail, de la pension et du RCC dans les types d'inactivité indemnisés selon l'origine (55-64 ans, 2017-2019)



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

26 Malheureusement, nous ne disposons des données sur les flux sortants par type détaillé d'inactivité et par niveau de salaire que jusqu'en 2016.

1.6. Situation familiale

En ce qui concerne les différences par **type de ménage** des personnes, les grandes lignes de l'édition précédente restent inchangées²⁷. Les personnes en couple avec enfant(s) ont, globalement, à la fois le taux d'emploi le plus élevé et les taux de chômage et d'inactivité les plus bas. Seules les personnes originaires du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient, d'un autre pays asiatique et d'Océanie/Extrême-Orient font exception à ce constat : dans les trois premiers cas, ce sont les couples sans enfants qui ont le taux d'emploi le plus élevé, dans le dernier cas, ce sont les chefs de famille monoparentale.

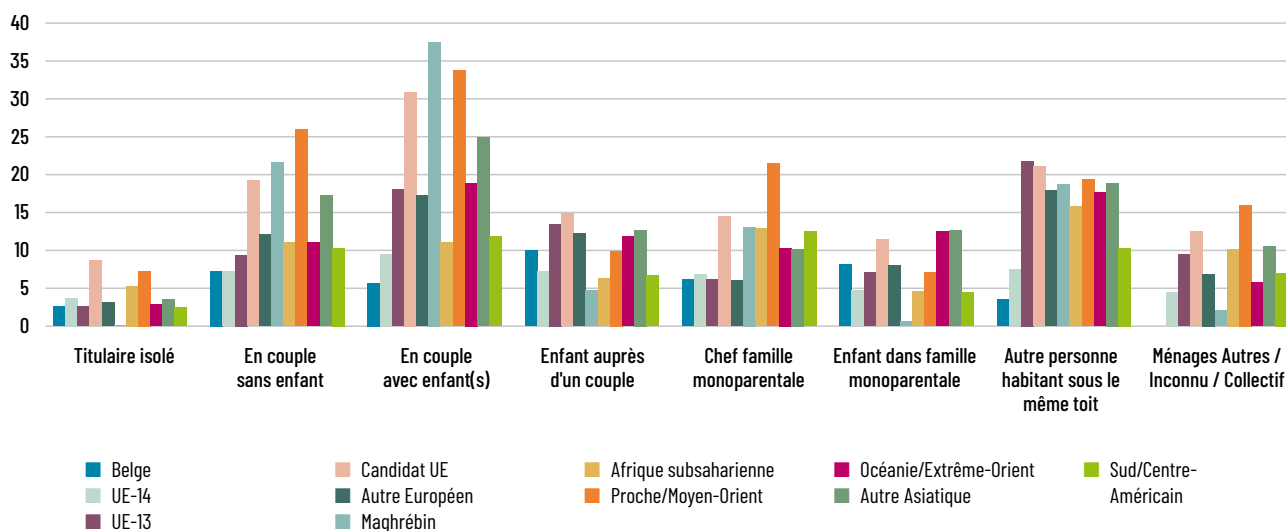
Le taux de chômage des chefs de famille monoparentale, en particulier des personnes originaires de pays candidats à l'UE et du Maghreb, a le plus diminué ces dernières années, même s'ils restent des groupes au taux de chômage relativement élevé, tout comme les personnes isolées. Les personnes isolées et les chefs de famille monoparentale originaires d'Afrique subsaharienne et d'un autre pays européen continuent également à présenter des taux de chômage beaucoup plus élevés que les autres groupes.

Voilà pour l'aperçu général. De fortes disparités apparaissent toutefois lorsque nous examinons séparément les femmes et les hommes dans les différents types de ménage. Le taux d'emploi des hommes dans un couple avec enfant(s) a encore

augmenté par rapport à l'édition précédente et s'élève à 86,1% en 2019 (et même 91,9% pour les pères cohabitants d'origine belge). Pour les mères (dans un couple), le taux d'emploi a également augmenté (passant à 75,1%), et ceci est aussi tout particulièrement vrai pour les mères d'origine belge (86,2%). **L'écart de genre** a légèrement augmenté pour tous les types de ménage depuis 2016. Le taux d'emploi des femmes n'est jamais supérieur à celui des hommes, quels que soient l'origine et le type de ménage. L'écart est particulièrement frappant pour les couples avec enfant(s). Alors que, globalement, ce sont les personnes en couple avec enfant(s) qui ont le taux d'emploi le plus élevé tant pour les hommes que pour les femmes, on observe que pour les femmes originaires du Maghreb, d'un pays de l'UE-13 et d'un autre pays asiatique, ce sont les personnes en couple sans enfant qui ont un taux d'emploi plus élevé. Dans le cas des femmes originaires de l'UE-13, du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique, les femmes dans un couple sans enfant et les femmes isolées (ces dernières uniquement dans le cas du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient) ont un taux d'emploi plus élevé que les femmes avec enfant(s). Parmi les femmes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, les chefs de famille monoparentale ont le taux d'emploi le plus élevé de tous les types de ménage. En outre, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes de toutes les origines augmente de manière significative lorsque hommes et femmes cohabitent et encore plus si des enfants viennent s'y ajouter (à l'exception de l'origine belge pour ce dernier point).

²⁷ Nous utilisons la variable 'position LIPRO', qui a été déterminée sur la base de la typologie LIPRO des ménages (Lifestyle Projections, développé par l'Interdisciplinair Demografisch Instituut des Pays-Bas). La variable a été développée par le Datawarehouse en coopération avec le 'Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie' (CBGS). Vous trouverez de plus amples informations sur cette variable sur le site internet de la BCSS : <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/variabledetail/registre-national-et-registre-bcss/Variables/position-lipro>.

GRAPHIQUE 30 : Écart entre les genres dans le taux d'emploi selon le type de ménage et l'origine, en points de pourcentage (20-64 ans, 2019)



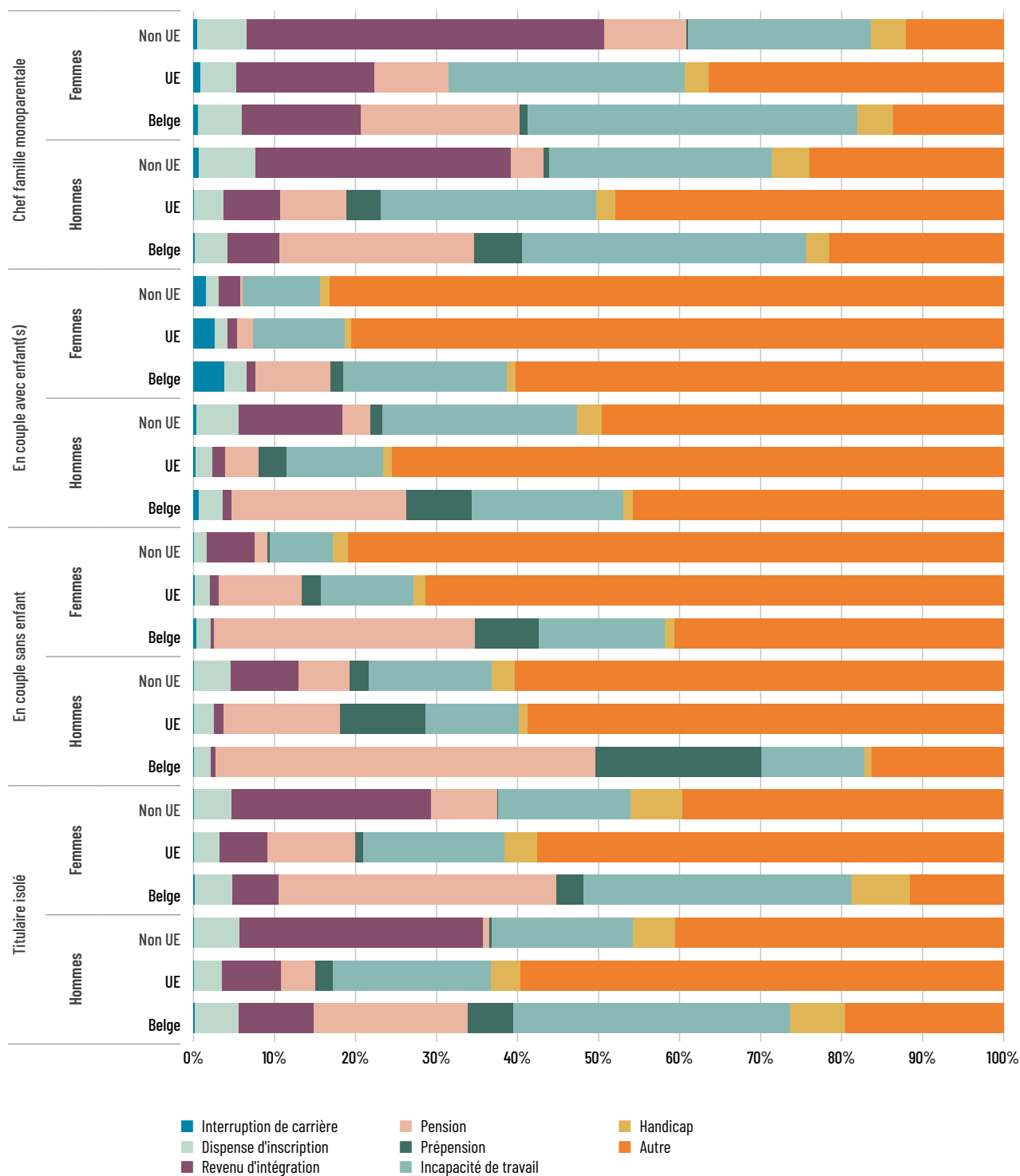
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

La répartition des inactifs entre les différents types d'inactivité diffère aussi fortement selon la situation familiale. Ainsi, sans surprise, on observe des parts assez importantes de personnes bénéficiaires d'allocations familiales dans toutes les catégories « enfants » (au sein d'un couple ou dans une famille monoparentale), mais aussi parmi les « autres personnes habitant sous le même toit » et les « autres ». Il s'agit en effet de groupes relativement plus jeunes et donc souvent encore aux études. Ce sont, sans surprise, les personnes faisant partie d'un couple avec enfant(s) qui, de tous les types de ménage, prennent le plus souvent des interruptions de carrière ou des crédits-temps.

Cependant, la répartition entre statuts d'inactivité met également en lumière la vulnérabilité de certains types de ménages. Les chefs de famille monoparentale sont les plus nombreux à bénéficier du revenu d'intégration, et ce, quelle que soit leur origine.

Mais cette tendance est la plus prononcée parmi les personnes originaires d'un autre pays d'Europe et d'Afrique subsaharienne ; et, parmi ces dernières, les femmes davantage que les hommes. Pour l'ensemble des personnes d'origine non UE, le « revenu d'intégration » est même le statut le plus fréquent au sein de l'inactivité. Pour les chefs de famille monoparentale d'origine belge et UE-14, en revanche, l'incapacité de travail et la pension représentent des parts plus importantes. Les isolés d'origine non UE ont également une part de « revenu d'intégration » et d'« incapacité de travail » supérieure à la moyenne. L'augmentation de la part de l'incapacité de travail par rapport à 2016 est particulièrement notable pour les chefs de famille monoparentale (en particulier d'origine belge et candidat à l'UE). Il s'agit donc relativement souvent de personnes difficiles à mobiliser et qui, de plus, sont le seul gagne-pain du ménage.

GRAPHIQUE 31 : Répartition des inactifs selon le type d'inactivité, l'origine, le sexe et la situation familiale (25-64 ans, 2019)



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

1.7. Domaine d'études

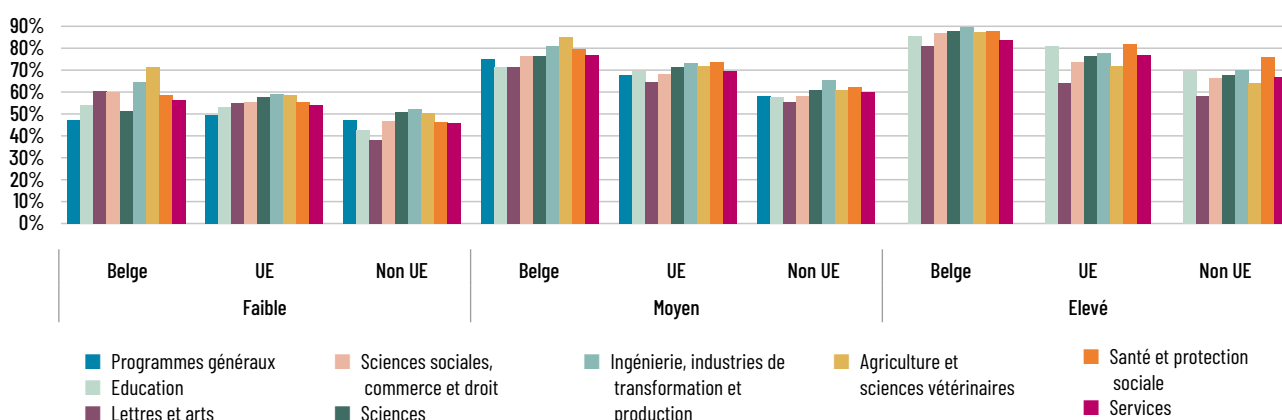
Enfin, nous savons déjà, grâce à l'édition précédente, que tous les **domaines d'études**²⁸ ne garantissent pas un accès aisé au marché du travail. Certains diplômés sont plus recherchés que d'autres par les employeurs. Avant de discuter de la situation des diplômés par origine, nous allons observer le taux d'emploi pour l'ensemble de la population belge par domaine d'études. Ces chiffres ne surprendront sans doute pas tous ceux qui connaissent bien le marché du travail belge et ses métiers en pénurie. Nous observons le taux d'emploi le plus élevé (comme en 2016) pour les personnes ayant un diplôme en « études dentaires » (86,9% en 2018), vient ensuite le domaine « thérapie et rééducation » (85,2%). Par ailleurs, nous trouvons des taux d'emploi de plus de 83% pour les personnes titulaires d'un diplôme dans les orientations « sciences (non spécifié) », « éducation », « médecine » et « protection de l'environnement ».

Nous relevons le deuxième taux d'emploi le plus haut pour les personnes diplômées dans le domaine « ingénierie, industries de transformation et production » (65,2% en 2018). C'est aussi, à une exception près, le domaine d'études comptant le plus grand nombre de personnes ayant terminé au maximum l'enseignement secondaire inférieur ; après la catégorie « programmes généraux » où nous ne retrouvons par définition que des diplômés de l'enseignement secondaire inférieur et supérieur et qui

présente de loin le taux d'emploi le plus faible (55,5%). Les autres domaines d'études présentant de faibles taux d'emploi (et en même temps les taux de chômage et d'inactivité les plus élevés) sont les orientations « lettres », « arts », « mathématiques et statistiques »²⁹ et « services aux particuliers ».

Sans surprise, plus on est diplômé, plus le taux d'emploi est élevé et ceci vaut pour tous les domaines d'études. Ce constat s'applique aux personnes tant d'origine belge, d'origine UE et d'origine non UE (en raison des faibles nombres, les origines détaillées ont été regroupées ici en trois catégories). Le différentiel entre les personnes d'origine belge et celles d'origine non UE n'a toutefois pas la même ampleur pour chaque niveau de diplôme. En moyenne, l'écart de taux d'emploi est le plus réduit pour les personnes qui ont terminé au plus l'enseignement secondaire inférieur. Il est le plus important dans le domaine d'études « lettres et arts ». Pour les personnes qui ont terminé l'enseignement secondaire supérieur ou qui sont diplômées de l'enseignement supérieur, l'écart est le plus grand dans le domaine « agriculture et sciences vétérinaires ». Depuis l'édition précédente, le taux d'emploi des personnes d'origine belge diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur, détentrices d'un diplôme en « programmes généraux », a diminué, alors qu'il est resté stable ou a augmenté pour les autres domaines d'études, et a également augmenté assez fortement pour leurs homologues originaires de l'UE ou de pays non UE.

GRAPHIQUE 32 : Taux d'emploi selon l'origine, le domaine d'études et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)



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

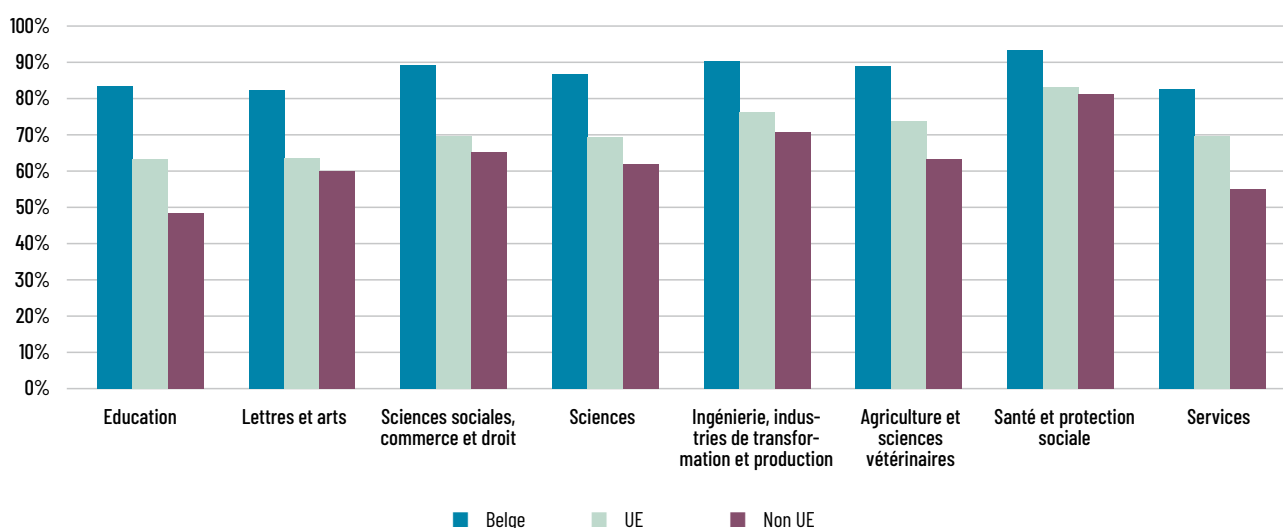
28 Le développement de cette variable n'a pas été simple vu la diversité des structures d'enseignement existant dans notre pays. La méthodologie et la composition des différents domaines d'études ont été décrites dans le 1^{er} chapitre de l'édition précédente (2019).

29 Attention, le nombre d'effectifs est petit pour ce domaine.

De même, si nous considérons exclusivement les personnes disposant d'un diplôme de master (voir graphique ci-après), il apparaît que l'écart de taux d'emploi entre personnes d'origine belge et d'origine étrangère reste très marqué, certainement dans les domaines d'études « éducation », « sciences » et « services ». Pour ce dernier domaine, l'écart s'est toutefois sensiblement réduit depuis la dernière édition, ce qui peut s'expliquer par la pénurie croissante dans les secteurs des services. Dans les secteurs auxquels les domaines susmentionnés donnent accès (en particulier le secteur de l'enseignement), les compétences linguistiques pèsent sans doute plus lourd, ce qui fait que les nouveaux

arrivants rencontrent des difficultés supplémentaires. Les masters en « santé et protection sociale » présentent le taux d'emploi le plus élevé dans tous les groupes d'origine et l'écart de taux d'emploi le plus faible entre les différentes origines. Toutefois, pour ce domaine d'études également, le taux d'emploi des titulaires de masters d'origine belge reste supérieur de 12,2 points de pourcentage à celui des titulaires d'un master d'origine non UE (94,4% contre 82,2%). Les masters en « éducation » ont les taux d'emploi les plus bas, sauf pour les personnes d'origine belge, pour lesquelles les masters dans le domaine d'études « services » présentent un taux d'emploi encore plus bas.

GRAPHIQUE 33 : Taux d'emploi des personnes disposant d'un diplôme de master selon l'origine et le domaine d'études (25-64 ans, 2018)



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

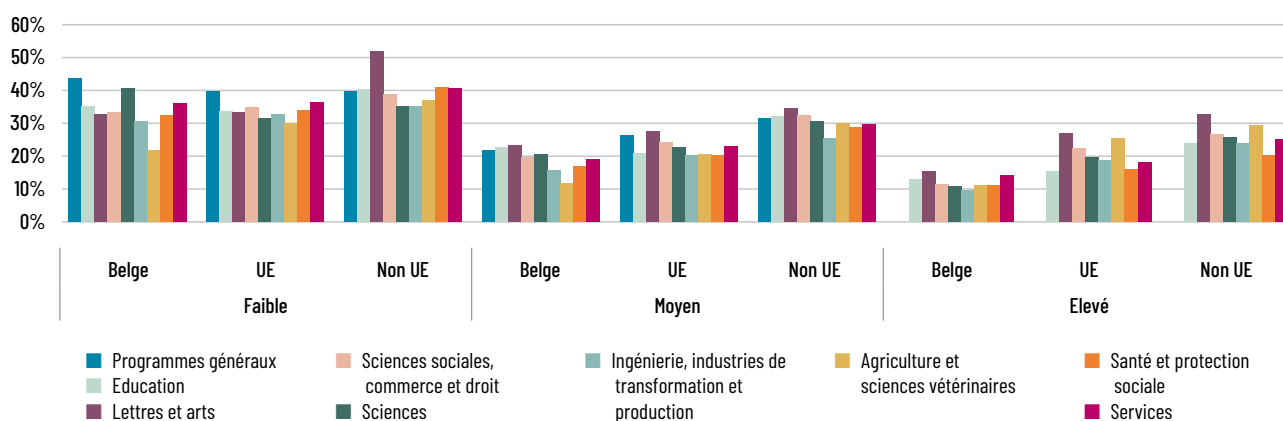
Le **taux de chômage** est le plus élevé parmi les personnes titulaires d'un diplôme en « programmes généraux », mais, là encore, il faut tenir compte du fait qu'il n'y a pas de diplômes de l'enseignement supérieur dans ce domaine d'études. Si l'on ventile le taux de chômage par niveau de diplôme, le tableau est différent. Que ce soit pour les personnes ayant au plus un certificat d'enseignement secondaire inférieur ou pour celles ayant un certificat d'enseignement secondaire supérieur, le domaine d'études « éducation » présente le taux de chômage le plus élevé. Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, c'est le cas pour les diplômes « lettres et arts ». Le taux de chômage de ce groupe (6,1%) est plus élevé que celui des diplômés de l'enseigne-

ment secondaire supérieur en « sciences », « ingénierie, industries de transformation et production », « agriculture et sciences vétérinaires » et « santé et protection sociale ». Toutefois, il reste inférieur à celui des personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur, quel que soit leur domaine d'études. Bien que le taux de chômage des personnes diplômées de l'enseignement supérieur titulaires d'un diplôme en « lettres et arts » soit le plus élevé toutes origines confondues, il est encore trois fois plus élevé pour les personnes d'origine non UE (13,7%) que pour les personnes d'origine belge (4,6%).

Le **taux d'inactivité** est également le plus élevé pour le domaine d'études « lettres et arts », tant pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur de toutes origines que pour les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur d'origine non UE. Les personnes d'origine belge sont moins souvent inactives lorsqu'elles possèdent un diplôme en « agriculture et sciences vétérinaires » (ou en « ingénierie, industries de transformation et production » dans le cas des personnes diplômées de l'enseignement supérieur, mais là, les différences sont faibles). Il en va de même pour les personnes diplô-

mées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur d'origine européenne. Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur d'origine étrangère (tant UE que non UE), c'est pourtant le domaine d'études comptant le plus grand nombre d'inactifs après les « lettres et arts ». Il est possible que les secteurs vers lesquels on peut se tourner avec ce type de diplôme soient moins accessibles sans un réseau de personnes y travaillant déjà, ou qu'il soit plus difficile de démarrer avec un diplôme étranger dans ce domaine d'études.

GRAPHIQUE 34 : Taux d'inactivité selon l'origine, le niveau de diplôme et le domaine d'études (20-64 ans, 2018)



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

2. Qualité de l'emploi

Le fait que notre marché du travail - malgré des évolutions globales favorables - reste fortement segmenté a déjà été démontré par les indicateurs globaux du marché du travail ci-avant. Dans cette partie, nous allons examiner en détail un certain nombre de caractéristiques du travail et des carrières et voir comment elles diffèrent en fonction des caractéristiques personnelles des personnes. Pour ce faire, nous nous pencherons en premier lieu sur leur origine, bien sûr, mais aussi sur d'autres variables.

2.1. Salaire

Pour commencer, nous allons examiner la répartition des travailleurs entre les différents **niveaux de salaire**. Les points d'attention méthodologiques décrits dans les éditions précédentes restent toujours d'application³⁰. En 2019, les personnes d'origine belge continuent d'être les plus fortement surreprésentées dans les trois déciles salariaux les plus élevés de la distribution totale des salaires (précédées seulement par les personnes d'origine nord-américaine, mais pour ce groupe nous disposons de peu de données, ce qui rend les chiffres très volatils) et elles ont la plus petite part de travail-

³⁰ Par 'salaire', on entend ici le salaire journalier (équivalent temps plein). Si l'on tenait compte du travail à temps partiel, les différences seraient donc plus importantes. Pour une description détaillée de la méthodologie, voir le chapitre 2.7 du Monitoring socio-économique 2015.

leurs dans les trois déciles salariaux les plus bas. Le reste du classement est également demeuré assez stable pendant des années, mais nous constatons quelques glissements dans les chiffres les plus récents. Le tableau ci-après montre quels groupes d'origine ont les plus grandes parts de salariés dans les trois déciles salariaux les plus bas de la distribution totale des salaires, et quels groupes ont les parts les plus réduites dans les salaires plus élevés. Le tableau ci-après montre surtout la détérioration récente de la situation des salariés originaires du Proche/Moyen-Orient, et de ceux originaires de

l'UE-13 depuis 2012. Mais aussi la disparition des origines autre européenne et maghrébine des 5 origines les plus fortement représentées après 2012. L'origine « autre asiatique » reste la plus fortement représentée dans les bas salaires et la plus faiblement représentée dans les hauts salaires. Le Proche/Moyen-Orient est le seul groupe pour lequel la part des bas salaires a augmenté (+0,3 point de pourcentage depuis 2016) et pour lequel l'écart avec les Belges d'origine s'est donc encore accru, tandis qu'il s'est réduit pour les autres origines.

TABLEAU 7 : Les 5 origines les plus fortement représentées dans les trois déciles salariaux les plus bas et les moins représentées dans les trois déciles les plus élevés (18-64 ans, 2008-2019)

Plus fortement représentés dans les bas salaires						
	2008	2012	2016	2017	2018	2019
1	Autre Asiatique	Autre Asiatique	Autre Asiatique	Autre Asiatique	Autre Asiatique	Autre Asiatique
2	Sud/Centre-Américain	Sud/Centre-Américain	Sud/Centre-Américain	UE-13	Proche/Moyen-Orient	Proche/Moyen-Orient
3	Afrique subsaharienne	UE-13	UE-13	Sud/Centre-Américain	UE-13	UE-13
4	Autre Européen	Afrique subsaharienne	Proche/Moyen-Orient	Proche/Moyen-Orient	Sud/Centre-Américain	Sud/Centre-Américain
5	Proche/Moyen-Orient	Autre Européen	Afrique subsaharienne	Afrique subsaharienne	Afrique subsaharienne	Afrique subsaharienne
Plus faiblement représentés dans les hauts salaires						
	2008	2012	2016	2017	2018	2019
1	Candidat UE	Candidat UE	Autre Asiatique	Autre Asiatique	Autre Asiatique	Autre Asiatique
2	Afrique subsaharienne	Autre Asiatique	Afrique subsaharienne	Candidat UE	Afrique subsaharienne	Afrique subsaharienne
3	Autre Asiatique	Afrique subsaharienne	Candidat UE	Afrique subsaharienne	Candidat UE	Candidat UE
4	Maghrébin	Maghrébin	UE-13	UE-13	UE-13	UE-13
5	Sud/Centre-Américain	Sud/Centre-Américain	Sud/Centre-Américain	Sud/Centre-Américain	Proche/Moyen-Orient	Proche/Moyen-Orient

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

L'écart salarial entre les hommes et les femmes (étant dans ce cas la différence entre les parts des hommes et des femmes dans les déciles les plus bas ou entre les parts des hommes et des femmes dans les déciles les plus hauts) a continué de diminuer

jusqu'en 2018. En 2019, en revanche, on constate une augmentation pour toutes les origines, et même, dans certains cas, une augmentation assez forte. Les femmes originaires du Proche/Moyen-Orient sont les seules à présenter une part plus faible de

bas salaires (une différence de -0,3 point de pourcentage) que les hommes de cette origine, et une part plus importante de hauts salaires (3,6 points de pourcentage), mais l'écart s'est réduit là aussi. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus marqué pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un pays candidat à l'UE.

En complément à la répartition des différents groupes d'origine entre niveaux salariaux à différents moments, il est aussi possible de cartographier dans quelle mesure les salariés connaissent des **transitions salariales** positives, neutres ou négatives entre deux moments de leur carrière (à savoir le quatrième trimestre 2014 et le quatrième trimestre 2019)³¹. La part des transitions positives a augmenté depuis la dernière édition (de 42,4% en 2011-2016 à 44,4% en 2014-2019). Cette augmentation vaut pour quasi toutes les origines, à l'exception des personnes originaires d'Afrique subsaharienne et d'un autre pays asiatique. L'amélioration est la plus frappante pour les personnes d'origine nord-américaine (+4,5 points de pourcentage) et UE-13 (+3,4). Bien que les personnes d'origine UE-13 connaissent toujours la plus faible proportion de transitions positives, l'écart s'est donc réduit au cours des trois dernières années.

Ce ne sont pas les personnes d'origine belge qui connaissent le plus souvent des transitions salariales positives, mais bien les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, même si, comme nous l'avons vu plus haut, elles restent surreprésentées dans les déciles salariaux inférieurs. Cela peut s'expliquer par le fait que les personnes d'origine belge entrent dans un décile salarial relativement élevé dès le début de leur carrière, ce qui laisse moins de place à une évolution ultérieure. L'origine maghrébine présente également une part élevée de transitions positives. Les personnes d'origine UE-13, belge et nord-américaine présentent les plus

grandes parts de **transitions salariales** neutres. Cela peut indiquer qu'elles commencent dès le début à un niveau de salaire correspondant à leurs qualifications, alors que les autres commencent plus souvent en deçà de leur niveau³².

TABLEAU 8 : Répartition selon le type de transition et l'origine (20-64 ans, 2014-2019)

	Positive	Neutre	Négative
Total*	44,4%	44,8%	10,7%
Belge	44,4%	45,1%	10,5%
UE-14	47,2%	41,8%	10,9%
UE-13	42,7%	47,5%	9,8%
Candidat UE	45,7%	41,1%	13,2%
Autre Européen	46,3%	42,5%	11,2%
Maghrébin	49,1%	39,1%	11,8%
Afrique subsaharienne	48,2%	39,7%	12,1%
Proche/Moyen-Orient	51,5%	37,8%	10,7%
Océanie/Extrême-Orient	48,5%	40,3%	11,2%
Autre Asiatique	43,9%	44,4%	11,8%
Nord-Américain	44,7%	46,0%	9,3%
Sud/Centre-Américain	43,5%	45,7%	10,8%

* y compris les indéterminés

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

Les constatations en matière de **salaire et de niveau de diplôme** sont très stables depuis dix ans déjà. Les personnes actives titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, toutes origines confondues, présentent des parts plus faibles de bas salaires et des parts plus élevées de hauts salaires que les autres niveaux de diplôme. Mais, à l'intérieur de chaque niveau de diplôme, les personnes d'origine belge présentent la part la plus faible de bas salaires et la part la plus élevée de hauts sa-

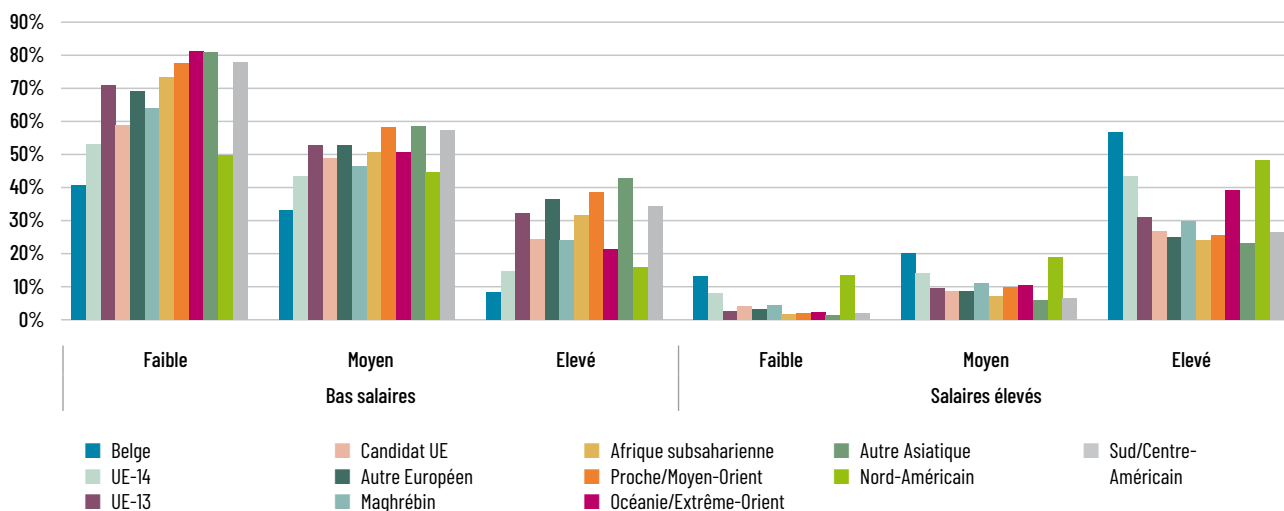
31 Une transition salariale positive se définit comme le passage de n'importe quel décile vers un décile supérieur. Une transition négative est le passage à un décile inférieur. On parle de situation neutre lorsqu'une personne demeure dans le même décile, ce qui peut néanmoins représenter une légère augmentation ou une légère baisse au sein du même décile. La méthodologie de cette analyse a été expliquée au chapitre 5.2 du Monitoring socio-économique 2015.

32 L'analyse descriptive du niveau de formation et du domaine d'études présentée plus loin dans ce chapitre donne déjà de fortes indications d'une plus forte surqualification (c'est-à-dire un diplôme plus élevé que celui requis pour la fonction) parmi les personnes d'origine étrangère que parmi celles d'origine belge. Ce point est confirmé par l'étude de V. Jacobs, F. Rycx, B. Mahy & M. Volral (2021), 'Over-education Among Immigrants: The Role of Demographics, Time, and Firm Characteristics' in: Applied Economics, 53 (1), 61-78.

lares. Les personnes d'origine autre asiatique ont la plus forte proportion de bas salaires et la plus faible proportion de hauts salaires dans chaque niveau de

diplôme. Par conséquent, à niveau de diplôme égal aussi, les différences de salaire entre les origines continuent d'exister.

GRAPHIQUE 35 : Part des salariés dans les trois déciles salariaux les plus bas et les trois déciles salariaux les plus élevés selon le niveau de diplôme et l'origine (18-64 ans, 2018)



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

De même, si l'on ne considère que la répartition des bacheliers, masters et docteurs entre les déciles salariaux, on constate de grandes disparités entre les origines. C'est uniquement parmi les titulaires d'un doctorat que nous constatons, en 2018, une proportion de travailleurs très élevée (plus de 80%) dans les trois déciles salariaux les plus élevés pour presque toutes les origines. Seuls les docteurs d'origine maghrébine et subsaharienne présentent une part nettement plus faible (72,8 et 63,4%). Pour toutes les origines, les masters ont une part plus élevée de hauts salaires et une part plus réduite de bas salaires que les bacheliers ; mais c'est uniquement pour les masters d'origine belge, nord-américaine et UE-14 que l'on constate que plus de la moitié des travailleurs se trouvent dans les déciles salariaux les plus élevés.

Lorsque l'on croise les niveaux de salaire avec les **domaines d'études**, on constate que les travailleurs ayant un diplôme en « programmes généraux » ont le salaire médian³³ le plus bas en 2018, suivis par les personnes détentrices d'un diplôme dans

les « services ». C'était déjà le cas en 2016, mais on constate une augmentation limitée du niveau pour les diplômés dans les « services ». Le niveau de salaire le plus élevé s'observe parmi les travailleurs possédant un diplôme en « sciences », suivi par l'« éducation », et la différence entre les deux s'est considérablement réduite. Nous devons toutefois à nouveau tenir compte ici du niveau de diplôme car nous savons que des personnes diplômées de l'enseignement supérieur gagnent en moyenne des salaires beaucoup plus élevés que celles ayant terminé au maximum l'enseignement secondaire supérieur et bien plus élevés que celles ayant terminé au plus l'enseignement secondaire inférieur. Quel que soit le domaine d'études, le niveau de salaire est en moyenne nettement plus élevé pour les travailleurs possédant un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour certains domaines d'études, cependant, les différences entre les parts sont plus importantes que d'autres, en particulier pour la « santé et protection sociale », l'« éducation » et l'« ingénierie, industries de transformation et production ». C'est

³³ Le décile salarial médian est le décile salarial dans lequel se situe le salaire médian : c'est la valeur en-deçà et au-dessus de laquelle 50% des salariés se situent. On peut ainsi déterminer quel type de travailleur perçoit le salaire le plus élevé. Le salaire médian de tous les salariés est le décile 5, à savoir le point central entre les 5^{ème} et 6^{ème} tranches salariales.

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

Pour vérifier comment les niveaux salariaux varient par origine selon le domaine d'études (et le niveau de diplôme), nous examinons les déciles salariaux médians par groupe (si les nombres sont suffisamment élevés, cf. tableau ci-après). Les travailleurs d'origine belge ont le salaire médian le plus élevé pour presque tous les domaines d'études et niveaux de diplôme, en particulier lorsqu'ils possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. Des études plus longues (certainement en « sciences » ou « sciences sociales, commerce et droit ») semblent donc conduire à des salaires plus élevés, surtout pour les personnes d'origine belge (suivies par celles originaires de l'UE-14 et d'Amérique du Nord). Les personnes d'origine autre asiatique semblent avoir le plus de mal à gagner un salaire médian confortable, à l'exception de celles qui ont fait de longues études dans le domaine « ingénierie, industries de transformation et production ».

Les données salariales suggèrent également qu'il y a eu un glissement dans la distribution des salaires en fonction du niveau de diplôme. En effet, le revenu médian des personnes diplômées de l'enseignement supérieur se situe dans un décile supérieur dans le cas du domaine d'études « services » depuis 2015, et dans un décile supérieur pour le domaine « éducation » depuis 2016. Les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ont donc progressé, en moyenne, dans la distribution des

salaires. Ou, formulé autrement, les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur gagnent désormais davantage par rapport à la distribution totale des salaires. En revanche, le revenu médian des personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur se situe deux déciles plus bas depuis 2017 (le troisième au lieu du cinquième décile) pour le domaine d'études « programmes généraux ». Cette diminution se vérifie pour toutes les origines, de sorte que les personnes d'origine belge restent toujours deux déciles au-dessus des autres groupes. Dans le cas des « lettres et arts » et des « sciences », le revenu médian des personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur a chuté du quatrième au troisième décile en 2013 et, en 2016, il a encore baissé pour les « lettres et arts » pour se situer au deuxième décile. Pour ces domaines d'études, le revenu médian des personnes d'origine belge est cependant resté dans le décile 4 tout au long de la période, mais a diminué pour presque toutes les autres origines par rapport à la distribution totale (de 3 à 2, ou de 2 à 1). En résumé, l'écart salarial entre personnes détentrices au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur a donc augmenté, tandis que l'écart salarial entre les origines a également augmenté pour les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur, mais semble avoir diminué pour les autres niveaux de diplôme (du moins sur la base de l'analyse du revenu médian dont nous disposons).

TABLEAU 9 : Décile salarial médian des travailleurs selon l'origine, le domaine d'études et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2018)

	Belge			UE-14			UE-13			Candidat UE		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	4	7	/	3	5	/	2	3	/	3	4	/
Education	2	4	8	3	3	7	:	2	5	:	:	5
Lettres et arts	4	4	7	3	3	6	2	3	5	2	4	6
Sciences sociales, commerce et droit	4	4	8	3	3	7	2	3	5	3	3	5
Sciences	4	6	9	3	5	8	3	3	7	3	4	6
Ingénierie, industries de transformation et production	5	5	9	4	5	8	4	4	6	4	4	7
Agriculture et sciences vétérinaires	4	4	8	3	3	7	:	2	5	:	3	4
Santé et protection sociale	2	4	8	2	3	7	2	4	7	2	3	6
Services	3	3	7	3	3	5	2	2	4	3	3	4
Inconnu	5	5	8	4	4	7	3	3	4	4	4	4

	Autre Européen			Maghrébin			Afrique subsaharienne			Proche/Moyen-Orient		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	2	4	/	2	4	/	2	4	/	2	3	/
Education	:	:	5	2	4	5	3	3	5	:	:	5
Lettres et arts	2	3	5	2	4	6	2	3	4	1	3	5
Sciences sociales, commerce et droit	3	3	5	3	3	6	2	3	5	2	3	6
Sciences	2	4	7	3	4	7	2	4	6	2	4	6
Ingénierie, industries de transformation et production	4	4	6	4	4	7	3	4	6	3	3	6
Agriculture et sciences vétérinaires	:	3	6	2	3	6	2	3	6	:	:	6
Santé et protection sociale	2	3	6	2	3	6	2	4	7	1	3	7
Services	2	3	4	2	3	5	2	3	4	2	2	4
Inconnu	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3

	Océanie/ Extrême-Orient			Autre Asiatique			Nord-Américain			Sud/Centre-Américain		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	2	4	/	2	3	/	3	5	/	2	3	/
Education	:	:	6	:	:	4	:	:	6	:	:	5
Lettres et arts	2	4	6	2	3	4	:	3	7	2	3	5
Sciences sociales, commerce et droit	2	3	7	2	3	5	:	3	7	2	3	6
Sciences	2	3	7	2	4	6	:	:	8	2	3	6
Ingénierie, industries de transformation et production	3	4	7	3	4	7	5	5	9	3	4	6
Agriculture et sciences vétérinaires	:	3	7	:	2	6	:	:	:	:	2	7
Santé et protection sociale	3	4	7	2	3	6	4	4	7	2	3	6
Services	2	3	5	2	3	4	3	3	6	2	3	4
Inconnu	2	3	5	2	3	3	3	3	8	2	3	3

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

2.2. Secteur économique

Il existe donc un écart salarial entre les personnes d'origine belge et étrangère, même à niveau de diplôme et domaine d'études équivalents. Pour expliquer partiellement cet écart, nous pouvons examiner les secteurs dans lesquels les personnes ayant une certaine formation se retrouvent. Sur la base des données administratives, nous ne pouvons pas cartographier exactement l'inadéquation au niveau des compétences, car nous ne disposons d'aucune information sur la profession exercée par les personnes. Toutefois, le tableau ci-après montre dans quelle mesure les personnes trouvent un emploi dans le secteur théoriquement le plus proche de leur choix d'études, et donc dans quelle mesure elles peuvent valoriser leurs qualifications.

En 2018, au sein de la population totale, les diplômés de l'enseignement secondaire inférieur ont principalement obtenu des diplômes en « ingénierie, industries de transformation et production », et en « programmes généraux ». Toutefois, la part de ce dernier domaine d'études est encore bien plus élevée parmi les personnes originaires de l'UE et surtout d'origine non UE (71,5% des personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur ayant une origine non UE). Les diplômés de l'enseignement supérieur présentent la plus grande part de travailleurs disposant d'un diplôme en « sciences sociales, commerce et droit », et cette proportion est également plus élevée pour les personnes d'origine non UE (40,0%) que pour celles d'origine européenne et belge (36,6% et 31,6%). Parmi les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, le domaine d'études « ingénierie, industries de transformation et production » est le mieux représenté pour toutes les origines.

TABLEAU 10 : Répartition des travailleurs dans les domaines d'études selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)

	Belge			UE			Non UE		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	34,9%	16,0%	/	56,8%	16,9%	/	71,5%	19,4%	/
Education	0,1%	0,2%	16,2%	0,1%	0,3%	11,9%	0,1%	0,1%	7,7%
Lettres et arts	3,0%	4,4%	7,9%	4,2%	5,1%	9,4%	9,6%	3,6%	6,9%
Sciences sociales, commerce et droit	7,5%	16,7%	31,6%	6,6%	18,1%	36,6%	3,8%	23,7%	40,0%
Sciences	1,3%	1,5%	7,1%	1,1%	1,5%	7,7%	2,4%	1,8%	9,6%
Ingénierie, industries de transformation et production	41,4%	36,3%	12,5%	22,0%	32,0%	10,6%	8,7%	28,7%	12,1%
Agriculture et sciences vétérinaires	2,3%	2,7%	2,3%	0,7%	1,3%	1,6%	0,1%	0,4%	1,2%
Santé et protection sociale	2,9%	9,8%	20,2%	2,2%	9,9%	19,7%	1,1%	10,9%	20,4%
Services	6,7%	12,4%	2,1%	6,3%	14,8%	2,5%	2,6%	11,4%	2,2%

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

Si l'on croise l'historique de formation des travailleurs par secteur NACE³⁴ avec la variable « origine » (regroupée en « Belge », « UE » et « Non UE » car les chiffres seraient autrement trop petits), on constate que la proportion de diplômés dans les programmes

généraux parmi les personnes d'origine non UE est assez importante partout, mais particulièrement dans l'horeca (I), l'information et la communication (J) et la finance, l'assurance et l'immobilier (K et L). Dans l'industrie (B, C, D et E) et la construction (F),

³⁴ « NACE » signifie « Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne ». La liste reprenant la dénomination complète des 86 secteurs peut être consultée ici : <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>.

le domaine « ingénierie, industries de transformation et production » est, sans surprise, le domaine d'études par excellence pour tous les niveaux d'enseignement. La « santé et protection sociale » est de loin le domaine d'études le plus important pour les personnes travaillant dans le secteur de la santé et des services (Q), et ce pour toutes les origines. Dans le secteur public (O), les travailleurs de toutes les origines avaient le plus souvent des diplômes en « sciences sociales, commerce et droit » en 2018, mais, parmi les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur, les personnes d'origine belge et UE ont plus souvent un diplôme en « ingénierie, industries de transformation et production » et celles d'origine non UE plus souvent un diplôme en « lettres et arts »³⁵. Les travailleurs du secteur du commerce (G) d'origine belge ont le plus souvent un diplôme en « ingénierie, industries de transformation et production » alors que pour les autres groupes d'origine actifs dans ce secteur ce sont « les sciences sociales, commerce et droit » qui sont le plus fortement représentés.

Le tableau ci-après présente un certain nombre de secteurs pour lesquels il existe des différences relativement grandes quant à la présence de certains domaines d'études dans les trois grands groupes d'origine agrégés (Belges, UE, non UE). Dans un certain nombre de secteurs, les personnes d'origine belge sont, d'un point de vue relatif, celles qui ont le plus souvent le diplôme le plus en adéquation avec le secteur (par exemple, dans le secteur Industrie (B, C, D, E) et dans le transport (H), elles ont le plus souvent un diplôme en « ingénierie, industries de transformation et production » ; dans le secteur de l'enseignement (P), elles ont le plus souvent un diplôme en « éducation »). Les autres origines (principalement non UE) présentent une répartition plus

diversifiée entre les domaines d'études. Dans un certain nombre d'autres secteurs, nous observons la tendance inverse : les personnes d'origine belge sont réparties de manière assez diversifiée entre les domaines d'études et les personnes d'origine étrangère ont plus souvent les diplômes le plus en adéquation. Ceci se remarque très fort dans les secteurs J, K et L (« information et communication », « activités financières et d'assurance » et « activités immobilières »). Il semble donc qu'il existe une sorte d'inadéquation inverse des compétences, où les personnes d'origine belge ayant divers diplômes se retrouvent dans les secteurs à salaires relativement élevés, de même que les personnes d'origine non UE, mais uniquement lorsqu'elles disposent d'un diplôme spécifique et où, en même temps, les personnes d'origine étrangère avec diverses formations se retrouvent plus souvent dans des secteurs à salaires relativement bas.

Ce constat est toutefois beaucoup moins prononcé en 2018 qu'en 2016, ce qui pourrait avoir un rapport avec une pénurie croissante sur le marché du travail. Par conséquent, pour les secteurs dans lesquels les postes vacants sont nombreux, l'accent est un peu moins mis sur les exigences en matière de diplôme. Dans quelques secteurs, la répartition a fortement changé, en particulier dans celui de l'horeca (I) et celui de l'information et de la communication (J), principalement en raison d'une forte augmentation de la part des travailleurs ayant un diplôme en « programmes généraux », surtout au détriment de « ingénierie, industries de transformation et production » et, de manière plus prononcée, parmi les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur (de toutes origines).

³⁵ Au moins parmi les travailleurs qui ont un diplôme autre que « programmes généraux », car cette part est de loin la plus élevée parmi toutes les personnes qui ont au plus un certificat d'enseignement secondaire inférieur.

TABLEAU 11 : Répartition des travailleurs de 6 secteurs dans les domaines d'études selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)³⁶

INDUSTRIE (BCDE)	Belge			UE			Non UE		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	25,5%	10,2%	/	45,6%	11,8%	/	69,7%	15,9%	/
Education	0,1%	0,0%	3,3%	0,1%	0,1%	2,5%	:	:	3,4%
Lettres et arts	2,4%	3,8%	6,7%	3,5%	4,4%	7,4%	6,6%	3,5%	5,3%
Sciences sociales, commerce et droit	4,3%	10,6%	29,9%	4,9%	11,4%	34,3%	3,2%	15,5%	31,7%
Sciences	1,0%	2,1%	11,9%	1,2%	2,3%	14,6%	2,6%	2,5%	16,8%
Ingénierie, industries de transformation et production	61,3%	63,5%	37,6%	39,8%	59,5%	31,0%	15,6%	55,2%	32,3%
Agriculture et sciences vétérinaires	1,4%	1,7%	3,7%	0,5%	1,0%	3,3%	:	:	2,8%
Santé et protection sociale	1,1%	2,4%	4,9%	1,0%	2,9%	4,8%	0,5%	2,6%	5,8%
Services	2,9%	5,7%	1,9%	3,3%	6,7%	2,1%	1,6%	4,4%	1,8%

TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE (H)	Belge			UE			Non UE		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	35,0%	19,4%	/	56,2%	18,1%	/	70,5%	21,6%	/
Education	0,0%	0,1%	6,1%	:	:	4,5%	:	:	4,5%
Lettres et arts	2,7%	3,8%	7,5%	2,9%	4,4%	8,5%	4,5%	3,1%	5,4%
Sciences sociales, commerce et droit	5,8%	17,4%	47,9%	5,8%	19,0%	46,8%	5,1%	25,9%	48,4%
Sciences	1,0%	1,5%	6,9%	1,2%	1,6%	7,9%	2,8%	2,2%	11,0%
Ingénierie, industries de transformation et production	49,0%	43,1%	18,4%	28,6%	41,5%	18,0%	13,9%	37,4%	20,1%
Agriculture et sciences vétérinaires	1,7%	2,3%	1,4%	:	:	1,0%	:	:	1,3%
Santé et protection sociale	1,2%	3,1%	5,4%	1,1%	3,5%	4,7%	0,8%	3,1%	4,4%
Services	3,6%	9,4%	6,2%	3,3%	10,4%	8,7%	2,2%	6,3%	4,8%

HÉBERGEMENT ET RESTAURATION (I)	Belge			UE			Non UE		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	43,2%	14,4%	/	64,7%	18,1%	/	74,0%	24,8%	/
Education	0,2%	0,1%	11,1%	0,2%	0,2%	6,8%	:	:	6,2%
Lettres et arts	3,4%	5,5%	10,6%	4,3%	6,1%	12,9%	11,4%	4,6%	7,7%
Sciences sociales, commerce et droit	8,3%	15,4%	39,0%	5,7%	17,0%	43,3%	3,3%	22,3%	45,2%
Sciences	1,1%	0,9%	4,8%	0,7%	1,1%	4,7%	1,3%	1,3%	10,5%
Ingénierie, industries de transformation et production	25,0%	21,7%	8,9%	11,9%	18,6%	8,5%	5,7%	21,6%	12,2%
Agriculture et sciences vétérinaires	0,8%	1,2%	1,7%	0,3%	0,9%	0,9%	:	:	1,1%
Santé et protection sociale	3,4%	5,9%	11,8%	2,1%	5,8%	9,5%	0,6%	4,7%	7,3%
Services	14,6%	34,9%	11,9%	10,0%	32,3%	13,5%	3,6%	20,3%	9,8%

36 Les origines ont été rassemblées en trois groupes en raison des petits nombres.

ENSEIGNEMENT (P)	Belge			UE			Non UE		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	37,9%	17,8%	/	55,1%	19,9%	/	71,4%	23,2%	/
Education	:	:	59,6%	:	:	50,0%	:	:	37,0%
Lettres et arts	3,9%	5,6%	10,2%	4,2%	5,7%	13,9%	9,4%	3,8%	11,6%
Sciences sociales, commerce et droit	9,5%	19,4%	11,0%	7,6%	18,5%	15,9%	4,3%	27,1%	22,3%
Sciences	1,4%	1,4%	4,3%	1,4%	1,4%	5,3%	2,5%	2,0%	9,3%
Ingénierie, industries de transformation et production	32,9%	25,1%	3,8%	20,0%	22,3%	3,5%	7,0%	18,1%	6,7%
Agriculture et sciences vétérinaires	:	:	1,0%	:	:	0,9%	:	:	1,0%
Santé et protection sociale	4,6%	15,3%	9,0%	2,3%	17,3%	9,5%	1,5%	16,2%	11,2%
Services	8,7%	13,3%	1,1%	8,4%	13,6%	0,9%	3,4%	8,9%	0,9%

INFORMATION ET COMMUNICATION (J)	Belge			UE			Non UE		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	40,5%	27,8%	/	55,8%	33,6%	/	75,0%	27,2%	/
Education	:	:	3,0%	:	:	2,2%	:	:	1,3%
Lettres et arts	3,9%	7,5%	13,9%	4,4%	7,9%	13,8%	4,0%	6,1%	7,8%
Sciences sociales, commerce et droit	9,4%	22,2%	34,4%	9,5%	21,5%	39,6%	9,4%	32,4%	42,3%
Sciences	0,8%	7,2%	27,1%	:	:	26,5%	2,4%	8,2%	27,4%
Ingénierie, industries de transformation et production	39,3%	26,5%	17,5%	21,0%	21,2%	13,8%	6,1%	16,3%	17,2%
Agriculture et sciences vétérinaires	:	:	0,6%	:	:	0,5%	:	:	:
Santé et protection sociale	1,2%	2,4%	2,4%	2,1%	3,1%	2,0%	:	:	2,3%
Services	4,1%	5,8%	1,1%	4,9%	5,9%	1,6%	:	6,3%	:

ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE ET ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES (KL)	Belge			UE			Non UE		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Programmes généraux	47,5%	41,2%	/	63,7%	35,4%	/	74,4%	31,0%	/
Education	:	:	6,9%	:	:	3,0%	:	:	1,8%
Lettres et arts	3,5%	4,7%	5,9%	3,2%	5,3%	6,2%	4,9%	3,7%	4,6%
Sciences sociales, commerce et droit	14,5%	29,3%	67,4%	10,8%	32,2%	70,6%	6,9%	40,9%	73,8%
Sciences	1,0%	1,5%	7,7%	:	:	7,5%	1,3%	2,3%	8,2%
Ingénierie, industries de transformation et production	25,3%	12,7%	5,9%	14,8%	13,9%	6,0%	7,4%	9,8%	5,6%
Agriculture et sciences vétérinaires	:	:	0,7%	0,7%	0,4%	0,6%	:	:	0,5%
Santé et protection sociale	1,8%	3,1%	3,7%	1,8%	3,3%	3,2%	1,2%	4,0%	2,9%
Services	5,0%	6,6%	1,9%	4,6%	7,9%	2,8%	3,4%	7,9%	2,6%

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

Les travailleurs de différentes origines ne sont donc pas répartis de manière égale (lire : proportionnellement à leur poids démographique) entre les différents secteurs d'activité (NACE). En 2019, les 10 secteurs comptant le plus grand nombre de travailleurs sont les mêmes que les années précé-

dentes, avec toutefois un ordre légèrement modifié. Les cinq premiers secteurs de la liste ci-après se sont maintenus dans le même ordre entre 2011 et 2019. Pour les cinq derniers, de petits glissements ont été constatés. Il s'agit - par ordre de grandeur décroissant :

TABLEAU 12 : Secteurs comptant le plus grand nombre de travailleurs en Belgique (20-64 ans, 2019)

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

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

En 2019, le secteur de l'administration publique (O84) n'est plus le secteur qui compte le plus de salariés dans toutes les régions. En Flandre, le secteur de l'enseignement (P85) est plus important. Pour les indépendants, le groupe le plus important est actif dans le commerce (G). Les hommes sont dans toutes les régions le plus souvent occupés dans les administrations publiques, tandis que, pour les femmes, c'est le secteur de l'enseignement (P85) qui est, de peu, le plus important en 2019.

Toutefois, le classement des secteurs n'est pas le même pour les différentes origines, comme le montre le tableau ci-après. Dans le cas des travailleurs d'origine belge, la plus grande part des femmes se trouve dans l'enseignement et les hommes dans les administrations publiques. Cela vaut également pour les femmes originaires de l'UE-14 et d'Amérique du Nord. En revanche, les femmes d'autres origines travaillent le plus souvent dans les services relatifs aux bâtiments (N81)³⁷. Les hommes d'origine étrangère se retrouvent un peu plus souvent qu'en 2016 dans les secteurs liés à la construction, ainsi que dans les transports et l'horeca.

37 A l'exception des femmes originaires d'Afrique subsaharienne, du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient qui travaillent le plus souvent, respectivement, dans l'administration publique, le commerce de détail et l'horeca.

TABLEAU 13 : Secteurs les plus fortement représentés selon le sexe et origine (20-64 ans, 2019)

	Hommes	Femmes
Belge	084 (Administration publique)	P85 (Enseignement)
UE-14	G47 (Commerce de détail)	P85 (Enseignement)
UE-13	F41 (Construction)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)
Candidat UE	F43 (Travaux spécialisés)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)
Autre Européen	H49 (Transport)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)
Maghrébin	H49 (Transport)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)
Afrique subsaharienne	N78 (Activités liées à l'emploi)	084 (Administration publique)
Proche/Moyen-Orient	I56 (Restauration)	G47 (Commerce de détail)
Océanie/Extrême-Orient	I56 (Restauration)	I56 (Restauration)
Autre Asiatique	I56 (Restauration)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)
Nord-Américain	P85 (Enseignement)	P85 (Enseignement)
Sud/Centre-Américain	F43 (Travaux spécialisés)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)

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

La répartition entre les secteurs contribue à expliquer l'écart salarial par rapport aux travailleurs d'origine belge, car le commerce, l'horeca, les services relatifs aux bâtiments et les transports sont des secteurs dans lesquels les salaires sont relativement bas, et où les emplois non standards sont également plus nombreux (contrats de courte durée, emplois à temps partiel, horaires atypiques). Les travailleurs qui sont surreprésentés dans les tranches salariales les plus basses, comme ceux d'origine autre asiatique, UE-13 et sud/centre-américaine, ou sous-représentés dans les déciles supérieurs (personnes originaire d'un pays Candidat à l'UE) sont, dans une large mesure, actifs dans les secteurs N81 (services relatifs aux bâtiments) et I56 (restauration), suivi par G47 (commerce de détail). Ces trois secteurs se caractérisent par des parts élevées à très élevées de bas salaires.

Sans surprise, les niveaux de diplôme ne sont pas répartis uniformément entre les secteurs détaillés (codes NACE à deux chiffres). En 2018 nous retrouvons le plus souvent les personnes ayant terminé le

secondaire tant inférieur que supérieur dans le secteur de l'administration publique (084), ce qui est logique vu la prépondérance de ce secteur dans la population en emploi totale. C'est également le secteur le plus important pour les personnes d'origine belge diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur. Les diplômés de l'enseignement supérieur sont, pour la majorité des origines, occupés le plus souvent dans l'enseignement (P85). On note des différences limitées entre les personnes ayant terminé l'enseignement secondaire inférieur ou supérieur, même si la part des personnes travaillant dans les services relatifs aux bâtiments (N81) est plus élevée parmi les personnes détentrices au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, et que la part des personnes travaillant dans le commerce de détail (G47) est plus élevée parmi les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire supérieur. Les diplômés de l'enseignement supérieur originaires du Proche/Moyen-Orient sont les seules personnes titulaires d'un tel diplôme pour lesquelles le secteur de la santé (Q86) est le plus important.

TABLEAU 14 : Les secteurs les plus fortement représentés parmi les salariés selon le niveau de diplôme et l'origine (20-64 ans, 2019)

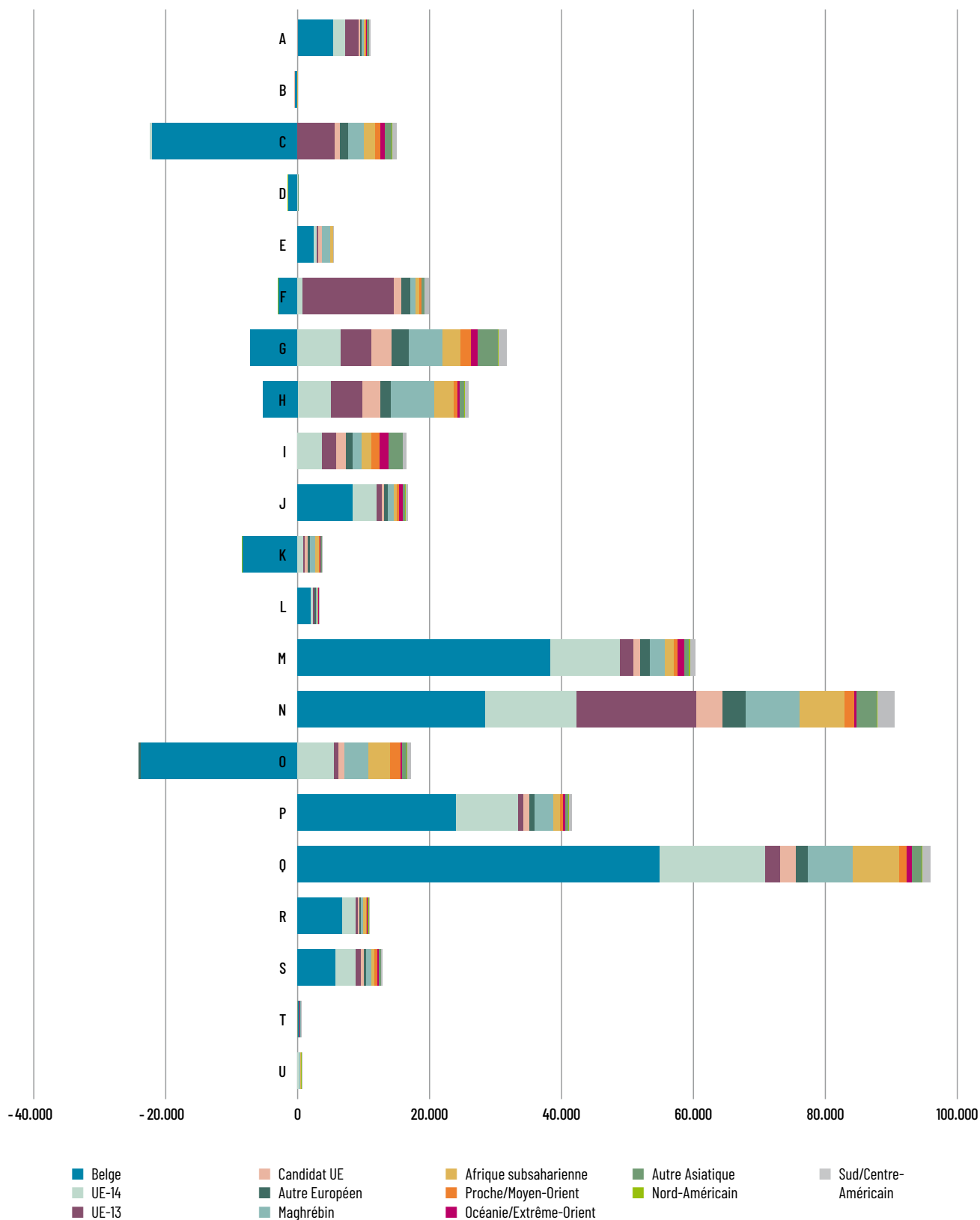
	Faible	Moyen	Elevé
Belge	084 (Administration publique)	084 (Administration publique)	P85 (Enseignement)
UE-14	G47 (Commerce de détail)	G47 (Commerce de détail)	P85 (Enseignement)
UE-13	N81 (Services relatifs aux bâtiments)	N81 (Services relatifs aux bâtiments)	P85 (Enseignement)
Candidat UE	N81 (Services relatifs aux bâtiments)	G47 (Commerce de détail)	P85 (Enseignement)
Autre Européen	N81 (Services relatifs aux bâtiments)	G47 (Commerce de détail)	P85 (Enseignement)
Maghrébin	N81 (Services relatifs aux bâtiments)	084 (Administration publique)	P85 (Enseignement)
Afrique subsaharienne	084 (Administration publique)	084 (Administration publique)	084 (Administration publique)
Proche/Moyen-Orient	084 (Administration publique)	G47 (Commerce de détail)	Q86 (Activité pour la santé humaine)
Océanie/Extrême-Orient	I56 (Restauration)	I56 (Restauration)	P85 (Enseignement)
Autre Asiatique	I56 (Restauration)	I56 (Restauration)	G47 (Commerce de détail)
Nord-Américain	G47 (Commerce de détail)	G47 (Commerce de détail)	P85 (Enseignement)
Sud/Centre-Américain	N81 (Services relatifs aux bâtiments)	G47 (Commerce de détail)	P85 (Enseignement)

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

De plus, le volume de l'emploi dans les différents secteurs n'est pas resté statique au fil du temps. Et les différentes origines n'ont pas été influencées dans la même mesure par les évolutions dans l'emploi dans chaque secteur (cf. graphique ci-après). L'emploi total s'est accru pour toutes les origines entre 2011 et 2018. C'est dans le secteur « administration publique » (O) que l'emploi s'est le plus réduit entre 2011 et 2018, même si, jusqu'en 2016, la réduction était la plus fortement marquée dans l'industrie (C). Ce sont quasi uniquement des travailleurs d'origine belge qui ont quitté ces secteurs et, dans une mesure limitée, les personnes d'origine autre européenne (pour l'administration publique) et UE-14 (pour l'industrie). Dans l'industrie, ce sont donc surtout les générations plus âgées d'origine belge

et UE-14 qui ont perdu leur emploi. De même, les finances et assurances (K), le commerce (G), l'électricité et le gaz (D) et l'industrie extractive (B) ont connu une baisse nette de l'emploi. Dans les deux premiers cas, cela concernait uniquement les personnes d'origine belge, pour les deux autres cas, il s'agit d'un groupe plus diversifié. Dans la construction (F), le transport (H) et l'horeca (I) aussi, des travailleurs d'origine belge ont disparu (la cause peut être une mise à la pension, la mobilité entre emplois ou un licenciement (collectif)) mais l'évolution nette est restée positive du fait de l'augmentation des nombres de travailleurs d'autres origines. Dans la construction (F), cela concerne surtout les (hommes) originaires de l'UE-13 ; ailleurs, l'entrée est plus diversifiée.

GRAPHIQUE 36 : Evolution nette de l'emploi selon le secteur et l'origine (20-64 ans, 2011-2018)³⁸



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

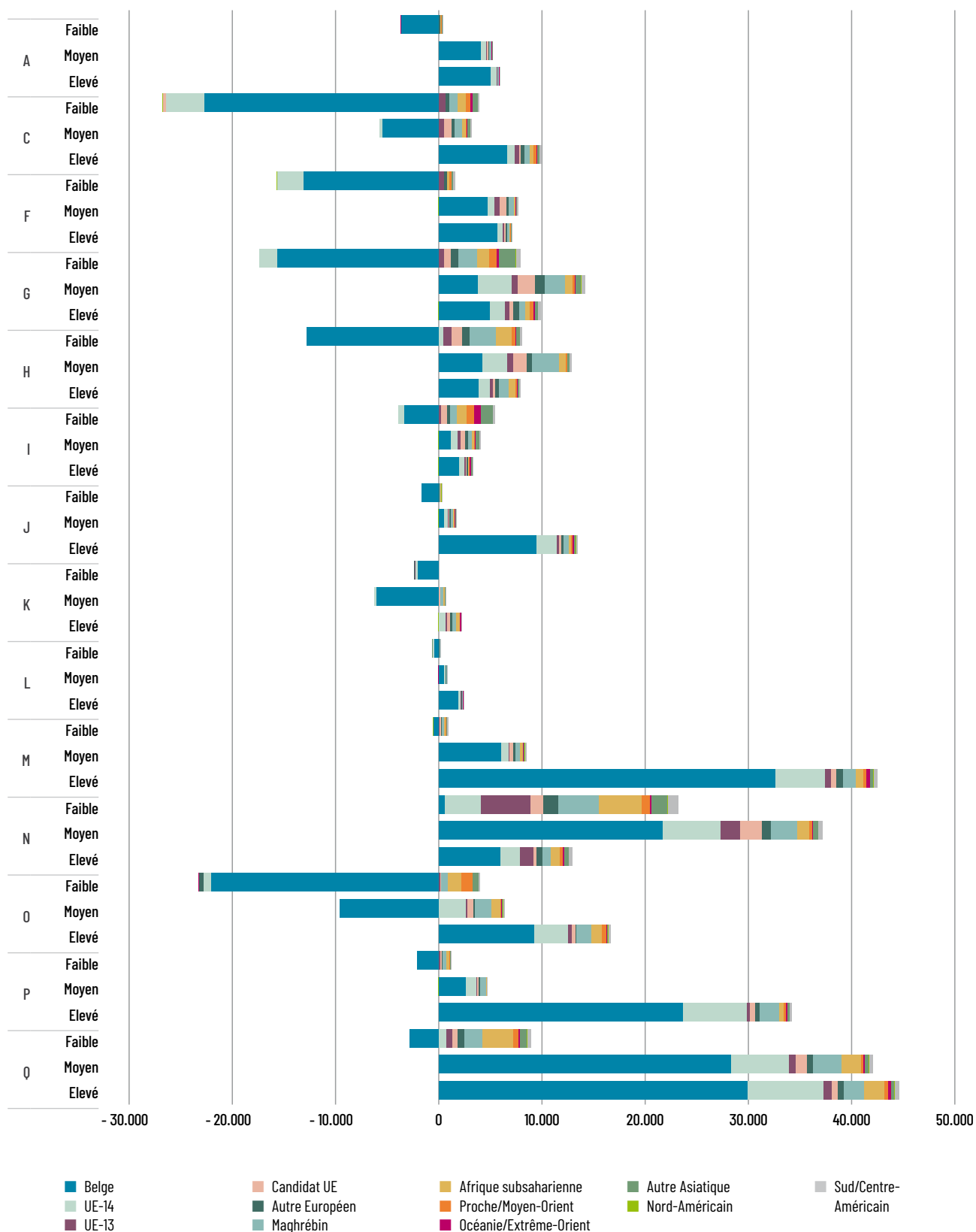
³⁸ Pour la dénomination complète des secteurs, cf. : <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>.

L'évolution nette de l'**emploi par niveau de diplôme** montre que, durant la période 2011-2018, les emplois ont surtout disparu pour les personnes ayant au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur (-116.884 travailleurs), tandis que des emplois se sont ajoutés pour les autres niveaux de diplôme (+81.413 travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, +183.832 ayant un diplôme de l'enseignement supérieur)³⁹. Le déclin pour les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur s'est atténué au cours des années les plus récentes. L'évolution nette positive de l'emploi pour les deux autres niveaux s'applique à toutes les origines, sauf dans le cas des trois secteurs avec le recul net le plus marqué (administration (O), industrie (C) et finances et assurances (K) où des personnes d'origine belge diplômées au maximum de l'enseignement secon-

naire supérieur ont également disparu du secteur). En ce qui concerne l'occupation de personnes ayant au plus terminé l'enseignement secondaire inférieur, nous observons, dans quasi tous les secteurs sauf les 'Activités de services administratifs et de soutien' (N), une diminution nette du nombre de travailleurs d'origine belge ; pour la plupart des autres origines, le nombre de travailleurs titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur augmente encore légèrement, même si c'est dans une mesure beaucoup plus limitée que pour les deux autres niveaux de diplôme. En résumé, des emplois ont disparu dans l'administration et l'industrie et des emplois ont été créés dans le secteur des services. Les nouveaux emplois ont surtout été destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur.

³⁹ L'augmentation totale, tous secteurs confondus, pour la période 2011-2018 s'élève à 233.130. Ce chiffre inclut les personnes pour lesquelles le niveau de diplôme n'est pas connu.

GRAPHIQUE 37 : Evolution nette de l'emploi selon le secteur, l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2011-2018)⁴⁰



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

⁴⁰ Les secteurs comprenant les nombres les plus réduits de travailleurs ne sont pas repris dans le graphique.

2.3. Mobilité

Tout comme les indicateurs « statiques » du marché du travail (qui donnent le stock de travailleurs, de chômeurs et d'inactifs à un certain moment), les chiffres relatifs à la **mobilité socioéconomique**⁴¹ ont évolué favorablement par rapport à l'édition précédente dans laquelle nous avons observé l'évolution entre 2014 et 2016. Parmi les personnes d'origine belge qui travaillaient au quatrième trimestre de 2017, 94,0% avaient toujours un emploi deux ans plus tard. Pour toutes les autres origines, ce pourcentage est inférieur, mais, sauf pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, tous les taux sont supérieurs à 86% (cf. tableau ci-après) et ils ont augmenté par rapport à l'édition précédente. Les parts de demandeurs d'emploi se sont réduites pour toutes les origines, mais elles restent les plus élevées pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Afrique subsaharienne.

TABLEAU 15 : Répartition des personnes qui avaient un emploi en 2017 selon leur statut d'activité en 2019 et l'origine (18-64 ans)

	Emploi	Chômage	Inactivité
Total*	92,6%	1,8%	5,6%
Belge	94,0%	1,2%	4,8%
UE-14	91,0%	2,6%	6,4%
UE-13	89,4%	2,6%	8,0%
Candidat UE	88,4%	4,2%	7,5%
Autre Européen	88,3%	4,3%	7,3%
Maghrébin	87,8%	5,3%	6,9%
Afrique subsaharienne	86,0%	6,3%	7,6%
Proche/Moyen-Orient	84,8%	6,4%	8,8%
Océanie/Extrême-Orient	91,4%	2,2%	6,4%
Autre Asiatique	88,5%	3,7%	7,8%
Nord-Américain	90,9%	2,0%	7,1%
Sud/Centre-Américain	88,8%	3,8%	7,4%

* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Calculs et traitement : SPF ETCS.

Parmi les personnes qui étaient au chômage au cours du quatrième trimestre de 2017, ce sont les personnes d'origine autre asiatique qui ont le pourcentage le plus élevé de personnes en emploi deux ans plus tard (39,1%). Les personnes d'origine maghrébine sont en revanche celles qui trouvent le moins souvent un emploi (25,9%). Plus de la moitié d'entre elles sont (toujours ou de nouveau) au chômage deux ans plus tard. C'est moins que deux ans plus tôt (à l'époque, près de deux-tiers d'entre elles restaient au chômage). Il n'est dès lors pas étonnant non plus que la part des chômeurs de longue durée ait diminué. Dans plus de 60% des cas, le flux sortant vers un emploi est durable : entre 60 et 70% des demandeurs d'emploi qui ont trouvé un job en 2018 étaient au travail en 2019 aussi. Il y a peu de différences entre les origines à cet égard.

⁴¹ Dans cette partie, les personnes sont classées sur la base de leur statut socioéconomique au quatrième trimestre de 2017 et au quatrième trimestre 2019, à condition qu'elles aient été inscrites au Registre national durant les deux périodes. Nous pouvons ainsi déterminer, pour chaque catégorie d'origine, le nombre de personnes ayant le même statut. Attention, il s'agit d'un « instantané » de la situation pour chacune de ces périodes, nous n'examinons donc pas les éventuelles modifications qui seraient intervenues entre deux périodes, comme une éventuelle courte période de chômage.

TABLEAU 16 : Répartition des personnes qui étaient au chômage en 2017, selon leur statut d'activité en 2019 et l'origine (18-64 ans)

	Emploi	Chômage	Inactivité
Total*	30,6%	47,4%	22,0%
Belge	32,3%	44,2%	23,5%
UE-14	31,0%	46,3%	22,7%
UE-13	37,4%	42,4%	20,2%
Candidat UE	30,8%	46,2%	23,0%
Autre Européen	28,8%	51,8%	19,4%
Maghrébin	25,9%	55,3%	18,7%
Afrique subsaharienne	32,3%	51,8%	15,9%
Proche/Moyen-Orient	33,2%	51,8%	15,0%
Océanie/Extrême-Orient	35,0%	50,8%	14,2%
Autre Asiatique	39,1%	45,8%	15,1%
Nord-Américain	30,1%	50,0%	19,9%
Sud/Centre-Américain	35,3%	46,6%	18,1%

* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Calculs et traitement : SPF ETCS.

De même, le flux sortant de l'inactivité vers le travail a clairement augmenté de 2,5 points de pourcentage par rapport aux chiffres de 2014-2016 et c'est l'origine « Proche/Moyen-Orient » qui a le plus progressé (+6,1 points de pourcentage). Les inactifs d'origine UE-13 sont ceux qui évoluent le plus vers un emploi (35,6%), ceux d'origine maghrébine sont ceux qui évoluent le moins vers un emploi⁴² (seuls 16,8% des inactifs du quatrième trimestre de 2017 sont en emploi en 2019). On peut observer pour toutes les origines qu'il est assez difficile de passer (durablement) d'un statut à un autre. C'est une bonne nouvelle pour les personnes en emploi mais ce n'en est hélas pas une pour les personnes sans travail⁴³.

TABLEAU 17 : Répartition des personnes qui étaient inactives en 2017, selon leur statut d'activité en 2019 et l'origine (18-64 ans)

	Emploi	Chômage	Inactivité
Total*	19,9%	2,1%	78,0%
Belge	19,9%	2,0%	78,2%
UE-14	19,5%	2,2%	78,4%
UE-13	35,6%	1,5%	62,9%
Candidat UE	18,7%	2,8%	78,5%
Autre Européen	21,4%	2,2%	76,3%
Maghrébin	16,8%	3,0%	80,2%
Afrique subsaharienne	22,6%	3,0%	74,4%
Proche/Moyen-Orient	18,6%	1,4%	80,0%
Océanie/Extrême-Orient	20,5%	0,8%	78,7%
Autre Asiatique	24,4%	1,4%	74,2%
Nord-Américain	12,9%	0,7%	86,4%
Sud/Centre-Américain	27,2%	1,8%	71,1%

* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

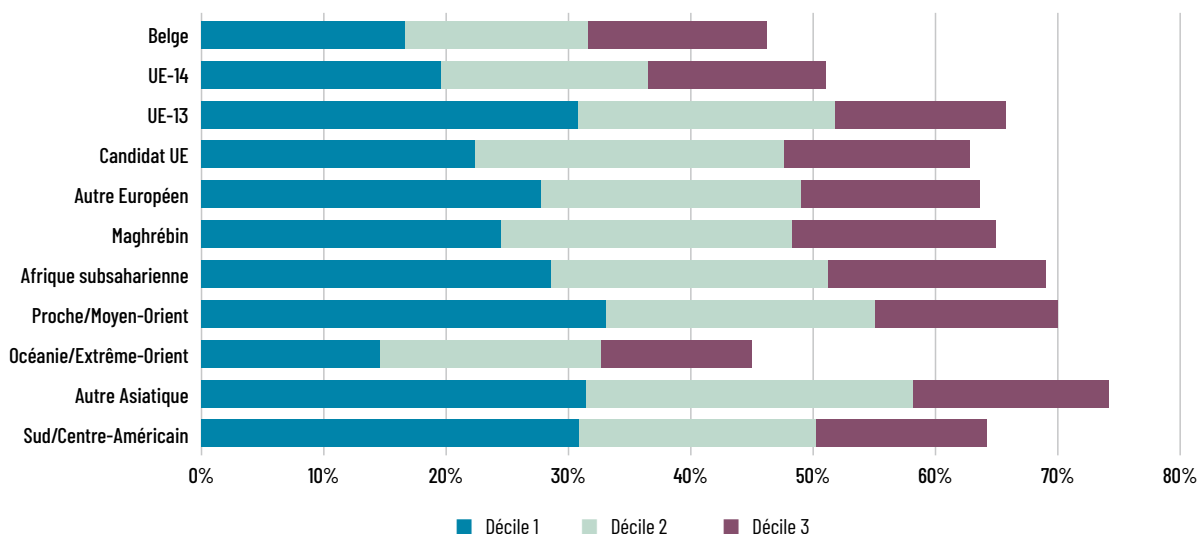
Calculs et traitement : SPF ETCS.

L'entrée de « nouveaux » salariés (personnes qui n'étaient pas salariées en 2014 mais qui le sont bel et bien en 2019) se fait principalement - et logiquement, étant donné que notre structure des salaires se fonde fortement sur l'ancienneté - via la première, deuxième et troisième décile. Les parts diffèrent toutefois fortement selon l'origine des nouveaux entrants. Ce sont les personnes d'origine belge qui, jusqu'en 2018, entraient le moins souvent via les trois déciles les plus bas - suivies par les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'UE-14 - mais, dans les chiffres les plus récents, elles sont dépassées par les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient. Les personnes d'origine autre asiatique ont la part la plus importante de nouveaux salariés dans les déciles les plus bas, suivies par les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Afrique subsaharienne.

⁴² Si on exclut les Nord-Américains, pour lesquels les chiffres sont peu fiables.

⁴³ Voir SPF ETCS (2022), Etat des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique (<https://emploi.belgique.be/fr/publications/etat-des-lieux-de-la-mobilite-professionnelle-en-belgique>).

GRAPHIQUE 38 : Répartition dans les trois premiers déciles des personnes qui n'étaient pas salariées en 2014 et qui le sont en 2019 selon l'origine (18-64 ans)

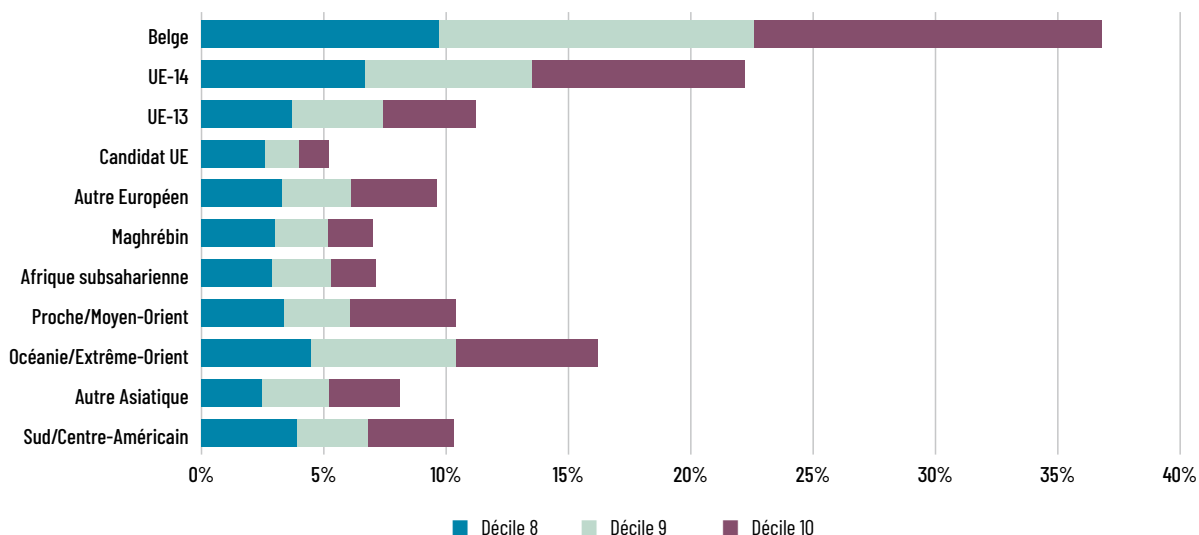


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Pour les personnes d'origine belge, le flux sortant (personnes qui travaillaient en 2014 et ne travaillaient plus en 2019) est réparti de manière assez uniforme entre tous les déciles (c'est de loin le plus grand groupe, ils déterminent donc fortement la répartition), mais la légère prépondérance des deux déciles supérieurs s'est encore accentuée ces dernières années. Le flux sortant peut être dû au départ à la pension mais aussi à la perte d'emploi, qu'elle soit volontaire (démission) ou non (licenciement). On ne connaît pas avec certitude le rôle de l'ancienneté dans cette répartition mais on peut supposer, sur la base des données relatives à l'inactivité et de la ré-

partition des âges, que les Belges d'origine sortent plus souvent vers la pension et que, pour eux, la prépondérance des déciles les plus élevés est donc assez fortement due à l'ancienneté. Pour les autres origines, le flux sortant se fait le plus souvent au départ des deux déciles les plus bas. Puisque les personnes d'origine autre asiatique sont les plus fortement sous-représentées dans les déciles de salaire les plus élevés, elles sortent rarement au départ de ces déciles. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne ont toutefois une part encore plus réduite de déciles salariaux élevés parmi les sortants.

GRAPHIQUE 39 : Répartition des personnes qui étaient salariées en 2014 et qui ne le sont plus en 2019 dans les trois derniers déciles selon l'origine (20-69 ans)

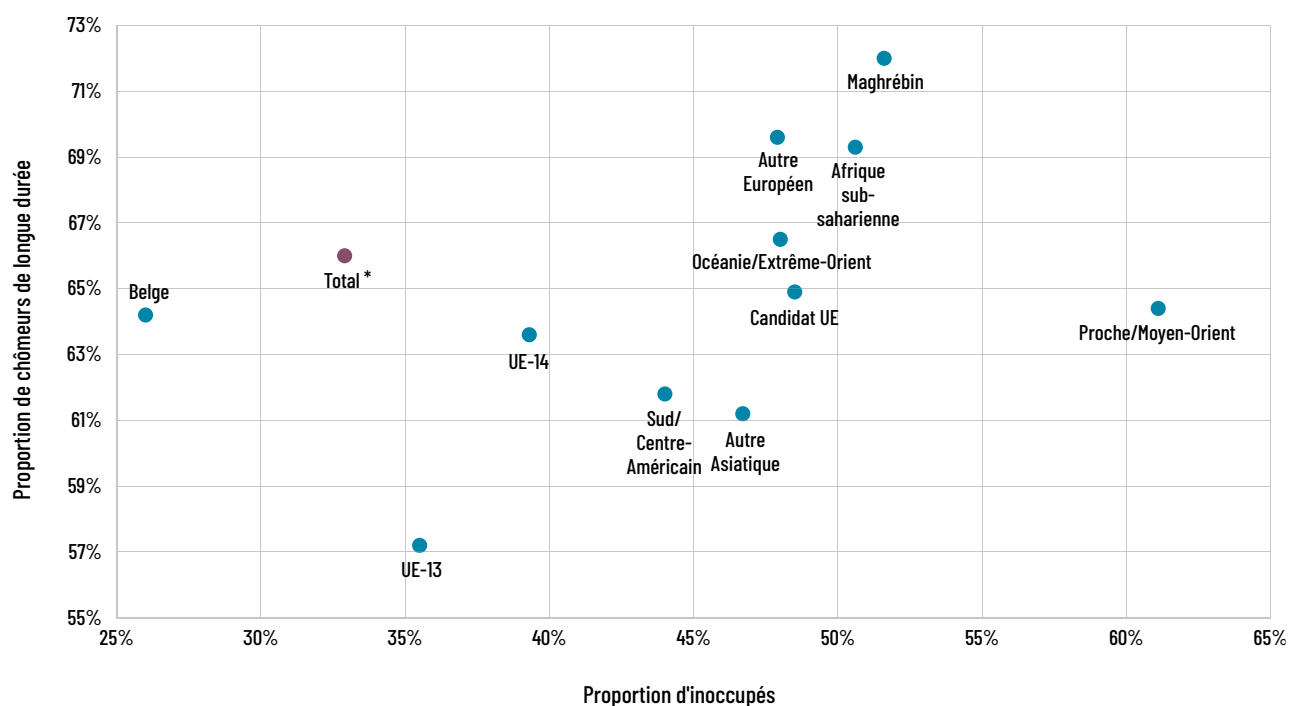


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

La part des **chômeurs de longue durée** (demandeurs d'emploi depuis plus de 12 mois) oscille depuis des années déjà à un niveau élevé. En chiffres absolus, le nombre de chômeurs de longue durée diminue très fortement année après année, mais moins fortement que ce n'est le cas pour les autres chômeurs. Les personnes au chômage depuis un certain temps éprouvent donc beaucoup de difficultés à retrouver du travail. Le monitoring mené par les services publics de l'emploi dans les différentes régions montrent que la probabilité de sortir du chômage vers un emploi diminue avec la durée de la période de chômage⁴⁴. Les personnes d'origine maghrébine, subsaharienne et autre européenne représentent la plus grande part dans le

chômage de longue durée en 2019 (avec respectivement 72,0%, 69,3% et 69,6%). Celles d'origine UE-13 représentent la plus petite part (57,2%). En outre, les personnes d'origine autre asiatique, UE-14 et sud/centre-américaine sont moins souvent au chômage de longue durée que les personnes d'origine belge. Les personnes d'origine maghrébine ont, à une exception près, non seulement la part la plus importante des personnes inoccupées (demandeurs d'emploi et inactifs par rapport à la population totale) mais aussi la part la plus importante de chômeurs de longue durée parmi les demandeurs d'emploi. Ceci signifie qu'il y a là un nombre considérable de personnes très éloignées du marché du travail pour lesquelles l'insertion est loin d'être évidente.

GRAPHIQUE 40 : Nombre de personnes inoccupées (demandeurs d'emploi et inactifs) et part du chômage de longue durée parmi les chômeurs, selon l'origine (20-64 ans, 2019)



* y compris les indéterminés

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

Si nous regardons la part du **chômage de longue durée par niveau de diplôme**, nous voyons que les différences entre niveaux de diplôme sont plus réduites que pour la plupart des autres indicateurs abordés dans ce chapitre. Même si la part des chô-

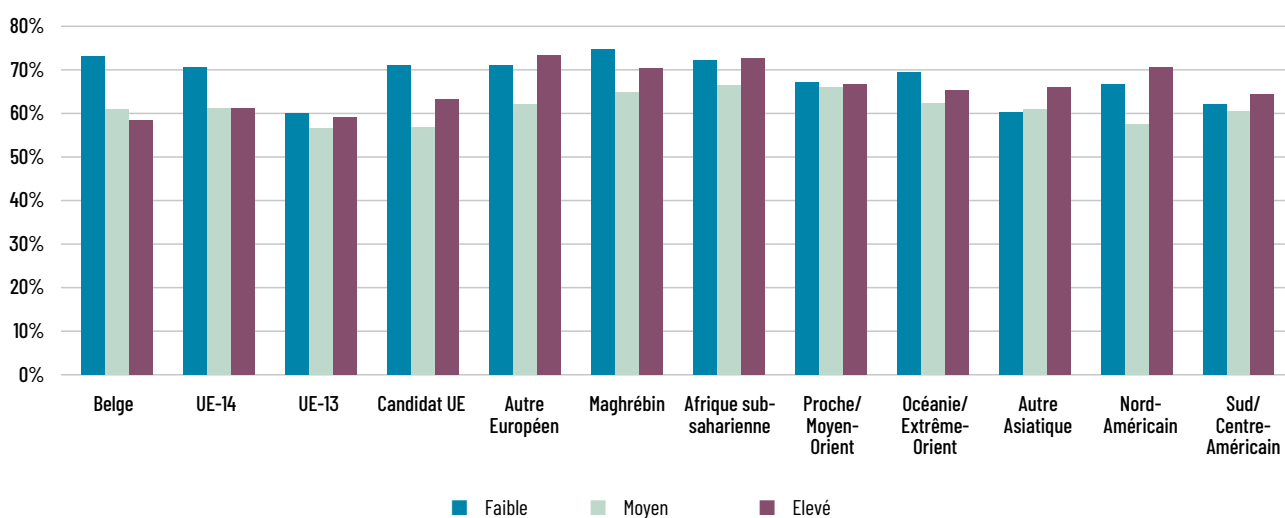
meurs de longue durée parmi les personnes qui n'ont terminé que l'enseignement secondaire inférieur est encore, en 2018, de 10 points de pourcentage plus élevée que pour les deux autres niveaux de diplôme. Les différences entre les groupes d'origine

⁴⁴ ONEM, Flux de sortie vers l'emploi des demandeurs d'emploi en chômage complet selon la durée du chômage. https://arvastat.vdab.be/help/arvastat_help_dynam.html; DG Employment, LTU monitoring database.

sont aussi relativement limitées et les personnes d'origine belge ne s'en sortent que légèrement mieux que la moyenne. De toutes les personnes qui ont terminé au plus l'enseignement secondaire inférieur, les personnes d'origine belge ont, à une exception près, la part la plus élevée de chômeurs de longue durée (après l'origine maghrébine). Pour les personnes d'origine belge, la différence est par conséquent la plus grande entre la part de chômeurs

de longue durée parmi les personnes ayant au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur et la part des chômeurs de longue durée parmi les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour les autres origines, nous constatons en revanche que la poursuite des études ne réduit pas nécessairement le risque d'être au chômage de longue durée.

GRAPHIQUE 41 : Part des chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs selon l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2018)



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

FOCUS: Les jeunes en stage d'insertion professionnelle

Les jeunes qui s'inscrivent pour la première fois comme demandeur d'emploi ne perçoivent pas directement une allocation. Ils passent d'abord par un stage d'insertion professionnelle⁴⁵. Le parcours des jeunes à partir de leur inscription en stage d'insertion professionnelle n'est pas le même pour tous les groupes d'origine⁴⁶.

En 2018, 39.427 jeunes (18-24 ans) se sont inscrits pour la première fois comme demandeurs d'emploi au cours du troisième trimestre de l'année (fin de

l'année scolaire). Moins de la moitié des jeunes ont décroché un emploi à l'issue du premier trimestre du stage d'insertion, si l'on excepte les jeunes d'origine belge. De façon générale, les femmes sont moins représentées dans la catégorie « sans emploi de longue durée » (pas de travail après un an), à l'exception des femmes originaires d'un pays candidat à l'UE et d'un autre pays européen. La part des jeunes qui sont parvenus à au moins obtenir un emploi pendant le premier trimestre de leur stage d'insertion a légèrement augmenté depuis l'édition précédente

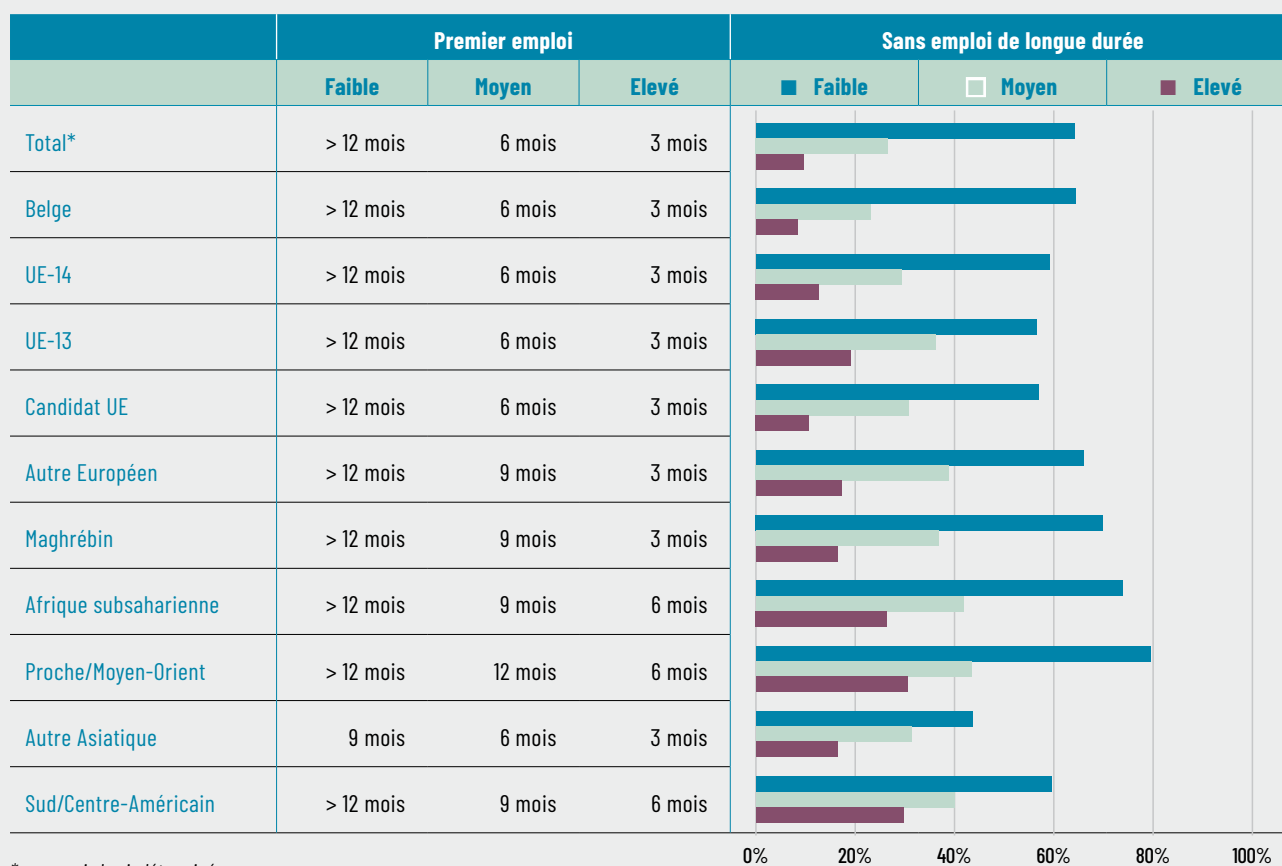
⁴⁵ <https://www.onem.be/fr/citoyens/ch%3%b4mage/stage-dinsertion-professionnelle>.

⁴⁶ Pour la description de la méthodologie qui est suivie dans ce cadre, nous renvoyons au Chapitre 8 'Jeunes en stage d'insertion' du Monitoring socioéconomique 2019. Vous trouverez de plus amples détails sur ce groupe dans les annexes statistiques.

mais c'est uniquement pour les personnes d'origine belge que ce taux dépasse les 50%. Pour les jeunes originaires du Proche/Moyen-Orient, ce pourcentage s'élève seulement à 23,1%, ce qui est quand même une nette amélioration par rapport à 2016 (16,4%). Pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne aussi la sortie vers le travail après un trimestre est limitée (25,0%) et, ici, on n'observe aucune augmentation depuis l'édition précédente. Leur pourcentage de « sans emploi de longue du-

rée » reste donc d'environ 50% de manière générale et il se situe bien au-delà pour les personnes ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (73,8%). Après un an, 81,3% des jeunes d'origine belge ont trouvé un emploi contre seulement 47,2% pour les jeunes originaires du Proche/Moyen-Orient. Après les personnes d'origine belge (18,7%) et UE-14 (27,4%), c'est le groupe des personnes d'origine autre asiatique qui a la part la plus réduite de « sans emploi de longue durée » (30,7%) dans le total.

TABLEAU 18 : **Durée médiane de la recherche d'un premier emploi depuis l'inscription, et pourcentage de « sans emploi de longue durée » parmi les jeunes inscrits à un stage d'insertion, selon l'origine et le niveau de diplôme (18-24 ans, 3^{ème} trimestre 2018)**



* y compris les indéterminés

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

Le lien entre niveau de diplôme et probabilité de trouver rapidement un emploi est indéniable. Moins les personnes sont formées, plus elles sont susceptibles de se trouver parmi la catégorie des « sans emploi de longue durée ». Malgré une amélioration générale depuis 2012, qui s'est également poursuivie au cours des deux dernières années, plus de 60% des jeunes ayant au maximum terminé l'en-

seignement secondaire inférieur n'ont toujours pas d'emploi à la fin de leur stage d'insertion, quelle que soit l'origine. Ce n'est que pour les personnes d'origine « autre asiatique » que plus de la moitié (56,3%) y parvient (mais elles se retrouvent souvent dans des emplois moins bien rémunérés, voir graphique 37). Ils ont donc, de toutes les origines, la part la plus réduite de « sans emploi de longue durée »

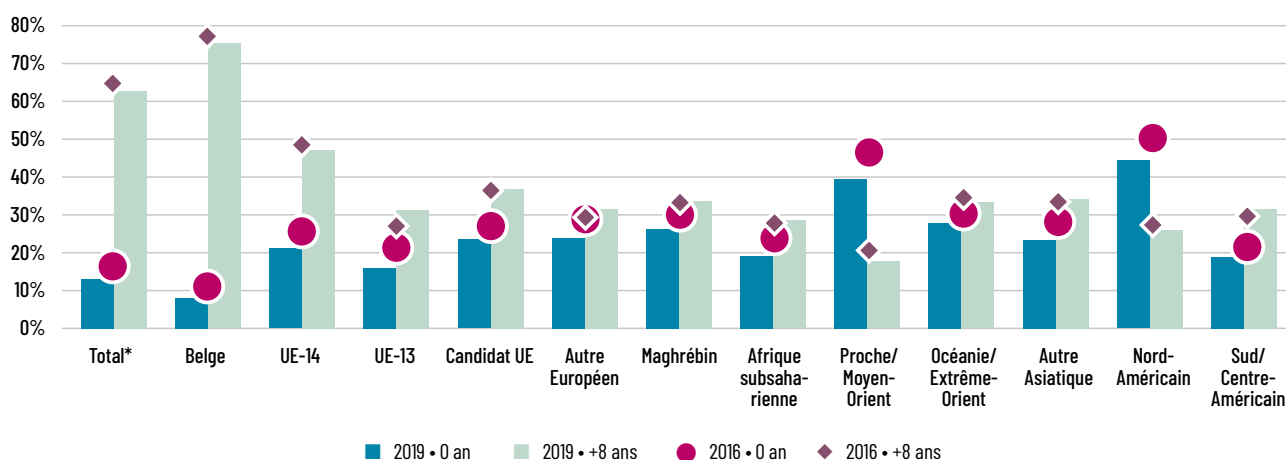
pour les personnes ayant au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur (43,7%). Les jeunes diplômés au maximum de l'enseignement secondaire inférieur originaires du Proche/Moyen-Orient représentent la part la plus élevée des « sans emploi de longue durée » (79,4%). De plus, cette origine compte un groupe relativement important de personnes ayant terminé au plus l'enseignement secondaire inférieur (31,6%).

Pour les nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur, toutes origines confondues, 90,4% trouvent un emploi avant la fin du stage d'insertion en 2018. Pour un certain nombre d'origines, la probabilité de trouver rapidement du travail est toutefois plus réduite. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Amérique du Sud/Centre et d'Afrique subsaharienne, moins de trois-quarts des jeunes réussissent à trouver un emploi. Un niveau de diplôme élevé ne suffit donc pas en soi à tout un chacun pour trouver rapidement le chemin vers l'emploi.

La **durée d'occupation** moyenne sur une période de 10 ans continue de légèrement augmenter en Belgique et ce, pour toutes les origines⁴⁷. L'augmentation est principalement due à l'évolution des femmes. Les personnes d'origine belge ont encore de loin la part la plus élevée de personnes occupées depuis plus de 8 ans sur une période de 10 ans (75,3% en 2019), ce qui s'explique en partie par le fait que la population belge est plus âgée et réside depuis plus longtemps ici. De même, si nous regardons la durée d'occupation par classe d'âge, la différence entre les groupes d'origine reste importante. C'est pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient que l'on trouve la plus grande part de personnes n'ayant pas du tout travaillé sur une pé-

riode de 10 ans (39,5%), mais notons que cette part diminue depuis 2016 et s'explique bien sûr aussi par le fait que beaucoup d'entre eux sont inscrits depuis 5 ans ou moins. On observe, depuis 2016, la plus forte diminution de la part de personnes n'ayant pas travaillé pour l'origine UE-13. Les personnes qui ont au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ont globalement une durée d'occupation moyenne bien inférieure à celle des autres niveaux de diplôme, mais pour les personnes d'origine non belge, la part des personnes occupées depuis plus de 8 ans est plus réduite pour les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur que pour celles ayant un diplôme du secondaire supérieur.

GRAPHIQUE 42 : Part des personnes qui, sur une période de 10 ans, n'ont pas travaillé et ont travaillé plus de 8 ans, par origine (30-64 ans, 2016/2019)



* y compris les indéterminés

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

⁴⁷ Pour les 30-64 ans. Voir, pour le détail de la méthodologie, le Chapitre 2.8 du « Monitoring socioéconomique 2015 ».

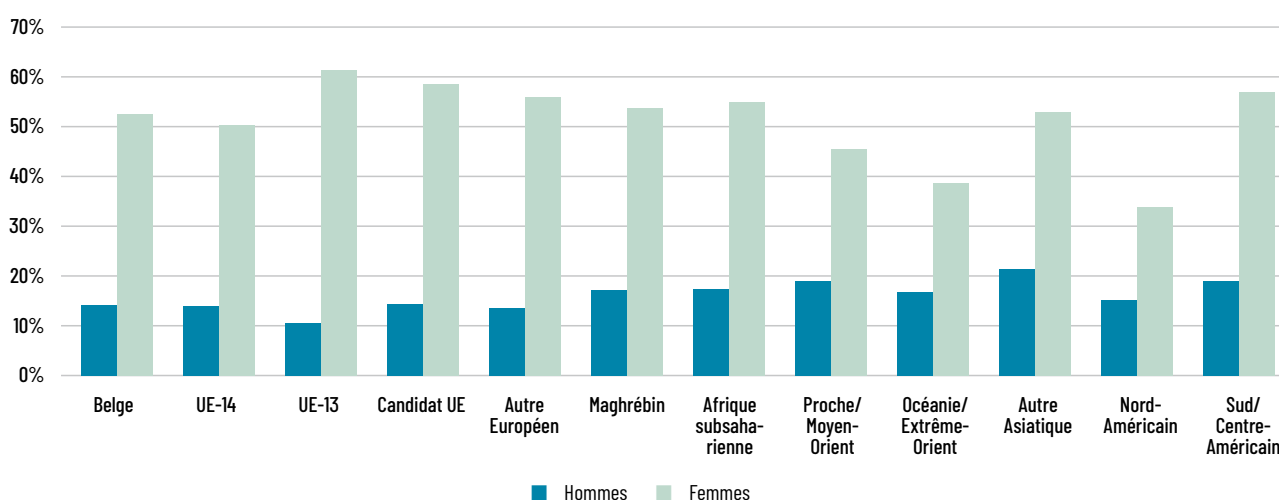
2.4. Conditions de travail

Outre le salaire, le secteur et la sécurité d'emploi, nous pouvons encore cartographier différentes autres caractéristiques des emplois. Nous pouvons ainsi analyser de manière plus poussée la segmentation du marché du travail (c'est-à-dire la séparation entre des emplois stables avec de bonnes conditions de travail versus un segment incertain et moins favorable).

Nous allons tout d'abord examiner les régimes de travail. Les parts de **travailleurs à temps partiel** sont restées assez stables au fil des ans (et élevées dans une perspective internationale)⁴⁸. Pour toutes les origines, les différences entre hommes et femmes sont

importantes malgré une très légère augmentation de la part des travailleurs à temps partiel chez les hommes. L'écart entre genres en termes de travail à temps partiel est le plus réduit pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord, étant donné que les femmes de ces origines travaillent moins souvent à temps partiel. Nous retrouvons la plus grande part d'hommes travaillant à temps partiel parmi les personnes d'origine autre asiatique. Ce sont les femmes d'origine UE-13, Candidat UE et sud/centre-américaine qui travaillent le plus souvent à temps partiel. Ceci s'explique vraisemblablement par le fait qu'elles sont surreprésentées dans des secteurs dans lesquels il y a peu d'emplois à temps plein, et en particulier dans le système des titres-services.

GRAPHIQUE 43 : Part des travailleurs occupés à temps partiel, selon l'origine et le sexe (18-64 ans, 2019)



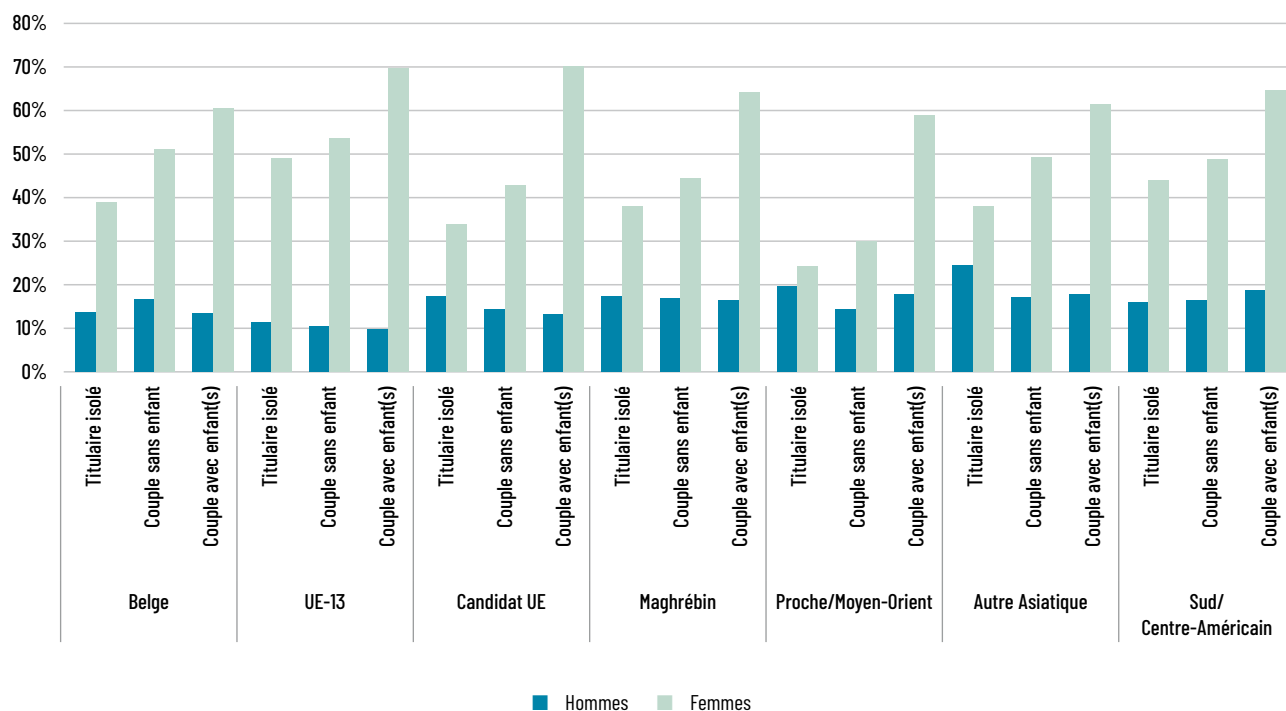
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

L'écart entre genres dans la participation au travail à temps partiel devient encore plus flagrant quand on l'examine par type de ménage. Pour les hommes, on ne note que de petites différences dans la participation au travail à temps partiel en fonction de la situation familiale, sauf que, pour certaines origines, des pères (hommes en couple avec enfant(s)) travaillent encore un peu plus souvent à temps plein que d'autres hommes. Pour les femmes, en revanche, nous observons de grosses différences tant entre elles que par rapport à des hommes se trouvant dans la même situation familiale. En 2019, l'écart entre la

part des hommes et la part des femmes travaillant à temps partiel est le plus marqué pour les personnes faisant partie d'un couple avec enfant(s) et cet écart a encore augmenté par rapport à 2016 (de 45,8 à 47,6 points de pourcentage pour la population totale). La différence entre pères et mères est la plus importante pour les personnes originaires de l'UE-13 et d'un pays candidat à l'UE (respectivement 60,0 et 56,9 points de pourcentage). Pour toutes les origines, les femmes en couple sans enfant travaillent plus souvent à temps plein que les mères, et les mères isolées encore plus souvent.

⁴⁸ Coenen, A., & Morsink, N. (2018), 'Deeltijds werk bij vrouwen: een genderkloof onderzocht', *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 61-67.

GRAPHIQUE 44 : Part des travailleurs occupés à temps partiel, selon l'origine, le sexe et le type de ménage (18-64 ans, 2019)



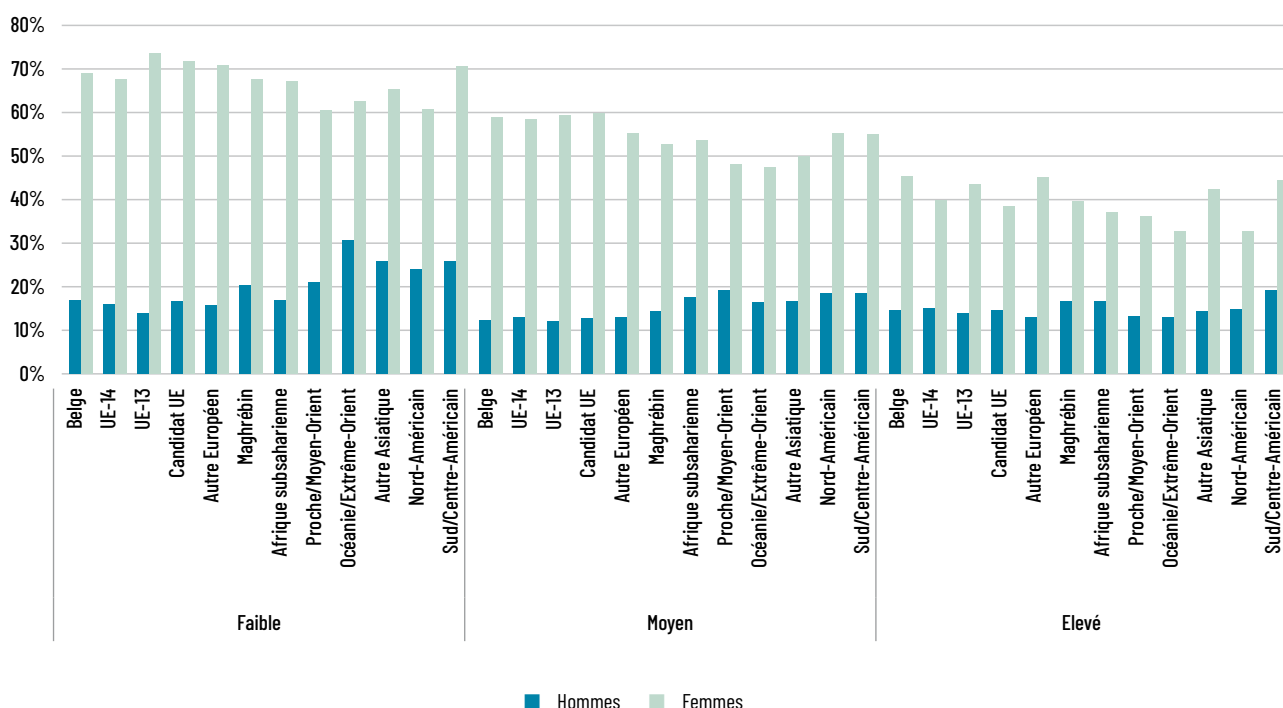
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

En ce qui concerne le travail à temps partiel, il n'y a pas seulement un écart entre genres. Le niveau de diplôme joue à nouveau également un rôle important. Les femmes ayant au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que d'autres femmes et ce pour toutes les origines (avec des pourcentages de travail à temps partiel qui varient de 60,6% pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient à 73,5% pour les personnes originaires de l'UE-13). Qui plus est, ces parts sont encore un peu plus élevées qu'en 2016. Pour les femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, c'est l'origine belge qui compte la part la plus importante de travail à temps partiel (45,3%), même si c'est avec une part relativement grande de « plus petits » types de temps partiel (un régime de travail à 4/5^{ème} ou à 9/10^{ème}), par rapport aux autres origines (à l'exception de l'UE-13). Bien que les hommes qui ont terminé au maximum l'enseignement secondaire inférieur travaillent eux aussi plus souvent à temps partiel que les autres hommes, l'écart hommes-femmes entre les parts de temps partiel est de loin le plus marqué parmi les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secon-

daire inférieur. Dans le cas de l'origine UE-13, les femmes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur travaillent jusqu'à 4 fois plus souvent à temps partiel que les hommes.

En résumé, pour toutes les femmes et - dans une moindre mesure - pour les hommes d'origine non UE, le niveau de diplôme semble être déterminant pour la proportion de travail à temps partiel, ce qui est sans doute lié aux types d'emploi que ces personnes occupent. Les femmes ayant au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur gagnent généralement moins et subissent donc une perte de revenus moindre si elles prestent moins d'heures. Elles travaillent en outre plus souvent dans des secteurs offrant moins d'emplois à temps plein ou dans lesquels il est difficile d'assurer un temps plein (par ex. dans le nettoyage où il faut souvent travailler à des heures non standards). Les hommes titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur travaillent eux aussi plus souvent dans des emplois non standards (contrats flexibles, systèmes en équipe) ce qui explique pourquoi il est plus fréquent que ce groupe ne travaille pas à temps plein.

GRAPHIQUE 45 : Proportion des travailleurs masculins et féminins qui travaillent à temps partiel selon l'origine et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2018)

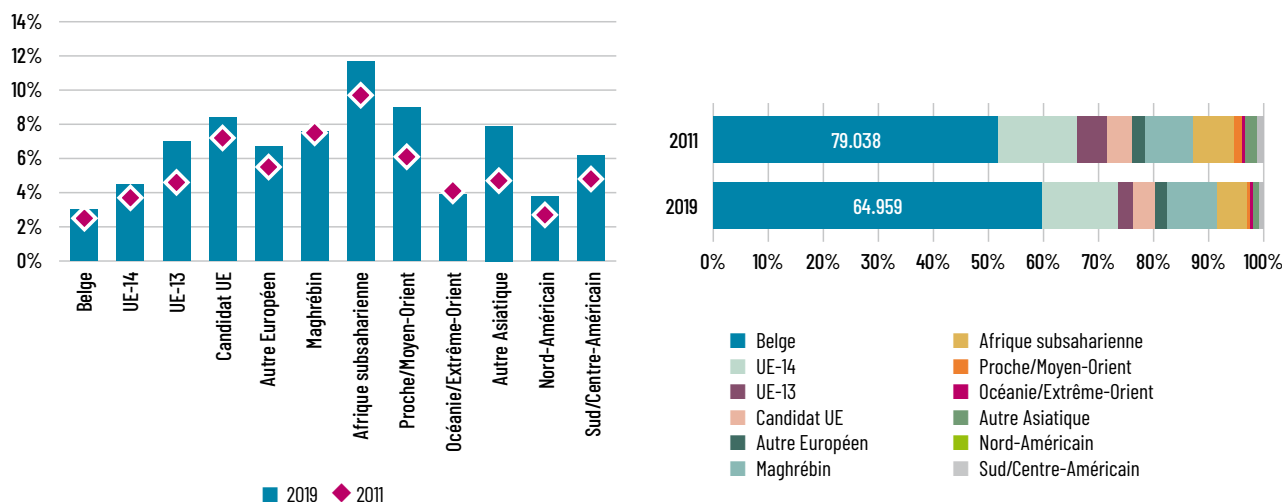


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Le **travail intérimaire** a fortement évolué depuis la première édition de ce rapport et ceci vaut également pour la part des salariés qui est occupée dans ce cadre. Cependant, nous trouvons proportionnellement toujours moins de salariés d'origine belge dans le secteur de l'intérim (en 2011, 59,8% des intérimaires étaient d'origine belge pour 51,8% en 2019). Les travailleurs originaires d'Afrique subsaharienne représentent la part la plus élevée d'intérimaires (11,7%) suivis par les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'un pays candidat à l'UE. Pour toutes les origines, les hommes enregistrent

des parts plus importantes de travailleurs intérimaires que les femmes, les 18-29 ans des parts largement supérieures aux autres classes d'âge et la Flandre connaît une proportion plus élevée de travailleurs intérimaires que les autres régions. Les personnes détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur ont une part nettement plus réduite dans le travail intérimaire (2,1% en 2018) que les autres niveaux de diplôme (5,2% pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, 5,6% pour ceux ayant au plus terminé le secondaire inférieur).

GRAPHIQUE 46: (à gauche) Part de salariés occupés dans le secteur intérimaire selon l'origine (3^{ème} trimestre de 2011/2019); (à droite) Ventilation des travailleurs intérimaires selon l'origine (2011/2019)



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

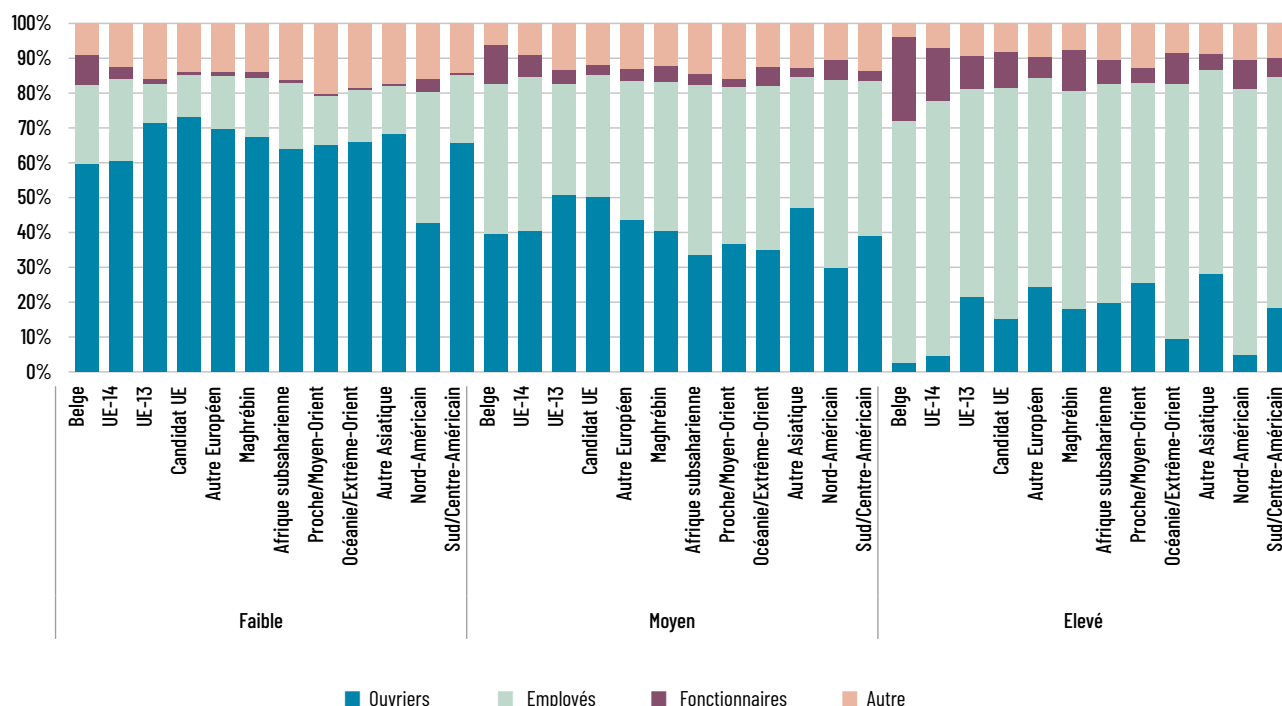
Dans les chiffres relatifs à l'emploi rémunéré selon le **type de contrat** (ouvrier, employé ou fonctionnaire), nous notons peu de changements depuis la précédente édition⁴⁹. En 2019, les salariés d'origine belge et nord-américaine travaillent moins souvent comme ouvrier et plus souvent comme employé. La part des fonctionnaires est aussi de loin la plus grande parmi les personnes d'origine belge⁵⁰. Les personnes d'origine UE-13 connaissent les parts les plus importantes d'ouvriers (63,5%) suivies par les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (55,2%). Les hommes sont plus souvent occupés comme ouvrier et moins souvent comme employé ou fonctionnaire, mais la différence est relativement limitée pour les personnes d'origine sud/centre-américaine et autre asiatique. Nous observons pour ces origines des parts élevées d'ouvriers, que ce soit pour les hommes ou les femmes.

Si nous regardons les types de contrat par niveau de diplôme et origine, nous voyons que les diplômés de l'enseignement supérieur d'origine belge, UE-14 ou nord-américaine ont très rarement un contrat d'ouvrier et - dans le cas de l'origine belge - nous observons une part notablement élevée de fonctionnaires. Les diplômés de l'enseignement supérieur d'origine autre asiatique, mais aussi originaires du Proche/Moyen-Orient, d'un autre pays d'Europe et de l'UE-13 connaissent des parts relativement élevées d'ouvriers. Pour toutes les origines, sauf les origines nord-américaine et belge, au moins 60% des salariés ayant au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur travaille comme ouvrier. Les différences entre les origines sont donc - tout comme c'est le cas pour de nombreux autres indicateurs dans ce rapport - moins grandes pour ce niveau de diplôme que pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur.

49 Les données concernant le type de contrat (CLATRA) contiennent pour chaque année le dernier trimestre de l'année pour laquelle une position CLATRA est connue.

50 Il convient toutefois de noter qu'ici aussi, il faut tenir compte du fait que les fonctionnaires étrangers travaillant pour des institutions internationales sont probablement absents des chiffres dans une large mesure, ce qui peut avoir un effet, notamment dans le cas des origines UE-14 et UE-13.

GRAPHIQUE 47 : Part des salariés occupés selon le type de contrat de travail, l'origine et le niveau de diplôme (2018)



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

Enfin, nous examinons les parts de travailleurs dans le système des **titres-services**⁵¹. Dans la pratique, il s'agit presque exclusivement de travailleuses, avec environ 1 seul travailleur sur 50 qui est un homme. L'origine UE-13 a, déjà depuis 2010, la proportion la plus importante de travailleurs occupés dans ce secteur (en 2019, 39,9% pour l'ensemble du pays et même 53,1% à Bruxelles), suivie à distance par l'origine sud/centre-américaine (27,4%). Ce sont les personnes d'origine belge et nord-américaine qui travaillent le moins souvent dans le système des titres-services. La part des travailleurs titres-services est, pour toutes les origines, la plus élevée pour les personnes ayant terminé au plus l'enseignement secondaire inférieur mais, pour le reste, on observe, en ce qui concerne la composition du groupe des travailleurs titres-services, de grandes différences entre les origines selon le niveau de diplôme. Pour les origines où l'on travaille le plus souvent dans ce système (personnes d'origine UE-13,

sud/centre-américaine, autre européenne et autre asiatique), nous notons aussi des parts élevées de diplômés de l'enseignement supérieur, parfois même plus élevées que pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur. Le système n'occupe donc pas uniquement des personnes ayant au maximum un certificat de l'enseignement secondaire inférieur.

Si nous regardons l'historique migratoire des origines présentant les parts les plus importantes (cf. deuxième graphique ci-après), il est frappant de constater que, dans le cas des personnes originaires de l'UE-13, il s'agit à plus de 80% de nouveaux arrivants (inscrits depuis 5 ans ou moins au Registre national). Parmi les autres origines, nous trouvons aussi un peu plus de nouveaux arrivants que ce que nous aurions pu imaginer sur la base de la répartition démographique, mais ce phénomène est moins prononcé que pour les personnes originaires de

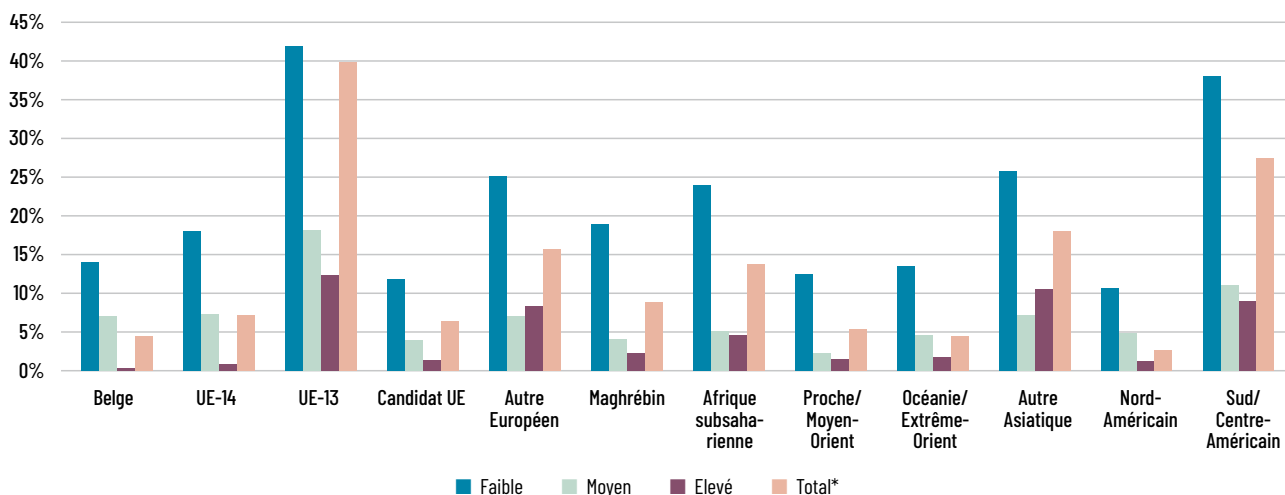
⁵¹ Depuis 2014, la compétence relative aux titres-services a été attribuée aux 3 régions. Vous pouvez trouver des informations sur le fonctionnement de ce système sur le site web de chacune des régions :

- [la Région de Bruxelles-Capitale](#)
- [la Région wallonne](#)
- [la Région flamande](#)

l'UE-13. Parmi les personnes originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays d'Asie et d'Afrique subsaharienne, la première génération récente de Belges (nationalité acquise il y a maximum 5 ans) est fortement représentée. Ceci suggère que ce type d'emploi constitue un accès relativement facile au

marché du travail régulier pour des femmes qui ne séjournent pas depuis longtemps dans notre pays. La question qui se pose est de savoir si cela peut également leur servir de tremplin pour d'autres emplois plus proches de leurs compétences.

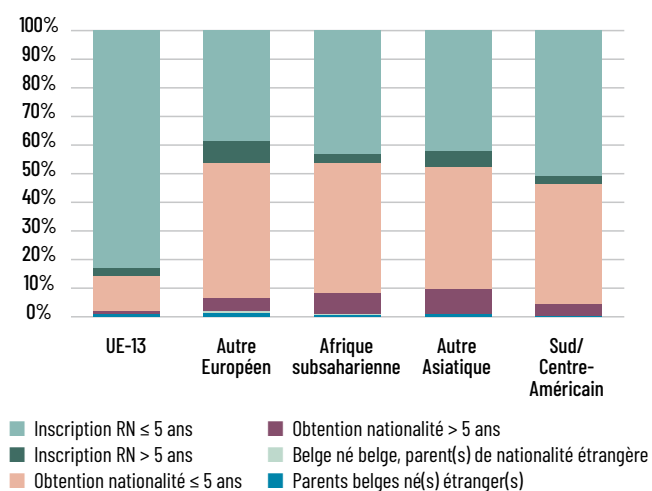
GRAPHIQUE 48 : Part des travailleurs dans le système des titres-services par rapport au nombre total de salariés selon l'origine et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2018)⁵²



* y compris les indéterminés

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

GRAPHIQUE 49 : Travailleuses dans le système des titres-services selon l'historique migratoire et l'origine (18-64 ans, 2019)⁵³



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Calculs et traitement : SPF ETCS.

Ce chapitre montre qu'il existe de grosses différences quant à la position des différents groupes sur notre marché du travail. Même si nous observons, en 2018 et 2019, des tendances positives pour tous les groupes d'origine, les personnes d'origine étrangère sont encore et toujours moins souvent en emploi et, si elles travaillent, elles occupent souvent des fonctions moins durables et de moins bonne qualité. Ceci vaut même à niveau de diplôme et domaine d'études égaux. Les personnes d'origine étrangère, qui font à la fois partie du groupe des personnes ayant au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur, des personnes de 55 ans et plus, des femmes/mères et/ou des migrants récents, rencontrent encore de plus grandes difficultés pour participer durablement au marché du travail. Elles méritent donc une attention particulière dans la politique menée.

52 On regarde la situation au troisième trimestre de l'année.

53 Le graphique contient uniquement les origines comptant la plus grande part de travailleurs titres-services dans le nombre total de salariés.



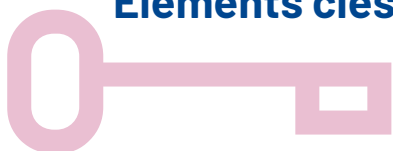


03

**L'impact de
la COVID-19**

03

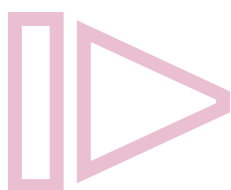
Éléments clés



L'impact de la COVID-19 sur la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail

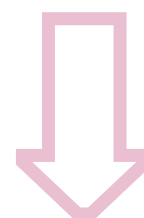
<p>Ce chapitre examine les évolutions du marché du travail par origine nationale au cours des trois premiers trimestres de 2020, lorsque la pandémie du coronavirus a atteint la Belgique.</p>	
	<p>Les personnes d'origine non UE étaient moins susceptibles de faire du télétravail en 2020 et présentaient donc un risque plus élevé d'infection par la COVID-19.</p>
<p>Les effets de la crise restent plus limités qu'on ne le craignait au départ, grâce aux dispositifs de maintien dans l'emploi (chômage temporaire) qui ont permis d'amortir les effets immédiats des lockdowns sur les travailleurs. L'impact a d'abord touché tout le monde de manière assez égale, réduisant même l'écart entre les groupes d'origine (les écarts de taux d'emploi et de chômage se sont réduits jusqu'au troisième trimestre de 2020).</p>	
	<p>Toutefois, à mesure que la crise progresse, l'écart se creuse à nouveau, car les personnes d'origine belge sont moins susceptibles de perdre leur emploi et ont plus de chances d'être réemployées. Dans presque tous les secteurs les travailleurs d'origine étrangère ont été remplacés - au moins temporairement - par des travailleurs d'origine belge.</p>

La **perte de revenus** pendant la période de crise est probablement moins importante pour les personnes d'origine belge que pour les autres car elles ont été en chômage temporaire pendant des périodes plus courtes et pour une partie plus limitée de leur temps de travail.



La **reprise de l'activité** est plus difficile pour les personnes d'origine étrangère, notamment pour les personnes d'origine non UE, les personnes titulaires au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur et les personnes occupant des emplois moins bien rémunérés. Cette situation est similaire aux évolutions qui ont suivi la crise financière de 2008-2009.

L'impact négatif de la pandémie de la COVID-19 sur les résultats des personnes d'origine étrangère **sur le marché du travail** est encore renforcé par le fait qu'elles sont surreprésentées dans les secteurs les plus touchés par la pandémie.



Comme le montrent les premiers chapitres de cette édition du Monitoring socioéconomique, il existe toujours un écart très important entre les personnes d'origine belge et étrangère sur le marché du travail en Belgique. Ce sont surtout les personnes d'origine non UE qui présentent, en moyenne, un taux d'activité plus faible, un taux de chômage plus élevé, un taux plus élevé de chômeurs de longue durée et des salaires plus bas. En 2018 et 2019, on a pourtant constaté plusieurs tendances favorables, ce qui a amélioré leur situation. Leur position sur le marché du travail est néanmoins restée relativement vulnérable, même avant que n'éclate la crise du coronavirus et le risque est donc grand que l'impact de la pandémie de la COVID-19 sur ce groupe, comme sur d'autres groupes vulnérables¹, soit également disproportionné.

Comme nous suivons la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail depuis 2008 déjà, nous savons aussi que la crise financière de 2008-2009 les a particulièrement touchées, surtout la deuxième génération². Et il a fallu beaucoup plus de temps (jusqu'après 2014) avant qu'une tendance positive ne se dessine à nouveau pour ce groupe. Des institutions internationales telles que l'Organisation internationale du Travail et l'OCDE mettent également en garde contre le fait que, dans les situations de crise, ce sont souvent les groupes déjà dans la situation la plus précaire qui encaissent les coups les plus durs³. Le risque est donc grand que la crise de la COVID-19 assène un coup d'arrêt (temporaire) aux évolutions positives que nous avons pu observer au chapitre 2. Malheureusement, nous ne disposons pas encore de données complètes pour 2020, mais, dans le présent chapitre, nous pouvons

déjà poser quelques premiers constats sur l'impact socioéconomique inégal de la pandémie. Afin de déjà décrire les effets au cours de l'année 2021, nous compléterons les données administratives par des indicateurs basés sur les données trimestrielles de l'Enquête sur les forces de travail (Statbel).

Les recherches internationales et belges montrent que les personnes d'origine étrangère - en raison d'une série de facteurs d'inégalités telles que la pauvreté, des logements surpeuplés et une forte concentration dans des emplois dans lesquels la distance physique est difficile à respecter et où il n'est pas possible de travailler à domicile - sont beaucoup plus exposées au risque d'infection par la COVID-19⁴. Au niveau mondial, nous constatons que les professions présentant un risque plus élevé d'infection par la COVID-19 regroupent davantage de travailleurs faiblement rémunérés, de jeunes, de personnes titulaires au maximum du certificat de l'enseignement secondaire inférieur, de migrants et de minorités ethniques⁵. Des études menées dans différents pays de l'OCDE ont montré que, pour les personnes d'origine étrangère, le risque d'infection était au moins deux fois plus élevé que celui de la population d'origine nationale. Le risque d'autres problèmes de santé et même de décès est également plus élevé pour les personnes nées à l'étranger⁶. En Belgique aussi ce phénomène est lié, entre autres, à leur position sur le marché du travail, comme nous le verrons plus loin. Un certain nombre de facteurs explicatifs ont déjà été abordés au chapitre 2, mais, dans le présent chapitre, nous examinerons de plus près divers éléments qui contribuent à une vulnérabilité accrue, tant en termes d'exposition à la maladie qu'en termes d'impact sur la position sur le marché du travail. Le

1 Pour plus d'informations sur l'impact socioéconomique de la COVID-19 sur les groupes vulnérables (personnes titulaires au maximum du certificat de l'enseignement secondaire inférieur, jeunes, femmes, personnes à bas salaire, formes atypiques de travail), consultez le 'Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique', publié toutes les deux semaines : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>.

2 Cf. Chapitre 'Évolutions sur le marché du travail selon l'origine nationale'.

3 OIT (2021), *COVID-19 : observatoire de l'OIT - 8^{ème} édition* (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_824099/lang--fr/index.htm) ; OCDE (2020), *Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis* (<https://www.oecd.org/employment-outlook/2020/>).

4 OCDE (2020), 'What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?', *OECD Policy brief*.

5 OCDE (2022), *Employment Outlook 2022*.

6 EU-OSHA (2021), 'COVID-19 et troubles musculo-squelettiques : des risques qui pèsent doublement sur les travailleurs migrants en Europe ?'; Gadeyne, S., Rodriguez-Loureiro, L., Surkyn, J. et al. (2021), 'Are we really all in this together? The social patterning of mortality during the first wave of the COVID-19 pandemic in Belgium', *Equity in Health*, nr. 20 (<https://www.brain-helicon.be/>) ; Vanthomme, K., Gadeyne, S. et al. (2021), 'A population-based study on mortality among Belgian immigrants during the first COVID-19 wave in Belgium. Can demographic and socioeconomic indicators explain differential mortality?', *SSM - Population Health*, 14.

présent chapitre abordera spécifiquement l'accès des personnes d'origine étrangère à une série de mesures de protection des travailleurs (en particulier, le télétravail et le chômage temporaire) ainsi que leur surreprésentation dans les secteurs et statuts les

plus durement touchés. Nous examinerons ensuite dans quelle mesure les conséquences socio-économiques ont été inégalement réparties (impact sur l'emploi, sortie vers le chômage ou l'inactivité et probabilité de reprise d'activité).

1. Impact immédiat de la pandémie : télétravail et chômage temporaire

En mars 2020, le nombre d'infections au coronavirus était en forte augmentation dans de vastes parties du monde et il est apparu clairement que la Belgique n'échapperait pas non plus au virus. Pour que le secteur de la santé puisse faire face à cette augmentation, la propagation du virus devait être endiguée. Par conséquent, le 18 mars, la Belgique, comme de nombreux autres pays européens, s'est confinée. Les travailleurs ont commencé à télétravailler quand c'était possible, mais ce ne fut évidemment pas possible dans de nombreux secteurs essentiels. Pensons notamment aux magasins d'alimentation. Dans d'autres secteurs non essentiels où le télétravail n'était pas possible, beaucoup ont été contraints d'arrêter de travailler. Afin de rendre possibles ces mesures de protection de grande ampleur et d'atténuer au maximum l'impact socio-économique, un certain nombre de mesures, pour la protection de l'emploi et le pouvoir d'achat des travailleurs, ont été immédiatement mises en œuvre. La plus importante d'entre elles, pour les travailleurs, est le chômage temporaire. Ce système existait depuis longtemps déjà⁷, mais la procédure, les conditions d'admission et le ratio de remplacement de l'allocation ont été adaptés à partir du 13 mars⁸. Afin de limiter également l'impact sur les chômeurs (qui avaient plus de difficultés à trouver un emploi), la dégressivité de l'allocation de chômage a été temporairement gelée⁹.

Le télétravail existait lui aussi bien avant l'arrivée de la COVID-19. Il concernait surtout les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui travaillaient déjà occasionnellement ou régulièrement à domicile un ou plusieurs jours par semaine. Les chiffres basés sur l'Enquête sur les forces de travail (voir graphique ci-après) montrent que, avant 2020, les personnes nées en dehors de l'UE travaillaient moins souvent « occasionnellement ou régulièrement » à domicile¹⁰ que celles nées en Belgique ou dans un État membre de l'UE (environ 13 points de pourcentage de moins). À partir du premier trimestre de 2020, la part des télétravailleurs augmente pour tous les groupes, mais surtout pour les salariés nés en Belgique ou dans l'UE (ces derniers présentant même l'augmentation la plus élevée, en raison peut-être de la difficulté supplémentaire pour les travailleurs transfrontaliers d'effectuer des allers-retours). La différence par rapport aux ressortissants non UE augmente donc pendant la crise sanitaire et demeure très importante tout au long de l'année 2021. En Belgique aussi les personnes d'origine étrangère doivent se rendre plus souvent au travail que celles d'origine belge, courant ainsi un plus grand risque d'être infectées. Ou bien, au contraire, ces personnes ne peuvent pas du tout travailler parce que leur emploi ne « se prête pas au télétravail » et, contrairement aux autres origines, elles subissent plus souvent une perte de revenu.

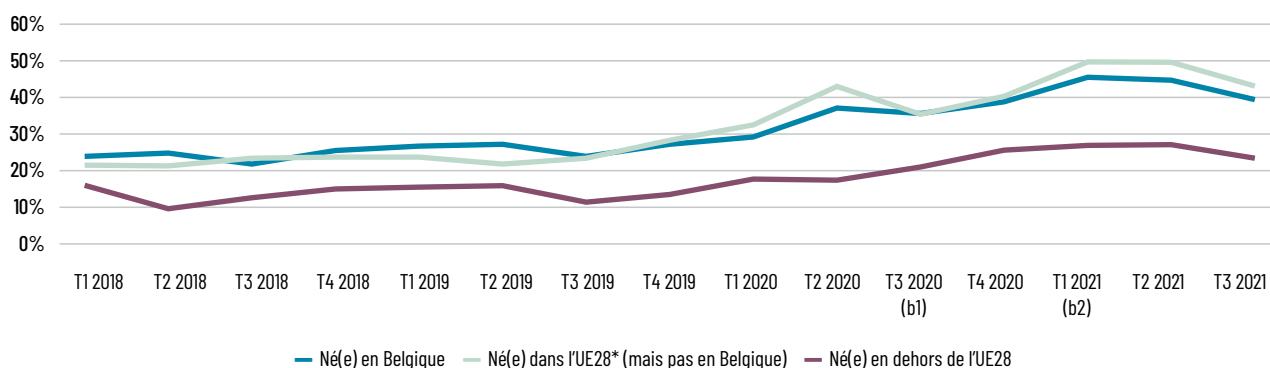
7 ONEM (2021), *Évolution à long terme des allocations ONEM : 100 ans de données* (https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2021/20211013_HistorischeReeksen-bis_FR.pdf).

8 Pour un aperçu, voir : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t2>. Déjà durant la crise financière de 2008-2009, des adaptations substantielles avaient été apportées au système. Pour plus de détails sur les modifications réglementaires, voir : Lojén, C., Nuyts, N. et Segaert M. (2020), 'De impact van de COVID-19-pandemie op de werkloosheid: eerste resultaten', *RBSS*, (2020)1.

9 Gel temporaire de la dégressivité des allocations de chômage complet (arrêté royal du 23 avril 2020).

10 On entend par travail à domicile le travail effectué au domicile du travailleur. Il ne s'agit pas nécessairement de télétravail, effectué à l'aide des télécommunications. Les deux concepts se chevauchent cependant en grande partie.

GRAPHIQUE 50 : Pourcentage de la population active qui travaille occasionnellement ou régulièrement à domicile selon le pays de naissance (1^{er} trimestre 2018 – 3^{ème} trimestre 2021)¹¹



T signifie trimestre

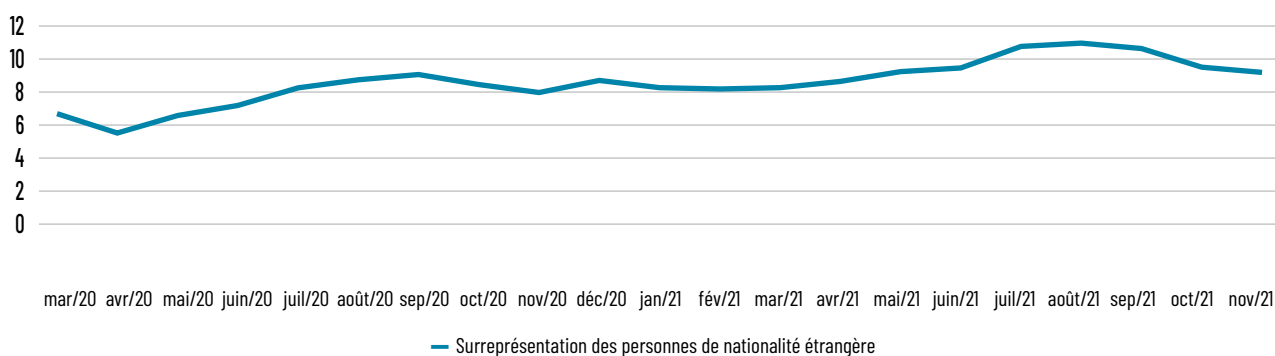
*UE 28 : Etats membres de l'UE, y compris le Royaume-Uni

Source : Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium), Enquête sur les forces de travail.

Dans les emplois pour lesquels le télétravail n'était pas possible, mais où le travail a néanmoins dû cesser en raison de la pandémie, on a pu, dans la plupart des cas, recourir au chômage temporaire. Les chiffres de l'ONEM sur les paiements pour le **chômage temporaire** peuvent être ventilés par nationalité. Les données montrent, pour l'ensemble de la période mars 2020-novembre 2021, une surreprésentation des travailleurs de nationalité étrangère

dans les allocations de chômage temporaire (versées aux personnes qui ont été en chômage temporaire au moins un jour sur le mois). Cette surreprésentation passe de +6,7 points de pourcentage par rapport à leur part dans le total des travailleurs en mars 2020 à +11,0 points de pourcentage en août 2021. L'écart s'est ensuite à nouveau légèrement résorbé, mais reste plus élevé qu'au début de la crise.

GRAPHIQUE 51 : Surreprésentation des personnes de nationalité étrangère dans le chômage temporaire, en points de pourcentage (mars 2020-novembre 2021)¹²



Source : ONEM. Calculs et traitement : SPF ETCS.

11 (b1) Rupture dans les résultats. Les chiffres jusqu'au T2/2020 inclus se basent sur un échantillon plus restreint et ne peuvent dès lors pas être comparés tels quels avec les chiffres du T3/2020. Jusqu'au T2/2020 inclus, la question concernant le travail à domicile a été posée exclusivement aux répondants de la première vague. À partir du T3/2020, la question concernant le travail à domicile a été étendue à toutes les vagues, ce qui a donné lieu à des tailles d'échantillon significativement plus importantes.

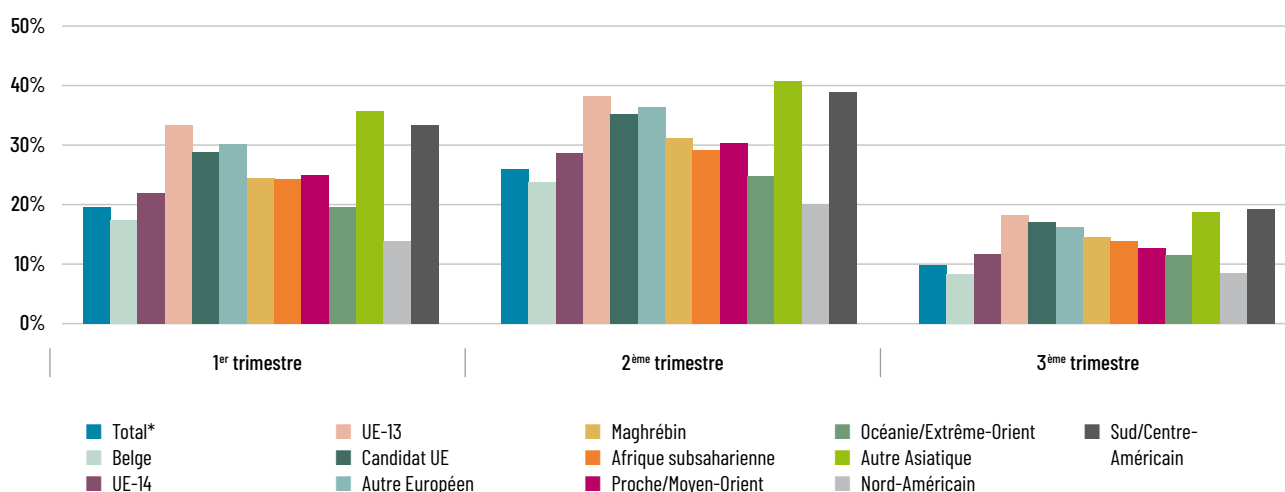
(b2) Rupture dans les résultats au T1/2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions BIT du chômage et de l'emploi.

12 Différence entre la part des travailleurs de nationalité étrangère dans les paiements de chômage temporaire et leur part dans le total des travailleurs salariés.

Les données administratives permettent d'établir une cartographie plus détaillée de la répartition des chômeurs temporaires selon l'origine, mais, à l'heure actuelle, seuls les trois premiers trimestres de 2020 sont disponibles (voir graphique ci-après). Les données confirment que presque toutes les personnes d'origine étrangère - à l'exception des personnes d'origine nord-américaine - étaient plus souvent en chômage temporaire au cours des trois trimestres disponibles. Les parts de chômage temporaire sont de loin les plus élevées parmi les travailleurs originaires d'autres pays d'Asie, d'Amérique du Sud/Centrale et de l'UE-13 ; elles sont jusqu'à près de deux fois plus élevées que pour les

travailleurs d'origine belge. Au cours des mois où la Belgique s'est confinée, les travailleurs d'origine belge ont connu une part moyenne de chômage temporaire d'environ 20%, tandis que la part des travailleurs d'origine autre asiatique avoisinait les 40%. Ceci va de pair avec les secteurs dans lesquels ces origines sont surreprésentées, à savoir l'horeca (I), la construction (F) et les services d'entretien (N). Il s'agit communément de secteurs où de nombreux emplois « ne se prêtent pas au télétravail » et où il était donc le plus souvent impossible de travailler, soit des secteurs considérés comme « non essentiels » et donc fermés à certaines périodes.

GRAPHIQUE 52 : Part de chômeurs temporaires¹³ parmi les travailleurs selon l'origine (du 1^{er} au 3^{ème} trimestre 2020)



* y compris les indéterminés

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

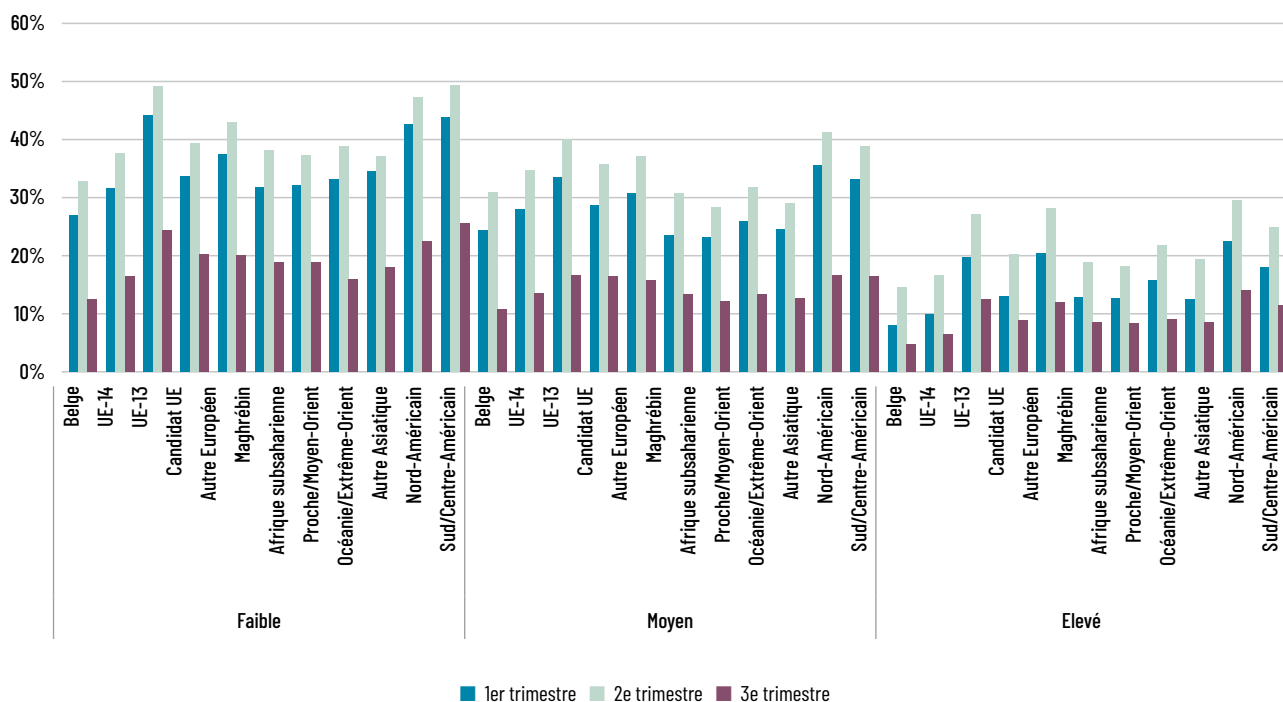
Les différences entre les parts de chômage temporaire sont encore plus marquées si l'on considère également le **niveau de diplôme** des salariés. Pour chaque origine nationale, les personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur ont une part plus faible de chômage temporaire que celles qui ont terminé l'enseignement secondaire supérieur, et ces dernières présentent toujours une part plus faible que celles possédant au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur. Cette réali-

té ne peut évidemment être dissociée de la constatation formulée ci-dessus selon laquelle le télétravail est traditionnellement plus répandu parmi les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. Les différences entre les niveaux de diplôme sont les plus réduites pour les personnes d'origine autre européenne et autre asiatique, vu que ces travailleurs - pour tous les niveaux de diplôme - travaillent souvent dans des secteurs où le travail ne peut pas être effectué à distance¹⁴.

¹³ Il s'agit de tous les travailleurs qui ont été mis au moins un jour en chômage temporaire. La répartition des chômeurs selon la durée de leur absence est discutée ci-après.

¹⁴ Cf. Chapitre 'Évolutions sur le marché du travail selon l'origine nationale'.

GRAPHIQUE 53 : Part de chômage temporaire parmi les travailleurs selon l'origine et le niveau de diplôme (du 1^{er} au 3^{ème} trimestre 2020)



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

Les différences sont encore plus prononcées lorsque nous prenons également en compte les **déciles salariaux**¹⁵. À l'exception des travailleurs originaires de pays candidats à l'UE, les parts de chômage temporaire parmi les salariés des trois déciles salariaux les plus élevés ne dépassent jamais 20% pour toutes les origines, même au deuxième trimestre de 2020. Et au troisième trimestre déjà elles ne dépassent plus les 10%. En revanche, parmi les travailleurs des trois déciles salariaux les plus bas, nous observons des parts de chômage temporaire allant jusqu'à près de 70% (pour l'origine UE-13). Il ressort également des chiffres mensuels de l'ONEM sur le chômage temporaire que, en mars 2020, 75% des chômeurs temporaires avaient un salaire de ré-

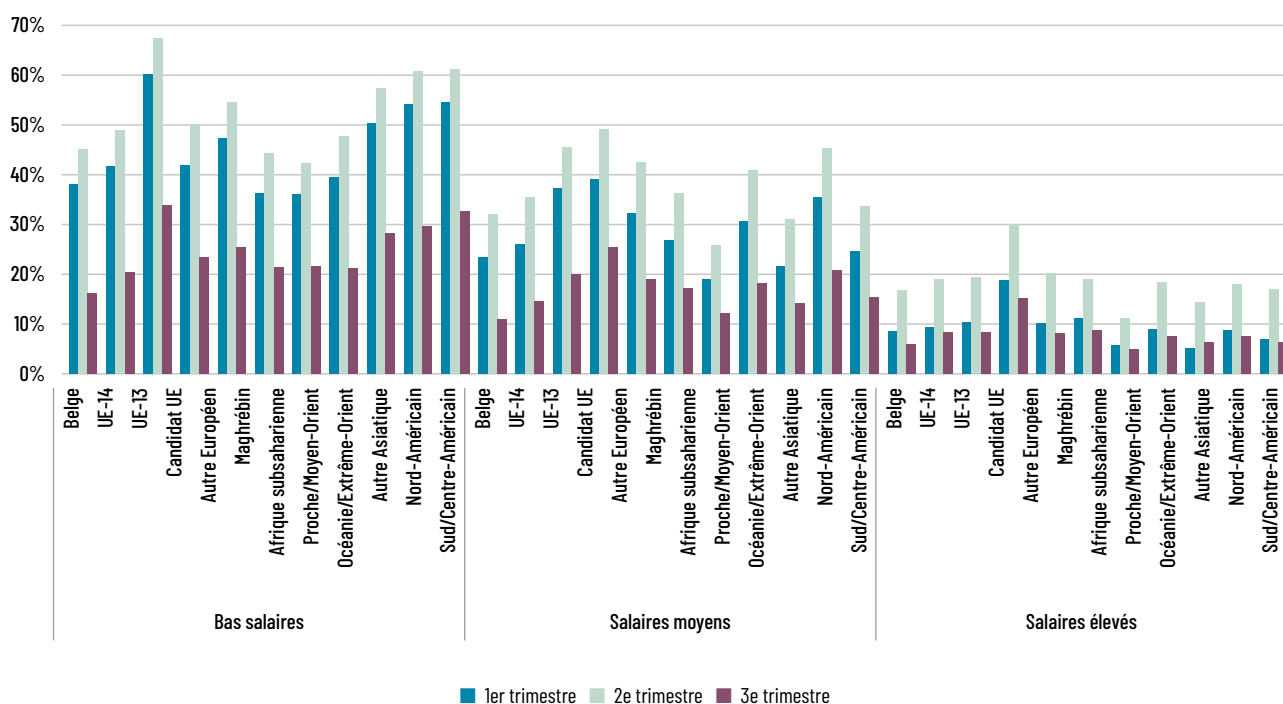
férence brut compris entre 1.500 et 3.000 euros¹⁶ ; 91% se situaient sous les 3.500 euros. À titre de comparaison : selon l'enquête sur la structure des salaires (Statbel), seuls 50,7% des travailleurs perçoivent un salaire mensuel inférieur à 3.500 euros¹⁷. Les deux pourcentages diminuent légèrement pendant les mois d'été, tandis que la part des salaires de référence supérieurs à 3.500 euros augmente quelque peu, mais, depuis décembre 2020, cette part diminue à nouveau sensiblement. Il s'agit par conséquent, en très grande majorité, de salaires moyennement faibles à faibles, à nouveau un segment dans lequel nous trouvons une surreprésentation des personnes d'origine non UE.

¹⁵ Sur la base des salaires mensuels bruts. Cf. chapitre 'Évolutions sur le marché du travail' pour de plus amples explications.

¹⁶ Pour les parts les plus récentes dans les chiffres de l'ONEM, voir 'Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique' : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>.

¹⁷ Chiffres pour 2019 : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/salaires-mensuels-bruts-moyens>.

GRAPHIQUE 54 : Part de chômeurs temporaires parmi les travailleurs selon l'origine et le niveau de salaire¹⁸
(du 1^{er} au 3^{ème} trimestre 2020)



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

Enfin, nous connaissons également la répartition des chômeurs temporaires selon les **secteurs**¹⁹. Le pourcentage de travailleurs en chômage temporaire (données de paiement mensuelles de l'ONEM) était le plus élevé dans l'horeca pendant toute la période de mars 2020 à septembre 2021 (avec des pics de plus de 70% pendant les confinements). Nous constatons également la persistance de parts élevées de chômage temporaire, jusqu'à l'automne 2021, dans la construction, le secteur artistique et événementiel, le commerce, les services administratifs et de soutien (notamment les services de nettoyage) et l'industrie (voir tableau 19). Le chapitre 2 nous apprend que les personnes d'origine non européenne sont surreprésentées dans la construction, l'horeca, le commerce de détail et les services

de soutien. Or, ce sont précisément les secteurs qui ont dû restreindre ou interrompre leurs activités le plus fortement et le plus longtemps. Mais, bien qu'il s'agisse, pour l'ensemble des salariés, des secteurs où la part de chômage temporaire est la plus élevée, il subsiste encore, au sein même de ces secteurs, de grandes différences entre les groupes d'origine (voir graphique 55). Dans l'horeca (I) par exemple, nous constatons que, pour le personnel d'origine belge, la part de chômeurs temporaires n'était « que » de 41,5% au deuxième trimestre, alors que, pour les personnes d'origine non UE, cette part s'élevait à 55,6%. C'est uniquement dans les secteurs information et communication (J) et immobilier (L) que la part de chômage temporaire est légèrement inférieure pour les travailleurs d'origine étrangère.

¹⁸ Bas salaires : déciles 1-3, moyens salaires : déciles 4-7, hauts salaires : déciles 8-10.

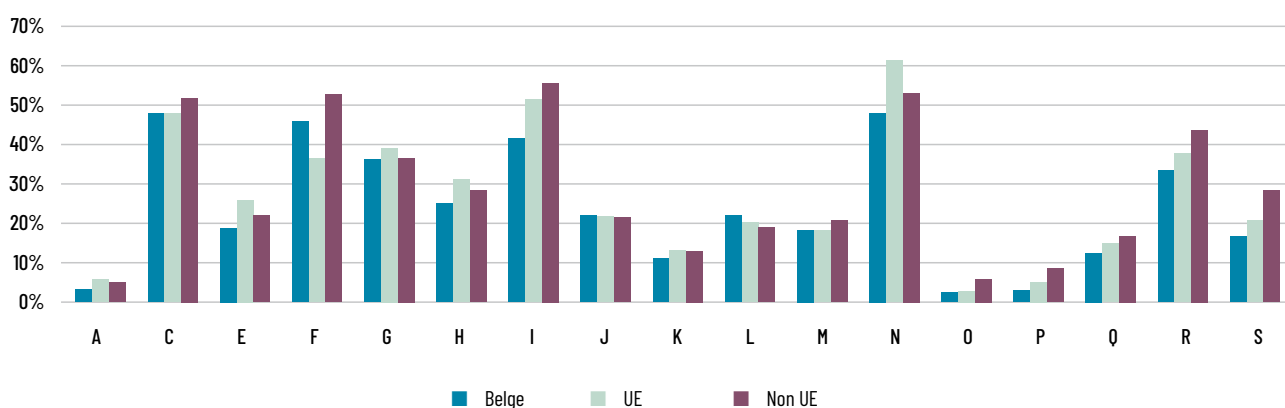
¹⁹ Ce chapitre n'aborde pas la répartition des chômeurs temporaires selon le sexe et l'âge. Les hommes sont surreprésentés dans le chômage temporaire durant toute la pandémie. La répartition par âge est relativement équilibrée. Pour les détails sur les caractéristiques de profil des chômeurs temporaires, consultez le 'Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique' : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>.

TABLEAU 19 : Secteurs présentant les parts les plus élevées de chômeurs temporaires (paiements) en avril 2020 et janvier 2021

	Paiements CT/nombre de travailleurs avril 2020	Paiements CT/nombre de travailleurs janvier 2021
Services administratifs et de soutien	46,4%	17,8%
Industrie de la construction	62,0%	32,3%
Commerce de gros et de détail ; réparation d'autos et de motos	47,3%	10,1%
Industrie	44,7%	14,5%
Arts, spectacles et activités récréatives	48,3%	36,3%
Hébergement et restauration	71,9%	75,4%
Total	29,1%	10,8%

Source : ONEM. Calculs et traitement : SPF ETCS.

GRAPHIQUE 55 : Part de chômeurs temporaires parmi les travailleurs selon l'origine et le secteur d'activité (2^{ème} trimestre 2020)



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

En résumé, tous les chiffres disponibles montrent que les travailleurs d'origine étrangère ont été plus souvent en chômage temporaire en 2020 et 2021, ce qui est en partie lié à la fois aux secteurs et aux types d'emplois dans lesquels ils sont surreprésentés. Bien que l'allocation de chômage temporaire ait compensé une grande partie de la perte de revenu des chômeurs temporaires, pour les personnes percevant les salaires les plus bas, la baisse immédiate

du revenu mensuel - même si elle est ensuite lissée par la fiscalité - peut avoir un impact négatif significatif sur la capacité du ménage à joindre les deux bouts au cours des mois en question, surtout s'ils ne disposent pas de réserves financières²⁰. Nous avons vu plus haut que le chômage temporaire est plus fréquent dans les déciles salariaux inférieurs, le risque qu'il touche aussi plus souvent des personnes disposant de peu de ressources financières est donc réel.

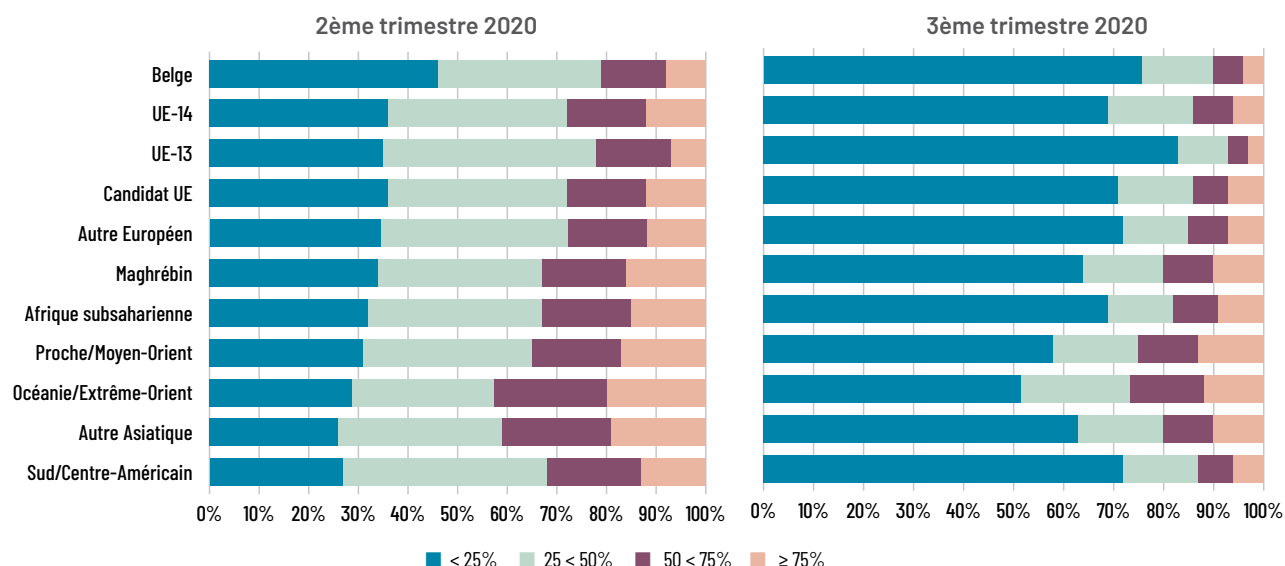
20 Pour les ratios de remplacement des allocations de chômage temporaire et l'impact sur les revenus des différents types de travailleurs et de ménages, voir Bevers, T., Burnel, V., Coenen, A., Gilbert, V. & Jacobs, A. (2020), 'The end of the world as we know it? L'impact de l'épidémie de COVID-19 sur le marché du travail belge', RBSS, (2020)1, 41-65 ; COVIVAT (2020), *Huishoudbudgetten en sociale minima in lockdown*.

Ce constat ressort également du fait que, en 2020, les CPAS ont reçu davantage de demandes d'avance sur allocations émanant de chômeurs temporaires²¹. Qui plus est, certains de ces secteurs risquent de devoir encore procéder à des licenciements si l'activité ne reprend pas suffisamment. Il n'est donc pas exclu que les personnes originaires de pays hors UE soient plus souvent occupées dans les secteurs qui sont, actuellement, les plus vulnérables du point de vue des faillites et licenciements.

Par ailleurs, les calculs sur le ratio de remplacement des allocations de chômage temporaire montrent également l'importance de la **durée du chômage temporaire** sur le revenu²². Étant donné que la part de chômage temporaire est plus élevée parmi les personnes d'origine étrangère tout au long de la période, nous recensons relativement plus de travailleurs parmi elles qui ont été (partiellement) en chômage temporaire pendant une plus longue période. Lorsque nous examinons la proportion de salariés qui étaient (partiellement) au chômage temporaire au cours des premier, deuxième et troisième trimestres de 2020, nous constatons à nouveau que

ce pourcentage est le plus faible pour les origines belge et nord-américaine, et le plus élevé pour les origines sud/centre-américaine, autre asiatique et UE-13. De même, lorsque nous examinons le nombre de jours du mois durant lesquels les travailleurs étaient au chômage temporaire (convertis en pourcentage du temps de travail hypothétique, voir le graphique ci-après), nous notons des différences entre les origines. Les travailleurs d'origine belge et UE-13 étaient le moins souvent absents pour une durée quasi totale (plus de 75% du temps de travail), tandis que les personnes originaires d'un autre pays asiatique, d'Océanie/Extrême-Orient et du Proche/Moyen-Orient l'étaient le plus souvent. Même au deuxième trimestre de 2020, lorsque les personnes d'origine belge étaient en chômage temporaire, ce chômage s'appliquait, pour près de la moitié d'entre elles, pour seulement un quart du temps de travail. De même, pour les personnes originaires de l'UE-13 - qui présentent la troisième plus forte proportion de chômeurs temporaires -, cela ne concerne qu'une partie limitée du temps de travail habituel pour une part relativement importante d'entre elles.

GRAPHIQUE 56 : Répartition des chômeurs temporaires selon l'origine et la durée du chômage²³ (2^{ème} et 3^{ème} trimestres 2020)



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

21 COVIVAT (2020), *Meer vragen om hulp bij OCMW's en voedselbanken: eerste resultaten van een grootschalige bevraging*.

22 Pour les bas salaires, le ratio de remplacement montre toujours que l'effet est resté limité. Voir 'Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique' : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>.

23 Les pourcentages indiquent la part des jours en principe travaillés durant lesquels les travailleurs ont été mis en chômage temporaire.

Les travailleurs dans certains statuts n'avaient pas du tout accès aux mesures de soutien telles que le chômage temporaire. Par conséquent, lorsque ces personnes ont dû cesser de travailler, elles ont perdu une plus grande partie de leurs revenus. Les travailleurs intérimaires sont dans ce cas. Après le 18 mars 2020, le travail intérimaire a chuté de 25 à 30% selon les déclarations Dimona à l'ONSS, et ce n'est que qu'à partir du début du mois de mai 2020 qu'il montre de très timides signes de reprise. Les personnes d'origine étrangère sont également fort surreprésentées dans le travail intérimaire (ainsi que dans d'autres statuts ayant moins accès au chômage temporaire), comme nous l'avons vu dans le chapitre 'Évolutions sur le marché du travail'. La Belgique compte aussi une part supérieure à la moyenne de travailleurs indépendants nés dans un

autre pays²⁴. La majeure partie des indépendants d'origine étrangère est active dans le secteur du commerce. Nous ne disposons pas de chiffres sur la mesure dans laquelle les indépendants d'origine étrangère recourent au droit passerelle, mais là aussi il n'est pas exclu qu'ils se retrouvent plus souvent dans les secteurs les plus fortement touchés. Enfin, il s'est avéré que la santé et la sécurité au travail dans certains secteurs et professions ont été (encore plus que d'habitude) mises sous pression en raison du non-respect des réglementations (supplémentaires) en matière de santé et de sécurité pendant la pandémie²⁵. Les personnes d'origine étrangère travaillent plus souvent dans le cadre de contrats temporaires et ont moins d'ancienneté, de sorte qu'elles étaient moins en mesure de se protéger contre de telles infractions.

2. Impact sur la position sur le marché du travail

Jusqu'à présent, nous n'avons examiné dans ce chapitre que les travailleurs et leur accès à un certain nombre de mesures de protection, mais comment la position sur le marché du travail de l'ensemble de la population en âge de travailler a-t-elle évolué depuis mars 2020 ? Et tous les travailleurs sont-ils restés au travail ? Pour répondre à ces questions, examinons tout d'abord les indicateurs du marché du travail par trimestre. En premier lieu, il convient de constater que, certainement en 2020, les mesures de protection ont bien réussi à amortir l'impact immédiat de la crise. Contrairement aux craintes initiales, l'emploi et le chômage sont restés globalement assez stables. Même si les chiffres cachent une réduction importante du nombre d'heures de travail effectivement prestées²⁶ (et une baisse de l'activité de recherche des chômeurs), cela signifie que peu de personnes ont réellement perdu leur emploi.

Cependant, les personnes d'origine étrangère se trouvent plus souvent dans une position plus vulnérable sur le marché du travail en raison de leurs conditions de travail généralement moins stables et de leur ancienneté plus limitée²⁷. Les études internationales montrent également que la discrimination augmente en période de faiblesse du marché du travail, par exemple parce que les réseaux de contacts - dont les migrants disposent moins - deviennent plus pertinents pour trouver un emploi et parce que les employeurs deviennent plus sélectifs²⁸.

En effet, les données administratives font à nouveau apparaître certaines disparités entre les personnes de différentes origines. Les personnes originaires de l'UE-13 ont connu la plus forte baisse du **taux d'emploi** entre fin 2019 et le troisième tri-

24 Source : Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium), Enquête sur les forces de travail. Voir aussi : <https://economie.fgov.be/fr/publications/entrepreneuriat-et-diversite>.

25 De Wispelaere, F. et Gillis, D. (2020), 'L'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'évolution du travail au noir en Belgique et la lutte contre celui-ci.' *RBSS*, (2020)1, pp. 227-273.

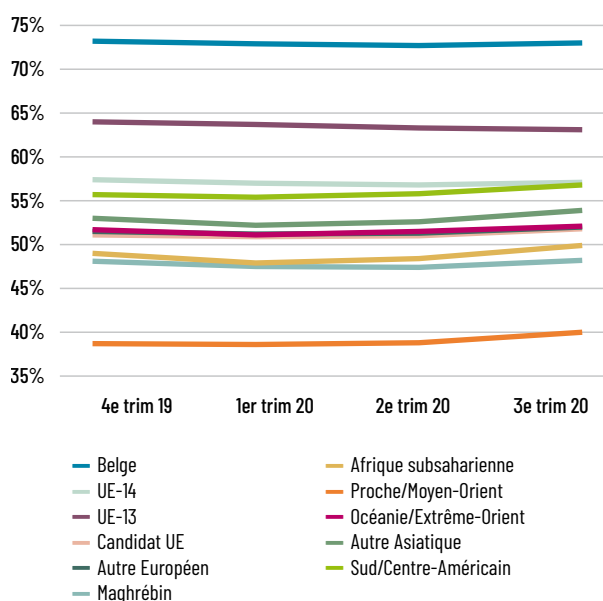
26 Pour les chiffres, voir 'Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique': <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>.

27 Cf. Chapitre 'Évolutions sur le marché du travail selon l'origine nationale'.

28 OCDE (2020), 'What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?', *OECD Policy brief* ; OCDE (2022), *Employment Outlook 2022*.

mestre de 2020²⁹. Ce groupe est, pour une grande partie, occupé dans le secteur de la construction (F) et dans les services de soutien (N), des secteurs qui ont dû suspendre leurs activités dans une large mesure pendant le confinement, mais également longtemps après. Pour les personnes originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, la baisse du taux d'emploi a également été plus prononcée jusqu'au deuxième trimestre de 2020 inclus, mais elles ont ensuite connu une reprise relativement forte. Si l'on excepte l'origine UE-13, l'écart par rapport à l'origine belge s'est même légèrement réduit pour toutes les origines au cours de cette période. Bien entendu, les données ne concernent que les premiers mois de la crise. Ci-après, nous aborderons également les chiffres de l'EFT, disponibles jusqu'au troisième trimestre 2021 inclus mais qui, il est vrai, ne concernent pas l'ensemble de la population d'origine étrangère (uniquement les personnes nées à l'étranger).

GRAPHIQUE 57 : Taux d'emploi³⁰ selon l'origine (18-64 ans, 2019-2020)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

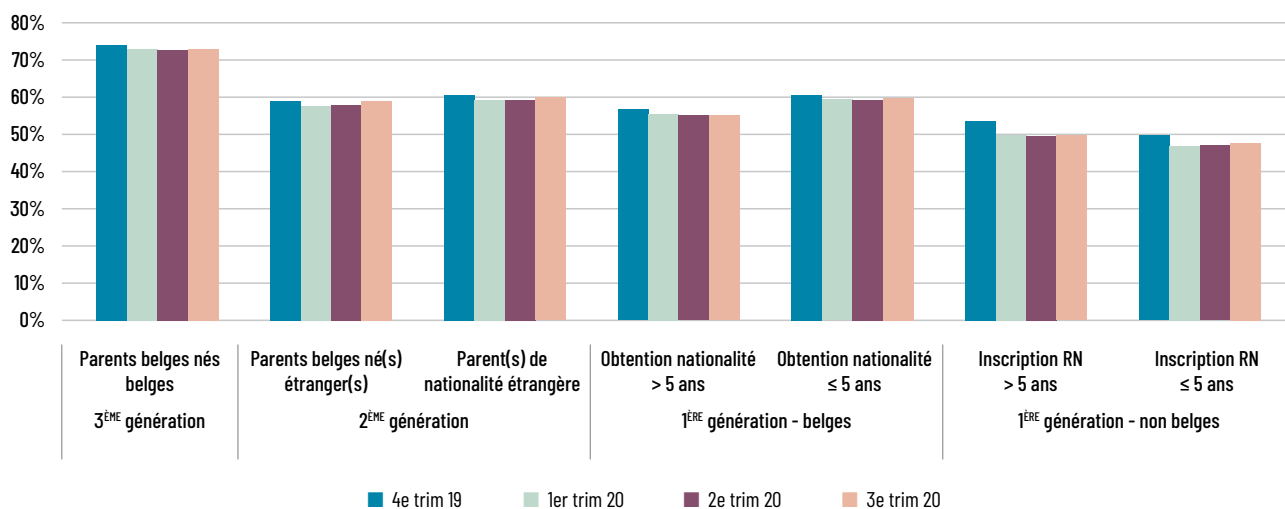
Calculs et traitement : SPF ETCS.

Lorsque nous examinons **l'historique migratoire**, nous constatons, au cours des trois premiers trimestres de 2020, la plus forte baisse du taux d'emploi pour les non-Belges de première génération (personnes n'ayant pas obtenu la nationalité). La baisse est surtout très importante pour les personnes inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans (de 53,6% au quatrième trimestre 2019 à 49,6% au deuxième trimestre 2020).

²⁹ Cependant, nous devons tenir compte de la possibilité que certaines personnes aient quitté la Belgique au cours de l'année 2020 et qui ne seraient pas encore pris en compte dans ces chiffres. Si tel est le cas, le taux d'emploi est alors légèrement plus élevé que dans ce chapitre.

³⁰ Le chiffre mentionné ici pour le quatrième trimestre 2019 diffère de celui du chapitre 2 car le chapitre 2 considère la population des 20-64 ans. Pour les trimestres disponibles de 2020, nous ne disposons que de la catégorie d'âge 18-64 ans et il n'y a pas de correction pour le travail transfrontalier. Cela signifie qu'en particulier le taux d'emploi de l'origine UE-14 est fortement sous-estimé (d'environ 3,5 points de pourcentage pour les travailleurs transfrontaliers, à cela s'ajoute une autre sous-estimation limitée pour les travailleurs des institutions internationales qui ne paient pas de sécurité sociale belge).

GRAPHIQUE 58 : Taux d'emploi selon l'historique migratoire (18-64 ans, 2019-2020)



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

Tout comme dans les autres chapitres, nous pouvons examiner d'autres variables, en particulier la situation familiale et le niveau de diplôme³¹. Toutefois, on ne constate pas de grandes différences de tendances lorsque nous ventilons les données pour 2020. Les taux d'emploi des femmes et des hommes connaissent une évolution similaire, mais l'écart d'emploi entre femmes et hommes se réduit légèrement par rapport à 2019, et ce pour toutes les origines, à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Afrique subsaharienne (pour lesquelles l'écart reste stable)³². Le taux d'emploi diminue le plus fortement pour les personnes en couple sans enfant, mais presque exclusivement pour les personnes d'origine belge. On observe également une baisse plus forte du taux d'emploi, au cours de l'année 2020, pour les personnes possédant au maximum un certificat de l'enseignement secondaire inférieur que pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur, et, à nouveau, principalement pour les personnes possédant au maximum un certificat de l'enseignement secondaire inférieur d'origine belge. Comme nous le verrons plus loin, il y a certainement aussi un lien avec les secteurs où les différents niveaux de diplôme sont surreprésentés. Par ailleurs, nous constatons aussi une baisse rela-

tivement forte du taux d'emploi pour les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur originaires de l'UE-13. Enfin, la baisse du taux d'emploi est un peu plus marquée pour les personnes diplômées dans le domaine des « services » que pour les autres domaines d'études, et à nouveau surtout pour les personnes d'origine belge et UE.

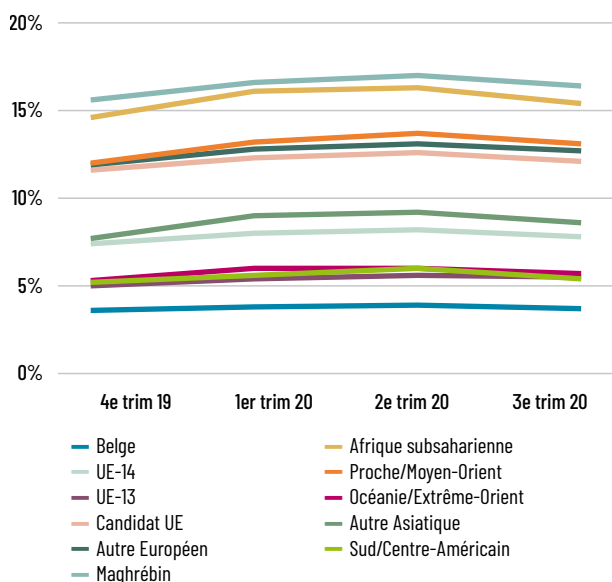
Comme déjà mentionné, le **taux de chômage** est également resté plus stable que ne le craignaient les premières prévisions de la Commission européenne : une augmentation de 0,5 point de pourcentage entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020 (de 5,5% à 6,0%), ensuite un léger recul à 5,8%. L'augmentation a été la plus forte pour les personnes originaires de l'UE-13 et surtout parmi celles d'origine autre asiatique. Des origines qui, comme nous l'avons déjà indiqué, sont surreprésentées dans la construction (F), les services de soutien (N) et, pour le dernier groupe, l'horeca (I). La troisième génération de Belges a connu la plus faible augmentation du taux de chômage au cours de l'année 2020, suivie par les Belges de la première génération (qui ont obtenu leur nationalité il y a plus de 5 ans). L'augmentation du taux de chômage a été relativement plus importante pour les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur que pour les autres niveaux de di-

³¹ Vous pouvez trouver les chiffres dans les annexes statistiques.

³² Ce chapitre n'aborde pas plus avant l'impact pour les femmes. Les chiffres disponibles montrent que l'impact sur le marché du travail n'a pas été plus négatif pour les femmes que pour les hommes en Belgique. Pour les détails, consultez le 'Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique' : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>.

plôme, mais leur taux de chômage reste évidemment beaucoup plus faible.

GRAPHIQUE 59 : Taux de chômage selon l'origine (18-64 ans, 2019-2020)



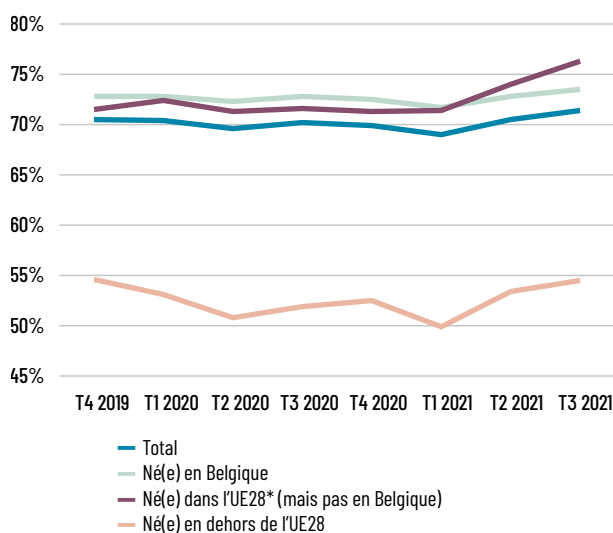
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Calculs et traitement : SPF ETCS.

Pour la période allant du quatrième trimestre de 2020 au troisième trimestre de 2021 inclus, nous disposons de données trimestrielles basées sur l'Enquête sur les forces de travail³³. Bien qu'il s'agisse de données d'enquête basées sur un échantillon et sur un groupe plus limité de personnes d'origine étrangère (uniquement les personnes nées à l'étranger), elles donnent une bonne idée d'ensemble de l'impact de la crise sur une période un peu plus longue. Les chiffres peuvent être ventilés en trois groupes selon le pays de naissance (Belgique, UE, hors UE). Dans les données de l'EFT, la diminution du taux d'emploi au cours des trois premiers trimestres de 2020 des personnes nées hors de l'UE est un peu plus forte que ce que nous avons observé dans les données administratives pour l'ensemble du groupe de personnes d'origine non UE, mais cette évolution est conforme au constat pour la première génération (voir graphique 58). Au premier trimestre 2021, le taux d'emploi (20-64 ans) a atteint son niveau le plus bas (69,0%) depuis 2018, avant de connaître

de nouveau une forte hausse. Le taux d'emploi des personnes nées hors de l'UE a diminué plus fortement entre 2019 et le premier trimestre 2021 que celui des personnes nées en Belgique ou dans l'UE, et contrairement à ces deux derniers groupes, leur taux d'emploi au troisième trimestre 2021 est encore légèrement inférieur à celui de 2019. Sur une période un peu plus longue, l'écart de taux d'emploi s'est donc accru, puisque la reprise (tout comme après la crise financière de 2008) semble plus lente pour les personnes nées hors de l'UE.

GRAPHIQUE 60 : Taux d'emploi EFT selon le pays de naissance (20-64 ans, 2019-2021)



*EU28 : Etats membres de l'UE y compris le Royaume-Uni.

Source : Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium), Enquête sur les forces de travail.

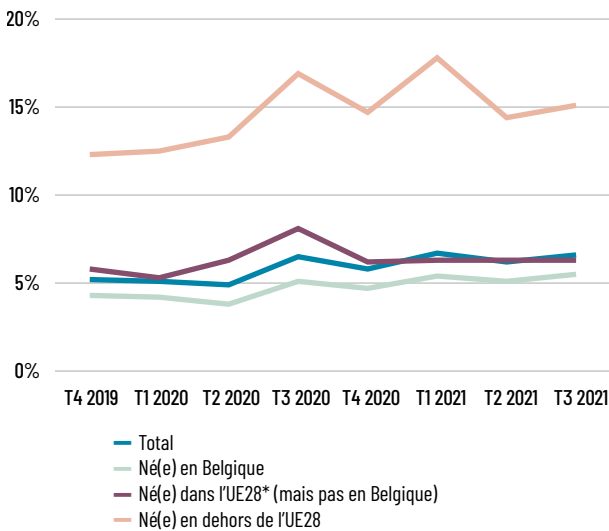
Le taux de chômage BIT³⁴ des personnes nées hors UE a augmenté plus fortement que la moyenne jusqu'au premier trimestre de 2021, mais a ensuite baissé de nouveau plus fortement. Finalement, la hausse sur l'ensemble de la période (fin 2019-troisième trimestre 2021) est même légèrement plus importante en pourcentage pour les personnes nées en Belgique, même si leur taux de chômage reste à un niveau bien inférieur à celui des personnes originaires de pays hors UE. Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'écart entre les personnes d'origine locale et étrangère s'accroît fortement au début de la crise, puis évolue assez rapidement vers

³³ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>.

³⁴ Les chômeurs selon la définition du BIT sont toutes les personnes qui sont sans emploi mais qui sont activement à la recherche d'un travail ET sont disponibles pour commencer à travailler dans les deux semaines.

une reprise (incomplète)³⁵. En Belgique, l'écart ne semble pas augmenter autant qu'au niveau international, mais l'impact semble être plus persistant.

GRAPHIQUE 61 : Taux de chômage BIT des 15-64 ans selon le pays de naissance (2019-2021)



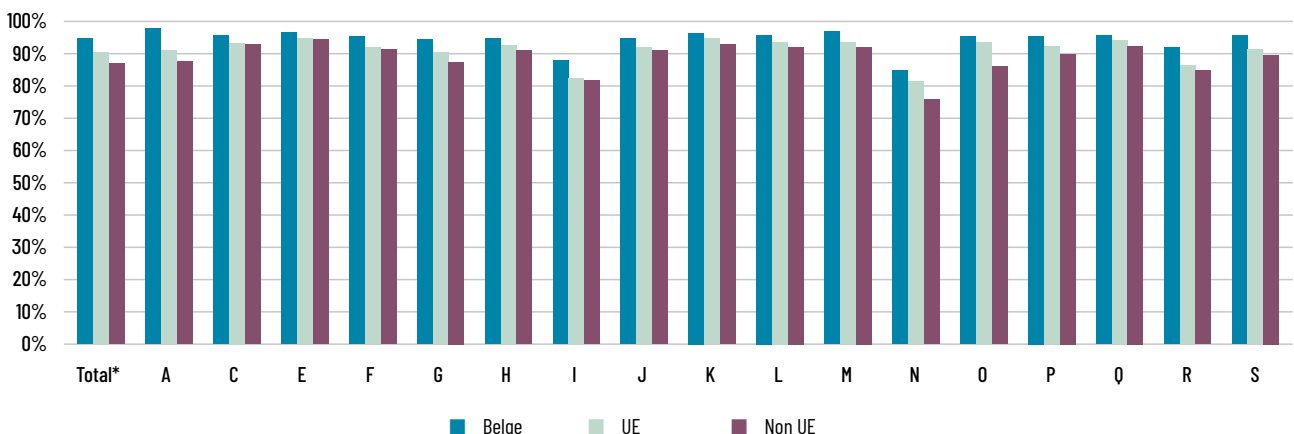
*EU28 : Etats membres de l'UE y compris le Royaume-Uni.
 Source : Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium),
 Enquête sur les forces de travail.

Jusqu'à présent, ce chapitre ne traitait que de la situation sur le marché du travail à certains moments bien déterminés, mais les données administratives

permettent également d'examiner l'évolution de la situation des personnes au cours de l'année 2020. Ont-elles continué à travailler ? Sont-elles devenues chômeuses et ont-elles ou non repris le travail par la suite ? Une période de chômage temporaire a-t-elle eu un effet sur ces transitions ? Et observe-t-on ici aussi - outre l'origine - des différences en fonction du niveau de diplôme, du salaire et/ou du secteur ?

Nous débutons par la composition du groupe de personnes qui étaient en emploi au cours des trois premiers trimestres de la pandémie (du premier au troisième trimestre de 2020)³⁶, en fonction de leur origine nationale. Lorsque l'on examine la proportion des personnes qui travaillaient fin 2019 et qui étaient également en emploi au cours des trois trimestres suivants, on constate que cette proportion s'élève à 94,6% pour les personnes d'origine belge, 90,5% pour l'origine UE et à seulement 87,0% pour l'origine non UE³⁷. Un écart assez important donc, et qui est encore plus marqué dans certains secteurs spécifiques. C'est dans les services de soutien (N), l'administration publique (O) et l'agriculture, la sylviculture et la pêche (A) que l'on observe le plus grand écart entre l'origine belge et l'origine non UE. De plus, ce premier secteur est aussi celui qui compte la plus faible proportion de personnes qui restent occupées pendant toute la période (81,7%)³⁸.

GRAPHIQUE 62 : Part des 18-64 ans occupés aux 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} trimestres de 2020 parmi ceux occupés au 4^{ème} trimestre de 2019, selon l'origine et le secteur d'activité



* y compris les indéterminés
 Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

35 OCDE (2022), *Employment Outlook 2022*.
 36 Il est bien sûr possible qu'elles aient été en partie en chômage temporaire ou qu'elles aient presté moins d'heures, ou encore que leur travail ait été interrompu par de courtes périodes de chômage.
 37 Les origines ont été regroupées en trois catégories, car les chiffres seraient sinon trop faibles.
 38 Sauf d'éventuelles courtes périodes d'inactivité ou de chômage qui n'apparaissent pas dans les chiffres.

Les salariés des trois déciles salariaux les plus élevés sont plus souvent restés en emploi au cours des trois trimestres que ceux des catégories salariales inférieures (voir tableau ci-après). En combinant les variables 'salaire' et 'origine', la différence est très significative : de 79,9% ayant continué à travailler pendant les trois trimestres pour les personnes d'origine hors UE dans les déciles de salaire les plus bas à 96,7% ayant continué à travailler pour les personnes d'origine belge dans les déciles les plus élevés. Par ailleurs, les travailleurs disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur ont plus souvent continué à travailler au cours des trois trimestres que les travailleurs ayant un autre niveau de diplôme. De même, les travailleurs occupés à temps plein au quatrième trimestre 2019 ont un peu plus souvent continué à travailler par rapport aux personnes occupées à temps partiel et beaucoup plus souvent que les personnes ayant un régime de travail spécial³⁹. Les travailleurs d'origine étrangère travaillent plus souvent dans des régimes de prestations de type 'spécial', notamment les travailleurs originaires d'Afrique subsaharienne et du Proche/Moyen-Orient.

TABLEAU 20 : **Part des 18-64 ans qui avaient un emploi aux 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} trimestres de 2020 par rapport aux travailleurs occupés au 4^{ème} trimestre de 2019, selon l'origine et la catégorie de décile salarial**

	Belge	UE	Non UE
Bas salaires	88,4%	84,0%	79,9%
Salaires moyens	95,3%	92,5%	91,2%
Salaires élevés	96,7%	95,2%	94,8%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Calculs et traitement : SPF ETCS.

Examinons ensuite les **sorties de l'emploi vers le chômage**, en particulier des personnes qui travaillaient fin 2019 et qui sont au chômage au deuxième trimestre 2020. Ici aussi nous constatons que les personnes d'origine belge se retrouvent moins souvent au chômage que les personnes d'origine UE et non UE. Seuls 0,8% des travailleurs d'origine belge actifs au quatrième trimestre de 2019 étaient au chômage au deuxième trimestre de 2020, contre 1,7%

pour l'origine UE et 3,1% pour l'origine non UE. Les diplômés de l'enseignement supérieur se sont moins souvent retrouvés au chômage que les personnes moins qualifiées, et la proportion est encore plus faible pour les personnes appartenant aux trois déciles salariaux les plus élevés (voir tableaux ci-après). De plus, parmi les personnes qui avaient un emploi au quatrième trimestre de 2019, les personnes d'origine non UE sont plus nombreuses à être au chômage aux premier, deuxième et troisième trimestres de 2020. Lorsque ces personnes deviennent chômeuses, le chômage est donc également plus persistant. Ce qui était déjà le cas avant la pandémie.

TABLEAU 21 : **Part des 18-64 ans qui avaient un emploi au 4^{ème} trimestre de 2019 et qui étaient au chômage au 2^{ème} trimestre 2020, selon l'origine et le niveau de diplôme**

	Belge	UE	Non UE
Faible	1,4%	2,9%	4,3%
Moyen	1,1%	2,3%	3,5%
Elevé	0,5%	1,1%	2,0%
Total*	0,8%	1,7%	3,1%

* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Calculs et traitement : SPF ETCS.

TABLEAU 22 : **Part des 18-64 ans qui avaient un emploi au 4^{ème} trimestre de 2019 et qui étaient au chômage au 2^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et la catégorie de décile salarial**

	Belge	UE	Non UE
Bas salaires	2,5%	3,5%	5,0%
Salaires moyens	0,7%	1,5%	2,3%
Salaires élevés	0,2%	0,5%	0,8%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Calculs et traitement : SPF ETCS.

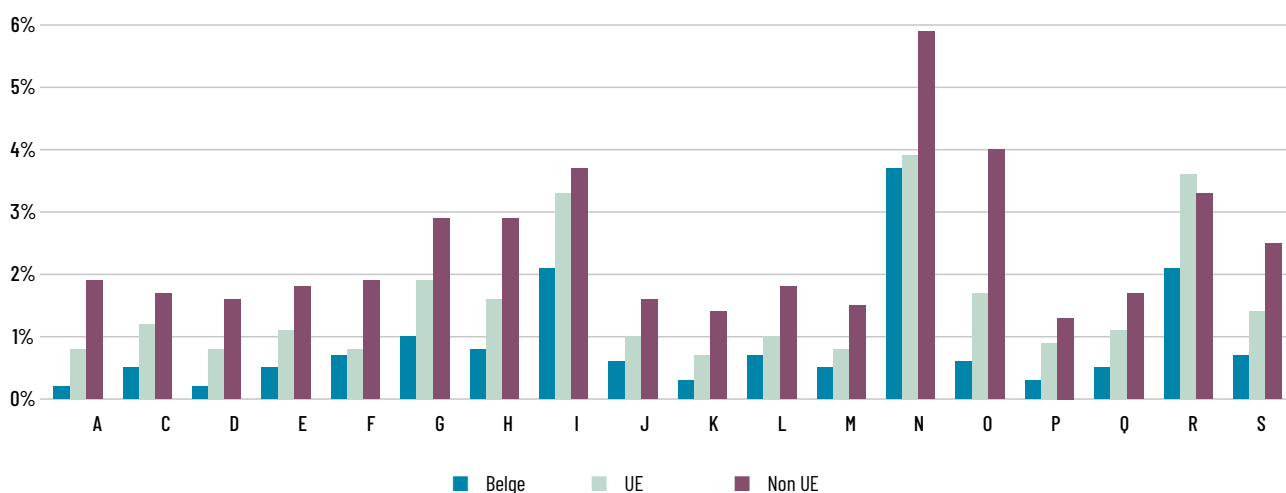
On note également des différences dans la mesure dans laquelle les travailleurs des différents secteurs ont été touchés par une perte d'emploi. Le graphique ci-après montre à nouveau que les travailleurs sont plus nombreux à se retrouver au chô-

³⁹ La catégorie « spéciale » dans la variable « type de prestation » est réservée aux travailleurs sous contrats très courts/ irréguliers (intérim, travail saisonnier, travail occasionnel dans l'horticulture et l'agriculture et travail occasionnel dans l'horeca).

mage dans les services de soutien (N) que dans les autres secteurs (nous ne savons d'ailleurs pas si cela est dû au non-renouvellement d'un contrat, à un licenciement ou à un départ volontaire). Un nombre relativement important de travailleurs de l'horeca (I) et des arts, spectacles et activités récréatives (R) sont également devenus chômeurs. Ces derniers secteurs sont précisément ceux qui présentaient également la part la plus élevée de chômage temporaire et qui ont dû fermer complètement leurs portes pendant une longue période. Il est donc possible qu'il s'agisse en grande partie de contrats temporaires qui n'ont pas été renouvelés pendant la période de fermeture forcée. Le secteur des arts, spectacles et activités récréatives est également le seul secteur dans lequel la proportion de travailleurs originaires de l'UE devenus chômeurs est plus

élevée que celle des travailleurs non originaires de l'UE. Dans le secteur de l'administration publique (O) également un grand nombre de travailleurs se sont retrouvés au chômage, et les personnes d'origine non européenne ont été de loin les plus souvent touchées. L'explication réside probablement dans le fait que les personnes d'origine belge travaillant dans le secteur public sont beaucoup plus souvent des fonctionnaires (statutaires), alors que les personnes d'origine étrangère sont principalement des ouvriers ou des employés⁴⁰. En outre, ces dernières sont surreprésentées dans les administrations locales (les communes), où les emplois peuvent être plus sensibles à la conjoncture.

GRAPHIQUE 63 : Part des 18-64 ans qui avaient un emploi au 4^{ème} trimestre de 2019 et qui étaient au chômage au 2^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et le secteur



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

Malheureusement, au moment de la rédaction du présent rapport, nous ne sommes pas encore en mesure de fournir une cartographie détaillée des **sorties du travail vers l'inactivité** en 2020, car nous ne disposons pas encore de chiffres pour toutes les catégories d'inactivité. Le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration en 2020 est, par exemple, encore incomplet. Pour le total de l'inactivité, nous observons que le flux sortant vers l'inactivité entre fin 2019 et mi-2020 a aussi été plus important pour

les personnes d'origine non UE (et plus important pour les personnes disposant au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur que pour les diplômés de l'enseignement supérieur). Les données relatives aux transitions sur le marché du travail basées sur l'Enquête sur les forces de travail montrent également que, pendant la crise, les demandeurs d'emploi de nationalité étrangère sont plus souvent restés au chômage ou se sont plus souvent retrouvés en inactivité que les deman-

40 Voir annexes statistiques pour les pourcentages exacts.

deurs d'emploi de nationalité belge⁴¹. Et, alors que la part des travailleurs sortant vers le chômage ou l'inactivité est restée relativement stable en 2020 par rapport aux années précédentes pour les personnes nées en Belgique ou dans d'autres pays de l'UE, cette part a doublé pour les personnes nées hors UE. Les non-Belges restent également plus longtemps au chômage que les Belges (64,0% vs. 48,9% des chômeurs au troisième trimestre étaient également au chômage au deuxième trimestre de 2020) ; ils effectuent moins souvent la transition vers le travail et vers l'inactivité. Que ce soit en termes d'inactivité ou de chômage, les inégalités existantes ont donc augmenté au cours du deuxième trimestre de 2020. La situation s'améliore au cours de l'année 2021. Les personnes n'ayant pas la nationalité belge opèrent à nouveau un peu plus aisément la transition vers un emploi : seules 73,0% restent inactives (contre 87,4% pour les personnes ayant la nationalité belge).

Nous avons mentionné plus haut que le chômage temporaire offre en théorie une protection contre le licenciement puisqu'un employeur peut réduire l'activité sans licencier de personnel. Malheureusement, le recours intensif au régime de chômage temporaire peut également indiquer qu'une entreprise a besoin de moins de personnel pour une période plus longue, voire de manière structurelle. Toutefois, les données administratives montrent que la proportion de salariés au chômage temporaire (partiel) au premier trimestre de 2020 qui étaient au chômage au deuxième ou au troisième trimestre de 2020 n'est pas beaucoup plus élevée que celle du groupe total des salariés au premier trimestre de 2020. Il y a peu de différence, surtout parmi les personnes d'origine non UE. Le

chômage temporaire a donc bien rempli son rôle de tampon. Si l'on considère les valeurs absolues, le **flux sortant du chômage temporaire vers le chômage complet** depuis mars 2020 est effectivement beaucoup plus élevé qu'avant la pandémie⁴², mais, proportionnellement, le passage au chômage complet est resté limité : 1,7% des chômeurs temporaires en mars 2020 étaient au chômage complet un mois plus tard, et 2,7% étaient au chômage complet trois mois plus tard. Jusqu'à juin 2020 les parts des personnes devenues chômeur complet un mois et trois mois plus tard restent plus élevées qu'en 2019, mais, à partir de juillet 2020, ces parts diminuent et sont inférieures à celles observées un an plus tôt. Elles sont également plus faibles que pendant la crise financière de 2008-2009⁴³.

Cela dit, il n'est plus surprenant de constater ici aussi que l'ampleur de l'effet diffère selon l'origine des personnes concernées (et selon le secteur, le niveau de diplôme et la catégorie salariale). Comme mentionné ci-avant, les travailleurs d'origine non UE qui étaient (partiellement) en chômage temporaire au premier trimestre de 2020 ne se retrouvent pas beaucoup plus souvent au chômage au deuxième ou troisième trimestre de la même année que leurs collègues qui n'ont pas été mis au chômage temporaire, mais ils sont bien plus souvent au chômage que leurs homologues d'origine belge ou UE (sauf dans l'horeca(I) où la proportion pour les travailleurs d'origine UE est un peu plus importante). Et la différence est à nouveau la plus importante dans le secteur public(O), suivi par le transport et entreposage(H). Ainsi, lorsque des travailleurs ont dû partir malgré le recours au chômage temporaire, ce sont à nouveau les travailleurs d'origine étrangère qui ont été les plus touchés⁴⁴.

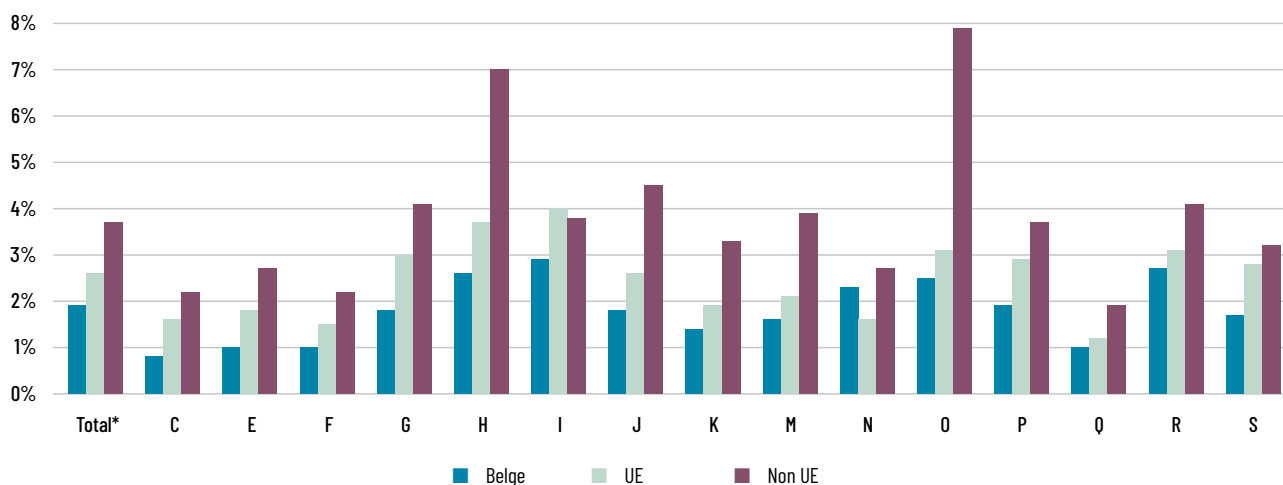
41 <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/transitions-sur-le-marche-du-travail>. Pour plus de détails sur les évolutions EFT aux premier et deuxième trimestres de 2020, voir COVIVAT, *Beleidsnota nr.6* (décembre 2020).

42 Vu qu'il y a beaucoup plus de chômeurs temporaires. Pour les chiffres mensuels concernant le passage du chômage temporaire au chômage, consultez SPF ETCS et al., 'Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique' : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>.

43 Loÿen, C., Nuyts, N. et Segaert, M. (2020), 'L'impact de la pandémie de COVID-19 sur le chômage : premiers résultats', *RBSS*, 2020(1) ; Bevers, T., Burnel, V., Coenen, A., Gilbert, V. & Jacobs, A. (2020), 'The end of the world as we know it? L'impact de l'épidémie de COVID-19 sur le marché du travail belge', *RBSS*, 2020(1), 41-65.

44 Et plus souvent les hommes que les femmes, mais c'est surtout dû aux secteurs les plus lourdement touchés.

GRAPHIQUE 64 : Part des 18-64 ans qui étaient en chômage temporaire au 1^{er} trimestre de 2020 et au chômage au 2^{ème} ou 3^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et le secteur



* y compris les indéterminés

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

Examinons ensuite le groupe des travailleurs devenus chômeurs au cours du premier semestre de 2020 mais qui sont **à nouveau en emploi** au troisième trimestre de 2020⁴⁵. Pour l'ensemble des 18-64 ans, le pourcentage de ceux qui ont retrouvé rapidement un emploi après une période de chômage s'élève à 50,4%. Ce pourcentage est à nouveau plus élevé pour les personnes d'origine belge (57,8%) que pour celles d'origine UE (45,8%) ou non UE (42,4%). Les personnes d'origine étrangère ont donc perdu leur emploi un peu plus souvent à cause de la situation de crise et ont, par la suite, également subi une perte de revenu plus longue. Les proportions de personnes 'qui reprennent le travail' sont plus surprenantes si l'on considère les niveaux de salaire et de diplôme. Toutes origines confondues, ce sont les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur qui présentent la plus forte proportion de personnes retrouvant un emploi au troisième trimestre après une période de chômage. Bien que, comme nous l'avons vu plus haut, les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur représentent une part plus faible de travailleurs devenus chômeurs, elles semblent éprouver un peu plus de difficultés à retrouver un

emploi que les personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire supérieur. Dans le cas des personnes d'origine tant UE que non UE, elles obtiennent même les pires résultats des trois niveaux de diplôme à cet égard. Il en va de même pour les niveaux de salaire⁴⁶ : les personnes se situant dans les déciles médians retrouvent plus souvent un emploi que celles se situant dans les trois déciles supérieurs. En revanche, les bas salaires continuent d'être les plus mal lotis. L'explication réside probablement dans les secteurs qui occupaient les personnes d'origine étrangère mais aussi les Belges d'origine, diplômés au maximum de l'enseignement secondaire supérieur, qui ont perdu leur emploi au cours du premier semestre. Nous trouvons plus souvent ces personnes dans le commerce, l'horeca et les services d'entretien. Comme nous le verrons plus loin, il s'agit de secteurs relativement dynamiques⁴⁷. En outre, nous constatons dans les données EFT de Statbel qu'au deuxième et surtout au troisième trimestre de 2020, les emplois temporaires (contrats à durée déterminée) augmentent assez fortement, tandis que les emplois permanents diminuent. Peut-être que les personnes avec un diplôme de l'enseigne-

45 Il s'agit donc de personnes qui travaillaient au T4/2019, étaient au chômage fin du T1 et/ou du T2/2020 et travaillaient à nouveau fin du T3/2020. Nous ne savons pas s'ils travailleront dans un emploi similaire (avec le même type de contrat et des conditions identiques) ou ailleurs.

46 Voir chiffres en annexe.

47 Secteurs avec des proportions d'emplois détruits et créés relativement importante.

ment supérieur et celles qui avaient un salaire élevé dans leur emploi précédent ne sont pas impatientes de commencer à travailler dans de tels emplois et ont les réserves financières (et le préavis) pour attendre de meilleures conditions économiques ou, par exemple, pour suivre une formation.

TABLEAU 23 : Part des 18-64 ans qui étaient en emploi au 4^{ème} trimestre de 2019, étaient au chômage au 1^{er} et/ou 2^{ème} trimestre(s) de 2020, et qui travaillaient au 3^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et le niveau de diplôme

	Belge	UE	Non UE
Faible	50,5%	43,9%	42,0%
Moyen	62,5%	51,5%	45,5%
Elevé	55,1%	41,4%	38,0%
Total*	57,8%	45,8%	42,4%

* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

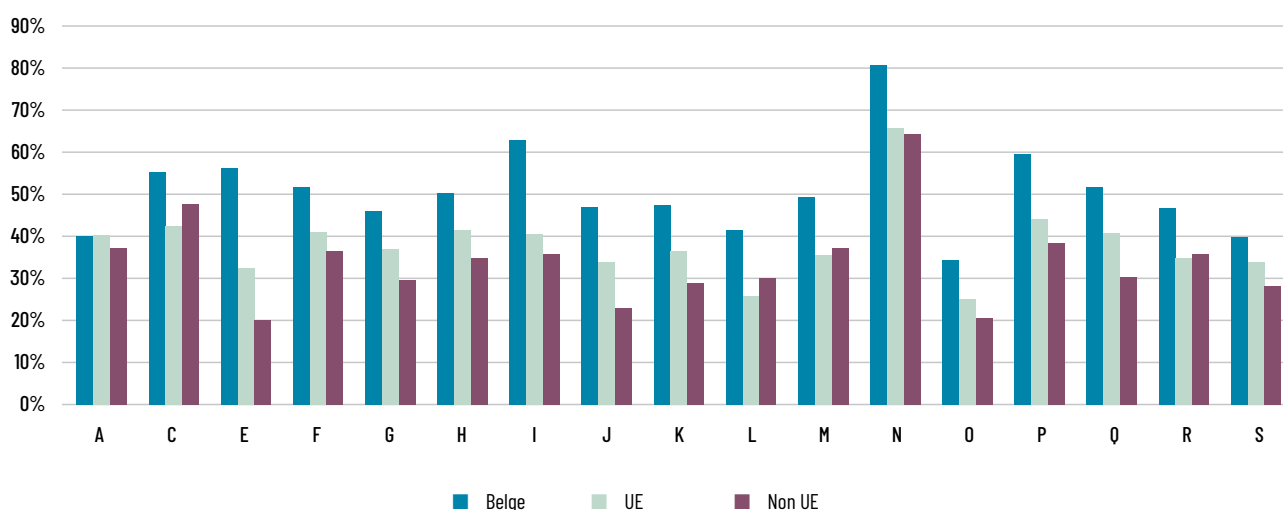
Calculs et traitement : SPF ETCS.

En ce qui concerne les secteurs, nous constatons à nouveau que les personnes d'origine belge présentent partout le pourcentage le plus élevé de « reprise d'activité ». Mais nous faisons aussi une observation plus frappante. Le secteur comptant la plus grande part de travailleurs devenus chômeurs, les services de soutien (N), présente égale-

ment la plus forte proportion de chômeurs retrouvant un travail au troisième trimestre de 2020. Ceci s'explique probablement par le fait que ce secteur englobe le secteur du travail intérimaire et les entreprises de titres-services, des secteurs qui réagissent généralement plus rapidement aux changements de circonstances et de conjoncture. Notons toutefois que ce sont surtout des personnes d'origine non UE qui sont sorties et principalement des personnes d'origine belge qui retrouvent du travail. Attention : cette analyse porte sur le secteur dans lequel ces personnes travaillaient au quatrième trimestre de 2019⁴⁸. Nous ne savons pas si ces personnes retrouvent également un travail dans le même secteur au troisième trimestre de 2020. Mais il semble en tout cas qu'on puisse parler d'une forte dynamique tout au long de 2020. Dans les administrations publiques (O), par contre, nous avons vu plus haut un grand nombre de sorties, et seule une petite partie de ces sortants semble retravailler au troisième trimestre. On observe en particulier que dans le grand groupe de sortants d'origine non européenne, peu semblent avoir retrouvé un travail. La contraction du secteur public que nous avons déjà observée au chapitre 2 de ce monitoring semble donc se poursuivre en 2020 (même s'il est bien sûr possible que d'autres personnes aient intégré le secteur, mais ce ne sera clair que lorsque nous disposerons des chiffres de l'emploi pour l'ensemble de l'année 2020).

48 Pour des infos plus récentes, voir : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/transitions-sur-le-marche-du-travail>.

GRAPHIQUE 65 : Part de 18-64 ans qui étaient en emploi au 4^{ème} trimestre de 2019, qui étaient au chômage au 1^{er} et/ou 2^{ème} trimestre(s) de 2020, et qui travaillaient au 3^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et le secteur



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

Si nous survolons ce chapitre, nous constatons que la crise a d'abord semblé toucher tout le monde, de sorte que l'écart entre de nombreux groupes d'origine s'est même réduit (l'écart de taux d'emploi et de chômage a diminué jusqu'au troisième trimestre de 2020). De plus, les régimes visant à maintenir l'emploi (chômage temporaire) ont permis d'amortir les retombées négatives des confinements pour les travailleurs et le gel de la dégressivité en a limité l'impact pour les chômeurs. Mais bien que les principaux indicateurs du marché du travail soient restés étonnamment stables, nous constatons des disparités sous-jacentes en termes d'impact. Par exemple, tout au long de la crise, les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées dans le chômage temporaire mais sous-représentées dans le télétravail. En outre, à mesure que la crise progresse, la différence se creuse à nouveau, en ce sens que les personnes d'origine belge perdent moins souvent leur emploi et réintègrent plus facilement le marché du travail. Les données sur les sorties et les entrées montrent que dans presque tous les secteurs, il y a eu un remplacement - au moins temporaire - de travailleurs d'origine étrangère par des travailleurs d'origine belge. Par ailleurs, la perte de revenu a également été plus faible pour les personnes d'origine belge, vu que, en moyenne, elles étaient en chômage temporaire pour des pé-

riodes plus courtes et pour une partie plus limitée de leur temps de travail. La reprise est donc plus difficile pour les personnes d'origine étrangère, en particulier celles qui ne sont pas originaires de l'UE, celles qui sont détentrices au maximum du certificat de l'enseignement secondaire inférieur et celles qui occupent des emplois moins bien rémunérés. Ce tableau est similaire aux évolutions qui ont suivi la crise financière de 2008-2009.

L'impact négatif de la pandémie de la COVID-19 sur les résultats des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail est renforcé par le fait qu'elles sont fortement surreprésentées dans les secteurs qui ont été les plus touchés par la pandémie. Ce constat se vérifie d'ailleurs dans toute l'UE. Dans le secteur durement touché de l'horeca, par exemple, un quart des travailleurs de l'UE sont nés à l'étranger, ce qui représente le double de leur part dans l'emploi total⁴⁹.

Bien que les personnes d'origine non UE constituent un groupe hétérogène et qu'il existe encore de grandes différences au sein de ce groupe en fonction, notamment, du niveau de diplôme, du salaire et de la situation familiale, nous avons vu dans ce chapitre qu'elles étaient globalement moins susceptibles de pouvoir télétravailler, qu'elles cou-

49 OCDE (2020), 'What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?', OECD Policy brief.

raient un risque supérieur à la moyenne d'être mises en chômage temporaire (et donc de subir une perte de revenu temporaire), de se retrouver au chômage complet (ou en inactivité) et d'y rester. Bien que, pour l'instant, l'impact ait été globalement plus faible que ce que l'on ne craignait, l'écart qui existait sur le marché du travail avant cette crise les rend probablement aussi plus sensibles à d'autres élé-

ments d'une récession économique liés au marché du travail. Par conséquent, la relance devra accorder une attention particulière aux groupes les plus vulnérables et devra mettre activement en œuvre des mesures anti-discrimination.



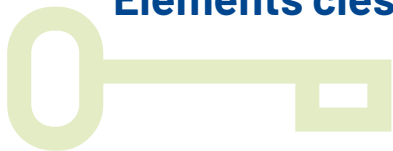


04

Travail étudiant et diversité

04

Éléments clés



Travail étudiant et diversité

Parmi la **population totale des jeunes** de 15 à 24 ans, 508.131 ont exercé un emploi étudiant en 2019, soit 38,9%. Les personnes d'origine belge sont proportionnellement les plus nombreuses, suivies de celles originaires d'Afrique subsaharienne et du Maghreb. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, de l'UE-13 et de l'Amérique du Nord ont les proportions les plus faibles.

Les personnes qui pratiquent **le plus le travail étudiant** sont celles résidant en Flandre, les femmes, les 18-19 ans, les personnes ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins.



En **Flandre**, ce sont les personnes d'origine belge qui ont la part la plus élevée. En **Wallonie** et à **Bruxelles**, ce sont les jeunes originaires d'Afrique subsaharienne.

Les écarts entre les 18-19 ans et les 20-24 ans sont moins marqués à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre, et les écarts entre les trois régions concernant la participation au travail étudiant des 20-24 ans sont plus faibles que ceux des deux autres classes d'âge. Le phénomène de précarité étudiante pourrait être une explication plausible.



Les 20-24 ans les plus enclins à exercer un emploi étudiant sont ceux **originaires d'Afrique subsaharienne** puis d'origine maghrébine. S'ils sont diplômés du supérieur, ce sont ceux originaires d'Afrique subsaharienne et d'Amérique du Sud/Centre (plus de 50%). Les étudiants titulaires d'un diplôme de bachelier travaillent plus que ceux diplômés d'un Master.

Les deux plus grands **domaines pourvoyeurs** d'étudiants jobistes, en effectifs, pour les 20-24 ans avec un niveau de diplôme élevé sont celui des « sciences sociales, commerce et droit » et celui de la « santé et protection sociale » et, en proportion, celui des « lettres et arts » et celui des « sciences sociales, commerce et droit ». Pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, il s'agit des « sciences sociales, commerce et droit ». Pour les personnes d'origine sud/centre-américaine, c'est le domaine « ingénierie, industries de transformation et production » (59,1%).

Le **secteur le plus plébiscité** par les étudiants est le secteur des activités liées à l'emploi (dont l'intérim), surtout pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays d'Europe, d'Afrique subsaharienne, du Maghreb ou du Proche/Moyen-Orient. Viennent ensuite le secteur de la restauration et celui du commerce de détail. Les personnes originaires d'Afrique subsaharienne et d'origine belge sont surreprésentées dans l'administration publique et celles originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb le sont dans le secteur de l'aménagement paysager, surtout à Bruxelles.



Les personnes originaires du Maghreb, d'un pays candidat à l'UE ou d'un autre pays d'Europe sont **surreprésentées parmi les étudiants** ayant travaillé plus de 500 heures sur 3 ans, surtout les femmes et les jeunes de 20 à 24 ans (plus de 50% pour ces derniers). Avec un diplôme du supérieur, ceux-ci ainsi que ceux originaires d'Afrique subsaharienne tournent autour des 60%.

Travailler pendant les études semble globalement conférer un léger avantage en matière d'**accès à l'emploi** (+1,8 point de pourcentage), surtout pour les personnes d'origine étrangère (surtout celles originaires de l'UE-13 et d'un autre pays européen et dans une moindre mesure celles originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Afrique subsaharienne et de l'UE-14, bien que leur taux d'emploi reste faible).



Les **femmes** originaires du Proche/Moyen-Orient améliorent nettement plus leur taux d'emploi que les hommes, mais n'atteignent pas celui des hommes non-jobistes, et elles conservent le plus faible taux d'emploi de toutes les origines. Les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE ont un taux d'emploi également davantage amélioré, mais leur taux reste bien inférieur à celui des hommes, ainsi qu'à celui des femmes d'origine belge.

A Bruxelles, les personnes originaires d'un autre pays européen **améliorent** tellement leur **taux d'emploi** (+22,4 points) qu'elles passent d'un des taux les plus faibles à un des taux les plus élevés, proche de celui des Belges d'origine. Ce constat se vérifie en Wallonie (+12,3 points). En Flandre, ce sont les personnes originaires d'un des pays de l'UE-13 qui connaissent la meilleure amélioration en passant de 65,6% à 80,6%, loin cependant derrière les 91,9% des Belges d'origine.



Dans ce chapitre, nous allons nous concentrer sur un public plus jeune, celui des étudiants et, en particulier, ceux qui exercent un emploi étudiant parallèlement à leur cursus. Cet emploi est réglementé¹ et vise les personnes pour lesquelles étudier est l'activité principale et travailler est considéré comme une activité accessoire. Sont exclus de cette définition, par exemple, les travailleurs ou les demandeurs d'emploi qui suivent une formation ou des études, car ils ne sont pas étudiants à titre principal. Un contrat d'occupation d'étudiant peut, au plus tôt, être conclu par un étudiant qui a atteint l'âge de 15 ans (à condition qu'il ne soit plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein) ou qui a atteint l'âge de 16 ans (dans tous les cas).

Autrefois, les jeunes travaillaient pour leurs proches, parfois au noir. Afin de régulariser ces situations, une législation a vu le jour, permettant aux étudiants de travailler pendant les vacances d'été en bénéficiant de cotisations sociales réduites et d'exemption du précompte professionnel. Cette législation s'est peu à peu élargie afin de permettre aux étudiants de travailler à des périodes différentes et plus longues. En 2005, les étudiants pouvaient travailler 23 jours durant les vacances d'été et 23 jours durant l'année scolaire. En 2012, le nombre total de jours autorisés a augmenté à 50, quelle que soit la période. Enfin, en 2017, le système du nombre de jours est passé à un nombre total de 475 heures annuelles. Cette dernière évolution a permis de ne plus pénaliser les étudiants qui ne travaillaient pas des journées entières². Des règles pour rester fiscalement à charge des parents³ et pour continuer à bénéficier des allocations familiales⁴ sont également édictées, et dépendent de plusieurs facteurs comme la durée du contrat, les montants perçus, le statut d'imposition des parents, le nombre d'heures prestées et la région du domicile.

La motivation conduisant les étudiants à travailler peut prendre des formes diverses, mais est majoritairement financière, avant le contenu du job en lui-même, et est fortement liée au niveau de dépendance de l'étudiant vis-à-vis de ses parents⁵. L'argent ainsi gagné peut être indispensable à la poursuite des études, ce qui est particulièrement le cas pour les étudiants d'origine sociale modeste (le pourcentage d'étudiants bénéficiaires d'une bourse ou d'un prêt étant par ailleurs faible en Belgique en comparaison des pays voisins⁶), ou plus simplement être considéré comme de l'argent de poche pour les étudiants relativement privilégiés. Néanmoins, l'expérience professionnelle qui en découle peut éventuellement constituer un tremplin vers le marché du travail traditionnel à la sortie des études. C'est pourquoi il est intéressant de se pencher sur le sujet afin d'observer si les mêmes mécanismes que pour le marché du travail classique s'appliquent, et si l'exercice d'une première activité professionnelle représente un atout équivalent pour tous les groupes d'origine nationale.

En premier lieu, nous examinerons qui sont ces étudiants qui travaillent et si l'accès aux emplois étudiants est identique quels que soient l'origine, l'historique migratoire, le sexe, la région, l'âge, le niveau d'éducation ou encore le domaine d'études.

Ensuite, nous nous attarderons sur les caractéristiques intrinsèques à l'emploi étudiant : le secteur dans lequel il est exercé ainsi que l'intensité. Les étudiants travaillent-ils plutôt occasionnellement, dans le but, par exemple, de se constituer un peu d'argent de poche pour leurs sorties, régulièrement pour de plus gros besoins, ou de manière très intense, éventuellement parce qu'il s'agit d'un revenu destiné à financer les études et la vie quotidienne ? Dans quels secteurs travaillent-ils et y a-t-il un lien avec leur domaine d'études ? Ces caractéristiques seront également croisées avec les variables démographiques dans la mesure du possible.

1 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-doccupation-detudiants>.

2 <https://www.ufapec.be/nos-analyses/2718-jobs-etudiants.html#:~:text=Par%20la%20suite%20en%202012,que%203%20heures%20par%20exemple>.

3 https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a_charge.

4 <https://www.studentatwork.be/fr/allocations/conserver-mes-allocations.html>.

5 Voir Cabinet du Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et des Médias (Avril 2019), « Etude sur les conditions de vie des étudiants de l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles - Rapport final », p. 51.

6 *Ibid.*, p. 175-176

Enfin, une brève analyse des trajectoires sur le marché du travail des anciens jobistes sera effectuée dans une troisième partie afin de déterminer si le

fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant représente un atout lorsque ce dernier se présente sur le marché du travail.

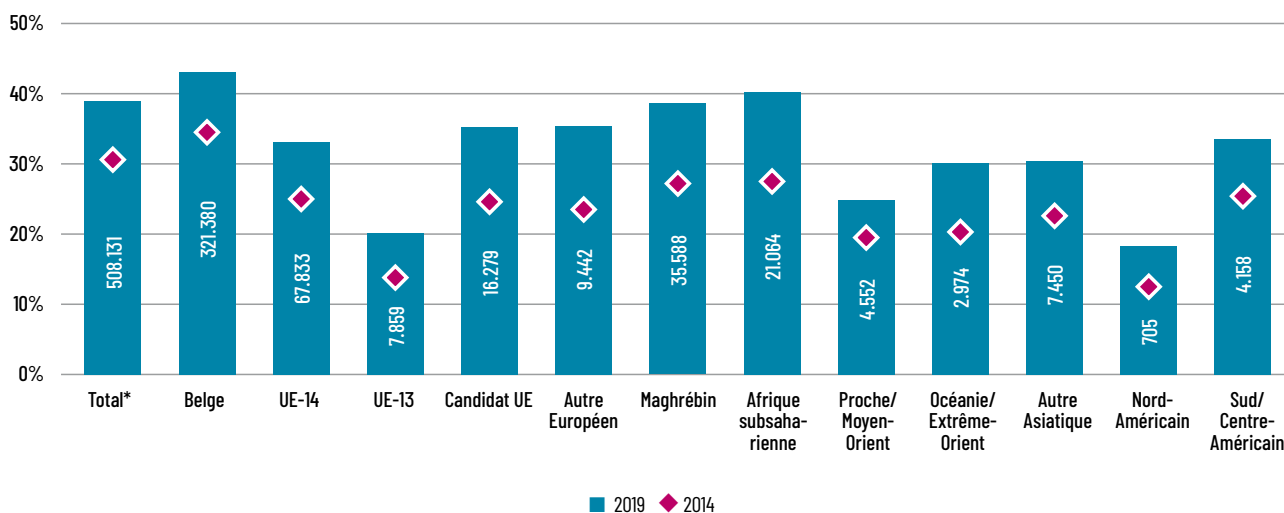
1. Caractéristiques démographiques

Afin de cibler au mieux la population concernée par la possibilité de travailler en tant qu'étudiant et compte tenu du fait que nous n'avons pas pu identifier dans les données disponibles quelles personnes étaient effectivement inscrites en tant qu'étudiantes, nous avons concentré notre analyse sur la population des 15-24 ans. Pour chacun de ces jeunes, nous avons cherché dans les quatre trimestres de l'année d'analyse s'il avait effectué un job d'étudiant. Nous comparons ensuite le nombre d'étudiants jobistes avec la population totale pour chaque variable d'analyse afin de gommer les effets démographiques.

Nous constatons que, en 2019, 508.131 jeunes de 15 à 24 ans répondent à cette définition, ce qui corres-

pond à 38,9% de la population totale des jeunes de cette classe d'âge. Le plus grand contingent d'étudiants jobistes est d'origine belge ; c'est aussi l'origine qui a le plus grand pourcentage par rapport à la population totale de la même origine (43,1%). Les autres origines oscillent entre 30 et 40%, avec les personnes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne (40,2%) et du Maghreb (38,6%) en tête, à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (24,8%), de l'UE-13 (20,2%) et de l'Amérique du Nord (18,3%). La faible participation de ces derniers peut s'expliquer, par exemple, par une motivation financière moins importante, mais aussi par un éventuel recours plus fréquent au travail au noir, invisible dans nos données.

GRAPHIQUE 66 : Part des étudiants jobistes dans la population totale selon l'origine (15-24 ans, 2014-2019)



* y compris les indéterminés

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

Ces différentes proportions ont toutes augmenté depuis 2014 (+8,3 points de pourcentage), un peu plus pour la plupart des personnes d'origine étrangère, en particulier pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen, du Maghreb ou d'un pays d'Afrique subsaharienne (augmenta-

tions supérieures à 10 points). C'est cependant moins le cas pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (+5,3 points), d'Amérique du Nord (+5,8 points) et d'UE-13 (+6,4 points) qui comptaient déjà proportionnellement moins d'étudiants jobistes dans leurs rangs. L'écart par rapport aux Belges d'origine

s'est donc creusé pour ces origines. Cependant, la tendance pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient diffère car une diminution notable de leur part d'étudiants jobistes est observable entre 2014 (19,5%) et 2015 (15,3%)⁷, ce qui est en fait le résultat d'une forte augmentation de leur population totale sans que le nombre d'étudiants jobistes ait suivi. Entre 2015 et 2019, une croissance accélérée du nombre d'étudiants travaillant et de la part qui en découle (+9,5 points en 4 ans) laisse présager, si elle se poursuit, un rattrapage de la situation.

Lorsque nous détaillons ces données **par région** dans le tableau suivant, nous constatons que les personnes résidant en Flandre pratiquent plus le travail étudiant que celles résidant dans les deux autres régions. Cette affirmation est valable pour toutes les origines, mais la différence avec la Flandre est moins marquée en Wallonie pour les personnes originaires

de l'UE-13 et d'Océanie/Extrême-Orient. A quelques exceptions près, en Wallonie, les écarts entre les personnes d'origine étrangère et celles d'origine belge sont les plus faibles des trois régions.

En Flandre, ce sont les personnes d'origine belge qui ont la part la plus élevée. En revanche, en Wallonie et à Bruxelles, les jeunes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne exercent proportionnellement plus un travail en tant qu'étudiant que les personnes d'origine belge. Les trois mêmes origines que pour la Belgique dans son ensemble, soit les personnes originaires de l'UE-13, du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord, sont sous-représentées dans les trois régions, mais le taux d'étudiants travailleurs est particulièrement faible à Bruxelles pour les personnes originaires de l'UE-13 et d'Amérique du Nord, à peine un peu plus d'un jeune sur 10 seulement y exerce en effet un emploi étudiant.

TABLEAU 24 : **Part des étudiants jobistes dans la population totale et évolution depuis 2014 selon l'origine et la région (15-24 ans, 2019)**

	Bruxelles		Wallonie		Flandre	
	Part	Evolution	Part	Evolution	Part	Evolution
Total*	27,9%	7,3	32,1%	7,9	45,3%	8,8
Belge	34,1%	6,6	34,0%	8,1	48,2%	9,2
UE-14	22,6%	5,1	30,7%	7,6	40,8%	9,6
UE-13	11,9%	4,7	22,8%	5,3	23,7%	7,1
Candidat UE	31,4%	9,2	25,8%	8,7	40,3%	11,7
Autre Européen	24,7%	9,3	26,7%	9,1	42,4%	13,1
Maghrébin	33,4%	9,8	33,3%	10,4	47,2%	13,1
Afrique subsaharienne	35,3%	11,7	36,3%	11,9	46,6%	12,8
Proche/Moyen-Orient	16,3%	2,5	18,1%	1,4	30,9%	7,3
Océanie/Extrême-Orient	20,9%	8,4	29,4%	10,3	33,2%	9,9
Autre Asiatique	21,3%	7,5	21,6%	1,9	35,1%	8,8
Nord-Américain	10,8%	5,7	17,3%	4,6	22,7%	5,5
Sud/Centre-Américain	27,9%	8,9	26,4%	4,8	40,2%	8,3

* y compris les indéterminés

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

Depuis 2014, les parts d'étudiants jobistes ont augmenté dans toutes les régions et pour toutes les origines, mais ces croissances sont généralement les plus élevées en Flandre. Les augmentations les plus

faibles sont visibles pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient à Bruxelles et en Wallonie et pour les personnes originaires d'un autre pays d'Asie en Wallonie. Pour les premières, on constate

7 Toutes les données évoquées dans ce chapitre sont disponibles dans les annexes.

la même cassure dans toutes les régions entre 2014 et 2015 que celle évoquée ci-avant et due à l'augmentation brutale de la population totale des 15-24 ans de cette origine, mais l'accélération de la croissance du nombre d'étudiants jobistes est plus visible en Flandre (+152,6%) que dans les deux autres régions (+103,4% en Wallonie et +86,4% à Bruxelles). Pour les deuxièmes, une brusque augmentation, entre 2014 et 2016, de la population de cette origine est observable en Wallonie et en Flandre, mais la croissance du nombre d'étudiants jobistes n'est pas aussi rapide en Wallonie qu'en Flandre, ce qui explique le déséquilibre.

Les données ventilées **selon le sexe** nous apportent également de nombreux enseignements. Alors qu'elles sont moins nombreuses dans la population

totale, les femmes sont plus nombreuses à exercer un emploi en tant qu'étudiantes lors de leur cursus scolaire. Il en résulte une part d'étudiantes jobistes plus élevée de 7,5 points de pourcentage par rapport aux hommes. Ceci se vérifie pour toutes les origines, même si la différence est nettement moins marquée pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (1,1 point) et du Maghreb (2,7 points). Pour ces deux origines, la différence se situe au niveau des 18-19 ans, classe d'âge pour laquelle les hommes occupent proportionnellement plus un job d'étudiant, et également au niveau des 15-17 ans pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient. Les évolutions depuis 2014 sont le plus souvent en faveur des femmes également, à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient.

TABLEAU 25 : **Part des étudiants jobistes dans la population totale et évolution depuis 2014 selon l'origine et le sexe (15-24 ans, 2019)**

	Hommes		Femmes	
	Part	Evolution	Part	Evolution
Total*	35,3%	7,7	42,7%	8,9
Belge	38,8%	8,1	47,6%	9,2
UE-14	29,8%	7,6	36,4%	8,7
UE-13	17,7%	5,6	22,7%	7,3
Candidat UE	32,5%	9,7	38,2%	11,7
Autre Européen	33,5%	11,4	37,3%	12,4
Maghrébin	37,2%	10,2	40,0%	12,6
Afrique subsaharienne	36,8%	11,8	43,6%	13,6
Proche/Moyen-Orient	24,3%	5,9	25,4%	4,6
Océanie/Extrême-Orient	27,2%	10,1	32,4%	9,4
Autre Asiatique	26,5%	7,1	36,4%	9,4
Nord-Américain	15,3%	3,8	21,1%	7,7
Sud/Centre-Américain	31,4%	7,9	35,7%	8,5

* y compris les indéterminés

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

Des nuances doivent cependant être apportées dans les constats précédents, et ce, en fonction de la région. En effet, les différences entre hommes et femmes sont quasi systématiquement moins marquées à Bruxelles. Au total, la différence entre hommes et femmes concernant la part de jobistes étudiants n'est que de 3,4 points de pourcentage

dans cette région. Elle y est même pratiquement nulle pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (0,8 point), d'Océanie/Extrême-Orient (0,1 point) et légèrement inversée pour les personnes d'origine maghrébine (-0,3 point). Elle est également quasi nulle en Flandre pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (0,3 point).

Il semble y avoir un âge privilégié pour exercer un emploi en tant qu'étudiant. En effet, si nous détaillons les données **par classe d'âge** présentées dans le tableau ci-après, il saute aux yeux que les 18-19 ans semblent plus enclins à participer au marché du travail tout en étudiant. L'explication de ces taux élevés est en fait un peu plus compliquée. En ce qui concerne les 15-17 ans, il existe certaines mesures de protection ciblées qui peuvent freiner l'accès au travail pour les moins de 18 ans, notamment des limitations strictes voire des interdictions en ce qui concerne le travail de nuit ou du dimanche et des jours fériés⁸. Ceci peut amener les employeurs, en particulier dans les secteurs plus concernés par ces formes de travail (comme, par exemple, l'horeca, secteur fort plébiscité par les étudiants, comme nous les verrons plus loin), à privilégier un étudiant majeur qui sera dès lors plus flexible. Pour les 20-24 ans, l'explication réside plutôt dans le fait que plus de jeunes de cette classe d'âge ont terminé leurs études, ils ne sont donc plus étudiants, et par conséquent plus autorisés à travailler sous ce type de contrat.

Il faut cependant nuancer ce constat selon la région. En effet, les écarts entre les classes d'âge (surtout entre les 18-19 ans et les 20-24 ans) sont moins marqués à Bruxelles (8,6 points de pourcentage) et en Wallonie (13,6 points) qu'en Flandre (28,7 points), et les écarts entre les trois régions concernant la participation au travail étudiant des 20-24 ans sont plus faibles que ceux des deux autres classes d'âge. Le phénomène de précarité étudiante qui touche davantage Bruxelles et la Wallonie que la Flandre et qui pousserait plus les étudiants de ces régions à travailler pour financer leurs études pourrait être une explication plausible. Selon les chiffres de janvier 2019 du baromètre de l'intégration sociale⁹, 10.496 étudiants étaient liés par un contrat PIIS étudiant (projet individualisé d'intégration sociale¹⁰) avec un CPAS bruxellois, soit 8,68 pour mille habitants de Bruxelles. C'est presque le double des 4,66 PIIS étudiants pour 1000 Wallons et 8 fois plus que le 1,08 PIIS étudiant pour 1000 Flamands. Et il ne s'agit ici que des chiffres des CPAS qui ne sont qu'une fraction de la réalité.

TABLEAU 26 : **Part des étudiants jobistes dans la population totale et évolution depuis 2014 selon l'origine et la classe d'âge (2019)**

	15-17 ans		18-19 ans		20-24 ans	
	Part	Evolution	Part	Evolution	Part	Evolution
Total*	30,7%	7,0	57,7%	10,0	36,4%	8,2
Belge	36,3%	8,2	62,8%	10,1	39,3%	8,1
UE-14	24,6%	6,3	49,7%	10,2	31,4%	8,1
UE-13	17,9%	5,9	36,0%	9,1	16,3%	5,4
Candidat UE	26,8%	9,2	56,7%	14,1	31,8%	10,1
Autre Européen	26,6%	8,6	53,1%	13,5	33,7%	12,7
Maghrébin	23,8%	7,8	59,5%	14,3	40,5%	13,3
Afrique subsaharienne	22,6%	9,2	55,3%	16,6	45,2%	13,7
Proche/Moyen-Orient	17,9%	6,2	38,2%	9,2	23,7%	3,6
Océanie/Extrême-Orient	22,5%	8,0	46,1%	13,2	29,2%	9,8
Autre Asiatique	22,6%	6,6	48,1%	14,1	28,2%	6,8
Nord-Américain	12,6%	2,9	23,8%	5,1	19,1%	7,6
Sud/Centre-Américain	21,1%	4,6	47,7%	11,6	35,1%	8,9

* y compris les indéterminés

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

⁸ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/jeunes-travailleurs>.

⁹ https://stat.mi-is.be/fr/dashboard/piis_etudiants?menu=drilldown.

¹⁰ Le Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS) est un contrat passé entre un CPAS et un bénéficiaire du Droit à l'Intégration Sociale (DIS). Il établit les moyens à mettre en œuvre par les différentes parties (bénéficiaire, CPAS, éventuel partenaire) afin d'atteindre des objectifs relatifs à l'intégration sociale et/ou professionnelle du bénéficiaire. Il peut prendre la forme d'un projet d'études (à destination des jeunes de moins de 25 ans souhaitant entamer, reprendre ou poursuivre des études).

En dehors de ces considérations générales, les autres constatations que nous pouvons tirer de cette répartition sont similaires à celles déjà observées pour les 15-24 ans dans leur totalité. Nous noterons cependant que les personnes les plus enclines à exercer un emploi étudiant sont les personnes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne puis d'origine maghrébine pour les 20-24 ans (leurs parts sont même supérieures à celles des personnes d'origine belge), mais qu'il s'agit d'abord, après les Belges d'origine, des personnes d'origine maghrébine puis d'un pays candidat à l'UE pour les 18-19 ans, et que ces dernières prennent la tête pour les 15-17 ans, suivies de près par les personnes originaires d'un autre pays européen, mais toujours après les Belges d'origine.

Avec la tendance à l'allongement des études supérieures, on pourrait s'attendre à une augmentation plus forte du travail étudiant pour les 20-24 ans. Or, les parts ont plus fortement crû pour les 18-19 ans depuis 2014. Elles ont même parfois plus augmenté pour les 15-17 ans que pour les 20-24 ans. Ceci est le cas pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et de l'UE-13 qui ont les plus faibles augmentations pour les 20-24 ans.

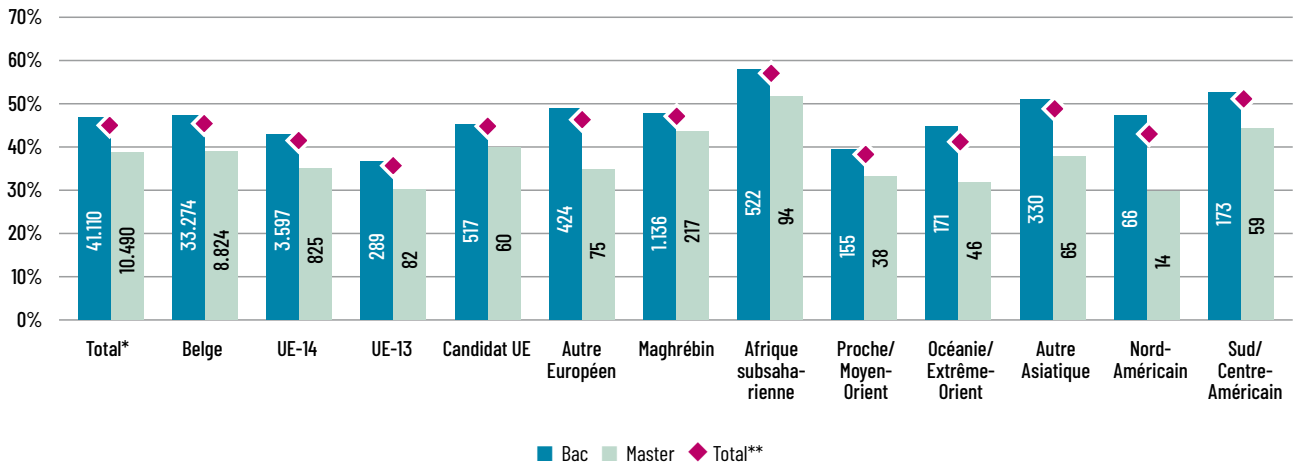
Décomposer la part des étudiants jobistes **selon le niveau de diplôme** se révèle être un exercice difficile pour ce chapitre. Premièrement, cette variable est très fortement corrélée à l'âge. Les étudiants de 15 à 17 ans qui présentent déjà un diplôme du secondaire supérieur ou un diplôme du supérieur font partie des exceptions, ils auront donc vraisemblablement en grande majorité au maximum un diplôme du niveau secondaire inférieur, et l'analyse se résumera donc à examiner cette classe d'âge dans son ensemble, ce que nous avons déjà réalisé ci-avant. En ce qui concerne les 18-19 ans et les 20-24 ans, la méthodologie que nous avons développée pour capter le niveau de diplôme¹¹ présente un biais important dû à de mauvaises classifications ou à un manque de données. Les données disponibles pour la Communauté française ne comprennent que les diplômes du supérieur, le Censur 2011 est trop

éloigné pour y retrouver des jeunes d'au plus 24 ans (ceux qu'on y retrouverait sont alors majoritairement classés comme ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur alors que, entretemps, ils ont probablement pu améliorer leur niveau de diplôme) et les données des SPE ne comprennent que la fraction des étudiants qui ont terminé ou abandonné leurs études. Par conséquent, les personnes possédant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire (inférieur ou supérieur) en région wallonne et en région bruxelloise sont en grande majorité classées comme ayant un niveau de diplôme « inconnu » (à Bruxelles, 38,4% des 15-24 ans ont un niveau de diplôme « inconnu », en région wallonne, 34,8% et en région flamande, seulement 4,3%). Et c'est encore pire pour les étudiants qui exercent un emploi en même temps que leurs études (50,6% sont classés comme ayant un niveau de diplôme « inconnu » à Bruxelles, 54,1% en Wallonie et 2,2% en Flandre). L'analyse que nous pourrions faire sur cette base tronquée et déformée serait donc complètement faussée.

Afin de tirer tout de même quelques enseignements, nous nous concentrerons donc sur les 20-24 ans avec un diplôme du supérieur, lesquels devraient alors tous se trouver dans les bases de données administratives, du moins s'ils ont étudié en Belgique. Ce diplôme peut être déjà acquis (par exemple lorsqu'un étudiant obtient son bac et poursuit ses études en master tout en exerçant une activité en tant qu'étudiant, ou travaille encore comme étudiant lors des mois d'été suivant l'obtention de son diplôme) ou en voie d'acquisition (lorsqu'un étudiant a exercé un emploi étudiant dans la première moitié de l'année et obtient son diplôme peu après). Nous devons garder à l'esprit que nous manquerons malheureusement dans cette analyse tous les étudiants des premières années du bac qui sont diplômés du secondaire supérieur mais n'ont pas encore obtenu de diplôme du supérieur. Les données de 2019 étant encore incomplètes à l'heure d'écrire ce chapitre, nous analyserons ici les données de 2018. La méthodologie actuelle ne nous permettra pas non plus d'analyser les évolutions depuis 2014.

¹¹ Voir SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2020), « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine - 2019 ».

GRAPHIQUE 67 : Part des étudiants jobistes dans la population totale selon le niveau de diplôme supérieur (20-24 ans, 2018)



* y compris les indéterminés

** y compris doctorat et indéfini

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

L'écrasante majorité des diplômés du supérieur est d'origine belge, et c'est également le cas pour ceux d'entre eux qui travaillent parallèlement à leurs études. Cependant, les étudiants les plus amenés à exercer un job étudiant en comparaison avec leur population totale sont ceux originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne et d'Amérique du Sud ou du Centre, avec des parts supérieures à 50% (respectivement 57,0% et 51,1%).

Peu importe l'origine, les étudiants titulaires d'un diplôme de bachelier, jobistes ou non, sont plus nombreux que les étudiants diplômés d'un master, et les parts d'étudiants titulaires d'un diplôme de bachelier qui travaillent sont supérieures à celles des diplômés d'un master. Nous constatons que la différence est particulièrement marquée pour les personnes d'origine nord-américaine (avec des ef-

fectifs très faibles), autre européenne, originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays d'Asie et qu'elle est faible pour les personnes d'origine maghrébine et originaires d'un pays candidat à l'UE.

Associé au niveau de diplôme élevé déjà acquis ou en voie d'acquisition en 2018, nous avons déterminé un **domaine d'études**. Les deux plus grands domaines pourvoyeurs d'étudiants jobistes en effectifs pour les 20-24 ans avec un niveau de diplôme élevé sont celui des « sciences sociales, commerce et droit » (22.253 personnes) et celui de la « santé et protection sociale » (14.570). Mais celui qui l'emporte en proportion est le domaine des « lettres et arts », avec plus de la moitié d'étudiants jobistes (53,6%). Suit alors le domaine des « sciences sociales, commerce et droit » (51,7%). Cette situation présente cependant des différences par origine.

TABLEAU 27 : Part des étudiants jobistes diplômés du supérieur dans la population totale selon l'origine et le domaine d'études (20-24 ans, 2018)

	Education	Lettres et arts	Sciences sociales, commerce et droit	Sciences	Ingénierie, industries de transformation et production	Agriculture et vétérinaires	Santé et protection sociale	Services	Inconnu
Total*	33,5%	53,6%	51,7%	37,3%	40,6%	34,9%	44,3%	46,9%	33,7%
Belge	33,7%	54,7%	52,2%	37,5%	40,9%	34,7%	45,3%	48,3%	34,9%
UE-14	31,5%	50,3%	48,8%	35,0%	35,6%	33,1%	37,7%	38,6%	39,4%
UE-13	27,9%	39,7%	39,1%	30,8%	35,9%	:	36,3%	:	:
Candidat UE	39,2%	57,3%	48,9%	41,0%	40,0%	:	40,7%	:	:
Autre Européen	33,3%	57,0%	53,3%	30,3%	40,7%	:	41,4%	:	:
Maghrébin	34,2%	48,5%	52,3%	40,5%	50,5%	51,6%	44,4%	52,2%	34,0%
Afrique subsaharienne	39,5%	51,3%	64,6%	53,5%	49,5%	:	53,5%	45,9%	26,8%
Proche/Moyen-Orient	:	52,2%	43,5%	30,8%	25,0%	:	40,9%	:	:
Océanie/Extrême-Orient	38,7%	41,5%	47,4%	30,4%	30,5%	:	49,5%	:	:
Autre Asiatique	41,9%	49,5%	53,2%	40,2%	40,2%	:	55,7%	57,1%	:
Nord-Américain	:	54,8%	44,4%	:	:	:	43,2%	:	:
Sud/Centre-Américain	:	56,8%	53,8%	:	59,1%	:	54,3%	:	:

* y compris les indéterminés

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

Notamment, les personnes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne sont particulièrement actives sur le marché du travail étudiant quand elles étudient ou ont étudié dans les domaines des « sciences sociales, commerce et droit » (64,6%), de la « santé et protection sociale » (53,5%) et des « sciences » (53,5% également), tandis que les personnes d'origine sud/centre-américaine le sont plus dans le domaine « ingénierie, industries de transformation et production » (59,1%). Les effectifs faibles nous poussent toutefois à rester prudents quant à l'interprétation des chiffres de ce tableau.

Quelques enseignements intéressants peuvent également être tirés de l'observation des données réparties **par historique migratoire**. En premier lieu, nous pouvons constater que les personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins ont très peu tendance à travailler en tant qu'étudiants, c'est le cas d'un peu moins d'une personne sur cinq. Les personnes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne, dont les parts sont les plus élevées

dans toutes les catégories, se distinguent avec 30,3% d'étudiants inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins et exerçant un emploi étudiant. La catégorie qui comporte alors la plus grande part d'étudiants jobistes est celle des personnes ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins. C'est en tout cas vérifié pour les personnes d'origine UE-14 (38,6%), UE-13 (37,3%), autre européenne (42,2%), du Proche/Moyen-Orient (41,1%) et sud/centre-américaine (45,1%). En ce qui concerne les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ou du Maghreb, leur part est plus importante quand elles sont issues de la deuxième génération avec des parents qui ont obtenu la nationalité belge (respectivement 38,9% et 41,4%). Quant aux personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, d'un pays d'Afrique subsaharienne et d'un autre pays d'Asie, c'est dans la catégorie des personnes ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans qu'on observe une tendance plus élevée à travailler comme étudiant (49,1% pour les deux premières origines et 41,8% pour la dernière).

TABLEAU 28 : Part des étudiants jobistes dans la population totale selon l'origine et l'historique migratoire (15-24 ans, 2019)

	Parents belges né(s) étranger(s)	Parent(s) de nationalité étrangère	Obtention nationalité > 5 ans	Obtention nationalité ≤ 5 ans	Inscription RN > 5 ans	Inscription RN ≤ 5 ans
UE-14	38,1%	35,8%	29,0%	38,6%	30,2%	21,9%
UE-13	36,8%	31,9%	27,5%	37,3%	19,7%	12,6%
Candidat UE	38,9%	33,1%	28,2%	37,2%	28,7%	18,1%
Autre Européen	40,9%	36,2%	33,1%	42,2%	29,7%	18,6%
Maghrébin	41,4%	35,4%	37,1%	36,2%	38,8%	24,6%
Afrique subsaharienne	44,0%	40,3%	49,1%	48,8%	43,2%	30,3%
Proche/Moyen-Orient	34,8%	28,0%	33,0%	41,1%	32,6%	15,4%
Océanie/Extrême-Orient	40,1%	30,9%	49,1%	31,7%	29,5%	13,2%
Autre Asiatique	39,7%	36,0%	41,8%	41,1%	37,1%	18,6%
Nord-Américain	32,3%	27,1%	:	:	19,0%	4,7%
Sud/Centre-Américain	41,7%	35,4%	40,7%	45,1%	29,9%	20,1%

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

Si les parts d'étudiants exerçant un emploi ont crû depuis 2014, toutes origines et historiques migratoires confondus (de 9,8 points de pourcentage en moyenne), celles des personnes ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins a cependant le plus augmenté (en moyenne de 13,1 points de pour-

centage). C'est cette évolution qui a renversé les rapports de force puisque, en 2014, les personnes d'origine UE-14, UE-13, d'Afrique subsaharienne et sud/centre-américaine étaient plus fréquemment jobistes lorsqu'elles étaient issues de la deuxième génération avec des parents de nationalité belge.

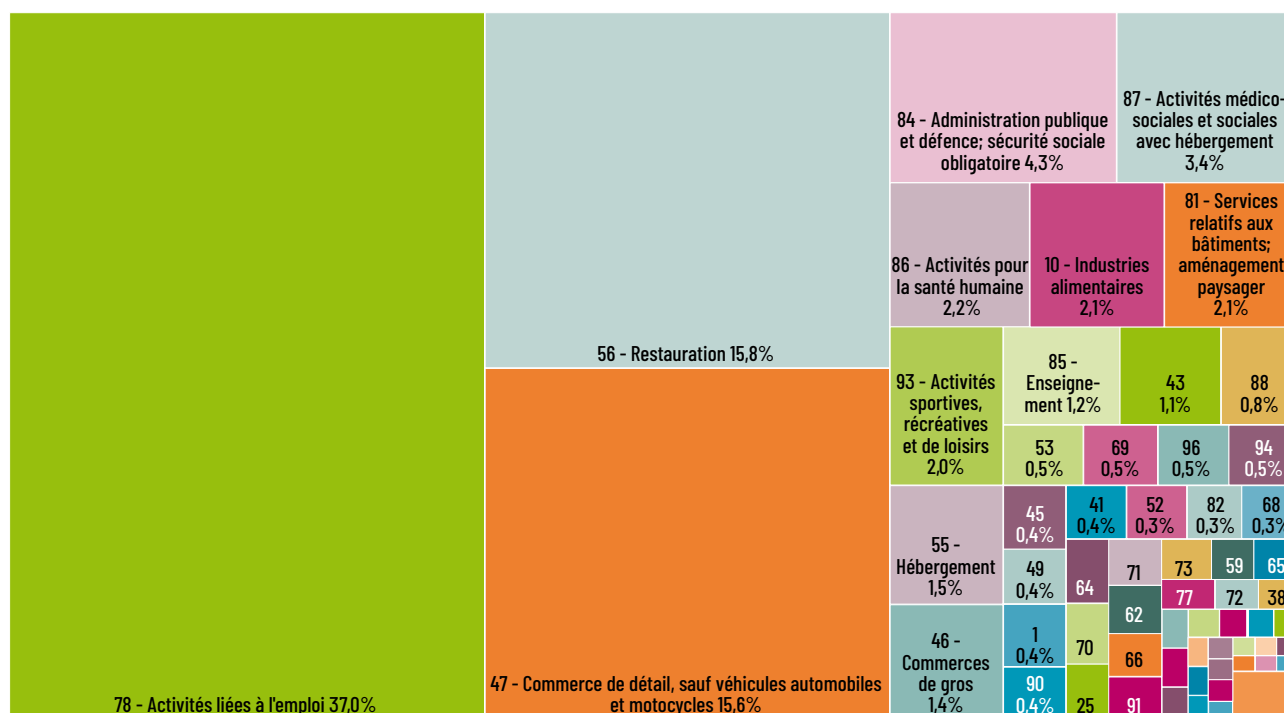
2. Caractéristiques de l'emploi étudiant

Cette partie sera consacrée à l'emploi étudiant en lui-même, et à ses caractéristiques intrinsèques. Nous avons, pour ce faire, sélectionné uniquement la population des étudiants qui ont travaillé parallèlement à leurs études en 2019 et nous allons examiner dans quel secteur ce travail a été exercé. Un étudiant pouvant avoir travaillé dans plusieurs secteurs au cours de l'année écoulée, nous avons choisi le secteur du dernier emploi étudiant. Ensuite, sur base de la même sous-population, nous allons cu-

muler les heures prestées par les étudiants lors de l'année écoulée et des deux années précédentes afin de déterminer une intensité de travail étudiant.

Nous examinerons d'abord comment les étudiants jobistes se répartissent parmi tous les **secteurs d'activité**, puis nous nous focaliserons sur les 10 secteurs les plus importants afin de constater s'il existe des différences liées à l'origine et à d'autres facteurs démographiques.

FIGURE 2 : Répartition des étudiants jobistes selon le secteur d'activité (15-24 ans, 2019)



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

Le secteur le plus plébiscité par les étudiants pour y exercer un job est le secteur « 78 – Activités liées à l'emploi ». Ils y sont 37,0%. C'est assez logique puisque ce secteur englobe l'intérim, qui est une porte d'accès importante à l'emploi étudiant. Selon les chiffres de Federgon¹², jusqu'à 196.633 étudiants au troisième trimestre 2019 sont passés par une agence d'intérim pour trouver un job. L'intérim n'est bien sûr pas le secteur dans lequel ils effectuent leur mission, mais nous ne disposons malheureusement pas du secteur dans lequel le travail est réellement effectué.

Viennent ensuite, au coude à coude, le secteur de la restauration et celui du commerce de détail (respectivement 15,8% et 15,6%). Les autres secteurs représentent chacun moins de 5%. Notons que cette répartition est fondamentalement différente de celle que l'on constate au niveau de la population totale en emploi. En effet, par exemple, le secteur comptant le plus de travailleurs en 2019 est celui

de l'administration publique avec 10,1%, ce qui est bien plus élevé que les 4,3% d'étudiants y travaillant. Le secteur des « activités liées à l'emploi » ne représente que 3,5% de l'ensemble des travailleurs. Quant au secteur du commerce de détail et celui de la restauration, seuls 7,5% et 3,3% des travailleurs y exercent leur métier. Ceci est une première indication du fait que les étudiants ne choisissent pas forcément de travailler dans un secteur lié à leur domaine d'études ou au secteur dans lequel ils effectueront leur future carrière.

Depuis 2014, le secteur dans lequel on trouve les agences d'intérim a pris de l'ampleur en ce qui concerne le travail étudiant¹³. Cette année-là, il était déjà en tête des secteurs privilégiés des étudiants, mais seulement à hauteur de 28,9% (il a donc gagné 8,1 points de pourcentage en 5 ans). Le secteur du commerce de détail venait ensuite avec 25,4%, bien plus que les 15,6% de 2019. Ceci ne veut pas forcément dire que les étudiants se détournent de

¹² <https://federgon.be/fr/centre-de-connaissances/chiffres>.

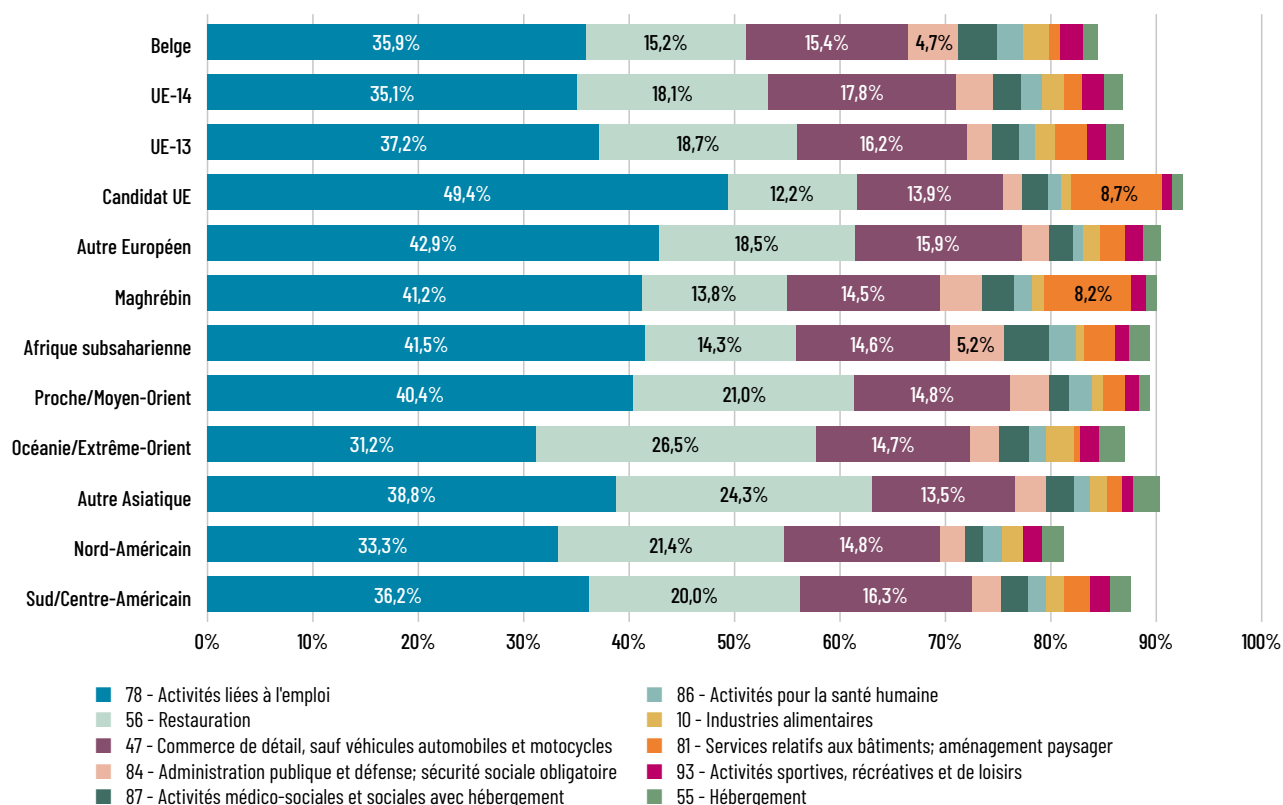
¹³ Ce secteur a également pris de l'ampleur dans son ensemble. Voir pour cela le chapitre sur l'évolution du marché du travail selon l'origine nationale.

ce secteur, mais peut-être qu'ils y accèdent à présent davantage via l'intérim. Notons également que le secteur des administrations publiques a également plus été plébiscité par les étudiants en 2019 qu'en 2014, avec une augmentation de 3,9 points, mais cette croissance importante est sans doute plutôt le résultat de l'intégration des données de l'ONSSAPL¹⁴ à partir de 2017, laquelle ajoute à partir de cette année les informations pour un contingent

supplémentaire d'étudiants jobistes dans le secteur 84 « Administration publique et défense », qui ne figurait pas dans les données précédentes.

Penchons-nous à présent sur les 10 secteurs principaux afin de déterminer si les possibilités des étudiants sont les mêmes quelle que soit l'origine. Ces secteurs représentent à eux seuls 86,0% du travail étudiant.

GRAPHIQUE 68 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine et les 10 principaux secteurs (15-24 ans, 2019)



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

En ce qui concerne le secteur des activités liées à l'emploi, nous constatons immédiatement que c'est un plus grand pourvoyeur d'emplois étudiants pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (près de 50%), mais aussi pour celles originaires d'un autre pays d'Europe, d'un pays d'Afrique subsaharienne, du Maghreb ou du Proche/Moyen-Orient (entre 40 et

43%). La répartition plus ou moins équitable entre le commerce de détail et la restauration se vérifie pour beaucoup d'origines, mais nous constatons une prépondérance marquée du secteur de la restauration pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient (26,5%), d'un autre pays d'Asie (24,3%), d'Amérique du Nord (21,4%), du Proche/Moyen-Orient

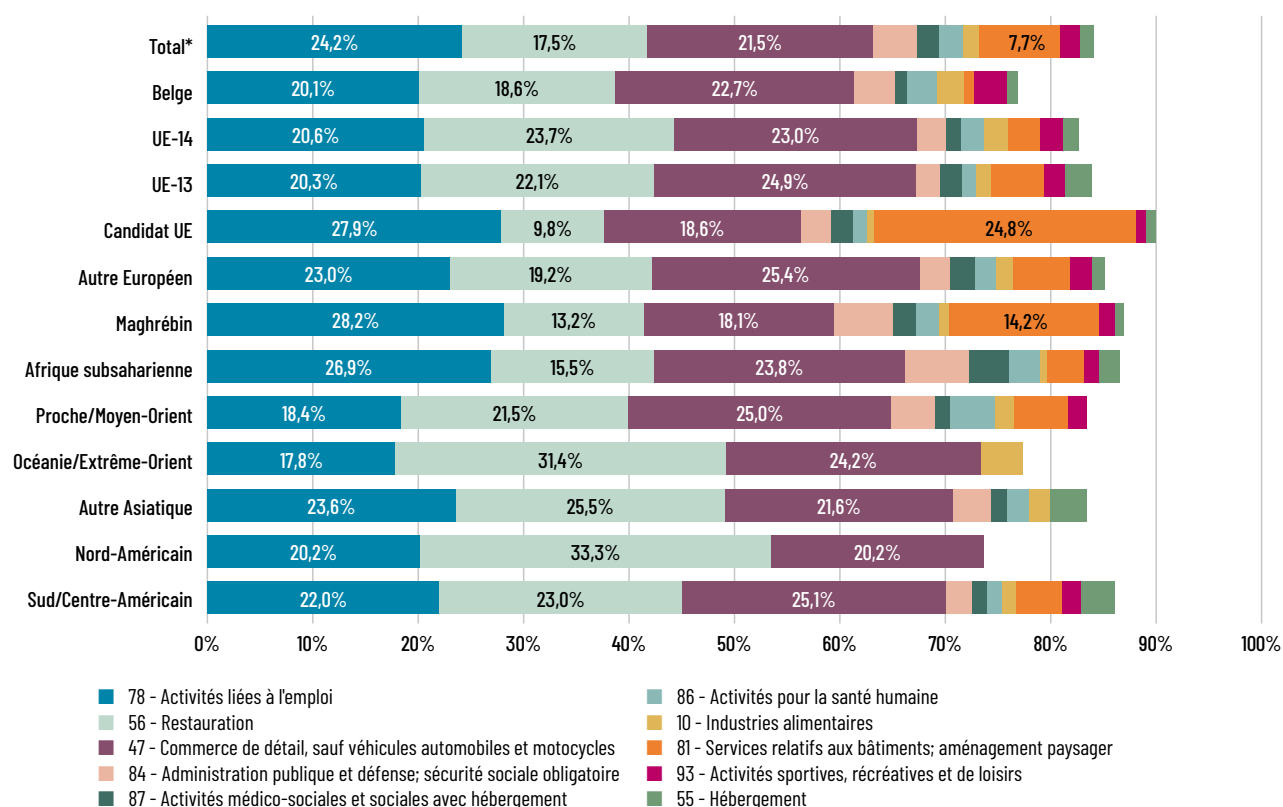
14 Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales. A partir de 2017, l'ONSS a repris de l'ONSSAPL/ORPSS la perception des cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés employés auprès des services publics provinciaux et locaux. Par conséquent, les données relatives à emploi auprès des services publics provinciaux et locaux sont intégrées à partir de ce moment dans les fichiers ONSS qui sont transmis au Datawarehouse marché du travail et protection sociale.

(21,0%) et d'Amérique du Sud ou du Centre (20,0%). Pour les deux premières origines, il s'agit d'un secteur dans lequel elles sont également fortement surreprésentées dans la population totale (respectivement 21,0% et 15,0%). Enfin, nous observons une surreprésentation des personnes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne (5,2%) et d'origine belge (4,7%) dans l'administration publique - ce qui se vérifie également pour l'ensemble des travailleurs de ces origines (respectivement 12,9% et 11,0%) - et des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (8,7%) et du Maghreb (8,2%) dans le secteur de l'aménagement paysager. Dans la population totale, ce dernier secteur attire plutôt les personnes originaires de l'UE-13 et d'Amérique du Sud ou du Centre. Ainsi, certains liens entre secteur du travail étudiant et secteur d'activité de tous les travailleurs se vérifient pour une série d'origines, mais ce n'est pas systématique.

Ces données réparties **par région** racontent à nouveau une histoire quelque peu différente. A Bruxelles, le secteur englobant l'intérim reste le

premier secteur (24,2%) toutes origines confondues, mais il est talonné d'assez près par le secteur du commerce de détail (21,5%). Après la restauration (17,5%), c'est le secteur de l'aménagement paysager qui vient se placer en quatrième position (7,7%). C'est même le deuxième secteur le plus important après l'intérim pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, et le troisième pour les personnes d'origine maghrébine, après l'intérim et le commerce de détail. A Bruxelles toujours, le secteur de la restauration est le secteur qui recrute le plus d'étudiants originaires d'Amérique du Nord (33,3%), d'Océanie/Extrême-Orient (31,4%), d'un autre pays d'Asie (25,5%) et d'UE-14 (23,7%). Pour les personnes d'origine belge, UE-13, autre européenne, du Proche/Moyen-Orient et sud/centre-américaine, le secteur de prédilection pour le travail étudiant est le commerce de détail, tandis que le secteur de l'intérim n'est le premier secteur que pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et d'un pays d'Afrique subsaharienne.

GRAPHIQUE 69 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine et les 10 principaux secteurs à Bruxelles (15-24 ans, 2019)



* y compris les indéterminés

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

En Wallonie et en Flandre, l'image est assez similaire à l'image globale, même si nous constatons, par exemple, une proportion élevée de personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (9,4%) et d'un pays d'Afrique subsaharienne (7,8%) qui travaillent dans l'administration publique en Wallonie.

Enfin, si l'on compare les proportions des **femmes** à celles des **hommes**, nous observons que les hommes, toutes origines confondues, ont un peu plus tendance que les femmes à recourir à une agence d'intérim afin de trouver un emploi étudiant. Dans les autres secteurs, nous retrouvons surtout proportionnellement beaucoup plus de jeunes étudiantes que de jeunes étudiants dans le secteur des activités médico-sociales et sociales avec hébergement (en particulier pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb) et dans l'industrie alimentaire.

La répartition **par classe d'âge** ne nous apporte pas d'enseignement particulier, les secteurs plus propices au travail des étudiants ne varient pas et les mêmes origines sont surreprésentées dans certains secteurs, quelle que soit la classe d'âge. Le **niveau de diplôme** pour les 20-24 ans ne semble également pas modifier fondamentalement les rapports de force entre origines et entre les secteurs et les petits effectifs causés par la multiplicité des catégories rendent toute tentative d'analyse très incertaine.

Il aurait été intéressant de savoir s'il existe un lien entre le choix du **domaine d'études** pour les 20-24 ans et le secteur dans lequel l'étudiant travaille. Malheureusement, là aussi, les résultats sont constellés de petits effectifs qui rendent l'interprétation difficile et la publication des détails selon l'origine est souvent tout bonnement impossible pour des raisons de confidentialité. Nous pouvons néanmoins dégager ci et là quelques observations pour l'année 2018. Dans l'ensemble, toutes origines confondues et quel que soit le domaine d'études, ce sont toujours les trois mêmes grands secteurs qui reviennent : les activités liées à l'emploi (incluant l'intérim), la restauration et le commerce de détail. Il ne semble donc, à première vue, pas y avoir de lien entre le domaine d'études et le secteur. Quelques résultats dénotent cependant. Dans le domaine d'études des sciences, le troisième secteur qui

vient après les activités liées à l'emploi et le commerce de détail est celui de l'enseignement, avant la restauration. Les effectifs des personnes d'origine étrangère sont trop faibles pour vérifier si ceci est vrai pour toutes les origines. Dans le domaine d'études de la santé, nous constatons également une plus grande présence d'étudiants jobistes dans le secteur des activités pour la santé humaine, médico-sociales et sociales avec hébergement. Ce secteur arrive en deuxième position (22,8%) pour presque toutes les origines, avec des proportions élevées pour les personnes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne (27,0%), d'un pays de l'UE-14 (25,0%), d'Amérique du Sud ou du Centre (25,0%) et d'un autre pays d'Asie (24,5%).

Un dernier critère d'examen est celui de l'**historique migratoire**, pour lequel le problème des faibles effectifs se pose également, ce pourquoi peu de conclusions peuvent être raisonnablement tirées. Nous avons constaté que le secteur des activités liées à l'emploi attirait une plus grande proportion d'étudiants originaires d'un pays candidat à l'UE. C'est le cas pour toutes les catégories d'historique migratoire pour cette origine, et jusqu'à 50,4% pour ceux de la deuxième génération dont les parents ont la nationalité belge. Pour les personnes originaires d'un autre pays d'Europe et du Proche/Moyen-Orient qui y étaient également surreprésentées, il s'agit plus souvent de personnes issues de la première génération. Toutes origines confondues, nous constatons des surreprésentations dans le secteur des activités liées à l'emploi des personnes d'origine non UE inscrites depuis plus de 5 ans au Registre national (44,2%), ou ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins (43,2%, UE et non UE), des surreprésentations dans la restauration des personnes d'origine UE ayant obtenu la nationalité belge ou inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans (respectivement 23,8% et 22,5%), ainsi que des personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (d'origine UE et non UE, respectivement 21,9% et 22,4%) ou encore des surreprésentations des personnes de la deuxième génération dont les parents sont soit de nationalité belge et nés dans un pays extérieur à l'UE (6,1%), soit de nationalité non UE (5,8%) dans le secteur des services relatifs aux bâtiments et de l'aménagement paysager. Il s'agit ici probablement des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb

résidant en région bruxelloise dont les surreprésentations ont été soulevées précédemment.

Nous passons maintenant à la deuxième partie de cette analyse. L'**intensité de travail** que nous avons définie consiste à examiner, pour tous les jeunes qui ont travaillé sous le régime étudiant en 2019, le nombre d'heures de travail cumulées sur les trois dernières années écoulées, c'est-à-dire depuis le 1^{er} janvier 2017. Ce total d'heures est ensuite regroupé en trois catégories : 250 heures ou moins, plus de 250 heures mais 500 heures ou moins, et enfin plus de 500 heures. Cette classification nous permettra de déterminer si le travail étudiant a été exercé de manière occasionnelle, régulière ou plutôt intense.

Pour les années 2016 et antérieures, nous ne disposons malheureusement pas du nombre d'heures

travaillées, mais seulement du nombre de jours. Nous avons donc converti les jours en heures en les multipliant par 7,6 (sur base d'une semaine de 38 heures), mais ce calcul a la faiblesse de biaiser les résultats. En effet, le nombre d'heures risque d'être artificiellement gonflé car bon nombre d'étudiants ne travaillent que quelques heures par jours et seront erronément considérés comme ayant travaillé une journée complète. Pour les années 2014 et antérieures, nous ne disposons même pas du nombre de jours travaillés. Nous ne publierons donc dans nos annexes que les données pour les années 2017 (heures/jours cumulés de 2015-2016-2017), 2018 (heures/jours cumulés de 2016-2017-2018) et 2019 (heures cumulées de 2017-2018-2019), et nous éviterons de comparer ces années entre elles afin d'éviter toute erreur d'interprétation.

TABLEAU 29 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine et l'intensité de travail (15-24 ans, 2019)

	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500
Total*	41,6%	26,8%	31,5%
Belge	41,6%	28,1%	30,3%
UE-14	43,4%	25,3%	31,2%
UE-13	44,0%	24,7%	31,3%
Candidat UE	38,6%	23,7%	37,6%
Autre Européen	40,7%	23,9%	35,4%
Maghrébin	38,5%	23,3%	38,1%
Afrique subsaharienne	40,7%	25,2%	34,1%
Proche/Moyen-Orient	49,6%	23,2%	27,2%
Océanie/Extrême-Orient	46,7%	25,6%	27,6%
Autre Asiatique	39,7%	25,6%	34,6%
Nord-Américain	50,6%	24,1%	25,2%
Sud/Centre-Américain	43,5%	24,1%	32,4%

* y compris les indéterminés

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

Nous remarquons d'emblée que la plus grande part des étudiants jobistes ont travaillé 250 heures ou moins au cours des trois dernières années (41,6%). Parmi eux, une grande partie des jeunes âgés de 15 à 17 ans n'ont techniquement pas pu travailler beaucoup d'heures (voir analyse par âge plus loin). Ensuite, nous observons que la part des étudiants ayant travaillé plus de 500 heures est supérieure à

celle des étudiants ayant travaillé entre 250 et 500 heures (31,5% contre 26,8%). Cette répartition en fonction du nombre d'heures travaillées est la même pour toutes les origines, mais certaines différences dans les ordres de grandeurs sont remarquables. Ainsi, les personnes d'origine maghrébine (38,1%), originaires d'un pays candidat à l'UE (37,6%) ou d'un autre pays d'Europe (35,4%) sont particulièrement

surreprésentées parmi les étudiants ayant travaillé plus de 500 heures sur 3 ans. A contrario, les personnes originaires d'Amérique du Nord (50,6%), du Proche/Moyen-Orient (49,6%) et d'Océanie/Extrême-Orient (46,7%) sont surreprésentées parmi les étudiants jobistes occasionnels (250 heures ou moins). Les personnes d'origine belge sont quant à elles légèrement surreprésentées parmi les travailleurs sous contrat étudiant ayant travaillé entre 250 et 500 heures.

Ces observations peuvent être transposées **aux régions**, à quelques exceptions près. A Bruxelles, tout d'abord, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE sont plus nombreuses à avoir travaillé plus

de 500 heures que celles ayant travaillé le moins. Elles sont donc encore plus fortement surreprésentées dans cette catégorie (39,4% contre 32,0% pour tous les étudiants bruxellois). La même observation peut être faite en Flandre (39,0% pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE contre 33,2% pour tous les étudiants flamands), mais les personnes originaires du Maghreb (42,4%), d'un autre pays européen (38,5%) et d'un pays d'Afrique subsaharienne sont également concernées (37,9%). En Wallonie, les étudiants sont proportionnellement plus nombreux à travailler peu d'heures, mais les écarts entre les personnes d'origine étrangères et les Belges d'origine sont en général beaucoup moins importants.

TABLEAU 30 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine, la région et l'intensité de travail (15-24 ans, 2019)

	Bruxelles			Wallonie			Flandre		
	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500
Total*	42,3%	25,6%	32,0%	46,8%	25,6%	27,5%	39,3%	27,4%	33,2%
Belge	47,2%	26,7%	26,1%	46,9%	26,2%	26,9%	39,4%	28,8%	31,7%
UE-14	46,8%	25,4%	27,6%	45,8%	25,5%	28,6%	40,2%	25,1%	34,7%
UE-13	43,0%	24,5%	32,5%	46,2%	27,4%	26,2%	43,5%	23,8%	32,6%
Candidat UE	34,8%	25,6%	39,4%	46,5%	23,5%	29,9%	37,7%	23,2%	39,0%
Autre Européen	40,0%	26,4%	33,6%	50,3%	23,5%	26,0%	37,9%	23,5%	38,5%
Maghrébin	38,6%	24,8%	36,6%	46,0%	23,2%	30,7%	35,2%	22,3%	42,4%
Afrique subsaharienne	38,7%	27,3%	33,9%	46,8%	24,6%	28,5%	37,6%	24,6%	37,9%
Proche/Moyen-Orient	54,2%	21,1%	24,7%	56,1%	23,8%	20,1%	47,1%	23,5%	29,3%
Océanie/Extrême-Orient	50,8%	24,2%	24,8%	51,3%	26,1%	22,4%	43,8%	25,7%	30,5%
Autre Asiatique	42,0%	29,2%	28,7%	48,6%	25,9%	25,3%	37,8%	25,0%	37,1%
Nord-Américain	52,5%	29,3%	18,2%	48,1%	23,3%	28,6%	51,3%	23,3%	25,4%
Sud/Centre-Américain	43,5%	24,7%	31,8%	50,9%	22,0%	26,9%	41,2%	24,5%	34,4%

* y compris les indéterminés

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

Ces données réparties **par sexe** montrent que les femmes, qui, comme nous l'avons vu au début de ce chapitre, sont proportionnellement plus fréquemment employées en tant qu'étudiantes que les hommes, prestent également plus souvent un nombre important d'heures. Elles sont 33,6% à avoir travaillé plus de 500 heures contre 29,1% pour les hommes. Pour les hommes comme pour les femmes, les personnes originaires du Maghreb

(39,2% pour les femmes et 37,0% pour les hommes), d'un pays candidat à l'UE (39,0% pour les femmes et 35,9% pour les hommes), d'un autre pays asiatique (37,8% pour les femmes et 31,8% pour les hommes) et d'un autre pays européen (37,8% pour les femmes et 32,8% pour les hommes) sont fortement surreprésentées dans cette intensité de travail étudiant par rapport aux personnes d'origine belge.

TABLEAU 31 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine, le sexe et l'intensité de travail (15-24 ans, 2019)

	Hommes			Femmes		
	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500
Total*	43,6%	27,2%	29,1%	39,9%	26,4%	33,6%
Belge	43,7%	28,7%	27,6%	39,8%	27,6%	32,6%
UE-14	45,6%	25,2%	29,0%	41,6%	25,4%	32,9%
UE-13	47,0%	25,1%	27,8%	41,6%	24,4%	34,0%
Candidat UE	40,2%	23,7%	35,9%	37,2%	23,6%	39,0%
Autre Européen	43,6%	23,5%	32,8%	38,0%	24,2%	37,8%
Maghrébin	39,2%	23,7%	37,0%	37,8%	23,0%	39,2%
Afrique subsaharienne	42,3%	25,8%	31,9%	39,4%	24,6%	36,0%
Proche/Moyen-Orient	50,4%	23,0%	26,5%	48,6%	23,3%	28,1%
Océanie/Extrême-Orient	49,0%	25,2%	25,5%	45,1%	25,9%	29,0%
Autre Asiatique	42,1%	26,0%	31,8%	36,9%	25,2%	37,8%
Nord-Américain	54,3%	21,3%	24,5%	48,2%	26,0%	25,8%
Sud/Centre-Américain	44,7%	25,2%	30,0%	42,4%	23,1%	34,5%

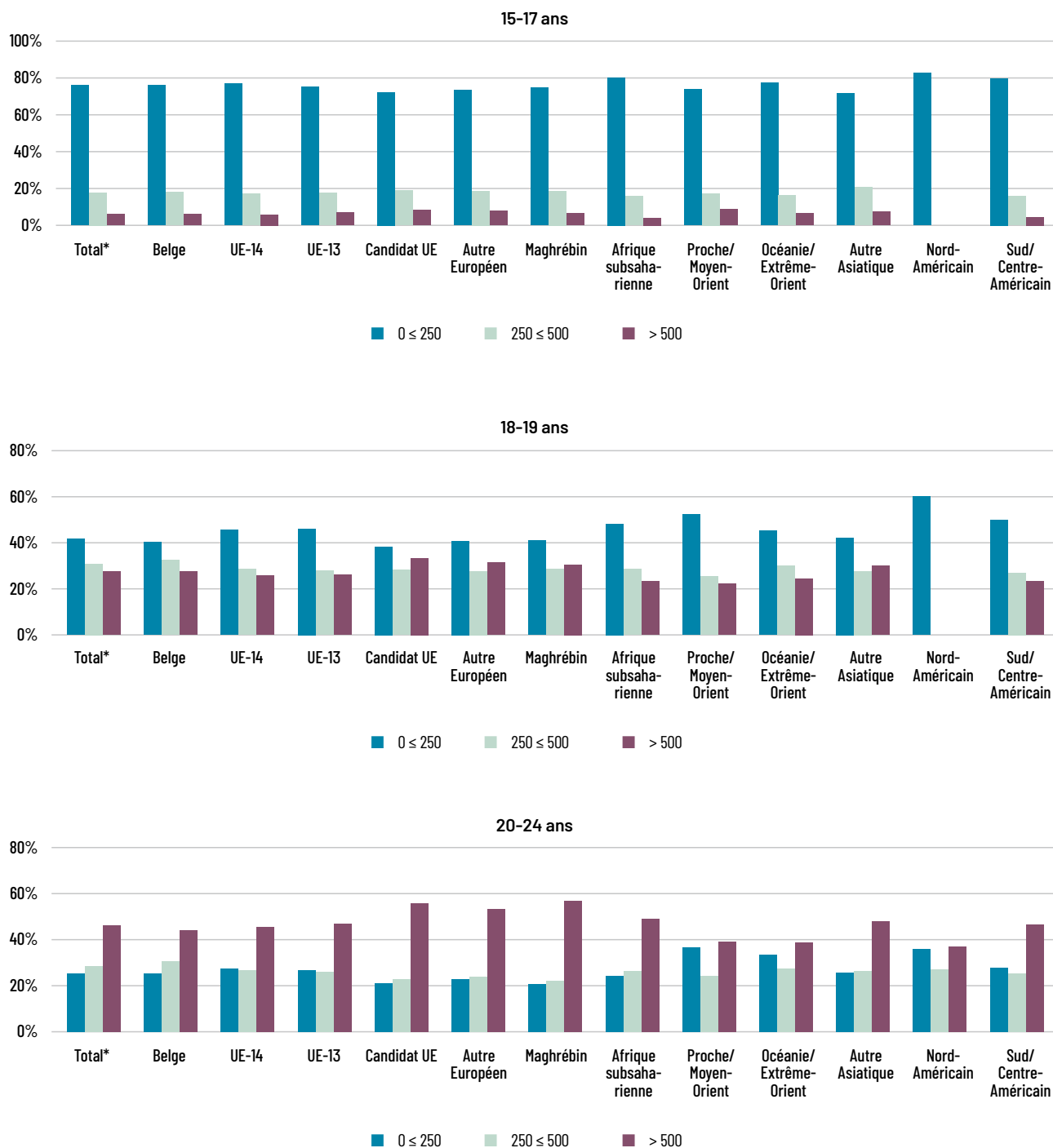
* y compris les indéterminés

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

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les limitations légales quant à l'âge à partir duquel un étudiant peut signer un contrat de travail ont un impact sur le nombre d'heures travaillées dans les trois années précédentes **selon l'âge**. Nous observons dans les graphiques suivants un glissement des catégories d'heures de la catégorie la plus faible en intensité vers la catégorie la plus élevée à mesure que l'âge augmente. Néanmoins, la tendance à travailler un plus grand nombre d'heures (250 heures ou plus) est déjà marquée dès l'âge de 15 à 17 ans pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (27,4% contre 24,0% au total) et d'un autre pays d'Europe

(26,5%), mais aussi pour les personnes originaires d'un autre pays d'Asie (28,0%) et du Proche/Moyen-Orient (26,1%). Leur sous-représentation pour le total des classes d'âge s'opère alors dans les deux tranches d'âge supérieures. En ce qui concerne les 20-24 ans, nous constatons que trois origines dépassent les 50% de personnes ayant travaillé plus de 500 heures les trois dernières années. Il s'agit des personnes d'origine maghrébine (57,0%), originaires d'un pays candidat à l'UE (55,9%) et d'un autre pays européen (53,3%).

GRAPHIQUE 70 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine, la classe d'âge et l'intensité du travail (2019)



* y compris les indéterminés

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

Si nous nous concentrons sur les étudiants âgés de 20 à 24 ans et ayant déjà un **diplôme du supérieur** (2018), nous observons que la tendance à travailler un très grand nombre d'heures est encore plus importante. Six origines dépassent les 50% et, parmi elles, quatre tournent aux alentours des 60%.

Il s'agit des personnes originaires d'un autre pays européen (60,6%), du Maghreb (60,2%), d'un pays d'Afrique subsaharienne (59,7%) et d'un pays candidat à l'UE (58,4%). Cette intensité de travail pour ces origines est interpellante car travailler un nombre important d'heures tout en suivant des études de

plein exercice risque de mettre en péril la réussite de celles-ci¹⁵ et donc de creuser les inégalités sur le marché du travail. Dans la population totale, nous voyons d'ailleurs que les personnes originaires du Maghreb, d'un pays candidat à l'UE et d'un pays d'Afrique subsaharienne ont de faibles parts de diplômés du supérieur et sont les seules à avoir une part de master inférieure à celle des Belges d'origine¹⁶. Il faut également garder à l'esprit que cette réalité est probablement sous-estimée car beau-

coup d'étudiants travaillent également sans être déclarés. D'après une étude Randstad¹⁷, 19% des étudiants travaillaient sans contrat en 2019, et ce pourcentage était en augmentation malgré l'assouplissement des mesures les concernant. Certains employeurs poussent également les étudiants à travailler pendant les heures de cours, ce qui risque non seulement de nuire à leur réussite, mais également de leur faire perdre leur statut d'étudiant.

TABLEAU 32 : Répartition des étudiants jobistes diplômés du supérieur selon l'origine et l'intensité de travail (20-24 ans, 2018)

	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500
Total*	22,2%	31,1%	46,6%
Belge	22,4%	32,3%	45,3%
UE-14	23,0%	28,7%	48,3%
UE-13	21,0%	27,3%	51,7%
Candidat UE	17,0%	24,6%	58,4%
Autre Européen	18,2%	21,0%	60,6%
Maghrébin	17,4%	22,3%	60,2%
Afrique subsaharienne	15,8%	24,4%	59,7%
Proche/Moyen-Orient	34,3%	26,2%	39,5%
Océanie/Extrême-Orient	27,1%	28,7%	44,2%
Autre Asiatique	21,5%	26,1%	52,4%
Nord-Américain	27,2%	31,5%	41,3%
Sud/Centre-Américain	20,6%	30,6%	48,8%

* y compris les indéterminés

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

Toutes origines confondues, ce sont les étudiants de la catégorie **d'historique migratoire** « obtention de la nationalité belge » et d'origine non UE qui prestent le plus d'heures (39,5% s'ils ont obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans et 42,2% si c'est le cas depuis 5 ans ou moins). Ceci se vérifie pour la plupart des origines. Notons cependant parfois une présence bien marquée des personnes ins-

crites au Registre national depuis plus de 5 ans qui sont originaires d'Océanie/Extrême-Orient (46,3%), d'un autre pays asiatique (42,5%), du Proche/Moyen-Orient (42,1%), d'Amérique du Sud ou du Centre (37,2%), de l'UE-14 (36,0%) et de l'UE-13 (35,4%). A contrario, les personnes simplement inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins ont plus tendance à travailler de manière occasionnelle, ce

15 Voir Cabinet du Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et des Médias (Avril 2019), « Etude sur les conditions de vie des étudiants de l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles - Rapport final », p. 51 : « 27,3% des étudiants pratiquant une activité rémunérée considèrent que celle-ci a un impact négatif sur leurs études. Les étudiants qui ont déclaré travailler car « cela leur est indispensable pour vivre » sont un sur deux à estimer que cela affecte négativement leur cursus ».

16 Voir chapitre Démographie.

17 <https://www.randstad.be/fr/propos-nous/nouvelles/nombre-record-detudiants-au-travail>.

qui est logique puisqu'une partie d'entre elles est enregistrée depuis moins d'années que les trois années de référence servant au calcul de l'intensi-

té et n'a donc pas pu accumuler un grand nombre d'heures de travail étudiant.

3. Trajectoire sur le marché du travail

Une fois explorées toutes les caractéristiques disponibles des étudiants qui cumulent études et emploi, et maintenant que nous avons pu constater que certaines origines pratiquent plus le travail étudiant que d'autres (personnes d'origine belge, maghrébine, autre européenne, candidat UE et d'Afrique subsaharienne) et que, parmi ces dernières, certaines prestaient un nombre d'heures plus important (personnes originaires du Maghreb, d'un pays candidat à l'UE et d'un autre pays d'Europe), nous allons voir si ce travail d'étudiant peut s'avérer être un tremplin vers le marché du travail traditionnel. Pour ce faire, nous avons sélectionné les étudiants de 18 à 24 ans qui ont exercé un emploi étudiant en 2014, nous avons observé leur trajectoire un an plus tard (soit au quatrième trimestre de 2015), puis 5 ans plus tard (soit au quatrième trimestre 2019) et nous les avons comparées aux trajectoires des étudiants qui n'ont pas travaillé en 2014. Nous avons également amélioré la position socioéconomique déterminée par la BCSS en identifiant les jeunes inscrits en stage d'insertion parmi les inactifs et en les reclassant comme demandeurs d'emploi.

En observant les trajectoires seulement un an après l'expérience de travail en tant qu'étudiant, et étant donné que nous n'avons pas pu filtrer les jeunes selon leur statut d'étudiant régulièrement inscrit ou non, nous constatons que nous risquons de comparer des situations hétérogènes au sein de chaque groupe. En effet, parmi les jeunes qui n'ont pas signé de contrat d'occupation étudiante en 2014, se trouvent des jeunes qui étudiaient mais n'ont pas travaillé mais aussi des jeunes qui n'étaient déjà plus étudiants et étaient peut-être déjà en emploi, au chômage, ou dans une des multiples positions d'inactivité. Ces derniers ont probablement un niveau de diplôme peu élevé et, par conséquent, des chances moins élevées sur le marché du travail, comme nous l'avons constaté à maintes reprises dans les rapports précédents¹⁸. Dans le groupe des jeunes ayant travaillé en tant qu'étudiants en 2014, nous trouverons alors des jeunes qui ont terminé leurs études et se lancent sur le marché du travail et des jeunes qui poursuivent leurs études. Cette diversité de situations est bien visible dans le tableau ci-après.

TABLEAU 33 : Position sur le marché du travail des jeunes en 2015 selon l'exercice d'un emploi étudiant en 2014 ou non (18-24 ans)

	Emploi	Chômage	Stage d'insertion	Inactivité	dont revenu d'intégration sociale	dont enfant avec allocations familiales
Non jobiste en 2014	44,9%	6,2%	3,1%	45,8%	3,8%	22,8%
Jobiste en 2014	28,8%	1,1%	4,1%	66,0%	2,2%	56,9%

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

¹⁸ Voir notamment le chapitre 8 « Jeunes en stage d'insertion professionnelle », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2020), « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine - 2019 ».

Le taux d'emploi plus faible des jeunes qui ont pourtant déjà une expérience de travail réalisée en parallèle avec leurs études va de pair avec une part plus élevée de jeunes bénéficiant encore d'allocations familiales, qui sont donc probablement encore étudiants. Nous ne pouvons donc pas en conclure que ce taux d'emploi faible est non souhaitable, ni que le fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant ait une quelconque relation avec ce constat. En revanche, la part de chômeurs parmi ceux qui n'ont pas été jobistes est largement supérieure à la part de ceux qui l'ont été, tandis que la part de jeunes en stage d'insertion est légèrement inférieure. Ceci fait alors penser que ces jeunes sont déjà plus éloignés de leurs études que les autres. Cependant, leur part de bénéficiaires d'allocations familiale reste relative-

ment élevée, ce qui montre que plusieurs situations existent au sein de cette sous-population.

En ce qui concerne les trajectoires avec une perspective de 5 ans, nous pouvons estimer que les risques que la population analysée soit encore aux études sont grandement diminués. Nous observons d'ailleurs dans le tableau ci-après que la part de jeunes bénéficiant encore d'allocations familiales a bien diminué, même si elle reste 2 fois plus importante pour ceux ayant travaillé sous occupation étudiante. Le taux d'emploi de ces derniers est devenu supérieur à celui des jeunes n'ayant pas travaillé sous ce régime en 2014, et leur part de chômeurs et d'inactifs est inférieure.

TABLEAU 34 : Position sur le marché du travail des jeunes en 2019 selon l'exercice d'un emploi étudiant en 2014 ou non (18-24 ans)

	Emploi	Chômage	Stage d'insertion	Inactivité	dont revenu d'intégration sociale	dont enfant avec allocations familiales
Non jobiste en 2014	64,4%	5,1%	1,4%	29,2%	2,4%	4,2%
Jobiste en 2014	74,6%	2,6%	1,3%	21,5%	1,0%	8,1%

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

Un obstacle majeur s'oppose malheureusement encore à une véritable analyse de l'impact du travail étudiant sur l'accès au marché du travail 5 ans plus tard : les étudiants jobistes ont peut-être une probabilité supérieure aux autres d'avoir amélioré leur niveau de diplôme puisque ce sont les seuls pour lesquels nous sommes sûrs qu'ils étudiaient encore en 2014. C'est donc peut-être leur niveau de diplôme qui améliore leurs chances de décrocher un emploi, et pas le fait d'avoir déjà presté des heures en tant qu'étudiants jobistes. N'étant pas en mesure de connaître l'évolution du niveau de diplôme entre 2014 et 2019, nous devons alors, afin de réaliser l'analyse la plus pertinente possible, réduire encore la population observée à ceux qui étaient déjà identifiés comme ayant un diplôme du supérieur en 2014, et qui ont donc forcément gardé ce niveau de diplôme en 2019¹⁹, ce que nous ne pouvons pas certifier pour les niveaux de diplôme inférieurs. Ainsi,

nous comparerons ces deux cohortes à niveau de diplôme égal.

Nous obtenons ce faisant une population de 189.982 jeunes parmi lesquels 80.606 étudiants qui ont travaillé en même temps qu'ils suivaient des études de plein exercice. Un infime pourcentage d'entre eux (0,2%) bénéficie encore, en 2019, d'allocations familiales (hors stage d'insertion), nous pouvons donc supposer qu'il reste très peu d'étudiants dans cette sous-population. Les effectifs dans un grand nombre de catégories étant assez faibles (jeunes en stage d'insertion, sous-catégories d'inactivité, et même chômage total), le détail par origine est rendu délicat voire impossible à analyser ; nous nous en tiendrons donc au taux d'emploi. De même, étant donné les faibles effectifs mais aussi le biais de non-identification des travailleurs des organisa-

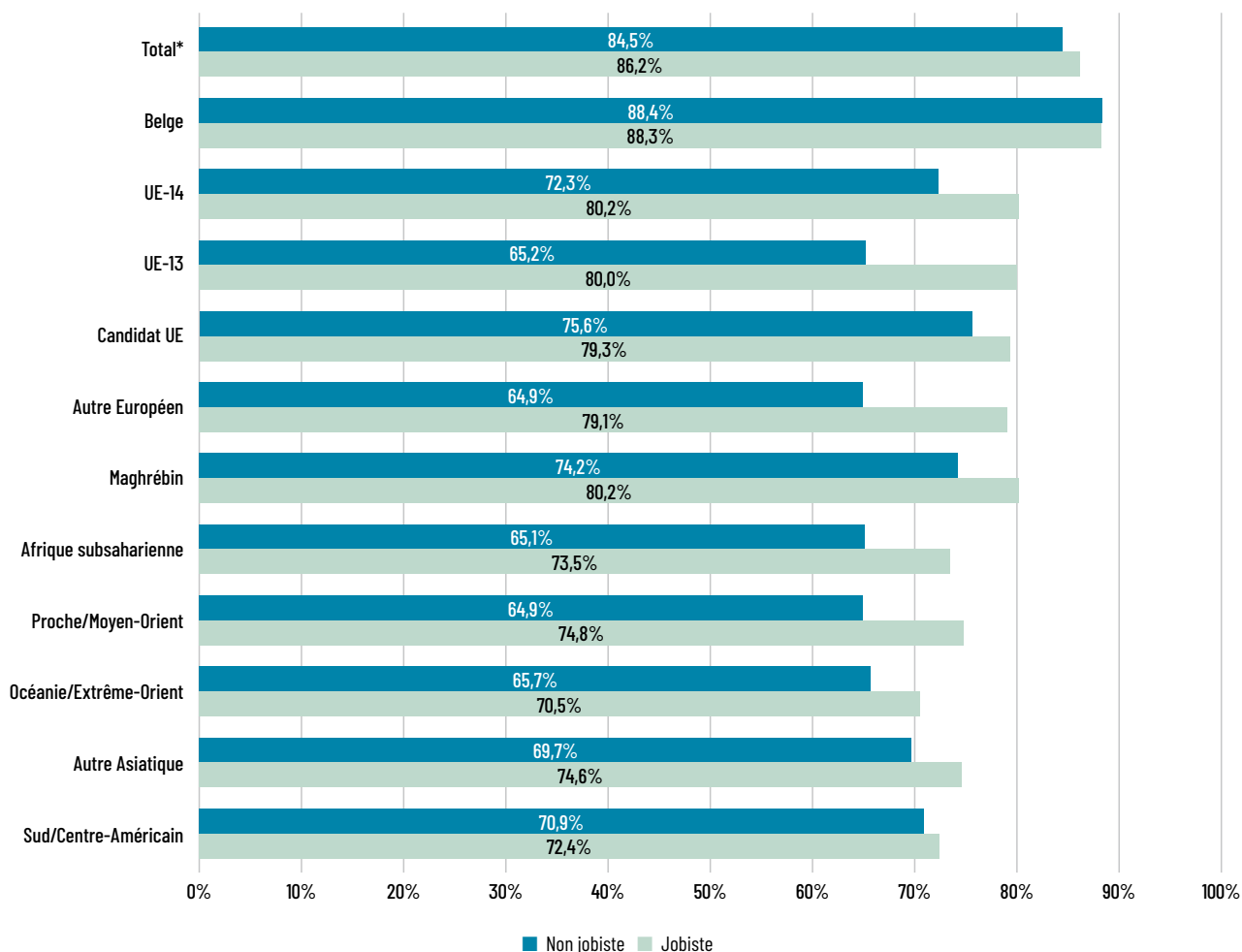
¹⁹ Il est cependant possible qu'ils aient augmenté leurs chances d'accès au marché du travail en se réorientant vers un domaine d'études plus porteur.

tions internationales, nous n'analyserons pas les trajectoires des personnes d'origine nord-américaine.

Le fait de travailler avec la population de 2014 nous oblige à nous remettre dans le contexte de cette année-là, avec une législation plus stricte et des caractéristiques démographiques des jobistes étudiants un peu différentes. Ainsi, pour les 18-24 ans avec un diplôme du supérieur, les personnes les plus enclines à exercer un job d'étudiant étaient les personnes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne (57,4%), du Maghreb (46,9%) et d'Amérique

du Sud ou du Centre (45,8%). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (36,8%), de l'UE-13 (36,9%), et d'un autre pays d'Asie (40,3%) ont les parts les plus faibles. Même si les chiffres ont évolué entre 2014 et 2019, les rapports de force entre origines ne sont pas fondamentalement différents. En ce qui concerne l'intensité de travail, n'ayant pu la calculer pour les années antérieures à 2015, nous ne pouvons pas vérifier si l'image que nous avons présentée ci-avant était différente, ni l'utiliser comme variable de comparaison.

GRAPHIQUE 71 : Taux d'emploi selon l'origine et le fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant ou non en 2014 (18-24 ans diplômés du supérieur, 2019)



* y compris les indéterminés

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

Nous observons que le fait d'avoir travaillé pendant les études semble globalement conférer un léger avantage en matière d'accès à l'emploi (+1,8 point de pourcentage). Mais cet avantage semble plutôt bénéficier aux personnes d'origine étrangère qu'aux personnes d'origine belge. Il faut dire que ces dernières, comme nous l'avons vu dans le rapport précédent²⁰, lorsqu'elles sont munies d'un diplôme du supérieur, ne mettent que 3 mois à trouver un premier emploi lorsqu'elles s'inscrivent en stage d'insertion professionnelle, alors qu'il faut plutôt entre 6 et 9 mois pour les autres origines. Elles ont donc déjà un avantage certain qui devient difficile à surpasser. L'amélioration est flagrante pour les personnes originaires de l'UE-13 (+14,7 points) et d'un autre pays européen (+14,2 points) qui voient grimper leur taux d'emploi d'un petit 65% à 80% ou presque. Cette amélioration est aussi intéressante pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (+9,9 points), d'un pays d'Afrique subsaharienne (+8,4%) et de l'UE-14 (+8,0%), même si leur taux d'emploi ainsi augmenté reste faible par rapport à celui des Belges d'origine (surtout pour les deux premières origines). Notons également que les personnes d'origine sud/centre-américaine ne semblent pas bénéficier d'une réelle plus-value d'une expérience de travail estudiantine passée (seulement +1,5 point).

Les effectifs pour certaines origines sont assez faibles (Proche/Moyen-Orient, Océanie/Extrême-Orient, autre pays d'Asie, Amérique du Sud/Centre). Nous allons ci-après donner une image de la situation ventilée par un certain nombre de caractéristiques (sexe, région et historique migratoire), mais

nous prendrons garde à rester prudents avec les conclusions qui en seront tirées, et nous ne présenterons pas toujours les résultats pour ces origines.

Si, au total, il ne semble pas y avoir de différence **selon le sexe**, ce n'est pas vrai pour toutes les origines. Par exemple, les femmes originaires du Proche/Moyen-Orient améliorent nettement plus leur taux d'emploi que les hommes (+13,2 points contre +6,6 points), mais leur taux d'emploi lorsqu'elles n'ont pas été jobistes est tellement bas que même en ayant eu un emploi étudiant leur taux d'emploi ne dépasse pas celui des hommes de la même origine qui n'ont pas été jobistes, et restent celles qui ont le plus faible taux d'emploi de toutes les origines. Les femmes originaires d'Océanie/Extrême-Orient sont aussi plus avantagées sur le marché du travail grâce à leur expérience préprofessionnelle (+6,0 points), alors que cela ne change rien pour les hommes de la même origine (qui avaient et gardent un taux d'emploi inférieur à celui des femmes), mais leur taux d'emploi reste aussi bien inférieur à celui des femmes d'origine belge. Quant aux femmes originaires d'un pays candidat à l'UE, leur taux d'emploi est également davantage amélioré que celui des hommes (+4,6 points contre +1,5 point), mais leur taux reste bien inférieur à celui des hommes et à celui des femmes d'origine belge. A l'inverse, les hommes originaires d'un autre pays d'Europe s'en tirent un peu mieux que les femmes de la même origine (+15,2 points contre +13,8 points). Grâce à cela, leur taux d'emploi après avoir presté des heures de travail en tant qu'étudiants est quasi égal à celui des femmes qui ont également travaillé comme étudiantes.

²⁰ Voir chapitre 8 « Jeunes en stage d'insertion professionnelle », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2020), « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine - 2019 ».

TABLEAU 35 : Taux d'emploi selon l'origine, le sexe et le fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant ou non en 2014 (18-24 ans diplômés du supérieur, 2019)

	Hommes			Femmes		
	Non jobiste	Jobiste	Différence	Non jobiste	Jobiste	Différence
Total*	83,6%	85,3%	1,7	85,0%	86,7%	1,7
Belge	86,9%	87,2%	0,3	89,4%	88,9%	-0,5
UE-14	71,1%	78,1%	7,0	72,9%	81,3%	8,4
UE-13	67,9%	81,9%	14,0	64,1%	79,0%	14,9
Candidat UE	81,3%	82,8%	1,5	73,1%	77,7%	4,6
Autre Européen	63,9%	79,1%	15,2	65,4%	79,2%	13,8
Maghrébin	78,4%	83,2%	4,8	72,4%	78,5%	6,1
Afrique subsaharienne	62,7%	71,0%	8,3	66,6%	74,8%	8,2
Proche/Moyen-Orient	72,2%	78,7%	6,6	58,9%	72,1%	13,2
Océanie/Extrême-Orient	62,7%	62,7%	0,0	67,2%	73,3%	6,0
Autre Asiatique	68,3%	72,5%	4,2	70,6%	75,5%	4,9
Sud/Centre-Américain	64,7%	65,3%	0,6	74,9%	75,9%	1,0

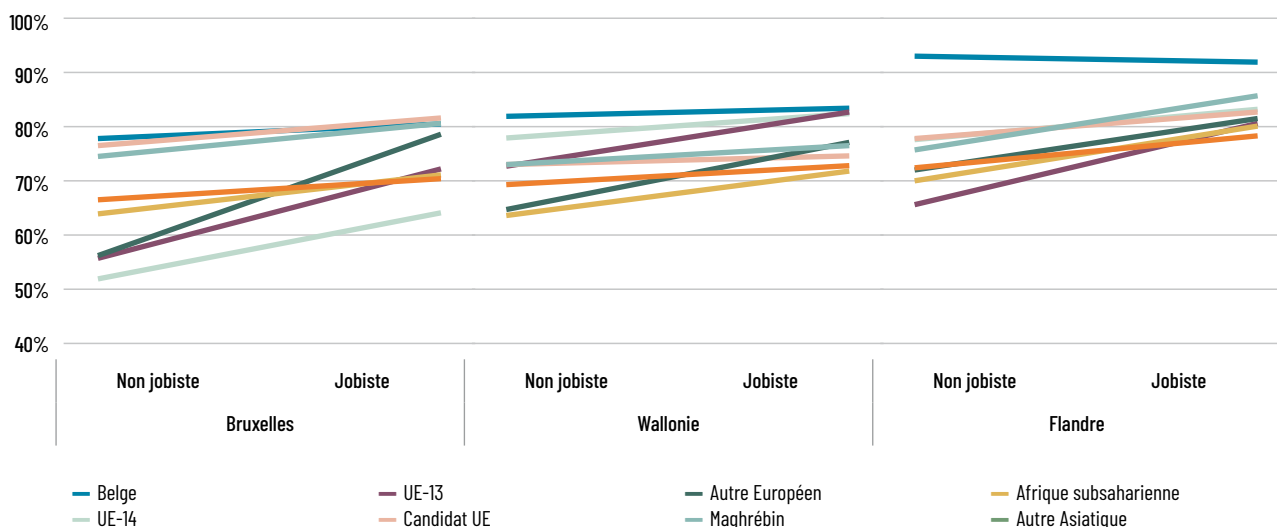
* y compris les indéterminés

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

Au niveau **régional**, l'impact d'une expérience pré-professionnelle en tant qu'étudiant semble plus prononcé à Bruxelles. Il est très faible en Flandre. Mais, à nouveau, ce constat diffère en fonction des origines. A Bruxelles, les personnes originaires d'un autre pays européen améliorent tellement leur taux d'emploi grâce à un contrat d'occupation étudiante (+22,4 points) qu'elles passent d'un des taux les plus faibles à un des taux les plus élevés, proche de celui des Belges d'origine. Ce constat se vérifie en Wallonie (+12,3 points) mais de manière moins prononcée, et si l'amélioration est intéressante également en Flandre (+9,5 points), d'autres origines font mieux. En Flandre, ce sont alors les personnes originaires d'un des pays de l'UE-13 qui connaissent la meilleure amélioration (+15,0 points) en passant

d'un taux d'emploi de 65,6% à 80,6%, loin cependant derrière celui de 91,9% des Belges d'origine. A Bruxelles (+16,5 points) et en Wallonie (+10,0 points), l'augmentation du taux d'emploi des personnes de cette origine est aussi élevée. Néanmoins, il pourrait y avoir, à Bruxelles, pour les personnes d'origine UE-13 et UE-14 (augmentation de 12,2 points pour ces dernières), un biais créé par le manque de données sur les fonctionnaires européens, qui peut artificiellement réduire le taux d'emploi d'un groupe ou de l'autre en proportion inconnue. Notons enfin que, étrangement, le fait d'avoir travaillé en parallèle avec les études semble diminuer les chances d'accès au marché du travail des personnes d'origine belge résidant en Flandre, sans que nous puissions expliquer ce phénomène.

GRAPHIQUE 72 : Taux d'emploi selon l'origine, la région et le fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant ou non en 2014 (18-24 ans diplômés du supérieur, 2019)



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

Pour terminer, les taux d'emploi répartis **selon l'historique migratoire** nous enseignent que les personnes qui ont une plus grande différence entre leur taux d'emploi sans avoir travaillé comme étudiantes et celui avec une expérience d'emploi en tant qu'étudiantes sont celles d'origine non UE et inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (+13,9 points) ou depuis plus de 5 ans (+13,1 points). Il

s'agit encore ici principalement des personnes originaires d'un autre pays européen. Les faibles taux des personnes d'origine UE et inscrites depuis 5 ans ou moins peuvent à nouveau s'expliquer, entre autres, par un nombre important de travailleurs des institutions européennes erronément classés comme inactifs dans la BCSS, ce qui provoque une sous-estimation de ces taux.

TABLEAU 36 : Taux d'emploi selon l'origine, l'historique migratoire et le fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant ou non en 2014 (18-24 ans diplômés du supérieur, 2019)

			Non jobiste	Jobiste	Différence
Belges nés belges	Parents belges né(s)	UE	84,1%	84,5%	0,4
		non UE	75,7%	78,4%	2,7
	Parent(s) de nationalité	UE	80,4%	82,6%	2,3
		non UE	74,2%	79,3%	5,1
Etrangers devenus belges	Obtention nationalité > 5 ans	UE	70,6%	81,8%	11,2
		non UE	71,8%	75,9%	4,1
	Obtention nationalité ≤ 5 ans	UE	68,6%	75,0%	6,4
		non UE	68,2%	74,8%	6,6
Non belges	Inscription RN > 5 ans	UE	66,1%	75,8%	9,7
		non UE	68,7%	81,8%	13,1
	Inscription RN ≤ 5 ans	UE	40,8%	50,1%	9,2
		non UE	52,0%	65,9%	13,9

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

4. Conclusion

Nous avons vu tout au long de ce chapitre qu'il n'était pas simple d'appréhender le travail étudiant et ses caractéristiques car de nombreux problèmes liés à des données manquantes, des modifications de la méthodologie d'encodage des données, des modifications de la législation ou encore des petits effectifs peuvent interférer et causer des biais qui rendent l'interprétation difficile. Nous avons néanmoins réussi à isoler quelques phénomènes et pu tirer quelques enseignements pertinents.

Tout d'abord, en 2019, dans l'ensemble de la classe d'âge examinée (15 à 24 ans) et pour toute la Belgique, les personnes d'origine belge sont plus souvent sous contrat d'occupation étudiante que les personnes des autres origines, mais, à Bruxelles et en Wallonie, les personnes originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne les dépassent. Dans toutes les régions, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen, du Maghreb et d'un pays d'Afrique subsaharienne sont les personnes d'origine étrangère qui pratiquent le plus le travail étudiant, et les personnes originaires d'un pays de l'UE-13, du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient sont celles qui le pratiquent le moins. Les 18-19 ans travaillent plus fréquemment comme étudiants que les 15-17 ans et les 20-24 ans, mais ces écarts sont plus ténus en Wallonie et surtout à Bruxelles, signe peut-être d'une plus grande précarité estudiantine. D'ailleurs, pour les 20-24 ans avec un diplôme du supérieur, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen, du Maghreb, d'un pays d'Afrique subsaharienne, d'un autre pays d'Asie et d'Amérique du Sud/Centre dépassent largement les personnes d'origine belge.

Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen, du Maghreb et d'un pays d'Afrique subsaharienne âgées de 20 à 24 ans et possédant un diplôme du supérieur, qui sont donc proportionnellement plus nombreuses à travailler parallèlement à leurs études, prestent également plus souvent un grand nombre d'heures. Même si nous n'avons pas pu établir de lien direct entre l'intensité de travail étudiant et le taux d'emploi 5 an-

nées plus tard, nous pouvons constater que ce ne sont pas forcément les origines qui travaillent le plus qui augmentent le plus leurs chances futures sur le marché du travail. Le simple fait d'avoir travaillé pendant ses études, peu importe l'intensité, semble avoir une vraie valeur ajoutée quant à l'accès au marché du travail pour les personnes d'origine étrangère de 18 à 24 ans (surtout pour celles originaires de l'UE-13 ou d'un autre pays européen), même si elles n'atteignent toujours pas le taux d'emploi des Belges d'origine, malgré un niveau de diplôme similaire. En revanche, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb, qui travaillent plus fréquemment un nombre important d'heures, semblent moins améliorer leurs chances que les autres origines. Le fait de travailler beaucoup d'heures en tant qu'étudiant, et éventuellement que cet emploi empiète sur les heures de cours, pourrait alors devenir un problème si cela perturbe la réussite d'un master, par exemple.

Les femmes de toutes les origines sont proportionnellement plus nombreuses à exercer un emploi en tant qu'étudiantes et elles prestent plus souvent un nombre élevé d'heures. Là encore, celles qui améliorent le plus leur taux d'emploi par rapport aux hommes ne sont pas forcément celles qui ont été proportionnellement le plus occupées en tant qu'étudiantes ni celles qui ont travaillé le plus d'heures. Lorsqu'elles l'améliorent le plus (femmes originaires du Proche/Moyen-Orient ou d'un pays candidat à l'UE), c'est parce que leur taux d'emploi sans cette expérience préalable est faible, et elles ne parviennent malgré tout pas à atteindre les taux d'emploi des hommes des mêmes origines ou celui des femmes d'origine belge.

L'analyse des secteurs du travail étudiant et des domaines d'études nous a montré que les étudiants ne travaillent pas forcément dans un secteur lié à leur domaine d'études, ni dans le secteur dans lequel ils exerceront leur profession plus tard. En effet, les secteurs privilégiés par les étudiants sont le secteur des activités liées à l'emploi dont l'intérim, surtout pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays d'Europe, d'un pays

d'Afrique subsaharienne, du Maghreb ou du Proche/Moyen-Orient, puis les secteurs de la restauration et du commerce de détail. Enfin, on trouve également des surreprésentations des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb dans le secteur de l'aménagement paysager, en particulier à Bruxelles. Les seuls liens que nous avons trouvés entre secteur du travail étudiant et secteur du travail de la population totale sont pour celui de la restauration (personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays d'Asie) et celui de l'administration publique pour les personnes originaires de Belgique et d'un pays d'Afrique subsaharienne. En ce qui concerne le domaine d'études, nous avons trouvé une disparité de situations, excepté un lien plus évident entre le domaine d'études

de la santé et le secteur des activités pour la santé humaine, médico-sociales et sociales avec hébergement pour les personnes d'origine belge, UE-13, originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays d'Europe, d'un pays d'Afrique subsaharienne ou enfin du Proche/Moyen-Orient.

En résumé, le travail étudiant semble bien être un tremplin vers l'emploi en général et il est indéniable pour les personnes d'origine étrangère, mais c'est uniquement le fait d'avoir une expérience préprofessionnelle qui semble avoir un impact, et les autres paramètres (nombre d'heures prestées et secteur dans lequel l'emploi est exercé) semblent avoir peu d'influence, voire une influence négative dans le cas des heures prestées.



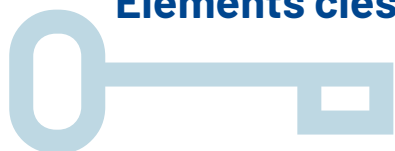


05

Retard scolaire

05

Éléments clés



Retard scolaire

Dans le cadre de ce chapitre, le **retard scolaire** est une évaluation du **retard par rapport à l'âge légal de scolarisation** et se mesure à l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Ainsi, une personne n'aura pas de retard scolaire à l'obtention de son diplôme de l'enseignement secondaire supérieur si elle l'a obtenu à 18 ans ou avant ses 18 ans (âge au 31 décembre). Une personne aura un retard scolaire si elle a plus de 18 ans à l'obtention de son diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.



En 2018, 67,3% des 20-34 ans n'avaient aucun retard scolaire lors de l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. 32,7% avaient un retard scolaire, principalement d'un an (23,5%) et 9,2% avaient deux ans ou plus de retard scolaire. Les personnes d'origine belge et UE-14 ont les **parts les plus importantes** de personnes n'ayant aucun retard lors de l'obtention de leur diplôme du secondaire supérieur, avec respectivement 72,4% et 61,6%. Les parts les plus faibles (moins de 40%) de personnes sans retard scolaire sont observées pour les personnes originaires d'un autre pays européen (33,5%), d'un pays candidat à l'UE (34,8%), d'Afrique subsaharienne (37,0%) et du Maghreb (39,7%).

La **part des hommes** ayant un retard scolaire est supérieur à celle des femmes. En effet, en 2018, 38,5% des hommes de 20-34 ans ont un retard scolaire lors de l'obtention du diplôme du secondaire supérieur contre 27,5% des femmes. L'écart entre les hommes et les femmes, dans la part de ceux ayant un retard scolaire, est le plus important pour les personnes d'origine belge (11,8 points de pourcentage), UE-14 (11,5 points), subsaharienne (11,4 points) et autre asiatique (11,2 points).



Les données semblent indiquer que le retard acquis au cours de la scolarité constitue un **frein à l'accèsion à l'enseignement supérieur (universités ou hautes écoles)**. En effet, 61,1% des personnes n'ayant aucun retard lors de l'obtention du diplôme du secondaire supérieur sont diplômées de l'enseignement supérieur alors que seulement 26,7% des personnes ayant un retard lors de l'obtention du diplôme du secondaire supérieur sont diplômées de l'enseignement supérieur. Le frein est le plus important pour les Belges d'origine, et ce frein s'accroît avec la durée du retard. Pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centre, le frein est également important. Par contre, pour les originaires d'un pays candidats à l'UE, d'un autre pays européen et d'Afrique subsaharienne, le frein est plus faible. Ce frein est un peu plus élevé pour les femmes que pour les hommes. C'est particulièrement le cas pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays asiatique et de Belgique mais c'est l'inverse pour celles originaires d'un pays de l'UE-13 et du Proche/Moyen-Orient.



Le **taux d'emploi** des personnes de 25-34 ans n'ayant aucun retard scolaire lors de l'obtention de leur diplôme du secondaire supérieur est, quelle que soit l'origine, supérieur à celui de celles ayant un retard scolaire. Le taux d'emploi le plus élevé est observé pour les personnes d'origine belge sans retard scolaire (91,6%) et le plus faible pour les personnes d'origine subsaharienne avec retard scolaire (59,5%). Le taux d'emploi des Belges d'origine avec retard scolaire est plus élevé que le taux d'emploi des autres origines sans retard scolaire. L'écart du taux d'emploi entre les personnes sans et avec retard scolaire est plus important pour les personnes d'origine subsaharienne, UE-14 et maghrébine. Et plus le retard scolaire est élevé, plus le taux d'emploi diminue.

La **décomposition selon le type de diplôme de l'enseignement supérieur** obtenu (Bac versus Master) permet de constater que, de manière générale, tant pour les personnes disposant d'un Bac que pour celles disposant d'un Master, le taux d'emploi diminue avec le retard scolaire. Cependant, celui-ci semble plus pénalisant pour les diplômés ayant un Master.



Selon les données de l'OCDE¹, en 2019, le pourcentage de redoublants dans les 1^{er} et 2^{ème} cycles du secondaire (filière générale) est, en Belgique, parmi les plus élevés de l'OCDE et de l'UE. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, il est de 5,8% en Belgique contre 2,2% pour la moyenne de l'UE et 1,9% pour la moyenne de l'OCDE. Ce taux augmente avec le niveau d'enseignement ; ainsi, dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, les redoublants représentent 7,7% de l'effectif scolarisé en Belgique contre 3,3% pour la moyenne de l'UE et 2,9% pour la moyenne de l'OCDE. Dans les pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles, les garçons sont dans l'ensemble plus susceptibles de redoubler que les filles. Passer d'un niveau à l'autre de l'enseignement permet aux jeunes d'accéder à des niveaux d'enseignement supérieurs et de bénéficier de meilleurs débouchés sur le marché du travail tout au long de leur carrière. Par contre, le décrochage scolaire ou le redoublement peut entraîner un arrêt complet des études et réduire l'employabilité des jeunes. Les garçons et les élèves issus de l'immigration sont plus susceptibles de redoubler ; les élèves défavorisés sur le plan socioéconomique sont également plus susceptibles de redoubler que les élèves favorisés, ce qui peut perpétuer des inégalités socioéconomiques. Les taux de réussite sont généralement inférieurs chez les élèves issus d'un milieu défavorisé (les immigrés de la première génération ainsi que ceux dont les parents sont peu instruits).

Le Conseil de l'Union européenne dans ses conclusions sur « Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire » mentionne que « ceux qui abandonnent prématurément l'enseignement ou la for-

mation sont davantage exposés au chômage, à la pauvreté et à l'exclusion sociale ; investir pour aider les jeunes à réussir à l'école peut donc contribuer à briser le cycle de la précarité et de la transmission de la pauvreté et des inégalités d'une génération à l'autre. Le décrochage scolaire est en général le résultat d'une série de facteurs, souvent étroitement liés, d'ordre personnel, social, économique, culturel, éducatif, liés au sexe ou à la famille et va de pair avec des situations où les désavantages se cumulent et trouvent souvent leur origine dans la petite enfance. Les populations défavorisées sur le plan socioéconomique sont plus souvent touchées et les taux de décrochage sont particulièrement alarmants pour certains groupes, tels que les enfants issus de l'immigration (y compris les migrants nouvellement arrivés et les enfants nés à l'étranger) et ceux qui ont des besoins éducatifs particuliers »². Les données de l'Enquête sur les forces de travail d'Eurostat sur le décrochage scolaire indiquent en effet que le taux de décrochage pour les personnes de nationalité belge s'élève, en 2021, à 5,9% contre 11,9% pour celles de nationalité UE-27 et à 23,5% pour celles de nationalité non UE³. Les données « Enseignement » de l'IBSA sur les parcours scolaires⁴ indiquent que, pour l'année scolaire 2020-2021, 46,5% des élèves bruxellois⁵ dans l'enseignement secondaire ordinaire avaient un retard scolaire contre 37,8% pour les élèves wallons et 23,1% pour les élèves flamands.

Au regard de ces constats mis en lumière par l'OCDE et le Conseil de l'Union européenne, ce chapitre tentera de mesurer l'impact du retard scolaire sur le marché du travail par origine.

1 OCDE (2021), Regards sur l'éducation 2021 : Les indicateurs de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5077a968-fr>.

2 Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire (2015/C 417/05) - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(03\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(03)&from=EN).

3 Le taux de décrochage scolaire pour les personnes nées en Belgique s'élève, en 2021, à 5,8% contre 10,8% pour celles nées dans un pays de l'UE-27 et à 14,9% pour celles nées dans un pays non UE.

4 <https://ibsa.brussels/themes/enseignement/parcours-scolaires>.

5 Lieu de résidence.

1. Le retard scolaire

Dans le cadre de ce chapitre, le retard scolaire est une évaluation du retard par rapport à l'âge légal de scolarisation et se mesure à l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Ainsi, une personne n'aura pas de retard scolaire à l'obtention de son diplôme de l'enseignement secondaire supérieur si elle l'a obtenu à 18 ans ou avant ses 18 ans (âge au 31 décembre). Une personne aura un retard scolaire si elle a plus de 18 ans à l'obtention de son diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Pour appréhender le retard scolaire, les bases de données LED, CRef et Saturn⁶ sont utilisées via la variable « date d'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ». Il existe certaines limites à l'utilisation de ces données :

- L'absence des données de l'enseignement obligatoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles fait que les données sur l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ne sont pas disponibles pour les personnes ayant suivi leur enseignement dans les écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette absence de données a été en partie comblée par l'utilisation des données portant sur l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles à savoir les bases de données CRef et Saturn.

- En raison des périodes couvertes par ces différentes bases de données⁷, nous ferons un focus sur les 20-34 ans car c'est le groupe pour lequel on capte le mieux le retard scolaire.
- L'analyse porte sur les personnes ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou un diplôme du supérieur puisque le retard scolaire est mesuré à l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Le tableau ci-après reprend les données sur le retard scolaire pour trois années : 2011, 2013 et 2018⁸. En 2018, 33,7% des 20-34 ans n'avaient pas de retard scolaire lors de l'obtention de leur diplôme du secondaire supérieur, 16,4% avaient un retard scolaire et, pour les 50,0% restants, l'information n'est pas disponible. Si ces données, pour des raisons liées à la construction de la variable, ne permettent pas de montrer l'évolution du retard scolaire, elles permettent cependant de montrer que la qualité de la variable retard scolaire s'améliore avec le temps. En effet, alors que pour 68,4% des personnes de 20-34 ans le retard scolaire, en 2011, n'était pas mesurable sur base des données disponibles, ce pourcentage était de 50,0% en 2018. Pour les origines étrangères, cette part d'inconnus est particulièrement élevée.

⁶ Voir chapitre 1 des rapports Monitoring 2017 et 2019 pour une description complète de ces bases de données.

⁷ Voir chapitre 1 des rapports Monitoring 2017 et 2019.

⁸ En raison de la faible taille de leur groupe, les personnes originaires d'Amérique du Nord ne sont pas reprises dans l'analyse.

TABLEAU 37 : Retard scolaire de la population selon l'origine (20-34 ans, 2011-2018)

	2011			2013			2018		
	Sans retard	Avec retard	Inconnu	Sans retard	Avec retard	Inconnu	Sans retard	Avec retard	Inconnu
Total*	20,6%	11,0%	68,4%	24,5%	13,0%	62,4%	33,7%	16,4%	50,0%
Belge	27,6%	12,1%	60,3%	33,4%	14,4%	52,2%	47,9%	18,3%	33,8%
UE-14	13,2%	8,4%	78,3%	15,0%	9,7%	75,4%	18,6%	11,6%	69,8%
UE-13	3,7%	4,8%	91,4%	3,9%	5,4%	90,8%	4,7%	6,7%	88,5%
Candidat UE	5,3%	10,8%	83,9%	6,9%	14,0%	79,1%	11,7%	21,9%	66,4%
Autre Européen	3,8%	9,0%	87,2%	4,9%	12,0%	83,1%	9,2%	18,2%	72,6%
Maghrébin	6,8%	11,1%	82,1%	8,1%	13,4%	78,5%	12,1%	18,3%	69,6%
Afrique subsaharienne	5,5%	11,6%	82,9%	6,5%	13,0%	80,5%	8,5%	14,6%	76,9%
Proche/Moyen-Orient	8,6%	8,4%	83,0%	10,1%	10,5%	79,5%	8,5%	9,3%	82,2%
Océanie/Extrême-Orient	8,1%	7,1%	84,8%	9,0%	8,2%	82,9%	11,4%	9,4%	79,3%
Autre Asiatique	7,6%	8,3%	84,0%	8,5%	10,5%	81,0%	10,5%	14,4%	75,1%
Sud/Centre-Américain	8,9%	10,3%	80,8%	10,0%	12,2%	77,8%	11,2%	14,6%	74,1%

* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

Trois principales raisons peuvent expliquer ces parts d'inconnus tant pour les Belges d'origine que pour les autres origines. La première est, comme déjà mentionné plus haut, l'absence de données sur l'enseignement obligatoire provenant de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'appréhension du niveau du diplôme du secondaire supérieur, pour les personnes diplômées en Fédération Wallonie-Bruxelles, n'a dès lors pu être réalisée que sur base des données provenant du CRef et de Saturn (et donc uniquement pour les personnes s'étant inscrites dans une Haute Ecole ou à l'université, via la variable « date d'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur »). La deuxième raison est que, pour une partie de la population, le diplôme n'est pas connu. Pour rappel, le diplôme n'est pas connu principalement pour les personnes étrangères inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins. Et la troisième raison est qu'une partie de la population n'a pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et donc la variable retard scolaire n'est pas disponible pour ce groupe.

La première des trois raisons est loin d'être anodine. En effet, quand les données sont déclinées

par région, la part d'inconnus est particulièrement élevée à Bruxelles et en Wallonie, avec respectivement 73,2% et 76,7% contre 29,0% en Flandre. La part d'inconnus est particulièrement élevée pour les diplômés du secondaire supérieur à Bruxelles et en Wallonie (respectivement 55,8% et 80,1% contre 18,4% en Flandre). Et si cette part reste également élevée, à Bruxelles et en Wallonie, pour les diplômés de l'enseignement supérieur (respectivement 40,5% et 43,4% contre 6,9% en Flandre), elle est malgré tout bien inférieure à ce qui est observé pour les diplômés du secondaire supérieur. Cette amélioration dans les données pour l'enseignement supérieur provient de l'utilisation des données du CRef et de Saturn. Les données par région ne seront donc pas utilisées dans cette analyse.

L'analyse qui suit porte sur les données pour lesquelles le retard scolaire est disponible. Le tableau ci-après indique que, en 2018, 67,3% des 20-34 ans n'avaient aucun retard scolaire lors de l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. 32,7% avaient un retard scolaire, principalement d'un an (23,5%) et 9,2% avaient deux ans ou plus de retard scolaire.

TABLEAU 38 : Retard scolaire (hors inconnus) de la population selon l'origine (20-34 ans, 2018)

	Sans retard	Avec retard			
		Total	1 an	2 ans	3 ans et +
Total*	67,3%	32,7%	23,5%	6,8%	2,4%
Belge	72,4%	27,6%	21,8%	4,8%	1,1%
UE-14	61,6%	38,4%	26,5%	8,7%	3,2%
UE-13	41,3%	58,7%	31,9%	17,5%	9,3%
Candidat UE	34,8%	65,2%	38,0%	19,9%	7,3%
Autre Européen	33,5%	66,5%	32,5%	21,8%	12,2%
Maghrébin	39,7%	60,3%	33,3%	17,9%	9,1%
Afrique subsaharienne	37,0%	63,0%	28,9%	18,4%	15,7%
Proche/Moyen-Orient	47,9%	52,1%	25,0%	14,9%	12,2%
Océanie/Extrême-Orient	54,8%	45,2%	27,6%	11,5%	6,1%
Autre Asiatique	42,2%	57,8%	27,9%	17,9%	12,0%
Sud/Centre-Américain	43,5%	56,5%	30,1%	16,6%	9,9%

* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

Les personnes d'origine belge et UE-14 ont les parts les plus importantes de personnes n'ayant aucun retard lors de l'obtention de leur diplôme du secondaire supérieur, avec respectivement 72,4% et 61,6%. Les parts les plus faibles (moins de 40%) de personnes sans retard scolaire sont observées pour les personnes originaires d'un autre pays européen (33,5%), d'un pays candidat à l'UE (34,8%), d'Afrique subsaharienne (37,0%) et du Maghreb (39,7%). Ce sont donc ces personnes qui connaissent les parts les plus élevées de retard scolaire, majoritairement

de 1 an. Il est important de noter que les personnes originaires d'un autre pays européen, d'Afrique subsaharienne, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique ont des parts de retard scolaire de 2 ans et plus supérieures à celles de 1 an. La situation des personnes originaires d'Afrique subsaharienne et d'un autre pays européen est particulièrement frappante car les parts de celles-ci en retard scolaire de 2 ans s'élèvent respectivement à 18,4% et 21,8% ; et à respectivement 15,7% et 12,2% pour les retards de 3 ans et plus.

TABLEAU 39 : Retard scolaire (hors inconnus) de la population selon l'origine et le genre (20-34 ans, 2018)

	Hommes					Femmes				
	Sans retard	Avec retard				Sans retard	Avec retard			
		Total	1 an	2 ans	3 ans et +		Total	1 an	2 ans	3 ans et +
Total*	61,5%	38,5%	26,9%	8,6%	3,0%	72,5%	27,5%	20,5%	5,1%	1,9%
Belge	66,3%	33,7%	25,6%	6,6%	1,5%	78,1%	21,9%	18,1%	3,1%	0,7%
UE-14	55,4%	44,6%	29,5%	11,0%	4,1%	66,9%	33,1%	24,0%	6,7%	2,4%
UE-13	38,3%	61,7%	32,1%	19,4%	10,1%	43,6%	56,4%	31,7%	16,1%	8,6%
Candidat UE	30,3%	69,7%	38,6%	22,6%	8,6%	38,4%	61,6%	37,6%	17,8%	6,2%
Autre Européen	29,2%	70,8%	32,6%	24,1%	14,2%	37,4%	62,6%	32,4%	19,8%	10,4%
Maghrébin	34,7%	65,3%	34,0%	20,4%	10,9%	43,7%	56,3%	32,7%	15,9%	7,7%
Afrique subsaharienne	30,6%	69,4%	28,8%	21,1%	19,5%	42,0%	58,0%	29,0%	16,3%	12,7%
Proche/Moyen-Orient	43,5%	56,5%	26,0%	15,9%	14,6%	52,2%	47,8%	24,0%	13,9%	9,9%
Océanie/Extrême-Orient	48,8%	51,2%	30,4%	13,6%	7,1%	58,9%	41,1%	25,8%	10,0%	5,3%
Autre Asiatique	36,5%	63,5%	29,4%	20,2%	14,0%	47,6%	52,4%	26,5%	15,8%	10,1%
Sud/Centre-Américain	38,6%	61,4%	30,8%	19,0%	11,6%	47,6%	52,4%	29,5%	14,5%	8,4%

* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

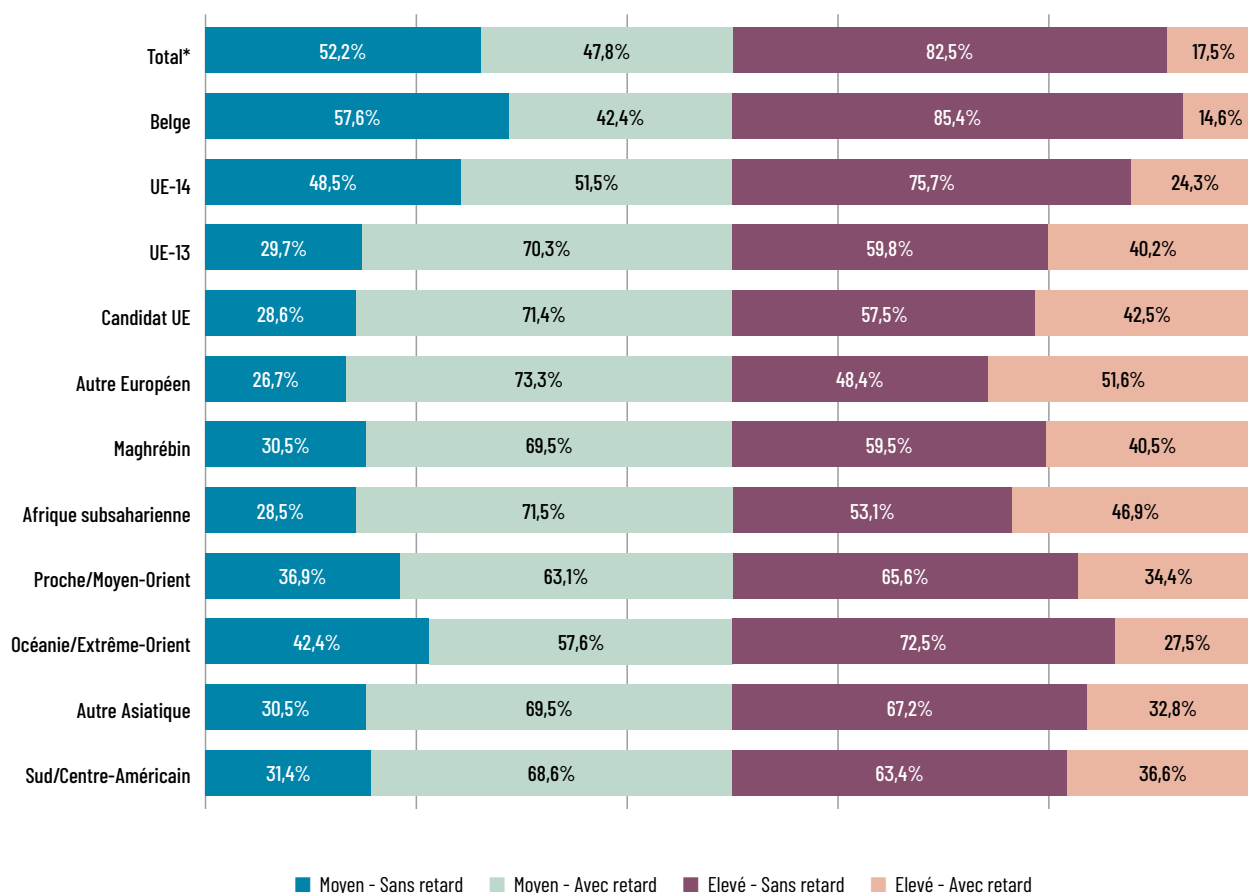
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Le tableau ci-avant reprend les données sur le retard scolaire selon le genre. Les données confirment ce qui est observé dans la littérature concernant le redoublement, à savoir que la part des garçons ayant redoublé est supérieure à celle des filles. En effet, en 2018, 38,5% des hommes de 20-34 ans ont un retard scolaire lors de l'obtention du diplôme du secondaire supérieur contre 27,5% des femmes. L'écart entre les hommes et les femmes, dans la part de ceux ayant un retard scolaire, est le plus important pour les personnes d'origine belge (11,8 points de pourcentage), UE-14 (11,5 points), subsaharienne (11,4 points) et autre asiatique (11,2 points). Pour les personnes ayant obtenu leur diplôme du secondaire supérieur avec 1 an de retard, l'écart entre les hommes et les femmes est le plus important pour les personnes d'origine belge (7,5 points) et UE-14 (5,5 points). Il est faible pour les originaires d'un pays candidat à l'UE (1,1 point) et du Maghreb (1,4 point). Les femmes originaires d'Afrique subsaharienne, d'un autre pays européen et d'un pays de l'UE-13 ont une part de retard scolaire d'un an quasi identique à celle des hommes.

Pour ceux ayant deux ans et plus de retard, l'écart est particulièrement important pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne (11,6 points), d'un autre pays européen (8,0 points) et du Maghreb (7,7 points).

Le graphique ci-après montre que les personnes de 20-34 ans disposant d'un diplôme du secondaire supérieur ont une part de retard scolaire à l'obtention de ce diplôme de 47,8% alors que parmi ceux disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur cette part est de 17,5%. Pour les Belges d'origine, 42,4% de ceux possédant un diplôme du secondaire supérieur ont un retard scolaire à l'obtention de ce diplôme contre 14,6% de ceux possédant un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour les personnes ayant un diplôme du secondaire supérieur d'origine autre européenne, subsaharienne et candidat UE, la part ayant un retard scolaire est particulièrement élevée. C'est également le cas pour les diplômés du supérieur d'origine autre européenne et subsaharienne.

GRAPHIQUE 73 : Retard scolaire (hors inconnus) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (20-34 ans, 2018)



* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

Ceci semble indiquer que le retard acquis au cours de la scolarité constitue un frein à l'accès à l'enseignement supérieur (universités ou hautes écoles). En effet, à la lecture du tableau ci-après, 61,1% des personnes n'ayant aucun retard lors de l'obtention du diplôme du secondaire supérieur sont diplômées de l'enseignement supérieur alors que seulement 26,7% des personnes ayant un retard lors de l'obtention du diplôme du secondaire supérieur sont diplômées de l'enseignement supérieur. Les données semblent indiquer que le retard scolaire constitue un frein à l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Il faut également noter que, même quand les personnes d'origine étrangères n'ont pas de retard scolaire, la part des diplômés du supérieur est nettement inférieure à ce qui est observé pour les Belges d'origine. Ceci est particulièrement marquant pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays

européen, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne. On peut supposer qu'une partie d'entre elles est réorientée dans l'enseignement secondaire technique ou professionnel et que, une fois diplômées, elles intègrent directement le marché du travail. De même, les données indiquent que plus le retard scolaire est important, plus la part de diplômés du supérieur diminue.

Le frein à l'obtention d'un diplôme du supérieur peut être défini comme étant l'écart entre la part des diplômés du supérieur sans retard scolaire et la part des diplômés du supérieur avec retard scolaire (voir tableau ci-après). Le frein est le plus important pour les Belges d'origine, et ce frein s'accroît avec la durée du retard. Il faut cependant nuancer cette observation par le fait que les Belges d'origine ont une part de personnes ayant un retard scolaire nettement inférieure à celles observées pour les autres

origines. Pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique et d'Amérique du Sud/Centre, le frein est également important. Par contre, pour les originaires d'un pays candidats à l'UE, d'un autre pays

européen et d'Afrique subsaharienne, le frein est plus faible. Pour ces derniers, la part de diplômés du supérieur avec 3 ans et plus de retard scolaire est la plus élevée de toutes les origines.

TABLEAU 40 : Part des diplômés de l'enseignement supérieur ainsi que le frein à l'obtention d'un diplôme du supérieur selon l'origine et le retard scolaire (20-34 ans, 2018)

	Sans retard	Avec retard	dont 1 an	dont 2 ans	dont 3 ans +	Frein total	Frein 1 an	Frein 2 ans	Frein 3 ans +
Total*	61,1%	26,7%	30,4%	18,9%	13,0%	34,4	30,7	42,2	48,1
Belge	62,5%	27,9%	30,7%	18,9%	11,7%	34,6	31,8	43,6	50,8
UE-14	59,4%	30,7%	34,9%	23,6%	15,1%	28,7	24,5	35,9	44,4
UE-13	56,1%	26,6%	34,9%	18,6%	13,3%	29,5	21,2	37,5	42,8
Candidat UE	35,2%	13,9%	16,7%	10,7%	8,0%	21,3	18,5	24,5	27,2
Autre Européen	45,5%	24,5%	30,3%	21,5%	14,4%	21,0	15,2	24,0	31,0
Maghrébin	47,3%	21,1%	25,7%	17,1%	12,3%	26,1	21,5	30,2	35,0
Afrique subsaharienne	49,4%	25,6%	31,9%	22,3%	18,0%	23,8	17,5	27,1	31,4
Proche/Moyen-Orient	52,3%	25,2%	33,7%	18,9%	15,6%	27,1	18,6	33,4	36,8
Océanie/Extrême-Orient	54,7%	25,2%	29,4%	19,6%	16,7%	29,5	25,3	35,1	38,0
Autre Asiatique	50,7%	18,0%	24,2%	13,7%	10,1%	32,7	26,5	37,0	40,6
Sud/Centre-Américain	55,1%	24,4%	30,4%	19,4%	14,6%	30,6	24,6	35,6	40,4

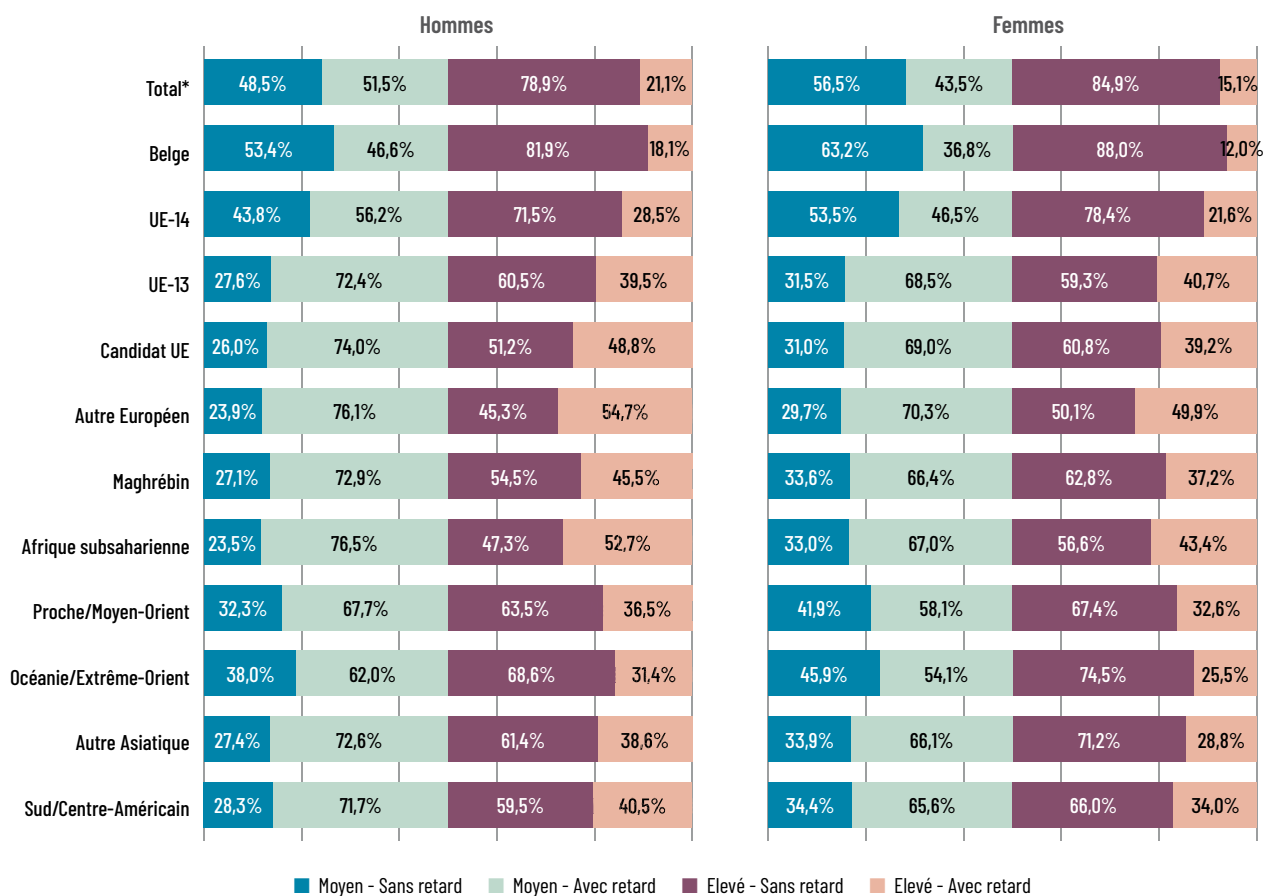
* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

L'analyse selon le genre (voir graphique ci-après) confirme que, tant pour les hommes que pour les femmes, les personnes disposant d'un diplôme du secondaire supérieur ont une part de retard scolaire à l'obtention de ce diplôme supérieure à la part des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour les personnes ayant un retard scolaire, la part des hommes disposant d'un

diplôme du secondaire supérieur et celle de ceux disposant d'un diplôme du supérieur est supérieure à celle des femmes. Alors que pour les personnes sans retard, la part des hommes disposant d'un diplôme du secondaire supérieur et celle de ceux disposant d'un diplôme du supérieur est inférieure à celle des femmes – à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-13 diplômés du supérieur.

GRAPHIQUE 74 : Retard scolaire (hors inconnus) de la population selon l'origine, le genre et le niveau de diplôme (20-34 ans, 2018)



* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

Cependant, on constate dans le tableau ci-après que la part des femmes ayant un diplôme du supérieur est supérieure à celle des hommes et ce tant pour ceux sans retard scolaire que pour ceux avec retard. Le retard scolaire constitue un frein, tant pour les hommes que pour les femmes, à l'accès à l'enseignement supérieur. Mais ce frein est un peu

plus élevé pour les femmes que pour les hommes. C'est particulièrement le cas pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays asiatique et de Belgique mais c'est l'inverse pour celles originaires d'un pays de l'UE-13 et du Proche/Moyen-Orient.

TABLEAU 41 : Part des diplômés de l'enseignement supérieur ainsi que le frein à l'obtention d'un diplôme du supérieur selon l'origine, le genre et le retard scolaire (20-34 ans, 2018)

	Sans retard		Avec retard		Frein		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F-H
Total*	54,9%	66,0%	23,5%	30,9%	31,4	35,0	3,6
Belge	55,9%	67,7%	24,3%	33,0%	31,6	34,7	3,2
UE-14	53,9%	63,3%	26,6%	35,4%	27,3	27,9	0,7
UE-13	51,4%	59,2%	20,9%	31,3%	30,5	27,9	-2,7
Candidat UE	28,4%	39,6%	11,7%	15,9%	16,7	23,6	6,9
Autre Européen	38,1%	50,5%	19,0%	30,0%	19,2	20,5	1,4
Maghrébin	43,4%	49,8%	19,2%	23,0%	24,2	26,8	2,7
Afrique subsaharienne	46,1%	51,3%	22,6%	28,4%	23,4	22,9	-0,6
Proche/Moyen-Orient	52,5%	52,1%	23,2%	27,5%	29,3	24,6	-4,7
Océanie/Extrême-Orient	49,8%	57,5%	21,7%	28,2%	28,1	29,3	1,3
Autre Asiatique	44,8%	55,0%	16,1%	20,2%	28,6	34,8	6,2
Sud/Centre-Américain	50,9%	57,9%	21,8%	27,1%	29,1	30,8	1,7

* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

Le tableau ci-après se concentre sur les diplômés de l'enseignement supérieur de 25-34 ans en distinguant les diplômés disposant d'un Bac de ceux disposant d'un Master. En se concentrant sur les 25-34 ans, on élimine le biais lié au fait qu'une grande partie des 20-24 ans sont encore aux études. Le tableau permet de voir que 27,8% des personnes de 25-34 ans disposant d'un Bac avaient un retard scolaire à l'obtention du diplôme du secondaire supérieur alors que, parmi ceux disposant d'un Master, cette part est de 11,2%. Pour les Belges d'origine,

24,0% de ceux possédant un Bac avaient un retard scolaire à l'obtention du diplôme du secondaire supérieur contre 8,6% pour ceux possédant un Master. La part des personnes disposant d'un Bac avec un retard scolaire est particulièrement élevée pour les personnes d'origine étrangère, notamment pour celles originaires d'un autre pays européen et d'Afrique subsaharienne. Pour celles disposant d'un Master d'origine UE-13, autre européenne, subsaharienne et candidat UE, la part ayant un retard scolaire est particulièrement élevée.

TABEAU 42 : Retard scolaire (hors inconnus) des diplômés de l'enseignement supérieur selon l'origine et le niveau de diplôme (25-34 ans, 2018)

	Bac		Master	
	Sans retard	Avec retard	Sans retard	Avec retard
Total*	72,2%	27,8%	88,8%	11,2%
Belge	76,0%	24,0%	91,4%	8,6%
UE-14	63,7%	36,3%	82,8%	17,2%
UE-13	49,6%	50,4%	60,3%	39,7%
Candidat UE	47,1%	52,9%	68,0%	32,0%
Autre Européen	33,1%	66,9%	52,6%	47,4%
Maghrébin	47,5%	52,5%	69,4%	30,6%
Afrique subsaharienne	39,0%	61,0%	61,8%	38,2%
Proche/Moyen-Orient	45,6%	54,4%	73,6%	26,4%
Océanie/Extrême-Orient	56,6%	43,4%	77,7%	22,3%
Autre Asiatique	51,5%	48,5%	76,4%	23,6%
Sud/Centre-Américain	47,0%	53,0%	73,6%	26,4%

* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

Le tableau ci-après permet d'expliquer en partie ces constats via le type d'enseignement supérieur suivi avec ou sans retard scolaire. Ainsi, les personnes diplômées du supérieur sans retard scolaire possèdent majoritairement un master. Ceci se vérifie pour toutes les origines à l'exception des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Sud/Centre se distinguent avec des parts de Master nettement plus élevées que les autres origines. Alors que les Belges d'origine ont une part de Master inférieure à celle observée pour les autres origines. Par contre, les personnes avec un retard scolaire, de toutes les origines, possèdent majoritairement un Bac. La part des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE possédant un Master avec retard scolaire est la plus faible tandis que celle des personnes originaires de l'UE-13 est la

plus importante. Les personnes d'origine belge et originaires du Proche/Moyen-Orient semblent être les plus négativement impactées par le retard scolaire quant à l'obtention d'un Master. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-13 et d'un pays candidat sont les moins impactés. Il est également intéressant de noter que les personnes d'origine maghrébine sans retard scolaire ont une part de Master inférieure à celle des Belges d'origine mais cette part est supérieure à ces derniers quand elles ont un retard scolaire. Les données indiquent également que plus le retard scolaire est important, plus la part de diplômés en Master diminue. La diminution de cette part est particulièrement importante pour les personnes d'origine UE-13, subsaharienne, Océanie/Extrême-Orient, autre asiatique et Sud/Centre américaine.

TABLEAU 43 : Part des Master ainsi que le frein à l'obtention d'un Master selon l'origine et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)

	Sans retard	Avec retard	Frein
Total*	52,6%	26,7%	25,9
Belge	52,4%	24,5%	27,8
UE-14	54,5%	30,3%	24,2
UE-13	56,7%	46,0%	10,7
Candidat UE	41,3%	22,7%	18,6
Autre Européen	57,1%	37,2%	20,0
Maghrébin	48,6%	27,3%	21,2
Afrique subsaharienne	56,8%	34,1%	22,7
Proche/Moyen-Orient	67,7%	38,6%	29,1
Océanie/Extrême-Orient	59,8%	35,8%	24,0
Autre Asiatique	57,8%	31,1%	26,7
Sud/Centre-Américain	62,0%	34,2%	27,8

* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

Le tableau ci-après permet de voir que 33,9% des hommes et 24,0% des femmes disposant d'un Bac avaient un retard scolaire à l'obtention du diplôme du secondaire supérieur alors que, parmi les personnes disposant d'un Master, ces parts sont de, respectivement, 14,1% et 9,0%. Tant pour les femmes que pour les hommes d'origine belge disposant d'un Bac ou d'un Master, la part de ceux qui avaient un retard scolaire à l'obtention du diplôme du secondaire supérieur est inférieure à ce qui est observé pour les autres origines. La part des hommes disposant d'un Bac ou d'un Master avec un retard scolaire est plus élevée que celle des femmes à l'exception des femmes originaires d'un pays de l'UE-13 ayant un retard scolaire et possédant un Master.

TABLEAU 44 : Retard scolaire (hors inconnus) des diplômés de l'enseignement supérieur selon l'origine, le niveau de diplôme et le genre (25-34 ans, 2018)

	Hommes				Femmes			
	Bac		Master		Bac		Master	
	Sans retard	Avec retard	Sans retard	Avec retard	Sans retard	Avec retard	Sans retard	Avec retard
Total*	66,1%	33,9%	85,9%	14,1%	76,0%	24,0%	91,0%	9,0%
Belge	69,6%	30,4%	88,7%	11,3%	80,1%	19,9%	93,7%	6,3%
UE-14	57,8%	42,2%	78,5%	21,5%	67,2%	32,8%	85,9%	14,1%
UE-13	47,2%	52,8%	65,2%	34,8%	51,0%	49,0%	57,6%	42,4%
Candidat UE	39,6%	60,4%	62,1%	37,9%	51,0%	49,0%	71,4%	28,6%
Autre Européen	31,5%	68,5%	49,3%	50,7%	34,0%	66,0%	54,5%	45,5%
Maghrébin	42,1%	57,9%	62,5%	37,5%	50,8%	49,2%	74,9%	25,1%
Afrique subsaharienne	34,9%	65,1%	54,1%	45,9%	41,4%	58,6%	67,0%	33,0%
Proche/Moyen-Orient	43,5%	56,5%	72,2%	27,8%	47,3%	52,7%	74,8%	25,2%
Océanie/Extrême-Orient	51,6%	48,4%	74,3%	25,7%	59,3%	40,7%	79,6%	20,4%
Autre Asiatique	44,2%	55,8%	68,5%	31,5%	56,5%	43,5%	82,3%	17,7%
Sud/Centre-Américain	40,7%	59,3%	69,2%	30,8%	51,2%	48,8%	76,3%	23,7%

* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

Le tableau ci-après montre que tant les femmes que les hommes diplômés du supérieur sans retard scolaire possèdent majoritairement un master. Ceci se vérifie pour toutes les origines à l'exception des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et des femmes d'origine belge et maghrébine. Les femmes et les hommes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Sud/Centre se distinguent avec des parts de Master nettement plus élevées que les autres origines. Les femmes et les hommes d'origine maghrébine et originaires d'un pays candidat à l'UE ont une part de Master inférieure à celle observée pour les autres origines. Les femmes et les hommes avec un retard scolaire, de toutes les origines, possèdent majoritairement un Bac. La part des femmes d'origine belge possédant un Master est la plus faible tandis que celle des femmes originaires de l'UE-13 est la plus importante. La part des hommes originaires d'un pays candidat à l'UE possédant un Master est la plus faible tandis que celle des hommes originaires de l'UE-13 est la plus importante. À l'exception des personnes d'origine UE-13 et autre européenne, la part des hommes avec et sans retard scolaire disposant d'un Master est supérieure à celle des femmes. Alors que l'inverse est observé pour les personnes disposant d'un Bac.

Les hommes originaires du Proche/Moyen-Orient, de Belgique et d'Amérique du Sud/Centre semblent être les plus négativement impactés par le retard scolaire quant à l'obtention d'un Master. Pour les femmes, ce sont celles d'origine autre asiatique, du Proche/Moyen-Orient et belge qui sont le plus impactées. Les hommes et surtout les femmes originaires d'un pays de l'UE-13 sont les moins impactés. Le retard scolaire constitue un frein, tant pour les hommes que pour les femmes, à l'obtention d'un Master. Mais ce frein est un peu plus élevé pour les hommes que pour les femmes, à l'exception des personnes originaires d'Afrique subsaharienne, d'un autre pays asiatique, du Maghreb, d'un autre pays européen et d'un pays de l'UE-14. Les données indiquent également que, tant pour les femmes que pour les hommes, plus le retard scolaire est important, plus la part de diplômés en Master diminue. La diminution de cette part est plus importante pour les hommes que pour les femmes à l'exception des personnes originaires de l'UE-13, d'un pays candidat à l'UE, d'Afrique subsaharienne et d'Océanie/Extrême-Orient.

TABLEAU 45 : Part des Master ainsi que le frein à l'obtention d'un Master selon l'origine, le genre et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)

	Sans retard		Avec retard		Frein		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F-H
Total*	57,0%	49,8%	29,7%	23,7%	27,2	26,1	-1,1
Belge	56,9%	49,4%	27,9%	20,9%	29,0	28,5	-0,5
UE-14	57,8%	52,5%	33,9%	27,1%	23,9	25,4	1,6
UE-13	58,7%	55,6%	40,4%	49,0%	18,3	6,6	-11,7
Candidat UE	44,7%	39,8%	24,4%	21,5%	20,3	18,2	-2,0
Autre Européen	55,9%	57,8%	37,4%	37,1%	18,5	20,7	2,2
Maghrébin	53,0%	46,1%	32,9%	22,8%	20,0	23,2	3,2
Afrique subsaharienne	58,0%	56,2%	38,5%	30,9%	19,5	25,4	5,9
Proche/Moyen-Orient	69,1%	66,5%	39,9%	37,5%	29,2	29,0	-0,2
Océanie/Extrême-Orient	61,8%	58,8%	37,4%	34,8%	24,5	24,0	-0,5
Autre Asiatique	60,5%	56,3%	35,7%	26,5%	24,7	29,8	5,1
Sud/Centre-Américain	63,0%	61,4%	34,3%	34,1%	28,8	27,3	-1,4

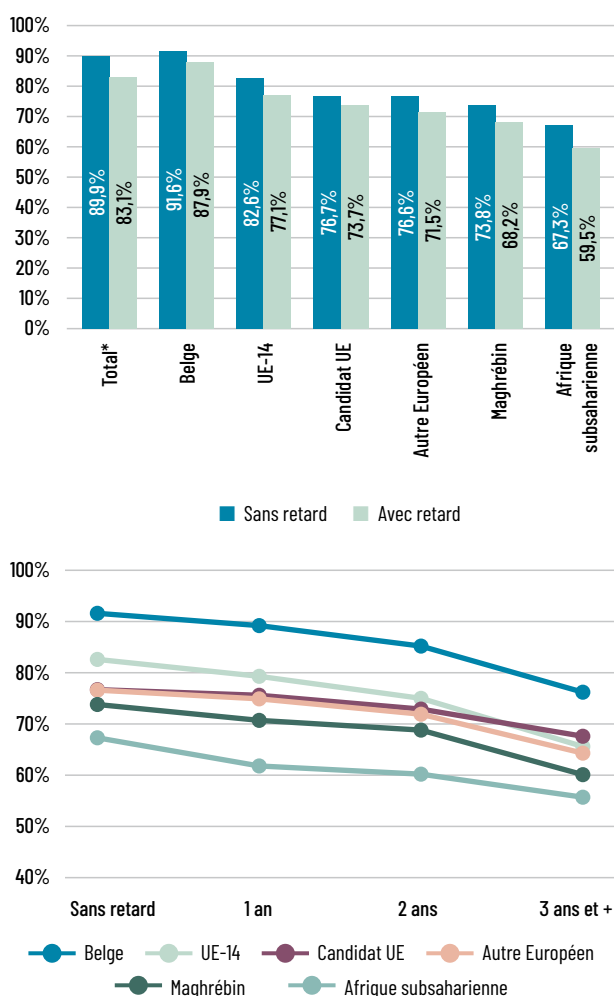
* y compris les indéterminés et les Nord-Américains

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

2. Retard scolaire et marché du travail

Cette partie va appréhender l'impact du retard scolaire sur l'intégration sur le marché du travail. Afin de limiter les biais liés au fait qu'une grande partie des 20-24 ans sont encore aux études, cette partie se limitera à l'analyse des 25-34 ans. Et, étant donné la faible taille de ce groupe, seules quelques origines seront analysées (Belge, UE-14, Candidat UE, Autre européen, Maghrébin et Afrique subsaharienne). Pour rappel, le niveau de diplôme est, pour ce groupe, soit le secondaire supérieur soit le supérieur.

GRAPHIQUE 75 : Taux d'emploi selon l'origine et le (détail du) retard scolaire (25-34 ans, 2018)



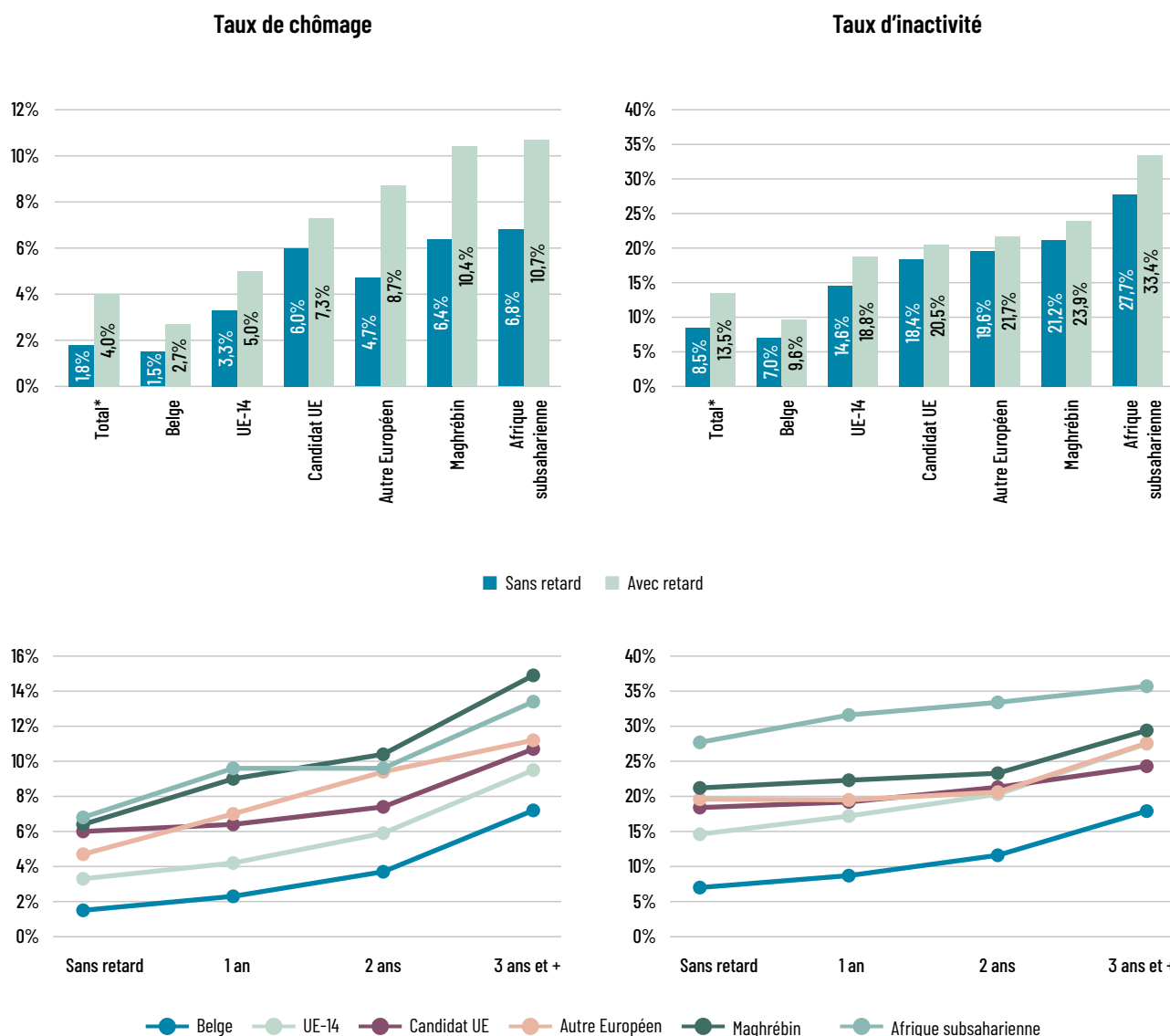
* y compris les indéterminés et les origines non reprises dans cette analyse

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

Le taux d'emploi des personnes de 25-34 ans n'ayant aucun retard scolaire lors de l'obtention de leur diplôme du secondaire supérieur est, quelle que soit l'origine, supérieur à celui de celles ayant un retard scolaire (voir graphique ci-avant). Le taux d'emploi le plus élevé est observé pour les personnes d'origine belge sans retard scolaire (91,6%) et le plus faible pour les personnes d'origine subsaharienne avec retard scolaire (59,5%). Le taux d'emploi des Belges d'origine avec retard scolaire est plus élevé que le taux d'emploi des autres origines sans retard scolaire. L'écart du taux d'emploi entre les personnes sans et avec retard scolaire est plus important pour les personnes d'origine subsaharienne, UE-14 et maghrébine. Et plus le retard scolaire est élevé, plus le taux d'emploi diminue.

Le taux de chômage et le taux d'inactivité des personnes de 25-34 ans n'ayant aucun retard scolaire lors de l'obtention de leur diplôme du secondaire supérieur est, quelle que soit l'origine, inférieur à ceux de celles ayant un retard scolaire (voir graphique ci-après). Le taux de chômage ainsi que l'écart de taux entre les personnes sans et avec retard scolaire est plus important pour les personnes originaires d'un autre pays européen, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne. L'écart de taux d'inactivité entre les personnes sans et avec retard scolaire est plus important pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'Afrique subsaharienne. Par analogie avec le taux d'emploi, plus le retard scolaire est élevé, plus les taux de chômage et d'inactivité augmentent.

GRAPHIQUE 76 : Taux de chômage et d'inactivité selon l'origine et le (détail du) retard scolaire (25-34 ans, 2018)



* y compris les indéterminés et les origines non reprises dans cette analyse

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

En raison de la faible taille des groupes portant sur le chômage et l'inactivité, la suite de l'analyse se concentrera sur le taux d'emploi.

Comme cela a déjà été mis en évidence dans le chapitre 2, plus le niveau de diplôme est élevé plus le taux d'emploi est élevé. Ceci s'observe pour toutes les origines, que ce soit avec ou sans retard scolaire, à l'exception des Belges d'origine. Pour ces derniers, si, pour les personnes sans retard scolaire, le taux d'emploi de celles ayant un diplôme du supérieur est en effet supérieur à celui de celles ayant un diplôme du secondaire supérieur ; par contre, pour les per-

sonnes ayant un retard scolaire, les taux d'emploi des diplômés du supérieur et du secondaire supérieur sont quasiment identiques (voir graphique ci-après).

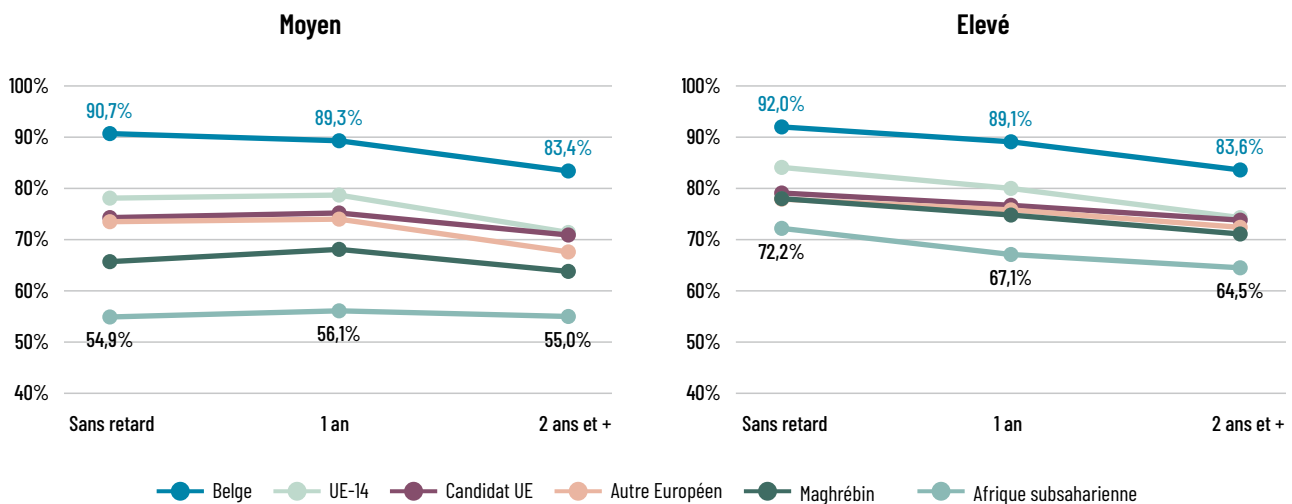
La situation des personnes originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne disposant d'un diplôme du secondaire supérieur est étonnante. Le taux d'emploi de ceux d'entre eux ayant un an de retard scolaire est plus élevé que celui de ceux n'ayant pas de retard. Une hypothèse peut être faite quant au type d'enseignement secondaire suivi pour ces derniers. Ceux ayant un an de retard scolaire peuvent

avoir été réorienté vers l'enseignement technique et professionnel ; ce qui les rend donc plus employable que ceux qui ont suivi la filière générale. Toujours pour les diplômés du secondaire supérieur, la perte de taux d'emploi quand la personne a 2 ans ou plus de retard scolaire est la plus importante pour les Belges d'origine et ceux originaires d'un pays de l'UE-14.

Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, le taux d'emploi diminue avec le retard scolaire et ce pour toutes les origines. La perte de taux d'emploi pour les personnes ayant un an de retard est la plus importante pour les personnes d'origine subsaha-

rienne. Cependant, il est intéressant d'observer que les personnes d'origine étrangère ayant obtenu un diplôme du supérieur avec un retard scolaire d'un an ont toutes des taux d'emploi supérieur au taux d'emploi des diplômés du secondaire supérieur sans retard, ce qui n'est pas vrai pour les Belges d'origine. De même, les personnes d'origine subsaharienne et maghrébine ayant obtenu un diplôme du supérieur avec un retard scolaire de deux ans ou plus ont des taux d'emploi supérieur au taux d'emploi des diplômés du secondaire sans retard. Pour les personnes ayant deux ans de retard, la perte de taux d'emploi est la plus importante pour les personnes d'origine belge et UE-14.

GRAPHIQUE 77 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)

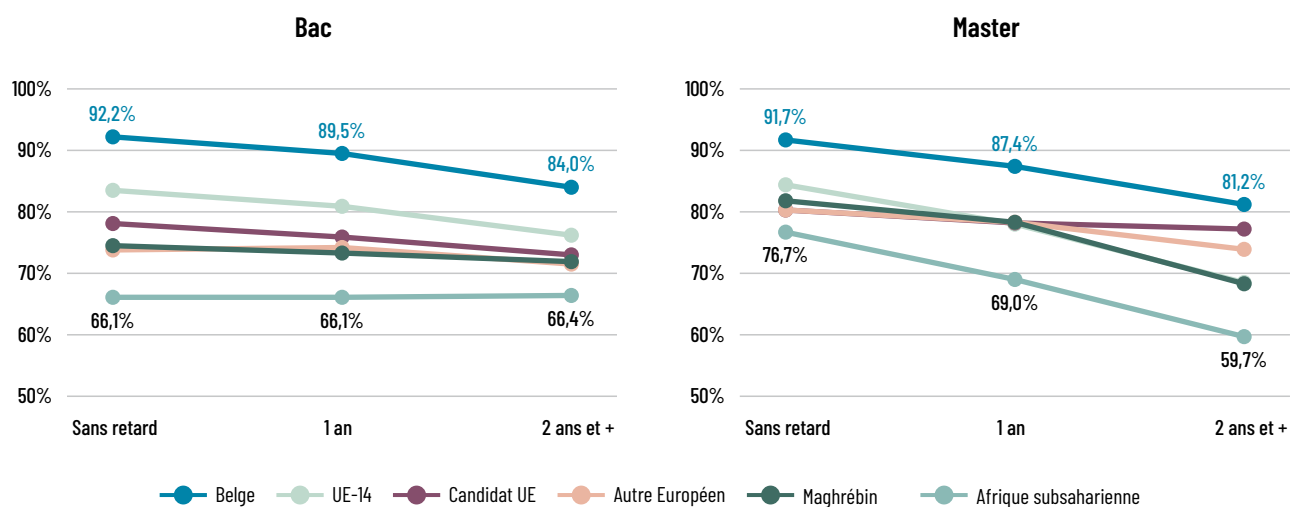


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

La décomposition selon le type de diplôme de l'enseignement supérieur obtenu (Bac versus Master) permet de constater que, de manière générale, tant pour les personnes disposant d'un Bac que pour celles disposant d'un Master, le taux d'emploi diminue avec le retard scolaire. Cependant, celui-ci semble plus pénalisant pour les diplômés ayant un Master. Pour les diplômés ayant un Bac, la diminution du taux d'emploi avec le retard scolaire est la plus importante pour les personnes d'origine belge, UE-14 et candidat UE ; alors que la diminution est très faible pour les personnes d'origine autre européenne et maghrébine. Pour les personnes d'origine subsaharienne, le retard scolaire semble ne pas avoir d'impact sur leur taux d'emploi. Pour les

diplômés ayant un Master, la diminution du taux d'emploi avec le retard scolaire est très faible pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et faible pour celles originaires d'un autre pays européen. Elle est nettement plus importante pour les personnes d'origine subsaharienne, UE-14, maghrébine et belge. Pour cette dernière origine, le taux d'emploi des diplômés d'un Master est inférieur à celui des diplômés d'un Bac tant pour ceux ayant un retard scolaire que pour ceux n'en ayant pas. Pour les originaires d'un pays de l'UE-14, c'est vrai uniquement pour ceux ayant un retard scolaire et pour ceux originaires d'Afrique subsaharienne et du Maghreb, c'est vrai uniquement pour ceux ayant 2 ans et plus de retard scolaire.

GRAPHIQUE 78 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme de l'enseignement supérieur et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)



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

Le domaine d'études choisi peut, peut-être, expliquer en partie ces écarts. Le tableau ci-après montre que les personnes de toutes les origines analysées, avec ou sans retard scolaire lors de l'obtention du diplôme du secondaire supérieur, ont principalement un master en « sciences sociales, commerce et droit », un bac en « sciences sociales, commerce et droit » et un bac en « santé et pro-

tection sociale ». Les personnes originaires d'un autre pays européen et candidat à l'UE avec retard scolaire disposant d'un bac et celles sans retard scolaires originaires d'un autre pays européen et d'Afrique subsaharienne disposant d'un master ont une surreprésentation dans le domaine des « sciences sociales, commerce et droit ».

TABLEAU 46 : Répartition entre les domaines d'études des diplômés de l'enseignement supérieur selon l'origine et le niveau de diplôme (25-34 ans, 2018)

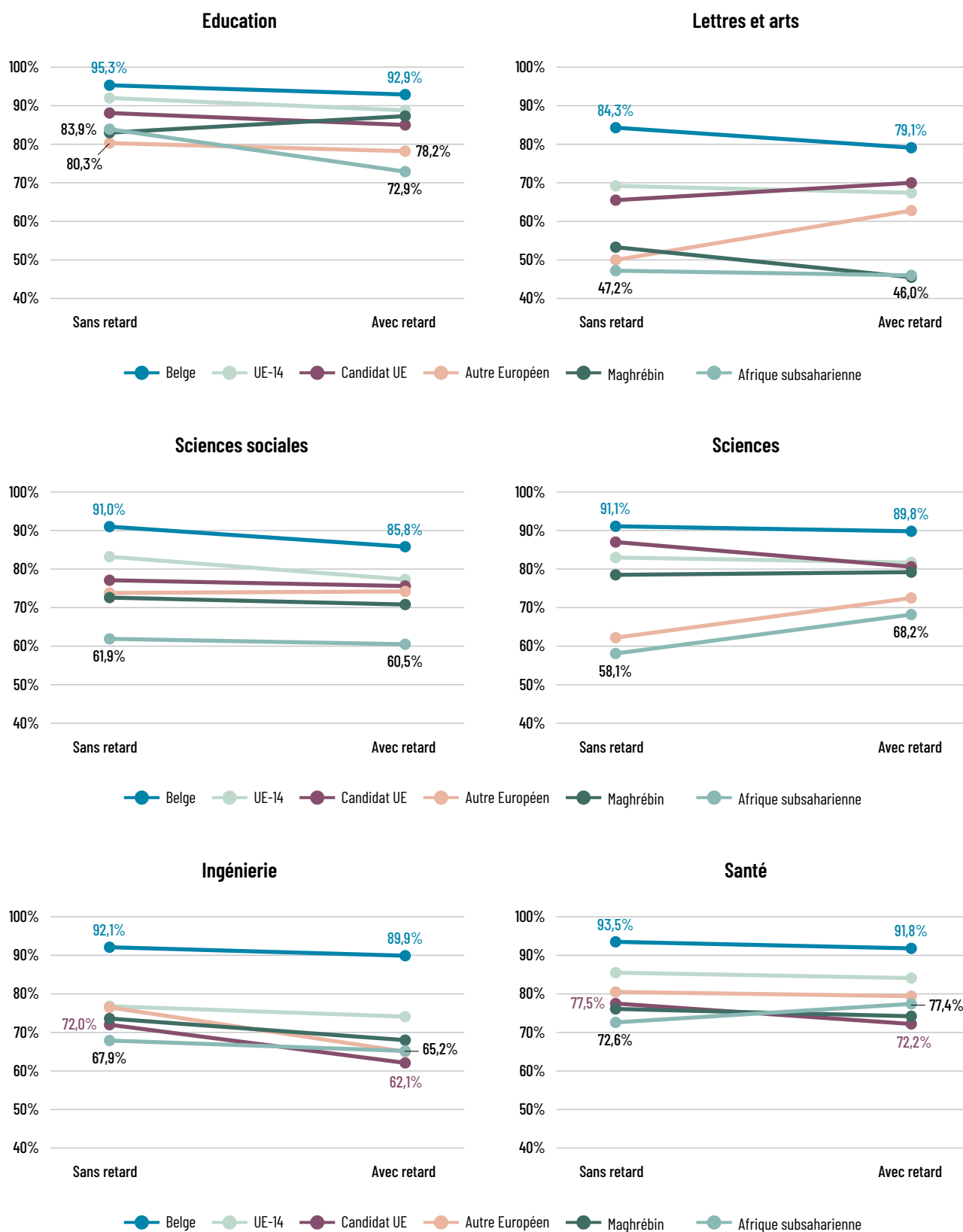
	Belge		UE-14		Candidat UE		Autre Européen		Maghrébin		Afrique subsaharienne		
	Sans retard	Avec retard	Sans retard	Avec retard	Sans retard	Avec retard	Sans retard	Avec retard	Sans retard	Avec retard	Sans retard	Avec retard	
Bac	Education	11,3%	15,5%	8,6%	11,3%	8,0%	9,8%	6,4%	3,4%	6,6%	9,9%	2,4%	1,8%
	Lettres et arts	2,7%	5,4%	2,8%	4,7%	1,5%	2,9%	2,9%	5,7%	2,1%	3,0%	2,1%	2,4%
	Sciences sociales	12,5%	20,2%	15,0%	23,7%	29,1%	37,4%	19,7%	32,9%	21,2%	27,3%	18,4%	29,7%
	Sciences	2,6%	4,9%	2,9%	4,3%	3,9%	3,9%	3,8%	3,1%	3,5%	4,7%	2,9%	4,2%
	Ingénierie	3,4%	6,7%	2,1%	3,7%	3,8%	5,6%	1,4%	3,7%	2,6%	4,7%	2,1%	4,3%
	Santé	12,3%	17,9%	11,2%	16,9%	10,7%	15,5%	6,5%	10,7%	14,0%	20,0%	13,3%	20,0%
	Total	47,6%	75,5%	45,5%	69,7%	58,7%	77,3%	42,9%	62,8%	51,4%	72,7%	43,2%	65,9%
Master	Education	1,3%	0,5%	0,7%	0,4%	:	:	:	:	0,4%	0,3%	:	:
	Lettres et arts	5,9%	3,8%	6,6%	3,9%	3,7%	2,1%	7,6%	4,6%	3,3%	1,9%	3,3%	1,7%
	Sciences sociales	22,8%	11,4%	25,5%	15,3%	22,3%	13,4%	31,7%	21,9%	25,2%	14,9%	31,0%	20,0%
	Sciences	2,9%	1,0%	3,4%	1,4%	1,5%	:	3,7%	1,6%	2,3%	1,7%	3,4%	2,3%
	Ingénierie	8,3%	3,9%	6,6%	3,6%	5,5%	3,7%	5,8%	4,1%	6,5%	3,7%	5,5%	3,3%
	Santé	8,0%	2,4%	8,2%	3,6%	6,4%	2,5%	5,3%	3,4%	8,5%	3,6%	10,1%	4,7%
	Total	52,4%	24,5%	54,5%	30,3%	41,3%	22,7%	57,1%	37,2%	48,6%	27,3%	56,8%	34,1%

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

Les deux graphiques ci-après reprennent le taux d'emploi selon le niveau de diplôme de l'enseignement supérieur, le domaine d'études et le retard scolaire. De manière générale, pour les diplômés ayant un Bac, le taux d'emploi diminue légèrement avec le retard scolaire et ce quel que soit le domaine d'études. Le taux d'emploi des personnes d'origine belge est le plus élevé, avec ou sans retard scolaire, quel que soit le domaine d'études. La perte de taux d'emploi pour les personnes d'origine belge est particulièrement faible pour l'ensemble des domaines sauf pour le domaine des « lettres et arts » et « sciences sociales, commerce et droit ». Le retard scolaire impacte davantage le taux d'emploi des personnes d'origine subsaharienne dans le domaine de l'« éducation » et celui des personnes d'origine autre européenne dans le domaine de l'« ingénierie, industries de transformation et production ».

Cependant, il est intéressant de souligner que, pour certaines origines, le retard scolaire semble avoir un impact positif sur le taux d'emploi. Ainsi, les personnes d'origine autre européenne ayant un retard scolaire et disposant d'un bac dans le domaine des « sciences » et des « lettres et arts » ainsi que celles d'origine subsaharienne ayant un retard scolaire et disposant d'un bac dans le domaine des « sciences » et de la « santé et protection sociale » ont des taux d'emploi nettement plus élevés que leurs homologues n'ayant pas de retard scolaire. Cela peut en partie venir du fait que ceux ayant un an de retard scolaire peuvent avoir été réorientés vers l'enseignement technique et professionnel dans le même domaine que celui du bac ; ce qui les rend donc plus employables, car ils ont bénéficié de plus d'expérience, que ceux qui ont suivi la filière générale.

GRAPHIQUE 79 : Taux d'emploi des personnes ayant un Bac selon l'origine, le domaine d'études et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)

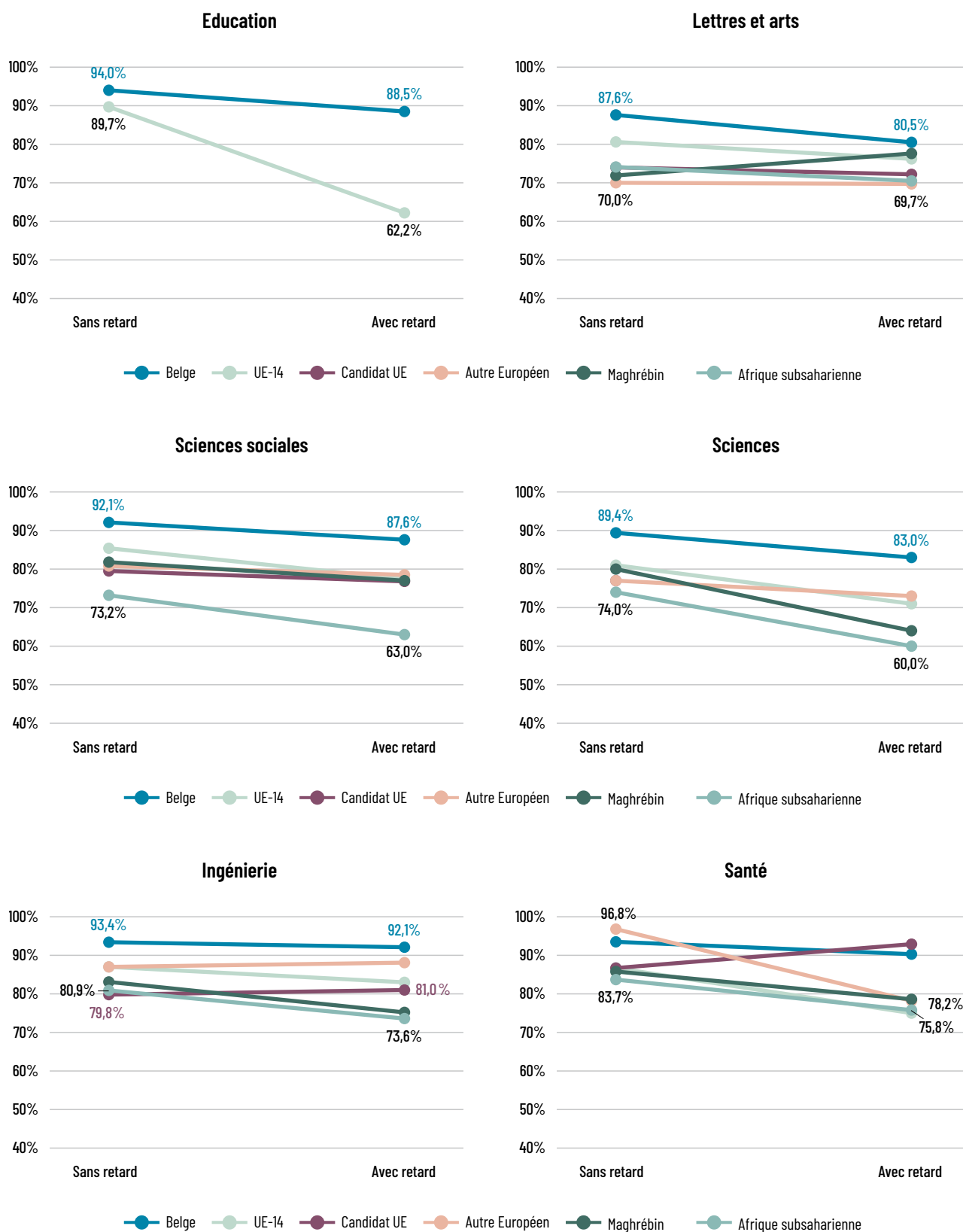


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

De manière générale, pour les diplômés ayant un Master, le taux d'emploi diminue plus fortement avec le retard scolaire que ce qui est observé pour ceux ayant un Bac (voir graphique ci-après). Le taux d'emploi des personnes d'origine belge est le plus élevé, avec ou sans retard scolaire, quel que soit le domaine d'études, à l'exception du domaine de la « santé et protection sociale ». La perte de taux d'emploi pour les personnes d'origine belge est particulièrement faible pour l'ensemble des domaines sauf pour le domaine des « lettres et arts » et « sciences ». Le retard scolaire impacte davantage le taux d'emploi des personnes d'origine subsaharienne et maghrébine dans le domaine des « sciences », de l'« ingénierie, industries de transformation et production » et de la « santé et pro-

tection sociale » ; des personnes d'origine subsaharienne dans le domaine des « sciences sociales, commerce et droit » et des personnes originaires d'un autre pays européen dans le domaine de la « santé et protection sociale ». Il est également intéressant de soulever ici que pour certaines origines, le retard scolaire semble avoir un impact positif sur le taux d'emploi. Ainsi, les personnes d'origine maghrébine ayant un retard scolaire disposant d'un master dans le domaine des « lettres et arts » ainsi que celles originaires d'un pays candidat à l'UE ayant un retard scolaire disposant d'un master dans le domaine de la « santé et protection sociale » ont des taux d'emploi nettement plus élevés que leurs homologues n'ayant pas de retard scolaire.

GRAPHIQUE 80 : Taux d'emploi des personnes ayant un Master selon l'origine, le domaine d'études et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)



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



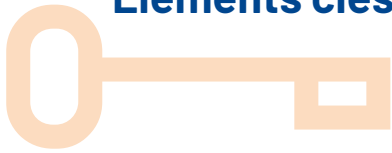


06




Détachement

06

Éléments clés



Détachement

<p>Avec 697.571 détachements entrants concernant 211.640 personnes uniques en 2020, le détachement est un canal important pour la mobilité internationale de la main-d'œuvre vers le marché du travail belge.</p>	
	<p>Près de la moitié des travailleurs détachés sont envoyés en Belgique plusieurs fois par an et un détachement sur cinq dure plus de deux mois.</p>
<p>Le détachement entrant est un phénomène diversifié. L'UE-15 (UE-14 plus la Belgique) était et reste la plus importante région d'envoi en 2020, avec les Pays-Bas, le Portugal, la France et l'Allemagne comme principaux pays d'envoi. Mais la part des pays d'envoi de l'UE-13 n'a cessé d'augmenter ces dernières années, la Pologne et la Lituanie étant les pays d'envoi les plus importants. On constate une forte baisse des détachements en provenance des Pays-Bas, de la France et de l'Allemagne.</p>	
	<p>Un élément important de cette situation est le détachement de ressortissants de pays tiers (pays non-membres de l'UE), qui sont détachés en Belgique à partir d'autres États membres (principalement de l'UE-13) sans avoir à obtenir de permis supplémentaire. Le détachement de ressortissants de pays tiers est un phénomène important et en forte croissance : en 2020, 21% des détachements ont été effectués par des citoyens non UE, contre 8% en 2010. Il est clair que la mobilité des ressortissants de pays tiers par le biais du détachement est un phénomène important et croissant qui modifie fondamentalement l'ampleur et, en particulier, le profil de la migration de main-d'œuvre vers des pays comme la Belgique.</p>
<p>Nous observons que le détachement est particulièrement important dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre tels que la construction, les transports et l'industrie métallurgique. Toutefois, le détachement est plus diversifié, et les services spécialisés dans les secteurs à forte valeur ajoutée occupent également une place importante dans le paysage du détachement.</p>	

1. Qu'est-ce que le détachement¹ ?

La présente contribution porte sur l'ampleur et l'origine du détachement vers la Belgique. Le détachement comprend l'envoi temporaire de travailleurs occupés dans un Etat membre de l'UE vers un autre Etat membre de l'UE pour y exécuter un contrat de services, et ce dans le cadre de la *libre circulation des services*. Le détachement est une forme de mobilité professionnelle caractérisée par un lien avec le pays d'accueil plus lâche. Il n'y a pas de contrat de travail avec un employeur en Belgique. Un détachement est temporaire, souvent de courte durée et il n'y a pas de perspective de séjour permanent pour le travailleur. L'employeur paie les cotisations de sécurité sociale pour le travailleur détaché dans le pays où il est établi. Souvent aussi, le détachement est circulaire : les mêmes personnes viennent effectuer différentes prestations de services dans le pays d'accueil et retournent ensuite dans le pays d'envoi. Cette situation diffère de celle de citoyens UE qui viennent travailler en Belgique sur la base de la *libre circulation des personnes* : ils migrent réellement vers la Belgique, y ont leur lieu de résidence et travaillent avec un contrat de travail local belge.

Au cours des dix années écoulées, l'importance du détachement comme canal de mobilité professionnelle au sein de l'UE a considérablement augmenté. En 2019, des employeurs ont détaché 2 millions de travailleurs vers d'autres Etats membres de l'UE pour y effectuer 5,8 millions de détachements². L'augmentation significative du détachement dans

le paysage européen de la mobilité a provoqué un débat houleux entre les Etats membres européens et les parties intéressées au sujet des effets du détachement sur les normes et les marchés du travail. En effet, étant donné que la situation juridique des personnes détachées est 'scindée', avec des salaires et la sécurité sociale payés par l'employeur dans le pays d'envoi et non par le client local, le détachement peut être source de fraude sociale et d'autres irrégularités. La littérature critique a relevé les risques induits par ce détachement qui peuvent prendre la forme de dumping social, d'exploitation des travailleurs et de développement d'un marché du travail dual³. Par ailleurs, les scientifiques mettent en garde contre une présentation trop négative du détachement, en faisant référence à la diversité du détachement en tant que phénomène, à l'importance de la convergence socioéconomique entre les Etats membres de l'UE et aux avantages présentés par le détachement si on le compare à d'autres formes de mobilité professionnelle⁴.

La présente contribution utilise des données administratives pour cartographier l'ampleur et l'origine du détachement vers la Belgique entre 2010 et 2020. Il est important de noter que la Belgique est un des principaux pays d'accueil de travailleurs détachés au sein de l'UE, que ce soit en termes relatifs ou absolus⁵. La section 2 décrit comment nous pouvons mesurer le détachement vers la Belgique. La section 3 décrit l'ampleur (relative) du phénomène. La section

1 Le SPF Emploi et Unia remercient explicitement les auteurs du présent chapitre : Dries Lens (Universiteit Antwerpen - OCDE), Ninke Mussche (Universiteit Antwerpen), Koen Dewulf (Myria) et Iulia Rautu (Myria).

2 De Wispelaere, F., De Smedt, L. et Pacolet, J. (2021), Posting of workers - Collection of data from the prior notification tools - Reference year 2019. European Commission - DG EMPL.

3 Cf. notamment Cremers, J., Dølvik, J. E. et Bosch, G. (2007), Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. *Industrial Relations Journal* 38(6): 524-541 ; Alsos, K. et Eldring, L. (2008), Labour mobility and wage dumping: The case of Norway. *European Journal of Industrial Relations* 14(4): 441-459 ; Wagner, I. (2015), Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector. *British Journal of Industrial Relations* 53(4): 692-710 ; Arnholtz, J. et Andersen, S. K. (2018), Extra-Institutional Changes under Pressure from Posting. *British Journal of Industrial Relations* 56(2): 395-417.

4 Cf. notamment Alberti, G. et Danaj, D. (2017), Posting and agency work in British construction and hospitality: the role of regulation in differentiating the experiences of migrants. *The International Journal of Human Resource Management* 28(21): 3065-3088 ; Mussche, N., Corluy, V. et Marx, I. (2018), How posting shapes a hybrid single European labour market. *European Journal of Industrial Relations* 24(2): 113-127 ; Bjelinski, F. et Žeravčić, K. (2020), Posted workers in the EU: Lost between conflicting interests and single market objectives. *Croatian Yearbook of European Law and Policy*: 16-95.

5 La Belgique est en premier lieu un pays d'accueil. Ainsi, le nombre de travailleurs détachés entrant en Belgique en 2020 était-il quasi 8 fois plus élevé que le nombre de travailleurs détachés sortants (De Wispelaere et al. 2021). Le profil du détachement sortant diffère aussi fortement de celui du détachement entrant en Belgique.

4 s'intéresse à l'origine du détachement via le pays d'envoi de l'employeur et à la nationalité du travailleur

détaché. La section 5 examine comment les caractéristiques du détachement varient selon l'origine.

2. Comment mesurons-nous le détachement entrant ?

Pour le détachement entrant vers la Belgique, la principale source de données est la déclaration LIMOSA. L'obligation de faire une déclaration LIMOSA s'applique depuis le 1^{er} avril 2007 aux employeurs et indépendants étrangers qui viennent effectuer une mission temporaire en Belgique. La déclaration préalable est faite en ligne et est collectée par l'Office national de sécurité sociale. Comme accusé de réception de la déclaration, un formulaire L1 est délivré par personne détachée venant effectuer un service en Belgique. Via la déclaration LIMOSA, l'employeur étranger doit fournir aux administrations compétentes des informations leur permettant d'effectuer des contrôles sur le lieu de travail, notamment :

- › l'identité de l'employeur étranger (nom, adresse, numéro de TVA) ;
- › l'identité du client belge, si d'application (nom, adresse, numéro BCE) ;
- › l'identité de la personne de contact pour la déclaration (nom, adresse) ;
- › l'identité du (des) travailleur(s) détaché(s) lié(s) au service à fournir (nom, adresse, sexe, âge, nationalité) ;
- › le type de détachement (statut d'emploi, secteur où le service sera presté) ;
- › la durée escomptée du détachement, avec une date de début et de fin ;
- › l'adresse du lieu de travail en Belgique.

Pour ce qui est de cartographier le détachement vers la Belgique, LIMOSA présente un certain nombre de limites importantes⁶ :

- › Une déclaration dans LIMOSA n'équivaut pas nécessairement à une occupation. Dans LIMOSA, on déclare seulement l'intention de détacher des personnes en Belgique ;

- › Sous-estimation de l'ampleur du détachement entrant par le fait que certaines catégories (généralement des détachements de courte durée) sont dispensées de déclaration LIMOSA ;
- › Image sans doute incomplète du détachement entrant dans le chef des travailleurs indépendants parce que, depuis 2019, il n'existe plus d'obligation de déclaration que pour 3 'secteurs à risque' (construction, viande et nettoyage) ;
- › La durée déclarée de détachement n'est pas nécessairement égale à la durée réelle du détachement ;
- › L'auto-rapportage effectué par le secteur d'occupation diffère éventuellement de la situation réelle. Même s'il est possible de déclarer des activités dans 17 secteurs spécifiques, il apparaît qu'une grande partie des détachements est déclarée dans la catégorie 'autre secteur'⁷.

Malgré ces limites, LIMOSA reste la meilleure source pour analyser le détachement vers la Belgique. La présente contribution se base sur les micro-données administratives de LIMOSA récemment intégrées dans le Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque Carrefour de la sécurité sociale (BCSS)⁸. Ces micro-données fournissent les chiffres les plus précis sur le détachement vers la Belgique entre 2010 et 2020 et permettent de distinguer deux concepts pour l'analyse :

- › Un détachement : une période pendant laquelle un employeur étranger envoie un travailleur détaché en Belgique pour y travailler temporairement. Un travailleur détaché peut être détaché plusieurs fois par an ;
- › Une personne détachée unique : une personne qui est enregistrée dans LIMOSA et qui a travaillé au moins un jour durant l'année de référence

6 Cf. aussi De Wispelaere, F., De Smedt, L., Muñoz, M., Gillis, D. et Pacolet, J. (2022), Posted workers from and to Belgium. Facts and figures. Posting-STAT.

7 De plus, le détail des secteurs n'est pas disponible entre 2013 et 2017 : pour cette période, il est uniquement possible de faire une distinction entre 'construction' et 'autre secteur'.

8 Cf. <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/source/variables/bysource>.

comme travailleur détaché en Belgique. Pendant l'année de référence (l'année de la date de début de la prestation de service), une personne peut

être détachée à plusieurs reprises mais elle n'est comptée qu'une seule fois⁹.

3. Quelle est l'ampleur du détachement ?

Le tableau 47 décrit l'ampleur du détachement vers la Belgique pour la période 2010-2020. Il ressort de ce tableau que le détachement a fortement gagné en importance sur le marché du travail belge. Alors que, en 2010, LIMOSA enregistrait 229.559 détachements (effectués par 104.621 travailleurs détachés), ce nombre est passé à 697.571 détachements (effectués par 211.640 travailleurs détachés) en 2020. Le nombre de détachements a donc été multiplié par trois en 10 ans, tandis que le nombre de travailleurs détachés a doublé. Le détachement vers la Belgique s'est surtout accru durant la période 2010-2016 avec une augmentation annuelle moyenne du nombre de détachements de 19% et du nombre de détachés de 12%. A partir de 2017, la croissance annuelle s'est ralentie et le phénomène semble avoir atteint une « phase de maturité ». Entre 2019 et 2020, tant le nombre de détachements que le nombre de travailleurs détachés ont diminué de 7% à la suite de la crise de la COVID-19¹⁰.

Le détachement vers la Belgique basé sur la libre circulation des *services* est d'une telle ampleur qu'il est intéressant de comparer ce flux entrant avec le flux annuel de citoyens UE entrant sur la base de la libre circulation des *personnes*. Comme nous le savons tous, le droit de tout citoyen européen de venir travailler et habiter dans d'autres Etats membres est ancré dans les traités européens. Ces citoyens cotisent à la sécurité sociale belge et constituent aussi des droits à la sécurité sociale en Belgique,

sur la base d'un système de coordination entre les systèmes de sécurité sociale des différents Etats membres de l'UE. Attention, tous ces citoyens européens mobiles ne viennent pas nécessairement en Belgique pour des motifs professionnels. Il ressort de la comparaison que le flux entrant basé sur la libre circulation des personnes est beaucoup plus modeste que le flux entrant de travailleurs détachés en Belgique. En 2020, 61.960 citoyens UE ont reçu un premier titre de séjour en Belgique (dont 45% pour des raisons liées au travail), contre 211.640 personnes qui ont été détachées vers la Belgique pour y prester des services¹¹.

Même si cette comparaison montre clairement l'importance du détachement comme canal alternatif pour la mobilité professionnelle vers la Belgique, nous devons être conscients que le détachement concerne une forme temporaire de mobilité où les travailleurs opèrent souvent des mouvements circulaires entre le pays d'envoi et le pays d'accueil. Le tableau 47 montre qu'un peu plus de la moitié des travailleurs détachés en 2020 n'a effectué qu'un seul service en Belgique, tandis qu'une personne sur cinq seulement a été détachée plus de 3 fois. Dans un même temps, 46% des détachements vers la Belgique en 2020 concernaient une période de moins d'une semaine, tandis que 14% des détachements ont duré plus de 4 mois. La tendance sur la période 2010-2020 indique que la circularité (les mêmes personnes viennent à plusieurs reprises

9 Un exemple : le 1^{er} avril, une entreprise néerlandaise fait une déclaration LIMOSA pour 4 travailleurs détachés qui vont venir effectuer des services en Belgique. Le 1^{er} octobre, la même entreprise néerlandaise fait à nouveau une déclaration LIMOSA pour les 4 mêmes travailleurs. On comptera donc 8 détachements et 4 travailleurs détachés uniques pour cette entreprise au cours de l'année de référence.

10 L'effet négatif de la pandémie de COVID-19 sur l'ampleur du détachement vers la Belgique a été de courte durée et était fort différencié selon l'origine et le secteur de détachement (cf. Lens, D., Mussche, N. et Marx, I. (2021b), De effecten van de COVID-19 pandemie op arbeidsmigratie en -mobiliteit. COVIVAT beleidsnota).

11 Les chiffres relatifs au nombre de premiers permis de séjour délivrés à des citoyens UE proviennent du SPF Intérieur - Office des étrangers/registre national (cf. <https://dofi.ibz.be/fr/themes/chiffres/acces-et-sejour/cartes-et-documents-de-sejour/statistiques-nationales>).

en Belgique) a gagné en importance, tandis que la durée moyenne des détachements a diminué. Le tableau 47 confirme de cette manière que le déta-

chement vers la Belgique est souvent un phénomène très temporaire mais en même temps aussi un phénomène circulaire.

TABLEAU 47 : **Détachements et travailleurs détachés enregistrés dans LIMOSA**

	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Nombre de détachements	229.559	325.190	419.045	659.185	716.630	697.571
Durée moyenne (en jours)	85	75	60	52	56	59
1-7 jours	32,9%	37,1%	40,0%	42,8%	43,8%	45,7%
8-14 jours	9,5%	9,6%	10,5%	10,6%	10,5%	9,9%
15-29 jours	11,3%	11,2%	12,1%	12,7%	12,1%	11,6%
30-60 jours	12,6%	12,1%	12,4%	12,4%	11,3%	10,7%
61-120 jours	12,6%	11,5%	10,4%	9,4%	8,9%	7,8%
Plus de 120 jours	21,0%	18,4%	14,6%	12,1%	13,4%	14,2%
Nombre de personnes détachées	104.621	131.347	150.201	204.857	222.340	211.640
1 détachement	64,7%	60,6%	56,8%	52,4%	53,4%	52,5%
2 détachements	16,7%	17,0%	17,1%	17,5%	17,3%	18,0%
3 détachements	6,8%	7,5%	8,0%	8,3%	8,0%	8,1%
Plus de 3 détachements	11,9%	14,9%	18,2%	21,7%	21,3%	21,4%

Note : l'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement débute.

Source : LIMOSA-BCSS

4. Quelle est l'origine du détachement ?

4.1. Le pays d'envoi

Pour cerner l'origine du détachement, les graphiques 81 et 82 commencent par décrire les *pays d'envoi à partir desquels les employeurs étrangers détachent leurs travailleurs (ou se détachent eux-mêmes) vers la Belgique*. L'opinion publique associe généralement le détachement avec la mobilité professionnelle en provenance d'Etats membres d'Europe orientale, 'moins chers', vers les Etats membres d'Europe occidentale plus prospères. Il ressort cependant des données LIMOSA qu'au cours des dix dernières années, l'UE-15 a toujours été la 'région d'envoi' la plus importante au niveau du détachement vers la Belgique. En 2020, la moitié des

détachements a été effectuée par un employeur établi dans un des Etats membres de l'UE-15¹² avec les Pays-Bas largement en tête (26%), suivis par le Portugal (7%), la France (5%) et l'Allemagne (4%). Le détachement est donc aussi une question d'intégration économique solide entre les anciens Etats membres de l'UE. L'importance de l'UE-15 comme région d'envoi a pourtant fortement diminué ces dernières années, tandis que la part du détachement provenant des nouveaux Etats membres a quant à elle bien augmenté. En 2020, 45% des détachements ont été effectués par un employeur établi dans l'UE-13¹³, principalement la Pologne (18%), suivie par la Lituanie (11%) et la Roumanie (7%). À titre de comparaison : en 2010, la part des Etats d'envoi

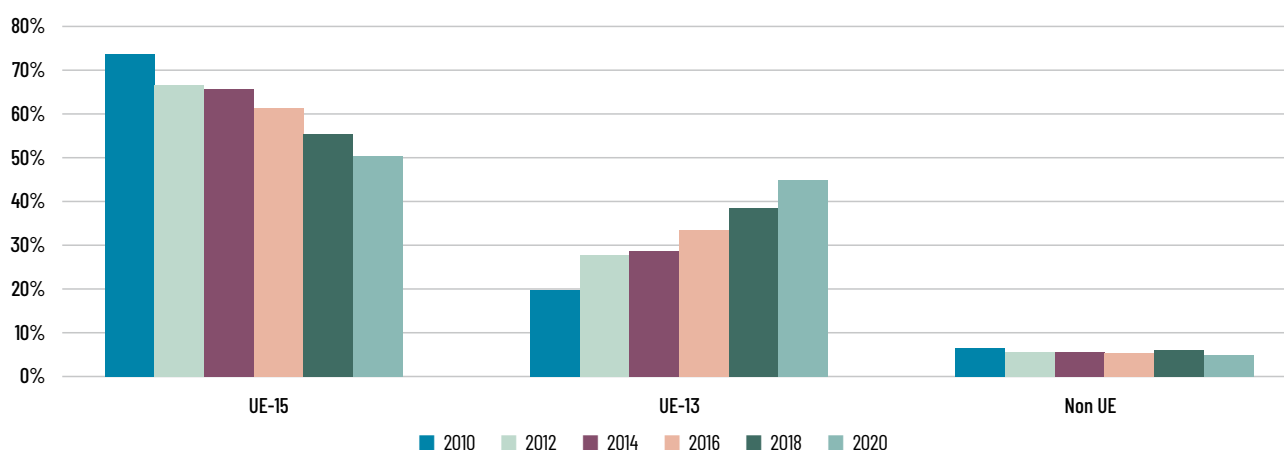
12 L'UE-15 regroupe la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, le Luxembourg, l'Irlande, le Royaume-Uni, le Danemark, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, la Finlande, la Suède et l'Autriche. Cette catégorie correspond donc au groupe UE-14 des autres chapitres, plus la Belgique.

13 L'UE-13 regroupe la Bulgarie, la Tchéquie, l'Estonie, la Croatie, Chypre, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, Malte, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie.

de l'UE-13 dans le détachement total était de 20% 'seulement'. Les Pays-Bas et la Pologne sont les principaux pays d'envoi en 2020 ; ils représentent ensemble 44% des détachements vers la Belgique. Mais l'augmentation la plus frappante est enregistrée pour la Lituanie qui n'apparaissait pas encore dans le Top 10 des pays d'envoi en 2018 et qui occupe

déjà la troisième place en 2020. Nous voyons enfin que seule une petite partie des détachements vers la Belgique est opérée par des employeurs établis en dehors de l'UE (5% en 2020). La part des employeurs non UE est restée relativement stable durant la période 2010-2019 (avec une diminution en 2020 sous l'influence de la crise de la COVID-19).

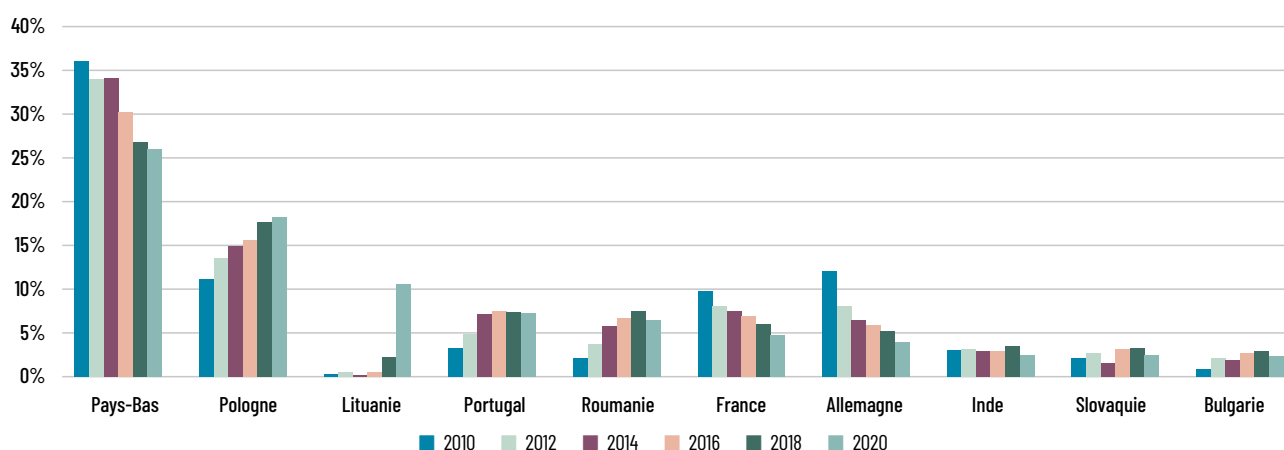
GRAPHIQUE 81 : Détachement selon le pays d'envoi (regroupé), part dans le total



Note : les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

GRAPHIQUE 82 : Détachement selon le pays d'envoi (top 10 en 2020), part dans le total



Note : les 10 principaux pays d'envoi représentent ensemble 84% des détachements vers la Belgique en 2020. Les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

4.2. Nationalité

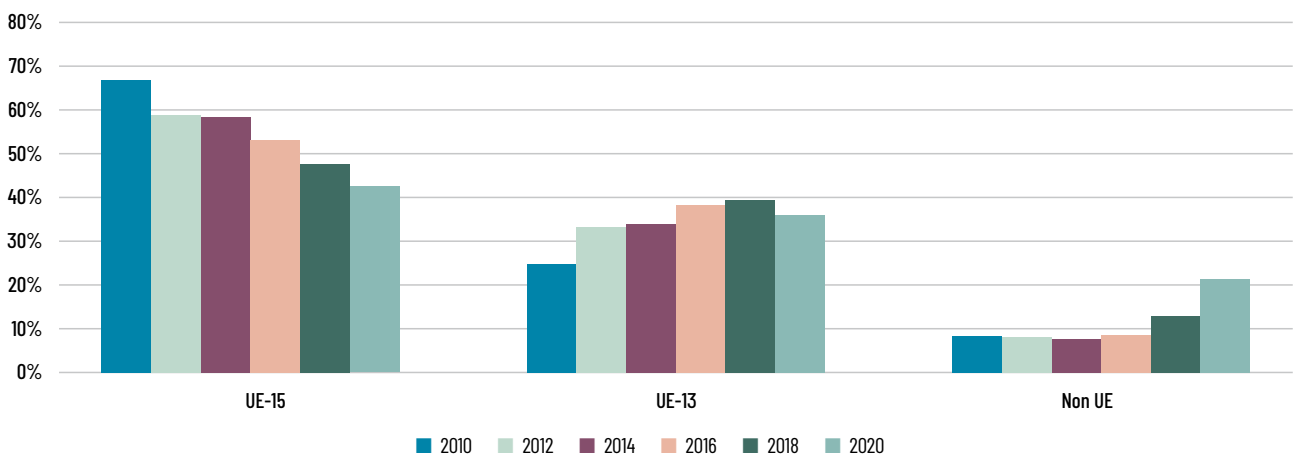
L'origine du détachement prend un autre visage quand nous nous concentrons sur la *nationalité des travailleurs détachés* dans les graphiques 83 et 84.

En ce qui concerne la nationalité, les travailleurs UE-15 représentaient 44% du flux de détachement total vers la Belgique, avec comme principales nationalités représentées les Pays-Bas, à nouveau bien installés à la première place, suivis par le Portugal, la

France et l'Allemagne. Tout comme pour les résultats en fonction du pays d'envoi, nous observons ici aussi une baisse considérable de la part des travailleurs UE-15 entre 2010 et 2020. En revanche, la part des travailleurs UE-13 a augmenté passant de 26 à 36% entre 2010 et 2020, avec comme principales nationalités la Pologne, la Roumanie, la Lituanie et la Bulgarie. Contrairement aux résultats observés en fonction du pays d'envoi, nous voyons ici que la part des travailleurs UE-13 dans le flux de détachements vers la Belgique s'est stabilisée après 2016 et a diminué en 2020 sous l'influence de la crise de la COVID-19. La différence la plus flagrante entre le

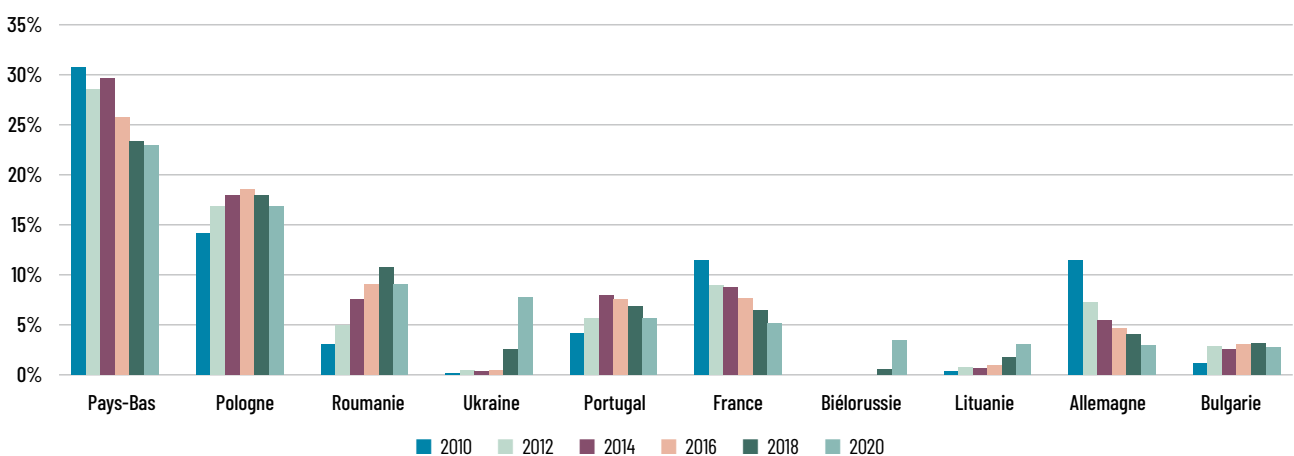
pays d'envoi et la nationalité se manifeste toutefois dans le groupe hors UE. Alors que 5% des services prestés en 2020 ont été exécutés par des employeurs établis en dehors de l'UE (cf. graphique 81), nous voyons dans le graphique 83 que les citoyens non UE représentent environ un cinquième des détachements vers la Belgique au cours de cette même année. Deux nationalités hors UE se sont même fait une place dans le top 10 des nationalités en 2020 : l'Ukraine en quatrième place (qui représente 8% des détachements vers la Belgique) et la Biélorussie en septième place (3% des détachements).

GRAPHIQUE 83 : Détachement selon la nationalité (regroupé), part dans le total



Note : les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.
Source : LIMOSA-BCSS

GRAPHIQUE 84 : Détachement selon la nationalité (top 10 en 2020), part dans le total



Note : les 10 principales nationalités représentent ensemble 79% des détachements vers la Belgique en 2020. Les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.
Source : LIMOSA-BCSS

4.3. Lien entre pays d'envoi et nationalité

Lors de l'interprétation de ces chiffres, il est important de garder en tête que la nationalité du travailleur détaché n'est pas nécessairement la nationalité du pays d'envoi. Ainsi, en 2020, 29% des travailleurs détachés avaient une nationalité qui différait de celle du pays d'établissement de leur employeur. Le tableau 48 donne un aperçu des principaux pays d'envoi et des nationalités pour des détachements de travailleurs vers la Belgique effectués par des entreprises qui n'étaient pas établies dans leur pays de citoyenneté. Les Pays-Bas, le Luxembourg et l'Allemagne ont été les principaux pays d'envoi de non-citoyens au cours de la période 2010-2018. Les employeurs des Pays-Bas et d'Allemagne ont surtout détaché des travailleurs de nationalité polonaise vers la Belgique, tandis que les employeurs établis au Luxembourg ont surtout détaché des Français, des Belges et des Polonais (cf. graphique 85). Ces pays d'envoi de l'UE-15 ont toutefois été rattrapés en 2020 par la Lituanie et la Pologne¹⁴. Par ailleurs, les travailleurs français, belges¹⁵ et polonais étaient initialement le plus souvent détachés par des employeurs qui n'étaient pas établis dans leur pays de citoyenneté mais, en 2020, ces nationalités ont été rattrapées par les Ukrainiens et les Biélorusses.

Ces deux tendances vont de pair et s'expliquent par le phénomène croissant qui voit des employeurs européens détacher des ressortissants non UE vers la Belgique. Les ressortissants de pays tiers sont généralement associés à la forme « traditionnelle » de la migration pour le travail, basée sur un permis unique¹⁶. Toutefois, à la suite de la jurisprudence de la Cour européenne de Justice¹⁷, des ressortissants de pays tiers ayant un permis de séjour et de travail valable dans un Etat membre peuvent être librement

détachés vers d'autres Etats membres européens comme la Belgique¹⁸. Cette évolution a généré un flux croissant de ressortissants de pays tiers via le canal du détachement intra-UE, comme l'illustre le tableau 48. Les graphiques 85 et 86 montrent l'importance des liens historiques et culturels dans ces flux de mobilité des ressortissants de pays tiers. Ainsi, la Pologne et la Lituanie ont été les principaux pays d'envoi de travailleurs ukrainiens et biélorusses, tandis que les Brésiliens ont été détachés quasi exclusivement à partir du Portugal et que les travailleurs bosniens (mais aussi kosovars, serbes et macédoniens) ont été principalement envoyés au départ de la Slovénie.

Ces chiffres montrent clairement que la mobilité des ressortissants des pays tiers via le détachement est un phénomène substantiel et qui s'accroît. Le détachement est un canal alternatif flexible pour les ressortissants de pays tiers qui veulent être actifs sur le territoire belge et ce, sans le permis unique classiquement réclamé. Ainsi, en 2020, les Régions ont délivré 14.322 permis de travail/permis uniques à des travailleurs ressortissants de pays tiers, tandis que, au cours de la même année, 31.266 ressortissants de pays tiers ont été envoyés par leur employeur européen en Belgique pour y fournir (temporairement) des services¹⁹. Autre observation importante : le *profil* des travailleurs détachés diffère fortement du profil des travailleurs occupés en Belgique sur la base du permis unique. Ceci vaut tout particulièrement pour les ressortissants de pays tiers détachés d'une entreprise de l'UE-28. Les ressortissants de pays tiers qui entrent en Belgique via un permis unique ont, dans leur grande majorité, un diplôme de l'enseignement supérieur - et s'ils ne l'ont pas, ils sont soumis à un examen du marché du travail ou doivent appartenir à une caté-

¹⁴ Attention, le détachement de non-citoyens est resté important aux Pays-Bas et au Luxembourg, que ce soit en termes relatifs ou absolus.

¹⁵ Les travailleurs de nationalité belge étaient principalement détachés par des employeurs basés aux Pays-Bas (41%), au Luxembourg (35%) et en France (9%) (chiffres 2020).

¹⁶ Cf. https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/permis-unique.html.

¹⁷ C-43/93 Vander Elst v Office des Migrations Internationales [1994] ECR I-3803.

¹⁸ Cf. Mussche, N. et Lens, D. (2019), The ECJ's construction of an EU mobility regime—Judicialization and the posting of third-country Nationals. *JCMS: Journal of Common Market Studies* 57(6): 1247-1261.

¹⁹ Les chiffres relatifs au nombre de permis de travail/permis uniques (premières demandes et renouvellements) proviennent du SPF ETCS et les départements régionaux compétents pour l'emploi (Flandre : Afdeling Tewerkstelling en Competenties, Dienst Economische Migratie, Wallonie : Direction de l'Emploi et des Permis de Travail, Région de Bruxelles-Capitale : Bruxelles Économie et Emploi, Département de la migration économique, Communauté germanophone : Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Ausbildung).

gorie exemptée (occuper, par exemple, un emploi qui figure sur la liste des métiers en pénurie). En revanche, pour les ressortissants de pays tiers qui entrent via le détachement à partir d'autres pays de l'UE, il n'y a pas d'obligation d'examen du marché du travail, de condition de revenus ni d'exigence de diplôme. Le détachement des ressortissants de pays tiers est devenu tellement populaire qu'il est, en ordre de grandeur, équivalent voire plus important que la migration pour le travail 'traditionnelle'. Cette donnée est donc une dimension cruciale dans le débat sur la migration pour le travail. La voie du détachement pour des ressortissants de pays tiers offre en effet de nouvelles possibilités de migration,

plus particulièrement pour les travailleurs migrants peu qualifiés, qui échappent en grande partie au contrôle des Etats membres d'accueil comme la Belgique. En même temps, ces ressortissants de pays tiers détachés sont très vulnérables parce qu'ils combinent deux statuts. Dans le pays d'envoi, ils sont en effet des travailleurs migrants et sont, de ce fait, fortement tributaires de leur employeur (notamment pour leur accès au marché du travail européen). Par ailleurs, ils sont détachés (souvent par ce même employeur) vers d'autres Etats membres ce qui crée une grande incertitude en ce qui concerne leurs droits en matière d'emploi et de sécurité sociale et ce qui complique le contrôle social²⁰.

TABLEAU 48 : Décomposition des détachements des travailleurs détachés ayant une nationalité autre que celle de leur pays d'envoi, selon le pays d'envoi et la nationalité (top 10 en 2020)

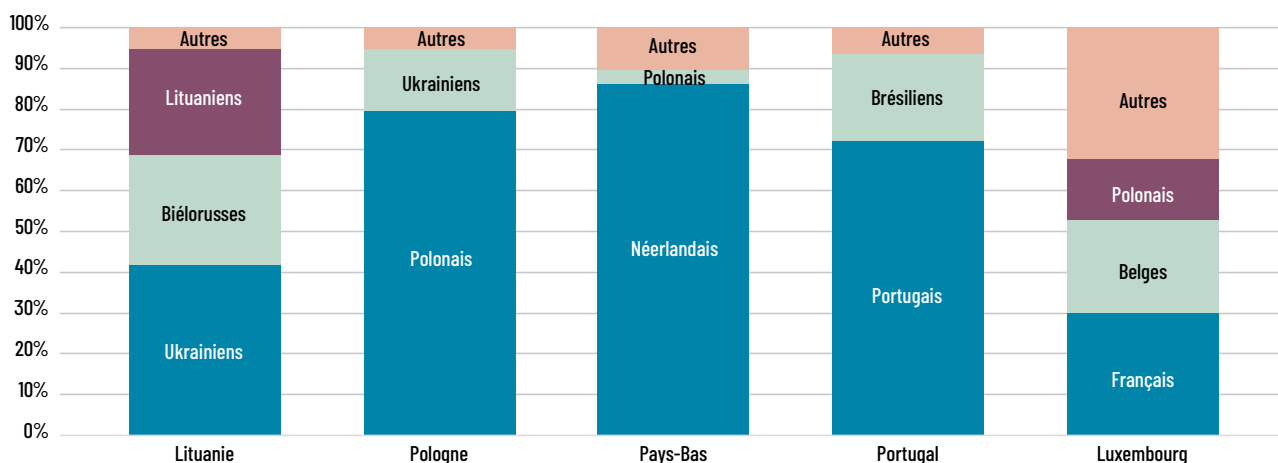
	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Principaux pays d'envoi						
Lituanie	0,3%	0,3%	0,0%	0,1%	3,8%	27,5%
Pologne	1,3%	2,8%	3,4%	4,1%	11,2%	13,0%
Pays-Bas	30,7%	30,8%	29,3%	27,7%	19,3%	13,0%
Portugal	1,6%	2,7%	3,7%	4,6%	7,2%	8,1%
Luxembourg	21,9%	18,1%	20,5%	15,3%	11,2%	7,3%
Slovénie	1,4%	3,8%	2,8%	6,3%	6,5%	6,2%
Allemagne	12,9%	10,1%	10,7%	10,2%	8,0%	4,9%
Slovaquie	1,1%	1,2%	3,1%	4,6%	6,0%	2,6%
France	4,2%	4,6%	3,0%	3,6%	2,9%	2,1%
Italie	3,5%	1,7%	2,0%	3,7%	2,6%	1,9%
Principales nationalités						
Ukraine	0,6%	2,0%	1,5%	2,0%	12,5%	28,1%
Biélorussie	0,0%	0,2%	0,1%	0,1%	2,3%	12,4%
Roumanie	4,3%	6,1%	9,6%	13,3%	15,5%	8,9%
Pologne	16,3%	19,2%	20,5%	19,8%	12,1%	7,5%
Brésil	0,9%	1,7%	2,2%	2,8%	4,6%	5,7%
Belgique	13,3%	10,0%	8,2%	7,8%	7,7%	5,0%
Bosnie-Herzégovine	0,9%	2,3%	1,6%	4,4%	4,5%	4,0%
France	11,8%	9,0%	9,8%	7,0%	4,9%	3,2%
Bulgarie	1,8%	3,6%	4,4%	3,5%	3,2%	2,5%
Portugal	6,1%	6,1%	8,1%	4,7%	3,9%	2,1%

Note : les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

20 Cf. Lens, D., Mussche, N. et Marx, I. (2021c), A hole in the wall of fortress Europe: The trans-European posting of third-country labour migrants. *International Migration* 60(2): 160-176.

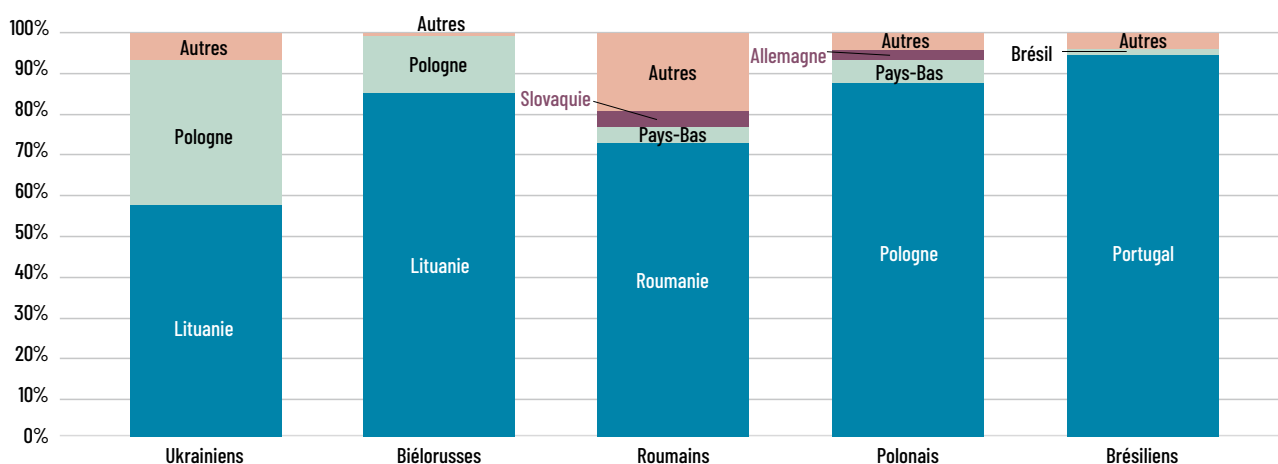
GRAPHIQUE 85 : Décomposition des nationalités selon le pays d'envoi (top 5), en 2020



Note : les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

GRAPHIQUE 86 : Décomposition des pays d'envoi selon la nationalité (top 5), en 2020



Note : les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

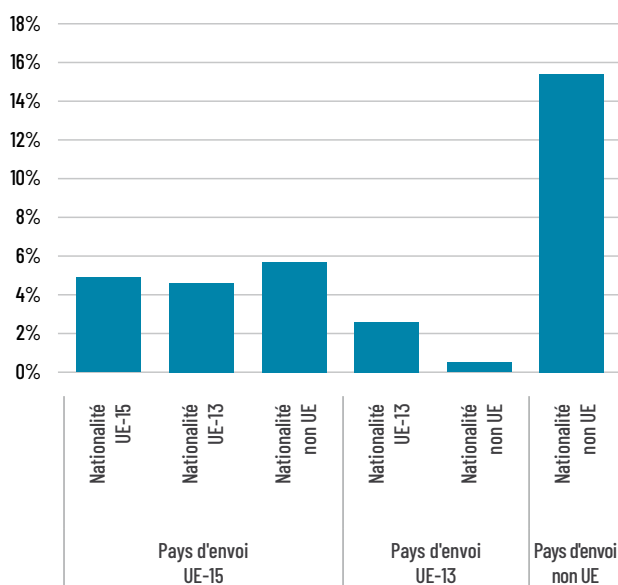
5. Quelles sont les caractéristiques du détachement et comment varient-elles selon l'origine ?

Dans la dernière section, nous allons nous concentrer sur les caractéristiques du détachement (tant le profil des détachés que les caractéristiques du travail qu'ils effectuent) que nous pouvons analyser à l'aide des données LIMOSA. Le tableau 49 compare la ventilation de l'occupation des détachés selon le sexe, l'âge, le statut professionnel, le sec-

teur d'occupation et la région du client belge, avec la ventilation de l'occupation régulière en Belgique, pour l'année de référence 2020. Les graphiques 87-91 se concentrent sur les différences dans les caractéristiques du détachement selon l'origine, en utilisant la combinaison pays d'envoi et nationalité.

Tout d'abord, nous voyons que le détachement est un canal de mobilité qui est quasi entièrement utilisé par des hommes : en 2020, seuls 4% des détachements vers la Belgique sont le fait de femmes (à titre de comparaison : les femmes représentent 47% des travailleurs réguliers). Il y a quand même des différences importantes selon l'origine, comme on l'observe clairement dans le graphique 87. C'est pour les détachements à partir des pays de l'UE-13 que la part des travailleuses est la plus faible (2%). La part des femmes est également restée en deçà de 6% pour les détachements à partir de l'UE-15, alors que la proportion de femmes dans les détachements provenant de pays hors UE s'élevait à 15%. La ventilation selon le sexe semble être fortement corrélée au secteur d'occupation (voir ci-après) : ainsi, le détachement à partir de pays tiers est plus axé sur les services à forte intensité de connaissances et moins sur des secteurs typiquement masculins comme l'agriculture, le transport ou l'industrie du métal.

GRAPHIQUE 87 : Ventilation selon le sexe (part des femmes) en fonction de l'origine du détachement, en 2020



Note : les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

TABLEAU 49 : Caractéristiques du détachement vs. occupation régulière, en 2020

	Emploi régulier	Détachement
Sexe		
Homme	53,1%	95,9%
Femme	46,9%	4,1%
Âge		
18-24	5,8%	6,5%
25-34	23,5%	26,7%
35-44	24,5%	28,3%
45-54	25,0%	24,7%
55+	21,3%	13,7%
Statut professionnel		
Salarié	81,2%	86,5%
Indépendant	18,8%	13,5%
Secteur		
Construction	3,5%	33,4%
Transport et distribution	2,3%	26,9%
Métal	2,8%	7,8%
Pétrochimie	3,4%	3,7%
Installations électriques	0,7%	3,4%
Transformation de la viande	1,6%	2,0%
TIC	2,3%	1,9%
Agriculture	0,7%	1,0%
Nettoyage	1,1%	0,7%
Production et distribution d'électricité, gaz et eau	0,4%	0,6%
Industrie du bois et de l'ameublement	0,4%	0,5%
Institutions financières et d'assurance	2,4%	0,3%
Commerce des biens de consommation	6,0%	0,3%
Santé et services sociaux	7,1%	0,2%
Horeca	2,6%	0,2%
Sécurité	0,5%	0,2%
Autre	/	16,6%
Région du client		
Flandre	62,1%	71,9%
Bruxelles	8,9%	13,6%
Wallonie	29,0%	14,5%

Note : Les données relatives à la ventilation de l'occupation régulière selon le sexe, l'âge, le statut professionnel se basent sur des données provenant de l'application web globale de la BCSS²¹. Les données relatives à la répartition entre secteurs de l'occupation régulière sont basées sur une demande de statistiques d'occupation auprès de l'ONSS²². Les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement débute.

Source : LIMOSA-BCSS.

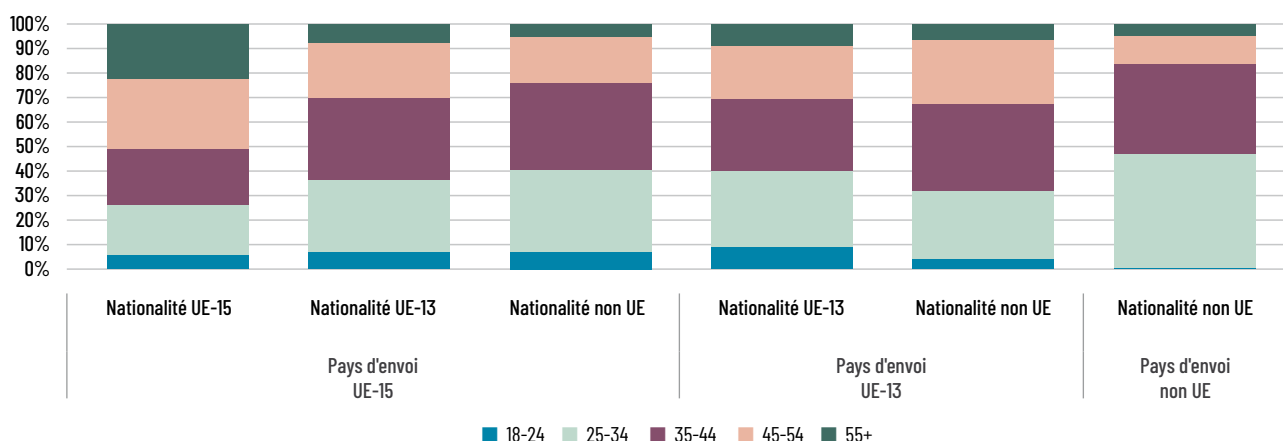
21 Cf https://dwh-live.bcscs.fgov.be/fr/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/menu/application-web-chiffres-globaux.html.

22 Cf <https://onss.be/stats/analyse-du-marche-du-travail-estimations-rapides-de-l-emploi-salarie>.

Si nous comparons la répartition entre classes d'âge des travailleurs détachés avec celle des travailleurs réguliers, nous voyons que les jeunes travailleurs sont surreprésentés dans cette forme de prestation de services temporaire, tandis que les travailleurs âgés (surtout de 55 ans et plus) sont sous-représentés. Le graphique 88 montre que les citoyens

détachés de l'UE-15 sont en moyenne plus âgés que ceux de l'UE-13 et que les ressortissants de pays tiers, quel que soit le pays d'envoi. En revanche, les ressortissants de pays tiers détachés au départ de pays tiers sont en moyenne plus jeunes : près de la moitié d'entre eux a moins de 35 ans.

GRAPHIQUE 88 : Répartition entre classes d'âge selon l'origine du détachement, en 2020

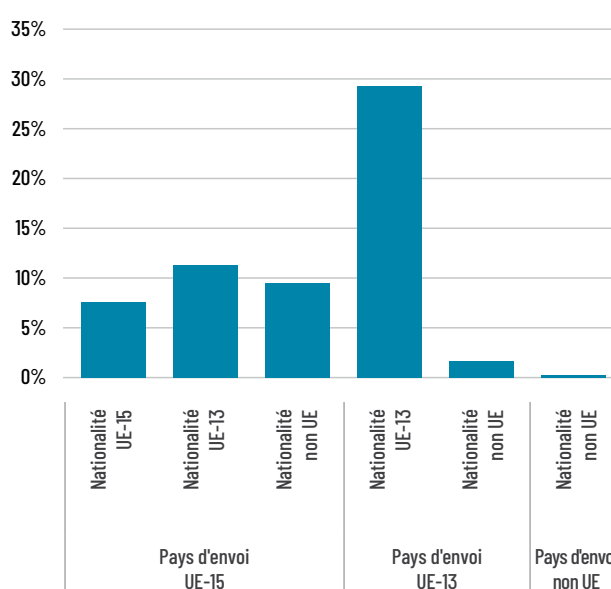


Note : les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

Environ 14% des détachements vers la Belgique ont été effectués par des travailleurs indépendants, une part inférieure de 4 points de pourcentage à celle dans l'emploi régulier (cf. tableau 49)²³. Le graphique 89 montre les différences selon l'origine. Les citoyens de l'UE-13 détachés à partir de pays de l'UE-13 étaient clairement le plus souvent occupés en tant qu'indépendants détachés (30% en 2020), tandis que cette part était significativement plus faible dans les autres groupes, et certainement pour les ressortissants de pays tiers. En outre, nous constatons que la part des indépendants était beaucoup plus élevée dans le secteur de la construction (29%) et dans les "autres secteurs" (13%) que dans des secteurs tels que le transport, la métallurgie, la pétrochimie, les installations électriques et la transformation de la viande.

GRAPHIQUE 89 : Part des travailleurs indépendants selon l'origine du détachement, en 2020



Note : les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

²³ Du point de vue du droit social, en appliquant l'article 12 du règlement 883/2004, les travailleurs indépendants peuvent également se détacher.

En ce qui concerne le secteur d'occupation, le détachement, dans le débat public, est souvent associé à un certain nombre de secteurs spécifiques à forte intensité de main-d'œuvre. Le tableau 49 confirme le secteur de la construction comme destination principale pour les prestations de services avec 33% des détachements en 2020. Le détachement concerne pourtant un éventail plus large d'activités économiques, notamment le transport et la distribution (27%), l'industrie du métal (8%), l'industrie pétrochimique (4%), les installations électriques et l'assemblage (3%), la transformation de la viande (2%) et les TIC (2%). En outre, 17% des détachements ont été enregistrés dans la catégorie 'autre secteur' et il est probable que cette catégorie capte bon nombre de détachements de personnes 'hautement qualifiées' en l'absence d'une description correcte du secteur concerné dans la déclaration LIMOSA (pensons à la consultance, les activités off-shore, les architectes, les ingénieurs, les médias, l'immobilier, les services socioculturels). On observe donc bien une forte concentration de détachements dans les prestations de services à forte intensité de main-d'œuvre mais certainement aussi une part considérable de prestations de services spécialisés et à forte intensité de connaissances en Belgique²⁴. Si nous comparons la répartition sectorielle du détachement avec celle de l'occupation régulière, il est frappant de constater que le

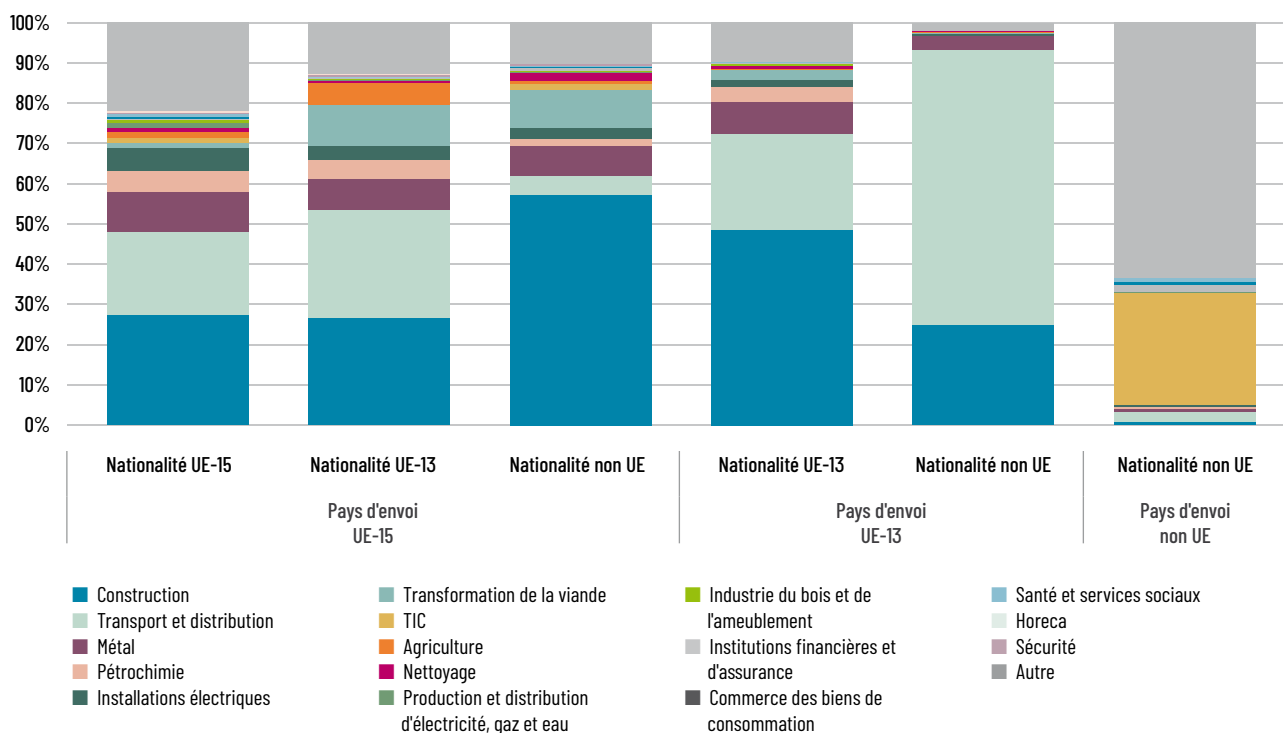
secteur de la construction et celui du transport et de la distribution sont fortement surreprésentés dans le détachement : la différence entre leur part dans le détachement et leur part dans l'occupation régulière s'élève à respectivement 30 et 25 points de pourcentage. L'industrie du métal et les installations électriques et l'assemblage ont également une part relativement plus grande dans l'occupation via le détachement, tandis que des secteurs comme les TIC, le nettoyage, les institutions financières et assurances, le commerce, les soins de santé et les services sociaux ou l'Horeca sont sous-représentés.

Le graphique 90 montre que la répartition entre secteurs diffère fortement selon l'origine du détachement. Nous voyons une plus grande concentration de détachements dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme la construction et le transport, pour les citoyens de l'UE-13 et pour les ressortissants de pays tiers détachés à partir des pays de l'UE-28. Les citoyens de l'UE-15, et plus particulièrement aussi les ressortissants de pays tiers détachés à partir de pays tiers, ont quant à eux travaillé relativement plus souvent dans « d'autres secteurs » (et dans les TIC pour les ressortissants de pays tiers), ce qui semble indiquer qu'ils sont plus qualifiés et sont utilisés plus fréquemment pour des prestations de services à forte intensité de connaissances²⁵.

24 Cf. Lens, D., Mussche, N. et Marx, I. (2021a), The different faces of international posting: Why do companies use posting of workers?, *European Journal of Industrial Relations* 28(1): 7-25.

25 Notons que les ressortissants de pays tiers qui sont détachés au départ de pays tiers ont en principe besoin d'un permis unique (ou d'un permis de travail) belge pour pouvoir effectuer des prestations de services temporaires en Belgique. C'est pourquoi, il est peu étonnant qu'ils aient souvent un niveau de formation plus élevé.

GRAPHIQUE 90 : Répartition entre secteurs selon l'origine du détachement, en 2020



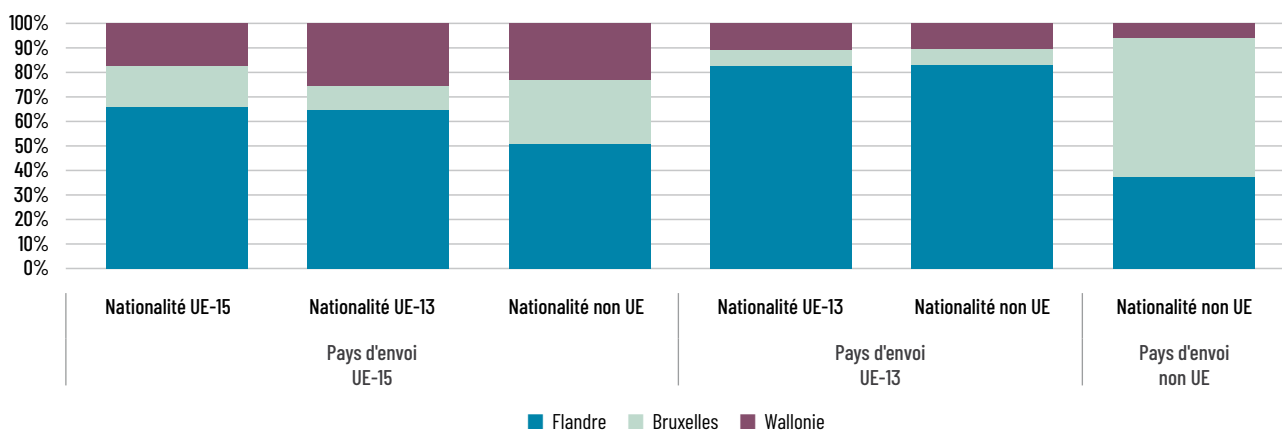
Note : les institutions financières et assurances, le commerce en biens de consommation, les soins de santé et services sociaux, l'Horeca et la sécurité n'ont pas été repris dans le graphique vu leurs parts trop faibles (<0,5% du total). Les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

Enfin, le tableau 49 montre que la Flandre et Bruxelles, qui représentent respectivement 72% et 14% du détachement en Belgique, ont un poids relativement plus élevé dans l'occupation via le détachement que dans l'occupation régulière. Il ressort

en outre du graphique 91 que le détachement des ressortissants de pays tiers au départ de pays tiers était fortement concentré à Bruxelles, tandis que le détachement à partir des pays de l'UE-13 était lui fortement concentré en Flandre.

GRAPHIQUE 91 : Région du client belge selon l'origine du détachement, en 2020



Note : les détachements ont été pondérés sur la base de leur durée. L'année de référence est l'année au cours de laquelle le détachement déclaré débute.

Source : LIMOSA-BCSS

6. Conclusion

Avec 697.571 détachements effectués par 211.640 personnes uniques en 2020, le détachement constitue un important canal de mobilité professionnelle internationale vers le marché du travail belge. Bien que, en principe, le détachement concerne une prestation de services temporaire, le détachement est moins temporaire et plus 'circulaire' que ce qui est souvent communément admis. Près de la moitié des travailleurs détachés sont en effet détachés plusieurs fois par an vers la Belgique et un détachement sur cinq dure plus de 2 mois.

Dans la présente contribution, nous avons montré que le détachement entrant est un phénomène diversifié qui comprend tant des flux de mobilité à partir des 'anciens' Etats membres de l'UE que des flux entrants au départ des 'nouveaux' Etats membres. L'UE-15 a été et reste la principale région d'envoi en 2020 avec les Pays-Bas, le Portugal, la France et l'Allemagne comme principaux pays d'envoi. Le détachement n'est donc pas seulement un phénomène qui s'opère entre les Etats membres 'plus pauvres' et les Etats membres 'plus riches', une impression qui est pourtant parfois donnée dans le débat sur le dumping social. Mais il est vrai que la part des pays de l'UE-13 comme pays d'envoi n'a cessé de croître ces dernières années. Il est donc tout à fait possible qu'à l'avenir l'UE-13 dépasse l'UE-15 ou du moins l'égale comme région d'envoi, avec la Pologne et la Lituanie comme principaux pays d'envoi. On observe en effet une forte diminution des détachements au départ des Pays-Bas, de la France et de l'Allemagne.

Un élément particulièrement important à cet égard est le *détachement de ressortissants de pays tiers* (ressortissants non UE), qui sont détachés vers la Belgique au départ d'autres Etats membres (surtout de l'UE-13), et ce sans exigences supplémentaires de permis (contrairement aux ressortissants de pays tiers qui viennent travailler en Belgique via la migration classique pour le travail avec un permis unique). Le détachement des ressortissants de pays tiers est un phénomène substantiel et en forte croissance : en 2020, 21% des détachements ont été effectués par des citoyens non UE ; ce taux s'élevait à 8% en 2010. Ainsi, la Pologne et la Lituanie ont été les principaux pays d'envoi de travailleurs ukrainiens et biélorusses, tandis que les Brésiliens ont été détachés quasi exclusivement à partir du Portugal et que les travailleurs bosniens (mais aussi kosovars, serbes et macédoniens) ont été principalement envoyés au départ de la Slovénie. Ces chiffres indiquent clairement que la mobilité des ressortissants de pays tiers via le détachement est un phénomène substantiel et en croissance qui redessine fondamentalement l'ampleur et plus particulièrement le profil de la migration pour le travail vers des pays comme la Belgique.

Nous avons enfin observé également que le détachement est surtout important dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre comme la construction, le transport et l'industrie du métal. Le détachement est néanmoins plus diversifié et la prestation de services spécialisés dans des secteurs à haute valeur ajoutée occupe également une place importante dans le paysage du détachement.





07

Conclusions

Il y a neuf ans, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia¹ publiaient pour la première fois le Monitoring socioéconomique dont voici aujourd'hui la cinquième édition. Il s'agit d'une dernière édition car, à l'avenir, le « Monitoring » sera intégré dans un rapport plus étendu relatif à la diversité sur le marché du travail, dans lequel le thème de l'origine nationale continuera bien entendu à jouer un rôle central. C'est également une dernière édition car, lors de la préparation de ce rapport, nous nous sommes heurtés à de grosses difficultés. En effet, les données sur lesquelles nous travaillons depuis 15 ans - le premier rapport avait nécessité tests et travaux préparatoires sur les données - se sont soudainement révélées moins accessibles qu'auparavant, de sorte qu'il n'est pas exclu que, en dépit de plus grandes ambitions, les prochains rapports soient beaucoup moins riches en données. Espérons toutefois qu'il s'agira également d'un nouveau départ à ce niveau-là et que les discussions en cours sur un renforcement et une modernisation du Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale - la source principale de données pour ces rapports - offriront de nouvelles perspectives.

À la fin de chacun des quatre rapports précédents, nous avons tiré des conclusions. Les grandes lignes de ces conclusions sont restées valables tout au long de la décennie, même si de nouvelles données et angles d'approche ont permis de les peaufiner davantage. L'intégration des données sur le niveau de diplôme en 2017, par exemple, s'est avérée une avancée cruciale. Le marché du travail a lui aussi évolué durant cette période. Après la crise finan-

cière, nous avons sans doute vécu les meilleures années que le marché du travail belge ait jamais connues. Le présent rapport aurait essentiellement dû décrire cette évolution mais, en 2020, un coronavirus nouveau et inconnu a brutalement paralysé le monde. Cet événement sans précédent a eu un impact gigantesque sur l'économie et le marché du travail et entraîné des interventions gouvernementales tout aussi inédites. Nous ne pouvons pas analyser les années 2020 et 2021 de la même manière, avec la même exhaustivité et le même sens du détail que les années précédentes. Nous espérons bien pouvoir nous rattraper lors des prochaines éditions. Mais nous sommes quand même parvenus à élaborer un rapport cohérent, surtout grâce aux travaux réalisés dans le cadre du groupe de travail 'Social Impact COVID-19'².

Les présentes conclusions sont, bien entendu, basées sur les rapports précédents³ et nous vous renvoyons volontiers aux éléments de justification qui y figurent. Ainsi que nous l'avions fait alors, nous mentionnons dans le présent rapport ce que les institutions internationales ont rapporté au sujet de notre pays et de son marché du travail au cours des dernières années et jusqu'à aujourd'hui⁴ et nous utilisons, là où cela est possible, les résultats des recherches universitaires récentes, en particulier les recherches issues du projet IMMILAB, financé par le SPP Politique scientifique⁵. Enfin, nous incluons naturellement dans ces conclusions toutes les leçons qui peuvent être tirées des différents chapitres du présent rapport.

1 Encore appelé à l'époque Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

2 Voir <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>.

3 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2013), Monitoring socioéconomique ; SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2015), Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2015 ; SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2017), Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2017 ; SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia (2020), Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine 2019.

4 Voir notamment les Études économiques de l'OCDE et les rapports relatifs aux pays de la Commission européenne dont les éditions 2022 sont d'ailleurs actuellement en préparation.

5 Voir <https://www.uantwerpen.be/en/projects/immilab/publications>.

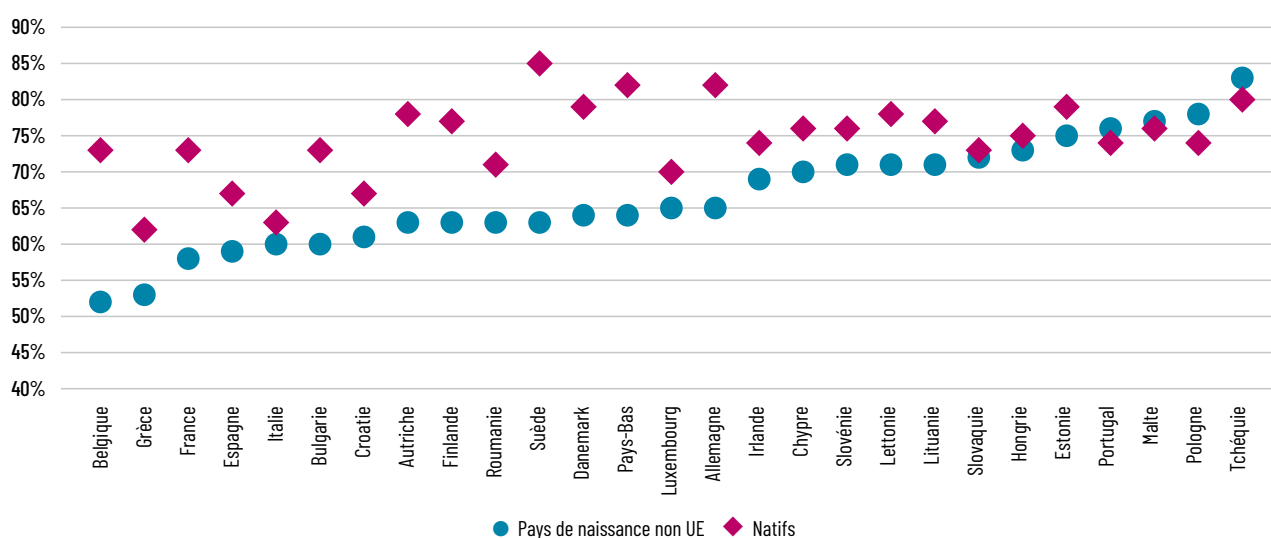
1. Des progrès lents et fragiles qui ne compensent pas les inégalités sur le marché du travail

Il nous faut inévitablement commencer, comme nous l'avions fait dans la première édition, par le constat que notre pays fait particulièrement piètre figure en matière d'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail. De plus, les dix dernières années nous ont appris que, même si des progrès sont enregistrés, ceux-ci sont lents et restent en outre très fragiles.

1.1. Le plus mauvais élève de l'Union européenne

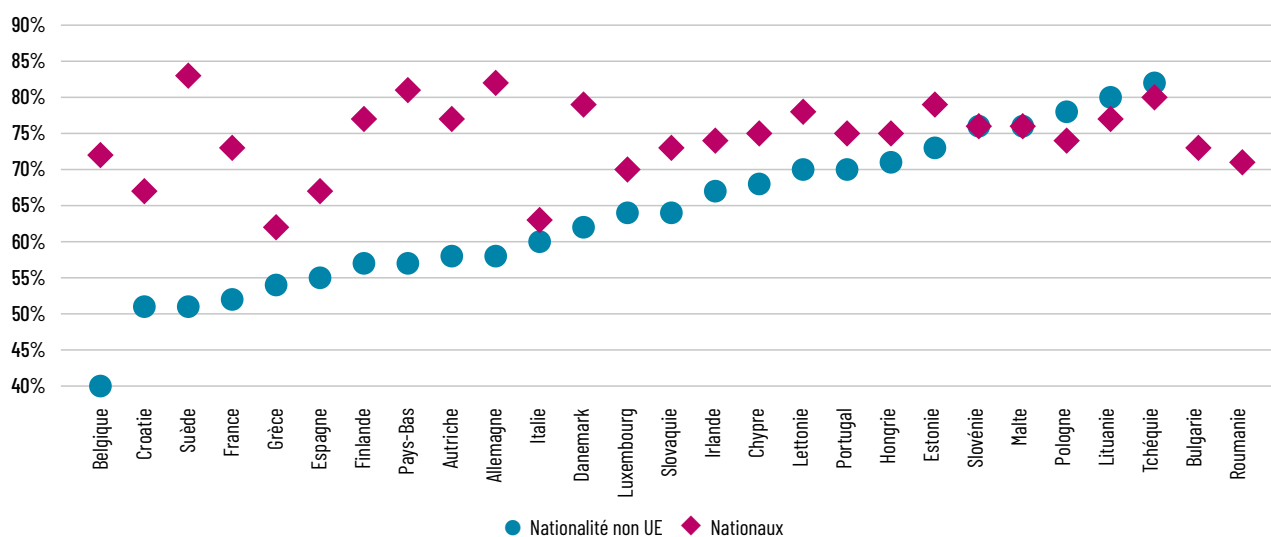
Le taux d'emploi des personnes originaires de pays hors UE est le plus faible de l'Union européenne ; l'écart avec les personnes de nationalité belge est plus important que dans tous les autres pays de l'UE. Si nous considérons le pays de naissance, la différence de taux d'emploi n'est plus importante qu'aux Pays-Bas.

GRAPHIQUE 92 : Taux d'emploi selon le pays de naissance (20-64 ans, 2020)



Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail. Traitement : SPF ETCS.

GRAPHIQUE 93 : Taux d'emploi selon la nationalité (20-64 ans, 2020)



Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail. Traitement : SPF ETCS.

Ces données sont comparables au niveau international et sont donc basées sur la nationalité et le pays de naissance et non sur l'origine nationale ou l'histoire migratoire. Toutefois, les rapports « Monitoring socioéconomique » nous ont appris que les générations suivantes sont également confrontées à une position plus défavorable sur le marché du travail que les personnes d'origine belge. De plus, tous les pays de l'UE qui se classent devant la Belgique ne présentent pas forcément de bons résultats, loin s'en faut : l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail s'avère également très difficile ailleurs, y compris dans des pays où il est communément admis que le marché du travail se porte plutôt bien, comme les Pays-Bas, la Suède ou l'Allemagne. Mais avec la combinaison d'un faible taux d'emploi des personnes de nationalité non UE et d'une grande différence dans les taux d'emploi entre les personnes de nationalité belge et non UE, la Belgique doit faire face à un double problème. Qui plus est, cette position plus défavorable sur le marché du travail n'est pas seulement quantitative : ce rapport démontre à nouveau que les personnes d'origine étrangère se retrouvent plus souvent dans de moins bons emplois et statuts, dotés de rémunérations inférieures et moins adaptés à leurs qualifications.

1.2. Une amélioration progressive grâce à une économie en mutation

La situation des personnes d'origine étrangère sur notre marché du travail s'est néanmoins améliorée durant la dernière décennie, comme l'ont montré les rapports successifs⁶. L'ensemble du marché du travail a progressé, avec des taux d'emploi sans précédent dans notre pays et un taux de chômage qui n'avait plus été aussi bas depuis des décennies. La position relative des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail s'est également améliorée, comme le montre le chapitre 2. Un marché du travail plus tendu leur offre manifestement davantage de place et le changement structurel que connaît l'économie belge, la désindustrialisation progressive, la diminution de l'emploi public et les glissements au sein des secteurs des services renforcent leur position relative, ainsi que l'illustre le graphique 36.

Même dans les secteurs caractérisés par une perte nette d'emplois, nous constatons souvent une création d'emplois qui profite aux groupes d'origine étrangère. En outre, ils accèdent progressivement à des emplois de meilleure qualité, même si ce n'est pas toujours dans la même mesure ni pour toutes les origines.

Ces progrès apparaissent toutefois bien fragiles. Au début de la crise financière de 2008, les personnes d'origine étrangère ont été plus durement touchées que les personnes d'origine belge. La reprise a pris un peu plus de temps que prévu mais s'est finalement avérée un peu plus forte. La crise du coronavirus semble également avoir suivi un schéma similaire : un impact négatif un peu plus fort pour les personnes d'origine étrangère au début de la crise et une relance qui a principalement profité aux personnes d'origine belge dans un premier temps. Toutefois, comme il semble que cette crise va encore amplifier le glissement entre secteurs, on peut s'attendre à ce que les phases ultérieures de la reprise offrent davantage d'opportunités aux personnes d'origine étrangère parce que la croissance de l'emploi se situera probablement dans des secteurs où, en pratique, il s'avère plus facile pour elles de trouver un emploi mais aussi parce que des goulots d'étranglement apparaissent et rendent les barrières un peu moins élevées (voir graphique 65). Une évolution qui, à la manière de la procession d'Echternach, avance lentement dans le bon sens, mais met la patience à rude épreuve. Sans parler de toute l'incertitude qu'impliquent l'invasion de l'Ukraine par la Russie et ses conséquences pour notre économie et notre marché du travail.

1.3. Un marché du travail en plein essor, mais ...

Comme nous l'avons déjà signalé, 2018 et 2019 ont compté parmi les meilleures années ne qu'ait jamais connues notre marché du travail, et ceci a relativement un peu plus profité aux personnes d'origine étrangère. A cela s'ajoute que, de façon générale, l'impact de la COVID-19 est resté plus limité chez nous qu'ailleurs⁷. Pourtant, la position précaire des personnes d'origine étrangère sur notre marché du

⁶ La façon de traiter le travail frontalier fait que les chiffres des rapports précédents ne sont pas entièrement comparables, mais les séries à partir de 2011 ont été corrigées dans les annexes statistiques.

⁷ OCDE (à paraître), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022.

travail n'est pas le seul défi auquel celui-ci doit faire face. Ainsi, notre taux d'emploi reste trop faible par rapport aux pays qui nous entourent et assurément par rapport aux pays de l'UE qui présentent les meilleurs résultats. Et ce ne sont pas seulement les personnes d'origine étrangère qui s'en sortent relativement moins bien : c'est aussi le cas des femmes, des personnes peu qualifiées, des travailleurs âgés, des personnes souffrant d'un handicap, etc. La différence en fonction du niveau de diplôme est plus importante, mais l'écart dû au genre et à l'âge pèse moins que l'origine. Le nombre de personnes en in-

capacité de travail a également augmenté ces dernières années, ce qui est sans doute lié, au moins en partie, à la suppression progressive des régimes de départ anticipé. Ces phénomènes n'affectent pas toutes les origines de la même manière. Il convient donc de réfléchir à une stratégie pour s'attaquer à ces problèmes. Ainsi, l'objectif ne peut pas être de faire payer la facture du vieillissement de la population, qui devra être réglée au moins en partie par un âge de départ à la retraite plus tardif, par les personnes d'origine étrangère – comme on peut pourtant le craindre en examinant le graphique 29.

2. Un marché du travail segmenté et l'ethnostratification

La lente amélioration de la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail s'effectue dans un marché du travail segmenté, divisé en deux parties, dans lequel les emplois perdus se situent dans le segment primaire, c'est-à-dire au niveau des meilleurs emplois. Nous observons donc deux tendances parallèles : une amélioration relative de la position des personnes d'origine étrangère (avec un taux d'emploi croissant et une différence de taux d'emploi décroissante entre les personnes d'origine belge et non UE) et une perte de meilleurs emplois, principalement pour les personnes d'origine belge.

Les rapports de monitoring successifs ont peaufiné la description de ces deux segments du marché du travail belge, même si, bien sûr, il s'agit toujours d'une représentation simplifiée de la réalité. Nous savons toutefois qu'elle détermine souvent la politique, où le marché primaire du travail est considéré comme la « norme » en fonction de laquelle sont élaborées législation et mesures et ce, même si, dans l'intervalle, ce marché primaire semble depuis longtemps s'être plutôt contracté que développé.

2.1. Le marché du travail primaire et secondaire

Sur le marché du travail primaire, nous trouvons des emplois à temps plein ou des « grands temps partiels » avec un contrat à durée indéterminée, plutôt dans un statut d'employé ou de fonctionnaire, dans les catégories salariales supérieures et souvent avec

une structure salariale basée sur l'ancienneté, souvent aussi plutôt dans les grandes entreprises ou l'administration. On peut trouver des emplois pénibles dans ce segment, mais ils sont bien rémunérés et (comme le travail de nuit et en équipes) bénéficient d'un soutien des autorités. En cas de perte d'emploi, ils permettent l'accès au régime de chômage (à durée indéterminée dans notre pays, même s'il n'est pas toujours plus favorable qu'ailleurs en termes de conditions d'accès ou de prestations), s'accompagnant souvent, pour les travailleurs âgés, d'un complément de l'employeur (RCC - l'ancienne prépension) ou l'accès à une retraite anticipée. Ce licenciement interviendra le plus souvent dans le cadre d'une procédure collective, qui ouvre la voie à un reclassement professionnel ou à d'autres éléments d'un « plan social ». Un licenciement individuel après une longue carrière offrira quant à lui la perspective d'un préavis et/ou d'une indemnité, favorables si on les considère d'un point de vue international. De plus, au cours de leur carrière, les personnes appartenant au segment primaire ont la possibilité de réduire temporairement leurs prestations de travail, via le crédit-temps et l'interruption de carrière. À côté de cela, de bonnes opportunités de formation sont offertes, sans oublier qu'un emploi stable offre un accès plus aisé à la garde d'enfants. Les travailleurs indépendants sur le marché du travail primaire se retrouveront plutôt dans les professions libérales ou les emplois de consultance, même s'il existe bien sûr des entrepreneurs prospères dans tous les secteurs.

Le marché du travail secondaire quant à lui se compose d'emplois temporaires, d'emplois à temps partiel qui n'offrent pas la possibilité d'évoluer vers un temps plein, d'emplois dans des secteurs à forte rotation et dans lesquels les conditions plus pénibles ne font pas immédiatement l'objet de compensations. On rencontre ce type d'emploi plutôt dans le statut d'ouvrier que dans le statut d'employé et bien plus rarement chez les fonctionnaires statutaires. Ces emplois conduisent à des carrières interrompues et incomplètes⁸, qui débouchent sur des allocations de chômage moindres, voire qui ne donnent pas toujours accès au chômage mais parfois au revenu d'intégration, un système offrant moins de droits mais avec souvent autant d'obligations que le chômage⁹. L'évolution salariale - pour qui travaille - sera plutôt faible et la constitution d'une pension difficile¹⁰. Il s'agira souvent d'emplois dans des entreprises de plus petite taille, offrant moins de possibilités de crédit-temps, de formation formelle et de promotion. Ceux qui y perdent leur emploi devront plus souvent se contenter d'une indemnité de préavis minimale et ne pourront pas facilement prétendre à un reclassement professionnel ou à une allocation dans le cadre du RCC. Les indépendants actifs sur ce marché du travail se trouvent également dans une situation moins stable¹¹ et sont davantage susceptibles de travailler en tant que « petits indépendants » dans un commerce de détail ou dans l'horeca, par exemple.

2.2. Un tremplin imparfait

Il convient bien évidemment d'apporter de nombreuses nuances à cette présentation des choses. En effet, la délimitation entre les deux marchés n'est pas toujours très nette : le secteur de la construction

appartenait traditionnellement au segment primaire, et ce peut encore être le cas pour les personnes (souvent d'origine belge) qui travaillent depuis des années pour une entreprise de construction bien établie, mais c'est nettement moins le cas pour les personnes qui travaillent chez un sous-traitant par l'intermédiaire ou non d'une agence d'intérim. Les titres-services proposent du travail flexible et plutôt pénible avec des perspectives d'évolution limitées, mais dans un cadre relativement stable, évidemment préférable au travail au noir, dans lequel une grande partie du nettoyage se situait avant la mise en place du système. Naturellement, il existe aussi de nombreuses petites entreprises qui offrent d'excellents emplois et, a contrario, même dans l'administration, un bon emploi à vie n'est pas toujours garanti. Le secteur intérimaire relève aussi plutôt du marché du travail secondaire, mais pas entièrement : lui aussi propose de bons emplois, flexibles, à ceux qui choisissent de s'engager dans cette voie en toute connaissance de cause. En outre, il offre, peut-être davantage que le reste du segment secondaire, un tremplin vers un meilleur emploi. Cependant, là où le bât blesse, c'est que cet effet tremplin apparaît mieux fonctionner pour les jeunes d'origine belge que pour les jeunes d'origine étrangère, qui se retrouvent aussi à un âge plus avancé dans le secteur de l'intérim, en quête d'une deuxième, troisième, etc. opportunité de bénéficier d'un tremplin. Le besoin d'un tremplin apparaît tout aussi clairement quand on considère le travail étudiant : là où, pour les jeunes d'origine belge, ce travail étudiant n'a aucune incidence¹² sur les (fortes) chances sur le marché du travail, il représente en revanche une aide bienvenue pour les jeunes d'origine étrangère.

8 Voir également Lens, D. et Oslejšová, J. (2018), *Arbeidsmarkt-transities van immigranten in België*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 34/4: « Multivariate duuranalyses toonden aan dat zowel de voorraad menselijk kapitaal als verschillende baankenmerken belangrijke verklaringen bieden voor de hogere kansen op baanverlies van immigranten. Het feit dat immigranten vaker werkzaam zijn in deeltijdse, tijdelijke en laaggeschoolde banen in precare industrieën en kleine ondernemingen, verklaarde voor een groot deel waarom zij sneller dan autochtonen instroomden in de werkloosheid. »

9 Nous avons vu dans des rapports précédents que la transition vers le travail au départ du revenu d'intégration pour les personnes d'origine étrangère est souvent assez élevée, ce qui indique que se retrouvent dans ce dispositif des personnes ayant un niveau d'employabilité plus élevé que ce que vise en fait le système du revenu d'intégration.

10 OCDE (2021), *Pensions at a Glance 2021*, p. 138.

11 Lens D. (2022), 'Does Self-Employment Contribute to Immigrants' Economic Integration? Examining Patterns of Self-Employment Exit in Belgium', *International Migration Review*.

12 Voire un effet négatif en Flandre, peut-être dû à un rapport inverse avec le milieu socioéconomique : plus il est favorable, plus le jeune a de chances de ne pas avoir économiquement besoin d'un travail étudiant ; un éventuel réseau peut alors se constituer par le biais, par exemple, d'un travail bénévole, ou se créer à partir du milieu lui-même. Voir également : Baert, S., Neyt, B., Omeij, E. et Verhaest, D. (2022), « Student work during secondary education, educational achievement, and later employment: a dynamic approach », *Empirical Economics*.

Par extension, ce schéma s'applique à l'ensemble de la segmentation : les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées dans les segments ou professions de moindre qualité. On rencontre naturellement aussi des personnes d'origine belge actives dans le segment secondaire et des personnes d'origine étrangère à la tête de grandes entreprises, fort heureusement. Cependant, dans l'ensemble, il apparaît que le segment primaire est beaucoup moins facilement accessible aux personnes d'origine étrangère. Comme nous l'avions déjà indiqué dans le rapport précédent et comme le confirme à nouveau le chapitre 2 de la présente édition, ceci s'applique également à diplôme équivalent, diplôme que l'on considère pourtant comme la clé par excellence pour accéder à notre marché du travail. Autrement dit, la segmentation de notre marché du travail est étroitement et fortement corrélée à l'origine nationale. Ceci indique une ethnostratification persistante du marché du travail qui se greffe sur cette segmentation¹³.

Dans les rapports « Monitoring » successifs, de nouvelles variables- tels que le niveau de diplôme et le domaine d'études - ont été ajoutées et analysées, ce qui nous a permis de nous faire une idée toujours plus précise de l'ethnostratification du marché du travail et de son fonctionnement. Par exemple, un diplôme semble être une clé pour le marché du travail, surtout pour les personnes d'origine belge. Les personnes d'origine étrangère ayant le même diplôme dans le même domaine d'études ont moins de chances de trouver un emploi que les personnes d'origine belge. Par ailleurs, tout comme dans le rapport précédent, on constate que les personnes d'origine belge peuvent trouver un emploi bien rémunéré avec n'importe quel diplôme. La situation est un peu plus difficile pour les personnes d'origine non UE. Elles trouvent principalement des emplois bien rémunérés dans le secteur pour lequel elles ont obtenu le diplôme spécialisé. Cela dénote une discrimination structurelle qui réduit les opportunités d'emploi

pour les personnes d'origine étrangère et contribue à l'ethnostratification.

2.3. La COVID-19 confirme cette segmentation

Même si la pandémie du coronavirus est l'exemple type d'un choc externe, d'un événement qui n'a pas du tout pour origine le marché du travail mais qui a un impact majeur sur celui-ci, cet impact semble suivre de près les lignes de la segmentation. Dans une première phase, la fermeture de larges pans de l'économie a touché tous les groupes dans la même mesure, à tel point qu'au cours des premiers trimestres de 2020 l'écart entre les groupes d'origine sur le marché du travail s'est réduit. Après cette première phase, la fermeture plus durable de secteurs qui n'ont pas pu appliquer le télétravail a principalement affecté les emplois du marché du travail secondaire, comme le secteur horeca. Heureusement, le filet de sécurité du chômage temporaire a continué d'absorber bon nombre de ces conséquences : le déploiement de ce régime dans le contexte de la pandémie s'est probablement avéré être de loin la mesure la plus efficace de ces dernières décennies pour le marché du travail. Et on observe là directement une différence importante par rapport à la crise financière : à l'époque, le chômage temporaire a principalement assuré une protection sur le marché du travail primaire.

Malgré tout, ici aussi des personnes ont été laissées pour compte, par exemple à cause de contrats à durée déterminée arrivant à expiration. Il est en outre apparu que les « travailleurs de première ligne », c'est-à-dire les travailleurs qui étaient absolument nécessaires pour faire fonctionner l'économie et le secteur de la santé, se trouvaient plus souvent du côté moins favorable de notre marché du travail¹⁴. Ceci a sans doute aussi accru le risque de contracter la COVID-19, même si nous ne disposons pas des chiffres (belges) à ce sujet¹⁵. En revanche, nous dis-

¹³ L'ethnostratification signifie que les personnes d'origine étrangère risquent davantage de se retrouver dans un segment spécifique du marché du travail caractérisé par des conditions d'emploi moins bonnes. Voir, entre autres : Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2012), Baromètre de la diversité : Emploi ; Martens, A., Ouali, N., Van de maele, M., Vertommen, S., Dryon, Ph. et Verhoeven, H. (2005), Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars. Syntheserapport. Brussel: BGDA, Brussels Observatorium van de arbeidsmarkt en de kwalificaties, ULB, KULeuven (27-36).

¹⁴ Voir également les Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022, à paraître.

¹⁵ Liebig, T. et Dumont, J.C. (2020), 'What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?', OECD.

posons d'une analyse de la surmortalité, qui montre effectivement que, en Belgique également, les personnes issues de l'immigration ont été plus durement touchées¹⁶.

Comme mentionné plus haut, à cela s'ajoute le constat que, tout comme au lendemain de la crise financière, la relance a d'abord profité aux personnes d'origine belge : celles-ci ont non seulement perdu moins souvent leur emploi, mais elles ont aussi retrouvé plus facilement du travail. Nous devons donc en conclure qu'il est fort probable que la perte de revenus découlant de la COVID-19 a été plus importante pour les personnes d'origine étrangère, ce qui confirme à nouveau la segmentation. Espérons qu'il s'agisse d'un phénomène temporaire.

2.4. Les pénuries ouvrent des opportunités

Comme le montre le chapitre sur l'impact de la COVID-19 dans ce rapport, la pandémie de COVID-19 a un impact plus négatif sur la position sur le marché du travail des personnes d'origine étrangère par rapport aux personnes d'origine belge. Tout comme ce fut le cas après la crise financière de 2008, la reprise pourrait en effet être relativement favorable pour les personnes d'origine non belge ou non européenne¹⁷. Il apparaît effectivement, et ce n'est pas vraiment surprenant, que les secteurs confrontés à des pénuries sont plus facilement accessibles pour les personnes d'origine étrangère, même sur le marché du travail primaire. Les employeurs deviennent visiblement un peu moins exigeants lors des recrutements : alors que dans de nombreux secteurs, les personnes d'origine étrangère n'ont une chance qu'en disposant du

bon diplôme (contrairement aux personnes d'origine belge plus qualifiées qui, avec un diplôme d'enseignement supérieur, ont une chance « partout »)¹⁸, ceci est nettement moins le cas dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre¹⁹. Cette tendance est évidemment encore plus marquée sur le marché du travail secondaire. À cet égard, force est même de constater que les pénuries ont pour effet d'attirer la migration, via le détachement (le détachement est très concentré dans les secteurs en pénurie), mais également via le système des titres-services, par exemple.

Dans la mesure où les personnes d'origine étrangère peuvent être orientées vers les secteurs en pénurie, un marché du travail sous tension offre certainement des perspectives. Toutefois, certains groupes semblent y être mieux préparés que d'autres. Presque tous les observateurs du marché du travail s'accordent à dire que le verdissement et la numérisation de l'économie exigeront davantage de compétences « STEM »²⁰. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 1 sur la démographie, l'intérêt pour ce domaine d'études ne semble pas être réparti de manière égale entre les différents groupes d'origine : les jeunes d'origine asiatique et maghrébine y sont surreprésentés et ceux d'origine subsaharienne et d'un pays candidat à l'UE, tout comme ceux d'origine belge, y sont sous-représentés.

16 Vanthomme, K., Gadeyne, S., Lusyne, P. et Vandenheede, H. (2021), 'A population-based study on mortality among Belgian immigrants during the first COVID-19 wave in Belgium. Can demographic and socioeconomic indicators explain differential mortality?', *SSM - Population Health*, Volume 14.

17 Voir OCDE (à paraître), *Employment Outlook 2022*.

18 Un phénomène que nous avons qualifié dans le précédent rapport d'« inadéquation de compétences inversée ».

19 Il est possible que la réduction de l'écart salarial entre les groupes de différentes origines soit liée à cette tension sur le marché du travail. Voir également 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: « Wage discrimination against migrants vanishes as their firm-specific labour market experience increases and tends to disappear in highly competitive product market situations. »

20 ETUC (2021), *European Social Partners' Project on Circular Economy - Final Report*; Cedefop (2021), *The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skills forecast scenario*; ILO (2019), *Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies*.

3. Un marché du travail avec d'importants obstacles et une faible mobilité

Dans notre pays, le marché du travail est moins facilement accessible que celui des pays voisins. En effet, le passage du chômage et de l'inactivité vers le travail y apparaît plus restreint qu'ailleurs. Ceci s'explique par des obstacles qui se situent du côté tant de la demande que de l'offre et par une mobilité restreinte²¹. Un manque de mouvements ne génère en effet que peu de place pour les nouveaux arrivants. Cela constitue également une menace pour notre productivité (encore relativement élevée) : lorsque la bonne personne ne se retrouve pas au bon endroit, la situation est loin d'être optimale, que ce soit pour l'intéressé ou la société²².

3.1. Les pièges à l'emploi et autres pièges

Une personne au chômage ou inactive, percevant ou non un revenu d'intégration ou une autre allocation, qui veut chercher du travail, devra naturellement tenir compte de toute une série de facteurs. Le salaire, les contacts sociaux et l'intégration sociale qu'offre un emploi constituent sans aucun doute de bonnes motivations, en tout cas à plus long terme : un emploi est de loin le meilleur tremplin vers un autre (meilleur) emploi. Toutefois, ces motivations doivent être mises en balance avec d'autres facteurs. Ainsi, en occupant un emploi, on risque de perdre une éventuelle allocation, éventuellement après une période de transition. Dans notre pays, les allocations sont souvent liées à toutes sortes d'autres avantages, également au niveau local ou en dehors de l'administration (réduction à la piscine, réduction des cotisations pour faire partie de certaines associations, etc.). De même, le système

du quotient conjugal peut rendre moins attrayant la recherche d'un emploi pour le deuxième revenu du ménage²³. Aller travailler entraîne aussi des coûts, par exemple au niveau du transport et de la garde des enfants. Cela prend évidemment aussi du temps, qui ne peut plus dès lors être consacré aux tâches domestiques, par exemple.

Pour tout un ensemble de raisons, il n'est pas toujours aisé de bien peser le pour et le contre. Ainsi, notre système de chômage est à ce point compliqué que nous devons partir du principe que les incitants financiers n'ont qu'un impact limité²⁴. Les avantages susmentionnés associés à certains statuts manquent de transparence (pour les responsables politiques aussi). Malgré les problèmes de personnel, les services de garde d'enfants restent assez accessibles pour ceux qui ont un emploi stable, mais moins pour ceux qui cherchent un emploi ou travaillent de manière plus flexible²⁵. La disponibilité peut en principe être relativement importante, surtout en dehors des villes, en pratique cela peut parfois être problématique car le secteur est aux prises avec une pénurie de personnel. Là aussi, un réseau solide est nécessaire pour se repérer dans le système. Les informations ne sont pas non plus toujours faciles à trouver du côté du marché du travail. Les offres d'emploi ne précisent pas toujours un niveau de salaire et il est presque impossible aux personnes non initiées de retrouver le salaire net auxquelles elles auront droit dans le maquis de CCT relatives aux salaires, primes, cotisations de sécurité sociale et règles fiscales.

21 SPF ETCS (2022), Etat des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique.

22 OCDE (2019), In-Depth Productivity Review of Belgium.

23 Voir notamment l'Étude économique 2022 de l'OCDE (à paraître).

24 Salvatori, A. (2022), The effect of declining unemployment benefits on transitions to employment: evidence from Belgium.

25 Biegel, N., Wood, J. et 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. <https://doi.org/10.20377/jfr-463>: « Like parental leave, formal childcare was more accessible to parents with stable employment. This seems to indicate that there were strong Matthew effects, as parents with stable employment benefited disproportionately from having access to subsidised childcare (which was also tax-deductible). It also implies that the benefits of subsidised family policies were unequally distributed across the population. »

Ces facteurs s'appliquent naturellement à tous sur notre marché du travail. Cependant, nombre d'entre eux s'appliquent tout particulièrement aux personnes d'origine étrangère, car elles sont sur-représentées dans le chômage et l'inactivité. En moyenne, elles sont aussi plus souvent diplômées au maximum de l'enseignement secondaire (inférieur ou supérieur), ce qui implique un salaire potentiel moins important et donc un coût relatif plus important pour aller travailler. Souvent, elles ont aussi une moins bonne connaissance de notre système car elles vivent ici depuis moins longtemps, disposent d'un réseau moins étoffé ou maîtrisent moins bien la langue. En outre, leurs normes en matière de pouvoir d'achat ou de répartition des tâches au sein de la famille, par exemple, peuvent également être influencées par leur pays d'origine ou leur environnement ici (voir également ci-après)²⁶.

3.2. Coût salarial et employeur exigeant

Il est bien connu que le coût salarial moyen dans notre pays est très élevé, principalement en raison de l'important coin salarial (la différence entre le salaire net et le coût final pour l'employeur) qui est formé par la fiscalité et les cotisations de sécurité sociale. Comme expliqué dans les rapports précédents, il s'ensuit que les employeurs seront plutôt « exigeants », pourront donc également faire de la discrimination dans certains cas et qu'ils n'embaucheront pas tant qu'ils ne seront pas convaincus que la personne concernée sera plus productive que le coût qu'elle représente. Cependant, tout comme le travailleur ne dispose souvent que d'informations incomplètes sur le poste, l'employeur ne peut pas non plus évaluer parfaitement les qualités des candidats qui postulent. Nous voyons l'effet inverse du même problème dans le chapitre sur le détachement. Le détachement est souvent moins cher qu'un emploi régulier et c'est l'une des raisons de la popularité du phénomène en Belgique.

Sur un marché du travail moins tendu²⁷, certains employeurs essaieront alors de jouer la « sécurité » en mettant la barre inutilement haut (exigence de diplôme, connaissance linguistique, flexibilité) ou même (souvent sans doute inconsciemment) en recourant à la discrimination statistique²⁸ en accordant la préférence aux travailleurs appartenant à un groupe (classe d'âge, sexe, origine nationale, etc.) duquel on attend une productivité plus élevée. La législation sur les licenciements et l'absence de période d'essai jouent également un rôle à cet égard, car le risque de devoir licencier quelqu'un est évidemment pris en compte lors du recrutement - ce qui explique en partie pourquoi le secteur de l'intérim est souvent utilisé comme canal de recrutement et peut donc également servir de tremplin.

Il ne faut pas s'étonner que ces facteurs aient aussi pèsent souvent plus lourdement pour les personnes d'origine étrangère. Le coût salarial joue en premier lieu un rôle pour les personnes présentant un potentiel de gains plus faible : des emplois qui sont pourtant créés dans d'autres pays ne le sont pas ici. Ici encore, le niveau de diplôme joue un rôle clé, tout comme les éventuelles exigences superflues dans les offres d'emploi - et il convient également de tenir compte à cet égard de la difficulté de faire reconnaître des diplômes obtenus à l'étranger. Il arrive aussi que la discrimination statistique ou d'autres préjugés se fondent explicitement sur l'origine mais même ceux qui, par exemple, offrent moins d'opportunités aux personnes titulaires au maximum du certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou ayant une carrière moins stable, désavantagent par là-même relativement plus fortement les personnes d'origine étrangère.

3.3. Une discrimination tenace

L'image de plus en plus détaillée de l'ethnostratification du marché du travail présentée dans les éditions successives du Monitoring pointe également l'existence de discriminations structurelles et ins-

26 Blau, F. (2015), 'Immigrants and gender roles: assimilation vs. culture,' IZA Journal of Migration and Development, vol. 4(1), 1-21 (<https://www.nber.org/papers/w21756>) ; Khoudja, Y. et Fleischmann, F. (2014), 'Ethnic differences in female labour force participation in the Netherlands: Adding gender role attitudes and religiosity to the explanation', European Sociological Review, 31(1), 91-102.

27 Et/ou dans une situation de monopsonie. Voir les Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022 (à paraître).

28 La discrimination statistique est une forme de discrimination dans laquelle les stéréotypes et les préjugés sur un groupe particulier de caractéristiques sont attribués à une personne uniquement sur la base de son appartenance à ce groupe.

titutionnelles comme facteur explicatif des inégalités entre personnes d'origine étrangère et belge.

Nous voyons la discrimination structurelle se refléter, entre autres, dans des formes de discrimination directe sur le marché du travail. La discrimination statistique à l'embauche mentionnée ci-dessus n'est pas la seule forme de discrimination directe sur notre marché du travail. La discrimination se fonde aussi souvent simplement sur des « préférences »²⁹ : des employeurs, collègues ou clients qui ne veulent pas de collaborateurs d'une certaine couleur de peau ou origine. Les discriminations statistiques et de « préférences » expliquent différemment les discriminations directes à l'embauche, mais le résultat est le même : quelqu'un est défavorisé en raison de son origine. Des études scientifiques basées sur des tests comportementaux ont mis en évidence ces formes de discrimination directe à l'embauche sur le marché du travail : à CV par ailleurs égaux, la préférence est donnée aux personnes dont le nom suggère qu'elles sont d'origine belge³⁰. Les personnes d'origine étrangère y sont conviées nettement moins souvent. En outre, des tests de situation menés par Mycadis ont déjà montré que, dans certains secteurs de services, des clients demandent que les employés d'une certaine origine soient exclus³¹.

À côté de ces formes directes de discrimination, il existe des variantes indirectes : des exigences qui, à première vue, paraissent égales mais qui désavantagent fortement un certain groupe et ont donc des conséquences discriminatoires. Un exemple typique est l'exigence de taille pour travailler à la police, critère qui conduira à un nombre moindre de

femmes que d'hommes dans les forces de police. Les exigences de diplôme ou de langue déjà évoquées peuvent s'avérer désavantageuses pour les personnes d'origine étrangère, tout comme bien sûr l'exigence de nationalité telle qu'elle était d'usage courant jusqu'à il y a peu dans le secteur public. Bien que les restrictions imposées aux personnes de nationalité étrangère ne soient plus applicables sur le papier dans la plupart des emplois publics, elles peuvent encore jouer un rôle dans la surreprésentation des personnes d'origine belge dans le secteur public. En effet, si aucune mesure spécifique n'est prise, il pourrait s'écouler beaucoup de temps avant que l'écart existant ne soit comblé. Il n'est pas toujours facile d'établir la limite entre ce qui est une exigence raisonnable et le moment où une exigence devient de la discrimination. En effet, l'administration doit également constater que des mesures fondées sur des critères objectifs (accès au RCC, au crédit-temps, à la garde d'enfants, etc.) ont un effet parfois à ce point différent pour des groupes d'origines diverses qu'elles semblent également constituer une forme de discrimination indirecte.

Cependant, il faut veiller à ne pas réduire la discrimination à sa seule partie démontrable lors du recrutement. Les « appels mystères » ou l'utilisation de CV fictifs peuvent prouver la discrimination lors du recrutement, mais la discrimination sur le lieu de travail même est beaucoup plus difficile à prouver, comme l'ont montré des décennies de lutte pour que les femmes bénéficient d'une rémunération égale à celle des hommes. Le fait que la discrimination à l'embauche ne couvre qu'une partie de la discrimination sur le marché du travail ressort également des dossiers ouverts sur la discrimination chez

29 La recherche empirique fournit davantage de preuves de la discrimination fondée sur les préférences dans le recrutement que la discrimination statistique. Voir, entre autres : Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P.-P. et Derous, E. (2020), *Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence*. IZA Discussion Paper Series, 13523.

30 Voir, entre autres : Unia (2012), *Baromètre de la diversité : Emploi* ; Baert, S. (2014), "Etnische aanwervingsdiscriminatie in Vlaanderen: evidentie, mechanismen en aanpak" ; Itinera Institute (2014), *Il est moins une : Le temps est venu pour une autre politique de migration et d'intégration*. Itinera Institute ; Baert, S. (2018), "Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005." *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance*, (2018): 63-77. Baert, S., Dalle, A., Lippens, L. et Malfait, L. (2021), *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport*.

31 Pour le rapport et la fiche d'information, voir : <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1470605> et <https://www.minderhedenforum.be/wat-zeggen-wij/tewerkstelling>.

Unia³². Dans les dossiers liés au travail en 2020, sur l'ensemble des critères de discrimination, environ un quart concernait le recrutement. Les autres dossiers concernaient les licenciements, l'organisation du travail, les relations de travail et les brimades et l'accès aux promotions et à la formation.

Il est donc également important de regarder au-delà des cas et des rapports individuels, au niveau structurel et institutionnel, afin d'identifier la discrimination structurelle. Cela peut signifier, par exemple, que les organisations ne parviennent pas à obtenir les mêmes résultats pour les personnes d'origine étrangère que pour la population générale, en raison de la nature des processus, des attitudes et des comportements³³. Il ne s'agit pas nécessairement d'une intention malveillante, mais d'un phénomène ancré dans la culture et les systèmes des organisations, qui ne devient visible que dans les résultats défavorables qui en résultent pour les personnes d'origine étrangère, tels que la participation inégale au marché du travail en fonction de l'origine, que nous observons à nouveau dans ce rapport. Par exemple, dans une entreprise où ne travaille aucune personne d'origine étrangère, il n'y aura, par définition, aucune discrimination entre les travailleurs fondée sur l'origine nationale. Et si l'on n'utilise, tout simplement, aucune procédure pour recruter mais que l'on recherche les candidats uniquement par voie informelle, il n'est pas possible non plus de démontrer une discrimination éventuelle au moyen de tests de discrimination.

Afin de lutter contre la discrimination et de recenser ces formes de discrimination institutionnelle et structurelle, il est important de se concentrer sur la recherche et les données qui permettent de cartographier les différentes formes de discrimination et d'inégalité. Un point de départ pourrait être de surveiller la diversité de la main-d'œuvre d'une en-

treprise. Unia a publié un outil qui peut les aider à le faire : le mémo « Monitoring de la diversité : do it yourself! »³⁴. Au niveau sectoriel, ce Monitoring est assorti pour la première fois de fiches par commission paritaire, qui seront également soumises aux représentants des salariés et des employeurs de cette commission³⁵. Après tout, les partenaires sociaux sont les mieux placés pour promouvoir la diversité par des mesures adaptées à leur secteur et pour briser à long terme l'aspect structurel de la discrimination.

Les données de ce rapport démontrent également une fois de plus l'importance d'une perspective intersectionnelle, tant dans les données que dans les politiques. L'« intersectionnalité »³⁶ ou « la pensée croisée » est un cadre conceptuel qui affirme que la position sociale des individus est déterminée par de multiples caractéristiques personnelles. L'intersectionnalité³⁷ offre donc une perspective analytique qui clarifie les liens entre les différentes caractéristiques personnelles et les formes uniques de discrimination qui les accompagnent. Elle permet de mettre en lumière des discriminations invisibles et de se rapprocher des expériences vécues par des groupes spécifiques. Comme nous le soulignerons également plus loin dans cette conclusion, il apparaît, par exemple au chapitre 2, que la position des femmes d'origine étrangère diffère fortement de celle des hommes d'origine étrangère, mais qu'il existe également de nombreuses différences au sein de ces groupes, par exemple en fonction du niveau de diplôme et du groupe d'origine.

3.4. En l'absence de mouvement, aucune place n'est créée

S'il est difficile d'entrer sur notre marché du travail, celui qui y parvient malgré tout a de bonnes chances de ne pas en sortir directement. Ceci vaut

32 "Environ 24,8 % des dossiers emploi touchent à la problématique de l'embauche, 22,2 % à des cas de licenciement, 21,8 % à l'organisation de travail et 13,9% aux relations professionnelles et au harcèlement et 2,3 % à l'accès à des promotions ou des formations. Cette répartition par problématique reste relativement stable par rapport à l'année 2019." Source : Unia (2021), Rapport chiffres 2020, p. 33.

33 Définition de Equinet (2021), dans "Tackling institutional racism: realising the potential of equality bodies"

34 Unia (2022), Note « Monitoring de la diversité : do it yourself! ».

35 Voir <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>.

36 Rosa vzw (site web), Intersectionaliteit.

37 Ella vzw (2014), INTERSECTIONEEL DENKEN. Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen, p. 4.

d'autant plus pour les emplois dans le secteur primaire : ceux qui y ont un bon emploi ont toutes les chances de le conserver. Il est bien sûr tout à fait possible d'évoluer dans sa carrière mais cette évolution s'accompagne rarement d'un changement d'employeur. En d'autres termes, la mobilité sur notre marché du travail est faible, que ce soit entre les statuts sur le marché du travail (actif, chômeur, inactif), entre les entreprises ou d'un point de vue géographique³⁸. Cela présente des inconvénients : comme nous l'avons déjà indiqué, la bonne personne se retrouve difficilement au bon endroit et, en soi, cela réduit également l'accessibilité. Dans le présent rapport et les éditions précédentes, nous avons déjà démontré qu'une dynamique plus forte sur le marché du travail crée davantage d'opportunités pour les personnes d'origine étrangère. Bien entendu, l'objectif n'est pas de créer uniquement des emplois d'insertion dans le segment secondaire, avec le risque qu'ils ouvrent surtout la porte à une succession d'emplois de courte durée, alternant avec des périodes de chômage. Nous devons miser sur une évolution vers des emplois de qualité, ce qui requiert justement que la mobilité augmente également dans ces meilleurs emplois.

3.5. L'aspect égalisateur du chômage de longue durée

Le fait que, dans notre pays, les travailleurs se retrouvent facilement « coincés » dans une position sur le marché du travail conduit naturellement dans

le chômage à un chômage de longue durée relativement important. Le risque de devenir chômeur est fortement tributaire de l'origine nationale, mais le risque de devenir ensuite chômeur de longue durée l'est beaucoup moins. Le niveau de diplôme n'a lui aussi qu'un impact restreint à cet égard. La probabilité de sortir du chômage pour travailler diminue pour tous les groupes avec l'allongement de la durée de chômage³⁹. Ceci suggère que, d'une part, le risque de se retrouver au chômage de longue durée n'est pas uniquement corrélé à des facteurs liés au marché du travail et que, d'autre part, la perte d'employabilité est un facteur déterminant dans la recherche d'un nouveau travail. Les chiffres relatifs à la sortie du revenu d'intégration⁴⁰ et, en particulier, la probabilité relativement faible de sortie des personnes d'origine belge de ce système - qui, en raison du lien avec les périodes de travail requises pour accéder au chômage, fonctionne pour elles plus que pour les autres comme un « dernier filet de sécurité » - montrent également que les personnes qui se retrouvent au chômage de longue durée ont souvent d'autres problèmes extérieurs à la sphère professionnelle, quelle que soit leur origine⁴¹. Le fait que nous maintenions non seulement deux systèmes d'indemnisation différents mais aussi deux systèmes d'accompagnement différents (les services publics de l'emploi d'une part et les CPAS d'autre part) est à cet égard un choix très institutionnalisé qui peut s'expliquer historiquement, mais qui est peut-être moins adapté à la réalité.

4. Un enseignement inégal et la position difficile des personnes peu qualifiées

Il n'est plus à démontrer que le parcours scolaire détermine fortement les opportunités sur le marché du travail. Les parcours scolaires prennent toutefois forme dans le système éducatif marqué

par une ségrégation importante qui caractérise notre pays. Les différences sur le marché du travail résultent en grande partie de la ségrégation dans l'éducation. En outre, nous assistons à une nouvelle

³⁸ Pour une analyse détaillée de la mobilité sur le marché du travail belge, voir : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2022), État des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique.

³⁹ Données ONEM : Sortie des chômeurs complets indemnisés vers le marché du travail en fonction de la durée de chômage.

⁴⁰ Voir par exemple le tableau 11-39 dans les annexes du Monitoring socioéconomique 2019.

⁴¹ De Cuyper, N., Philippaers, K., Vanhercke, D. et De Witte, H. (2019), 'The Reciprocal Relationship Between Resources and Psychological Distress Among Unemployed Job Seekers', *Journal of Career Development*, 46 (1), 17-30.

polarisation dans notre pays, où les différences sur le marché du travail sur la base de la formation s'accroissent et les emplois actuellement occupés par des personnes titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur sont petit à petit confiés à des personnes détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur. La question de l'avenir des personnes titulaires au maximum du certificat de l'enseignement secondaire inférieur sur le marché du travail a déjà été posée à diverses reprises⁴². La différence entre les personnes titulaires au maximum du certificat de l'enseignement secondaire inférieur et les personnes détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur sur notre marché du travail est donc encore plus importante que les différences liées à l'origine nationale et, dans ce domaine également, nous nous en sortons exceptionnellement mal dans une perspective internationale⁴³. En outre, notre marché du travail se caractérise par une forte inadéquation des compétences (« skills mismatch ») : de nombreuses pénuries trouvent leur origine dans l'absence de candidats disposant de la formation appropriée. Un casse-tête qui, non seulement, réduit notre emploi mais qui, comme d'autres facteurs déjà mentionnés, pèse aussi sur notre productivité.

4.1. Un recours moindre aux structures de garde d'enfants et moins de chances en matière d'enseignement

Les personnes en situation difficile sur le marché du travail, ce qui est souvent le cas des personnes d'origine étrangère, ont souvent moins recours aux services de garde d'enfants. Non seulement cela réduit leurs propres chances de trouver du travail, mais cela signifie également que leurs enfants passent moins de temps dans des structures d'accueil que leurs pairs. Ces enfants commencent dès lors leur parcours scolaire avec un désavantage⁴⁴. Ce désavantage est particulièrement problématique dans un système éducatif qui tend à renforcer les inégalités plutôt qu'à les éliminer⁴⁵ et qui conduit donc à des résultats très inégaux, comme l'ont montré notamment les études PISA successives de l'OCDE⁴⁶.

4.2. Redoubler accroît le désavantage

Le phénomène du redoublement, lié au système de la cascade qui veut que de nombreux élèves commencent leur enseignement secondaire dans une orientation générale pour 'retomber' ensuite dans une orientation technique ou professionnelle (souvent dans une autre école), n'y est pas étranger. Parmi les jeunes de 15 ans de tous les pays de l'OCDE, 11,4% avaient raté (au moins) une année. Ce taux atteint 30,3% en Belgique. Au sein de l'OCDE, seuls la Colombie et le Luxembourg font moins bien que nous, avec respectivement 40,8% et 32,2%⁴⁷.

42 Voir OCDE (2020), *The Future for Low-Educated Workers in Belgium* et Conseil supérieur de l'emploi (2021), *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ?*

43 OCDE (2020), *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, OECD Publishing, Paris.

44 Biegel, N., Wood, J. et 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. <https://doi.org/10.20377/jfr-463> : "The lower uptake of formal childcare among non-native parents with lower socio-economic status is problematic because the use of formal childcare has been shown to improve the development of children."

45 OCDE, *Étude économique 2022 (à paraître)* : "The education systems in Belgium feature high intergenerational persistence in attainment and strong links between students' academic performance and socio-economic status. For example, the correlation between children's and parents' years of schooling is one of the strongest in the OECD, as an additional year of parental schooling is associated with more than half a year of additional schooling for their offspring. (...) Social mobility at school, as measured by the average ratio of students' position in the distribution of socio-economic status to their position in the distribution of academic performance, is also low. By this measure, Belgian schools offer the fifth lowest level of social mobility at school among the 27 OECD countries that have participated in the Programme for International Student Assessment (PISA) since 2003 (Figure 2.5, Panel B). High persistence and low mobility at school point to the existence of strong intergenerational education transmission mechanisms in Belgium."

46 Voir également Commission européenne, *Belgium 2022 Country Report (à paraître)* : "The gap in educational outcomes is highly linked to students' socio-economic and migrant background and among the highest in the EU."

47 OCDE (2020), *PISA 2018 Results: Effective policies, successful schools*, Volume V.

Pourtant, les désavantages du redoublement sont souvent plus importants que les avantages⁴⁸, ce qui est également confirmé au chapitre 5 : le tableau 40 montre que les chances d'obtenir un diplôme supérieur sont réduites par le redoublement. L'analyse (unique à notre connaissance) réalisée dans ce même chapitre, nous montrons ensuite que les doubleurs ont un taux d'emploi 6,8 points de pourcentage inférieur à celui des non-doubleurs. Cela vaut même avec un diplôme et sans distinction d'origine : les personnes d'origine belge qui ont obtenu un diplôme de master malgré une ou plusieurs années redoublées ont un taux d'emploi inférieur de 4,3 points de pourcentage.

Nos chiffres confirment aussi la répartition inégale des redoublements. Il apparaît ainsi que les garçons sont plus souvent concernés que les filles. Comme le contexte socioéconomique ou les phénomènes de réseau (voir ci-après) ne peuvent presque pas jouer un rôle dans la différence entre genres (la répartition garçons/filles est relativement homogène au sein de chaque origine, groupe socioéconomique...), ceci indique que ce ne sont pas seulement des raisons purement éducatives, mais aussi d'autres facteurs qui jouent un rôle dans la décision de faire redoubler un élève⁴⁹. Nous pouvons donc partir du principe que les grandes différences selon l'origine nationale indiquent également que les enfants d'origine non UE subissent un désavantage disproportionné en raison du recours excessif au redoublement dans notre système scolaire.

Cela soulève la question de la relation entre l'origine et l'orientation dans l'enseignement secondaire⁵⁰. Les effets inégaux de la politique d'orientation et des pratiques d'orientation ont été étudiés dans le Baromètre de la diversité dans l'enseignement⁵¹. Sur la base de données administratives, les chercheurs ont analysé quelles attestations les élèves reçoivent (AOA, AOB, AOC), comment cette attestation se traduit dans la pratique (options/filière d'enseignement/redoublement) et quel rôle les caractéristiques individuelles des élèves (telles que le sexe, l'origine ethnique, le retard scolaire et le statut socioéconomique) jouent à cet égard. Tant le statut socioéconomique que l'origine étrangère ont joué un rôle : ces élèves ont dû changer de filière plus souvent ou redoubler leur année. Une recherche plus approfondie sur la motivation des conseils d'orientation des enseignants a révélé que les stéréotypes liés au sexe, à l'origine et au statut socioéconomique jouent un rôle et provoquent un biais social.

Dans une étude commandée par le gouvernement flamand, les personnes d'origine étrangère ont également déclaré plus souvent que les personnes d'origine belge qu'on leur avait conseillé (ou à leurs enfants) de suivre un programme d'études « inférieur » qu'elles (ou leurs enfants) pourraient supporter⁵².

48 Idem : "The intended purpose of grade repetition is to give students a "second chance" to master the knowledge and skills appropriate for their grade level. However, evidence of the benefits of grade repetition is mixed. Short-term gains in test scores tend to disappear a few years after repetition. Students who had repeated a grade tend to perform less well in school and hold more negative attitudes towards school at age 15 than students who had not repeated a grade in primary or in secondary education. In addition, students who had repeated a grade are more likely to drop out of high school."

49 Idem : "On average across OECD countries, a disadvantaged student was more than twice as likely as an advantaged student to have repeated a grade at least once, even if the students scored similarly in the PISA reading test. This suggests that factors other than academic performance (e.g. student well-being, misbehaviour, illness, attendance, etc.) are considered when teachers assign marks or when schools make decisions about whether a student should repeat a grade."

50 Dans ce contexte, il serait extrêmement intéressant d'établir un lien entre les données sur les conseils d'études donnés dans le passé et les données sur les résultats de l'éducation et du marché du travail, par analogie avec ce que nous avons fait pour le redoublement dans ce rapport.

51 Unia (2018), Baromètre de la diversité : Enseignement, p. 135 pour l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles et p. 249 pour l'enseignement en Communauté flamande.

52 Statistiek Vlaanderen (2018), Survey Samenleven in diversiteit 2017, p. 47-58. <https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be/rapport>.

5. Le rôle du capital socioculturel et du réseautage

Personne n'est une île dans notre société. Les relations sociales, le capital socioculturel et les réseaux déterminent ensemble les opportunités que reçoivent les gens, y compris dans l'enseignement et sur le marché du travail. Cela complique parfois davantage les choses pour les personnes d'origine étrangère, mais cela offre aussi des opportunités de dynamique positive.

5.1. Une mobilité sociale limitée

Ceux qui sont nés dans un contexte socioéconomique moins favorable n'en sortent pas si facilement, même si la mobilité socioéconomique générale, au contraire de celle sur le marché du travail, est similaire à celle des autres pays. Nous savons toutefois que cette mobilité n'est pas aussi importante pour tous les groupes et qu'elle fonctionne notamment moins bien pour les personnes d'origine étrangère⁵³.

Nos rapports montrent cependant que la patience paie. Ceux qui séjournent ici plus longtemps, qui obtiennent la nationalité, qui acquièrent de l'expérience sur le marché du travail, qui obtiennent un meilleur diplôme, etc. ont davantage d'opportunités sur le marché du travail. L'origine nationale reste cependant un frein : les opportunités des personnes d'origine étrangère restent plus réduites, même à diplôme égal dans le même domaine d'études⁵⁴. Cela s'explique probablement pour une large part par le contexte socioéconomique, un facteur que nous ne pouvons pas complètement cartographier. Il ne s'agit toutefois pas d'un facteur exogène car,

comme nous l'avons déjà mentionné, ce contexte socioéconomique est également lié à l'origine nationale, ce qui ne signifie pas nécessairement qu'ils coïncident.

5.2. La première, deuxième, troisième... génération

Le fait que l'origine s'acquiert par la descendance et que les personnes entretiennent souvent des relations avec leurs parents, les membres de leur famille, puis le cercle des connaissances de la famille, signifie que le réseau dans lequel elles évoluent sera souvent influencé par l'origine nationale. C'est également le cas de ceux qui ne sont en aucun cas considérés par la société en général comme appartenant à une « origine étrangère » (sauf dans ce rapport), comme ceux qui n'ont pas de caractéristiques physiques distinctes ou un nom qui pourrait indiquer une certaine origine nationale, et ceux qui parlent le néerlandais ou le français sans accent – ou avec, par exemple, un accent de Flandre occidentale ou du Hainaut.

Cela a plusieurs conséquences. En premier lieu, ce réseau déterminera également les opportunités sur le marché du travail : les personnes à la recherche d'un emploi ne feront souvent pas seulement appel aux services publics de l'emploi⁵⁵, mais chercheront également dans leur propre réseau. Et les employeurs aussi chercheront de manière informelle ou formelle par le biais du réseau qu'ils connaissent, même si le danger de discrimination indirecte ou structurelle les guette, par exemple lorsque des

⁵³ OCDE, Étude économique (2022) (à paraître) : "However, the policies that deliver low inequality and good intergenerational mobility fail to ensure equality of opportunities, i.e., access to the same life chances irrespective of initial life conditions. Indeed, Belgium's good overall performance regarding income distribution and intergenerational mobility hides a very uneven distribution of economic opportunities. Considerable disparities exist across groups according to, notably, parental background and the country of origin. For example, the offspring of non-EU citizens, low-educated or unemployed parents, and tenants are significantly more at risk of poverty or social exclusion."

⁵⁴ Ainsi, pour les masters en « soins de santé et protection sociale » d'origine belge, le taux d'emploi reste supérieur de 12,2 points de pourcentage à celui des personnes d'origine non UE (94,4% contre 82,2%), alors qu'ils ont le taux d'emploi le plus élevé.

⁵⁵ Dans notre pays, le VDAB, le Forem, Actiris et l'Arbeitsamt.

emplois d'étudiants sont réservés aux membres de la famille de leur propre personnel⁵⁶.

L'importance de ce réseau est également démontrée dans ce rapport, notamment dans le chapitre sur le travail des étudiants, où l'on constate que les étudiants trouvent plus facilement un emploi dans les secteurs où les non-étudiants de leur origine nationale sont également surreprésentés. Dans les rapports précédents, nous avons observé que les réductions « groupes cible »⁵⁷ pour les premiers recrutements profitaient plus souvent aux personnes d'origine nationale dont sont issus un plus grand nombre d'indépendants, ce qui suggère qu'un indépendant qui recrute quelqu'un pour la première fois sera plus enclin à chercher dans son propre réseau. C'est une arme à double tranchant : cela peut augmenter les chances d'intégration sur le marché du travail, mais cela peut aussi signifier se retrouver dans le même emploi de moins bonne qualité que la génération précédente - ou, comme pour la génération précédente, que les chances de travailler restent limitées. La position de certains groupes d'origine dans les grandes villes, comme mentionné dans le rapport précédent⁵⁸, semble l'illustrer. Dans les villes où un groupe important d'une origine nationale particulière est présent depuis longtemps, les jeunes générations de ces groupes trouvent souvent plus facilement leur place sur le marché du travail.

5.3. Réseau et modèles

L'origine peut également alimenter certaines normes ou attentes (sans nécessairement les déterminer, il convient de le noter). Qu'est-ce qu'un bon diplôme, qu'est-ce qu'un bon emploi ? Qui est censé travailler, et jusqu'à quel âge ? De quoi la société doit-elle s'occuper, et de quoi dois-je m'occuper moi-même ? Quel est l'intérêt de l'entrepreneuriat ? À quel point le travail au noir est-il (in)

acceptable ? Inévitablement, nous allons expliquer ainsi des différences sur le marché du travail pour lesquelles nous ne pouvons pas trouver immédiatement une autre explication. Pourquoi les jeunes de certaines origines choisissent-ils beaucoup plus souvent un certain domaine d'études, pourquoi sont-ils surreprésentés dans certains secteurs et pas dans d'autres... ? Ou pour rester dans l'origine belge : pourquoi y a-t-il beaucoup plus de travail étudiant en Flandre qu'en Wallonie ? Même si cela reste compliqué, la présence plus importante d'un certain groupe dans l'incapacité de travail s'explique-t-elle par des conditions de travail plus difficiles dans les secteurs où ils se sont retrouvés (en fonction de leur réseau...), par leur profil d'âge, ou l'acceptabilité sociale de ce régime d'indemnisation dans leur groupe joue-t-elle également un rôle ? Et, par ailleurs, qu'en est-il de l'offre de jobs étudiants dans les différentes régions ?

Dans des rapports précédents, nous avons souligné l'importance de modèles forts. Toute personne qui voit dans son propre réseau des personnes qui ont trouvé un bon emploi grâce à des études réussies, toute personne qui voit des parents qui combinent un emploi et une vie de famille... sera motivée à réaliser la même chose. À l'inverse, ceux qui constatent que les études n'aident pas et mènent malgré tout au chômage et à des petits emplois précaires seront découragés. Il s'agit donc souvent de briser ce cercle vicieux. Le rôle positif que peuvent jouer les réseaux, la dynamique qui peut être enclenchée, ont également été mis en évidence dans le rapport précédent, dans le chapitre sur les grandes villes, mais ils transparaissent aussi par exemple dans la surreprésentation de certaines origines nationales dans des secteurs mieux rémunérés ou dans des études STEM⁵⁹. Ceci apparaît aussi clairement dans le chapitre consacré au travail étudiant : pour les jeunes d'origine étrangère, il apparaît plus facile de trouver un job étudiant dans le secteur où leur ori-

⁵⁶ C'est pourquoi, afin de donner à chacun les mêmes chances, Unia recommande que seule une partie des emplois de vacances disponibles soit ouverte aux membres de la famille du personnel. Voir : Unia (2017), « Les jobs de vacances ne peuvent pas être réservés à la famille du personnel ». Unia a rédigé un avis complet à ce sujet : [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/NL-AVIS_190_du_26_juin_2017_\(2\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/NL-AVIS_190_du_26_juin_2017_(2).pdf)

⁵⁷ Bénéficiaires des réductions de cotisations sociales. Voir : SPF ETCS et Unia (2020), Monitoring socioéconomique 2019, Chapitre 2, p. 77-79.

⁵⁸ SPF ETCS et Unia (2020), Monitoring socioéconomique 2019, Chapitre 3 : Villes.

⁵⁹ Au sujet du rôle du réseau et de l'environnement, voir également Schüller, S. et Chakraborty, T., Ethnic enclaves and immigrant economic integration, IZA World of Labor 2022: 287 doi: 10.15185/izawol.287.v2

gine est la plus fortement représentée. Le fait que le travail des étudiants leur donne aussi plus souvent un coup de pouce sur le marché du travail s'explique aussi par un effet de réseau.

5.4. La perspective de genre

La position des femmes sur notre marché du travail, quelle que soit leur origine nationale, est moins favorable que celle des hommes. L'écart salarial entre les genres est peut-être relativement réduit dans notre pays, mais les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, interrompent plus fréquemment leur carrière et leur taux d'emploi est encore et toujours inférieur à celui des hommes.

Toutefois, pour les femmes de nombreux groupes d'origine étrangère, l'écart salarial est beaucoup plus important que la moyenne et dépasse la

somme des désavantages liés à l'origine et au sexe, révélant une certaine forme de discrimination intersectionnelle⁶⁰. La situation familiale joue un rôle important. Nous avons cité précédemment les différences dans l'utilisation des services de garde d'enfants. Une étude réalisée dans le cadre d'IMMI-LAB⁶¹ constate également que l'inégalité entre les sexes dans la répartition du travail rémunéré après la naissance d'un enfant augmente plus fortement dans les groupes d'origine non UE que dans la famille belge moyenne, et que, même lorsqu'elles ont droit à un congé parental, les mères d'origine marocaine et turque y ont moins recours. Lorsqu'on les interroge, les femmes qui ont participé à une enquête de VIONA⁶² établissent également un lien entre leurs chances sur le marché du travail et leur niveau d'éducation, leurs compétences linguistiques et leur réseau social.

6. Le rôle de la migration

Dans les rapports précédents, la participation au marché du travail des migrants récents était analysée en fonction de leur motif de séjour. Dans le présent rapport, nous avons également pu nous pencher pour la première fois sur un canal de migration souvent négligé : le détachement⁶³.

6.1. L'effet de la migration pour le travail diminue rapidement

Ceux qui viennent dans notre pays pour y travailler trouvent plus facilement du travail que ceux qui y viennent pour une autre raison⁶⁴. L'étude menée

60 Piton C. et Rycx F., The Heterogeneous Employment Outcomes of First- and Second-Generation Immigrants in Belgium.

61 Maes, J., Wood, J., Marynissen, L. et Neels, K. (in review), The gender division of paid work over family formation: variation by couples' migration background. *Advances in Life Course Research*.

62 Departement Werk en Sociale Economie / Departement Binnenlands Bestuur Wegwijs naar werk, Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016. Eindrapport van de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt': "Vrouwen van de eerste generatie blijken hun arbeidsmarktuitskomsten en een gebrek aan motivatie te relateren aan hun beperkt onderwijsniveau, taalkennis en sociaal netwerk. Daarnaast suggereren de kwalitatieve analyses ook dat beperkte informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt en opvangmogelijkheden struikelblokken vormen voor deze generatie. Als gevolg opteren deze vrouwen om hun tijd vaker te besteden aan de opvoeding van hun kinderen. Hoewel tweede generatie vrouwen van bij het begin onderwijs hebben gelopen in België, zien we dat zij in eerste instantie door moeilijkheden in hun schoolloopbaan sneller worden geconfronteerd met preciaire arbeidsmarktposities in vergelijking met autochtone vrouwen. Factoren die door deze vrouwen zelf aangehaald worden zijn enerzijds een gebrek aan opvolging van hun eerste generatie ouders (omwille van beperkte institutionele kennis en menselijk kapitaal) en anderzijds advies dat ze krijgen vanuit het onderwijs zelf. Ook geven vrouwen aan de schoolloopbaan vroegtijdig te verlaten omwille van een preciaire financiële situatie. Tot slot bleek de zoektocht naar werk ook bemoeilijkt te worden door een gebrek aan een sociaal netwerk en rolmodellen."

63 Le détachement consiste à envoyer temporairement des travailleurs employés dans un État membre de l'UE vers un autre État membre de l'UE pour exécuter un contrat de service, dans le cadre de la libre circulation des services.

64 Voir également Lens, D., Marx, I. et Vujić, S. (2018), Does Migration Motive Matter for Migrants' Employment Outcomes?

dans le cadre d'IMMILAB⁶⁵ montre également que les travailleurs étrangers qui ont migré en Belgique avec la perspective concrète d'un emploi ont davantage d'opportunités d'emploi que les travailleurs migrants qui ont migré en Belgique pour des raisons économiques mais sans offre concrète d'emploi, du moins à court terme. Dans le rapport précédent, nous avons vu que cet effet diminue toutefois rapidement, ce qui souligne une nouvelle fois la difficulté d'accès à notre marché du travail. Ce que nous n'avons pas pu examiner alors, c'est le rôle de l'expérience professionnelle dans le pays d'origine ; dans notre approche, cela nécessiterait l'utilisation de données administratives étrangères et leur couplage avec les nôtres, ce qui dépasse les limites de la faisabilité pratique et administrative actuellement.

6.2. Détachement

La question du détachement fait l'objet d'un débat jusqu'à présent négligé. Le détachement en Belgique est un phénomène diversifié, impliquant à la fois des flux de mobilité en provenance des États membres qui ont adhéré avant 2004 (UE-14 et Belgique) et de ceux qui sont arrivés après (UE-13). Le détachement est une contrepartie nécessaire à la libre circulation des services dans l'Union européenne, qui est également largement utilisée par les entreprises belges qui envoient des employés dans d'autres pays. Il s'agit d'un phénomène très strictement encadré et réglementé au niveau de l'Union européenne, dont la réglementation a fait l'objet de diverses adaptations ces dernières années et dont les possibilités de contrôle ont été accrues. De par la nature du phénomène et la complexité qui lui est inhérente, il reste difficile de donner une image complète et nuancée.

Le détachement est très important dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre tels que la construction, le transport et l'industrie métallurgique, mais les services spécialisés dans les secteurs à forte valeur ajoutée occupent également

une place importante dans le paysage du détachement. Le détachement n'est donc pas seulement un phénomène qui se produit entre les États membres « plus pauvres » et « plus riches », une impression parfois donnée dans le débat sur le dumping social. Il est vrai que la part des pays d'envoi UE-13 n'a cessé d'augmenter ces dernières années.

Un élément important est le détachement de ressortissants de pays tiers (ressortissants de pays non membres de l'UE), qui sont détachés des États membres de l'UE vers la Belgique sans obligation de permis supplémentaire. Le détachement de ressortissants de pays tiers est un phénomène important et en forte croissance : en 2020, 21% des détachements ont été effectués par des citoyens non européens, contre 8% en 2010.

Cela modifie fondamentalement l'ampleur et le profil de la migration de main-d'œuvre vers des pays comme la Belgique. Dans le pays d'origine, ils sont, après tout, des travailleurs migrants, et donc fortement dépendants de leur employeur (pour leur accès au marché du travail européen, entre autres). D'autre part, ils sont détachés (souvent par le même employeur) dans d'autres États membres, ce qui entraîne un degré élevé d'incertitude quant à leurs droits en matière de sécurité sociale et de travail et un contrôle social difficile.

Dans le chapitre 6 nous donnons une image plus détaillée du détachement qu'il n'a été possible jusqu'à présent. Un point faible reste cependant l'aspect trajectoire : les personnes se retrouvent-elles parfois dans notre pays via un autre statut après leur détachement ? De même, une cartographie complète des conditions d'emploi, y compris celles du pays d'où la personne a été détachée, semble pour l'instant ne pas être totalement possible et pourrait nécessiter un couplage international (très difficile) des données.

⁶⁵ Idem: "Our results also show the importance of differentiating between labour migrants with and without a job prior to migration. The former have employment levels slightly higher than those of the native-born, whereas the latter lag somewhat behind natives, especially among males."

Recommandations

Comme dans les éditions précédentes, nous assortissons ce rapport d'une série de recommandations politiques, adressées aux différentes autorités et aux partenaires sociaux. Nous tirons ces recommandations de nos propres conclusions, mais nous nous basons également sur ce que les institutions internationales (notamment la Commission euro-

péenne, l'OCDE et le FMI) et les organismes nationaux (comme le Conseil supérieur de l'emploi) ont recommandé à notre pays ces dernières années. Ces recommandations ne reflètent évidemment pas nécessairement les politiques des gouvernements actuels ou futurs de notre pays.

1. Un marché du travail vaste, mobile et productif

Le gouvernement fédéral belge ainsi que les Communautés et Régions⁶⁶ se sont fixé pour objectif d'atteindre un taux d'emploi (20-64 ans) de 80% d'ici 2030⁶⁷, convaincus qu'il s'agit d'un élément essentiel tant dans le cadre de la politique macroéconomique et budgétaire que pour assurer le fonctionnement du marché du travail et la cohésion sociale dans notre société. L'objectif a aussi été communiqué à la Commission européenne dans le cadre du Socle européen des droits sociaux. Il ne

peut être atteint que si les groupes en mauvaise posture sur notre marché du travail entament un important mouvement de rattrapage. Pour cette raison, des sous-objectifs ont été fixés. La Belgique s'engage, par exemple, à relever le taux d'emploi des personnes peu qualifiées de 46,3% en 2019 à 58,4% au moins en 2030 et le taux d'emploi des personnes qui ne sont pas nées dans l'UE de 44,2% en 2019 à 58,3% en 2030. L'aperçu complet se trouve dans le tableau ci-après.

⁶⁶ Décision de la Conférence interministérielle du 14 décembre 2021

⁶⁷ Le même objectif est également inscrit dans l'accord de gouvernement fédéral et dans l'accord de gouvernement flamand.

TABLEAU 50 : Objectifs dans le cadre du Socle européen des droits sociaux

Objectifs principaux en matière d'emploi		
	Niveau 2019	Objectif 2030
Taux d'emploi des 20-64 ans	70,5%	> 80,0%
Écart hommes-femmes en matière d'emploi	8 pp	< 4 pp
Objectifs supplémentaires en matière d'emploi		
	Niveau 2019	Objectif 2030
Taux d'emploi des personnes peu qualifiées	46,3%	> 58,4%
Taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE	44,2%	> 58,3%
Taux d'emploi des 55-64 ans	52,1%	> 68,8%
Ecart personnes handicapées en matière d'emploi	33,1 pp	< 24,5 pp
Pourcentage NEET 15-29	13,0%	< 8,6%
Femmes occupant un poste de direction	36,0%	> 43,1%
Proportion des enfants < 3 ans dans les structures formelles de garde d'enfants	55,5%	> 61,0%
Écart salarial hommes-femmes (GPG)	5,8%	< 2,9%
Proportion de travailleurs à risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	6,2%	< 4,9%
Transitions de contrats temporaires vers des contrats à durée indéterminée (moyenne sur 3 ans)	38,5%	> 40,7%
Emploi à temps partiel involontaire	5,8%	< 5,6%
Objectif principal en matière d'enseignement et de formation		
	Niveau 2016	Objectif 2030
Participation à l'enseignement et à la formation des 25-64 ans	39,4%	> 60,9%
Objectifs supplémentaires en matière d'enseignement et de formation		
	Niveau 2019	Objectif 2030
Participation des 55-64 ans à l'enseignement et à la formation	24,6%*	> 49,8%
Participation des personnes peu qualifiées à l'enseignement et à la formation	16,3%*	> 32,6%
Jeunes en décrochage scolaire 18-24 ans	8,4%	< 7,4%
Personnes hautement qualifiées 30-34 ans	47,5%	> 50,1%
Proportion des personnes disposant au moins des compétences numériques de base	61,0%	> 70,4%**

*2016

**Objectif indicatif

Le Conseil supérieur de l'emploi (CSE) a calculé que cela nécessitera, en chiffres absolus, un total de 636.000 emplois supplémentaires d'ici 2030, dont 88.000 pour des personnes peu qualifiées et 36.000 pour des personnes nées hors UE⁶⁸. Pour ce faire,

le CSE s'est basé sur les données de l'Enquête sur les forces de travail et n'a, bien entendu, pas utilisé les groupes d'origine tels que nous les connaissons dans le présent rapport. Dans le tableau ci-après, nous avons converti les objectifs.

68 Conseil supérieur de l'emploi 2022, Socle européen des droits sociaux : Avis sur les objectifs nationaux pour l'emploi et la formation de la Belgique.

TABLEAU 51 : Objectifs de taux d'emploi par origine nationale⁶⁹

	Niveau 2019	Objectif 2030
UE-14	63,0%	72,3%
UE-13	65,9%	73,7%
Candidat UE	53,7%	66,8%
Autre Européen	54,1%	67,1%
Maghrébin	50,5%	65,2%
Afrique subsaharienne	52,0%	66,0%
Proche/Moyen-Orient	40,6%	60,3%
Océanie/Extrême-Orient	53,6%	66,8%
Autre Asiatique	55,6%	67,8%
Nord-Américain	40,1%	60,0%
Sud/Centre-Américain	58,3%	69,2%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Calculs et traitement : SPF ETCS sur base du CSE 2022.

Le tableau démontre l'ampleur du défi. Il est clair que la solution ne réside aucunement dans un glissement d'emplois d'un groupe d'origine à l'autre, afin de parvenir ainsi à une répartition proportionnelle de l'offre actuelle d'emplois : la plus grande proportionnalité doit être obtenue par la création d'emplois supplémentaires. Par ailleurs, il apparaît aussi que l'objectif ne peut pas être atteint sans renforcer la position des personnes d'origine étrangère, ce qui signifie directement que toute politique visant à atteindre les 80% bénéficiera quasiment par définition aux personnes d'origine étrangère. En plus de l'augmentation du nombre d'emplois, une croissance plus forte de la productivité est nécessaire⁷⁰. L'une des clés pour y arriver réside dans une plus grande mobilité sur notre marché du travail.

- Donner la priorité aux investissements, aux mesures et aux réformes qui élargissent au maximum le marché du travail et créent un maximum d'emplois supplémentaires de qualité.
- Réduire davantage la fiscalité en déplaçant la charge fiscale vers le travail, en tenant compte

des conséquences sociales.

- Concentrer la politique des groupes cibles sur les bas salaires et envisager l'introduction d'allocations liées au travail pour réduire davantage le coin fiscal.
- Renforcer la mobilité sur le marché du travail⁷¹.
- Dans la mesure du possible, encourager non seulement les chômeurs, mais aussi les personnes inactives (parents qui restent à la maison, migrants venus pour d'autres raisons que le travail, etc.) à trouver un emploi et les orienter vers des emplois durables et stables.
- Stopper les sorties croissantes vers l'incapacité de travail et l'invalidité et les inverser, grâce à une politique préventive plus forte, en créant des emplois plus adaptés et en mettant davantage l'accent sur l'employabilité.
- Encourager la création d'entreprises et l'entrepreneuriat, notamment par un accompagnement adéquat des entrepreneurs qui démarrent.
- Exploiter au maximum la création d'emplois dans l'économie verte et numérique et les possibilités de créer des emplois par le biais du télétravail⁷² et d'autres solutions flexibles telles qu'elles ont émergé pendant la crise du coronavirus, tout en respectant les droits des travailleurs.
- Éliminer les pénuries sur le marché du travail par une politique de formation adaptée et par une meilleure adéquation entre offres d'emploi et besoins réels des entreprises. Les employeurs doivent vérifier si les exigences élevées fixées dans les offres d'emploi sont réellement nécessaires pour occuper le poste. On pourrait envisager l'introduction de certaines normes maximales en matière de diplômes, de compétences linguistiques, etc. pour certains niveaux de fonction.
- Il ne faut pas faire payer de manière disproportionnée aux personnes d'origine étrangère l'approche de la problématique du vieillissement par l'allongement de la vie professionnelle et par un taux d'em-

69 Nous avons développé une méthodologie en cohérence avec celle du Conseil supérieur de l'emploi. Des données moins détaillées ont toutefois dû être utilisées, car nous ne disposons pas de groupes d'origine aussi détaillés pour les pays voisins.

70 Voir aussi OCDE 2019, In-Depth Productivity Review of Belgium.

71 Voir aussi les recommandations du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2022), Etat des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique.

72 Le télétravail peut offrir des opportunités aux personnes qui auraient autrement des difficultés à se rendre au travail, comme par exemple les personnes souffrant d'un handicap. D'autre part, les personnes souffrant d'un handicap rencontrent parfois plus d'obstacles lorsqu'elles pratiquent le télétravail (un bureau adapté, des logiciels et matériels adaptés, un clavier en braille, etc. ne sont pas toujours disponibles à la maison), les employeurs et les employés devraient donc bénéficier d'un soutien supplémentaire

ploi plus élevé dans la tranche d'âge 55-64 ans.

- › Faire en sorte que les directions RH dans les entreprises s'efforcent autant que possible de garder chaque collaborateur actif de manière durable, que ce soit au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci.
- › Notre pays consacre beaucoup d'argent à une politique active du marché du travail, mais pas toujours avec le résultat escompté. Augmenter l'efficacité de cette politique via une culture d'évaluation, de

correction et de consultation sociale.

- › Poursuivre les efforts pour cartographier le détachement de manière aussi détaillée que possible et lutter contre tous les abus du système. Poursuivre la coopération internationale dans ce domaine, notamment par l'intermédiaire de l'Autorité européenne du travail (ELA), et y intégrer plus fortement la question des « ressortissants de pays tiers », notamment par une coopération entre ELA et les pays tiers concernés.

2. Détricoter la segmentation

Il ne faut pas seulement prêter attention à la quantité de travail mais aussi à la qualité du travail. Pour cela, la grande différence entre les marchés du travail primaire et secondaire doit progressivement disparaître. Cela sera favorable pour les flux entre les deux, la mobilité et donc l'emploi.

- › Éviter les distinctions inutiles dans la législation du travail sur la base du type de contrat, de la nature de l'employeur, etc. Il faut bien sûr tenir compte des possibilités des petites et moyennes entreprises, mais sans que leurs travailleurs n'en subissent un préjudice.
- › Harmoniser autant que possible les droits au congé parental, au crédit-temps/à l'interruption de carrière et l'accès à la formation entre tous les statuts.

- › Renforcer la transparence du marché du travail (salaire, conditions de travail...) et des systèmes d'allocations. Pour différentes indemnités, un « one stop shop » peut être instauré. Intégrer le chômage et le revenu d'intégration dans un seul système, avec un accompagnement qui n'est pas axé sur la nature de l'allocation, mais bien sur les chances sur le marché du travail.
- › Veiller à ce que, pour chaque enfant, il existe une garderie de qualité, à un prix abordable, facilement accessible et offrant la flexibilité nécessaire. Faciliter autant que possible, lors de la conception des politiques de soins aux personnes âgées, d'aide à domicile, de soins de proximité, etc., la combinaison avec le marché du travail.

3. Plus d'égalité des chances et plus de diversité sur le marché du travail

Plus on dépeint les différents facteurs qui influencent l'inégalité sur le marché du travail, plus la part de la discrimination devient évidente. Comme nous l'avons déjà mentionné, la discrimination peut prendre de nombreuses formes différentes. Les indicateurs que nous présentons dans ce rapport reflètent principalement sa nature structurelle. C'est pourquoi une politique anti-discrimination vigoureuse doit également être complétée par une po-

litique de diversité. Après tout, ce rapport montre à nouveau que les personnes d'origine étrangère n'ont pas les mêmes chances partout et que la diversité dans certains secteurs ou types d'emplois est trop faible. La diversité est pourtant un atout économique.

- › Axer davantage le marché du travail sur les compétences et moins sur les diplômes. Les secteurs

peuvent jouer un rôle central à cet égard, en abordant également, lors des discussions sur les classifications de fonction, la question des exigences (compétences linguistiques, diplôme...) qui sont raisonnables pour certaines fonctions et de celles qui ne le sont pas.

- › Les quotas et les objectifs chiffrés peuvent aider, mais ils ne peuvent en aucun cas être stigmatisants. Les autorités publiques et les partenaires sociaux devraient donc promouvoir activement des instruments tels que les plans d'action positive⁷³.
- › Sensibiliser à la diversité existante au sein des entreprises et des secteurs afin de fournir des modèles.
- › Grâce à une politique de diversité bien pensée, les entreprises peuvent gérer la diversité en leur sein de manière inclusive. Le point de départ consiste à dresser un état des lieux de la situation de l'entreprise afin d'objectiver les défis, de définir les objectifs et d'évaluer la politique. Le suivi de la diversité de la main-d'œuvre en est un élément important. Cela peut se faire soit au moyen de données administratives agrégées au niveau de l'entreprise (le respect des règles de confidentialité devant bien entendu être garanti), soit au moyen d'une enquête auprès de leur per-

sonnel⁷⁴. Ce rapport contient suffisamment de chiffres pour servir de référence.

- › Les secteurs en pénurie - en réalité tous les secteurs - devraient s'efforcer activement de miser sur une plus grande diversité (à l'instar des campagnes visant à encourager les filles à suivre les études STEM, par exemple) par des mesures de sensibilisation.
- › Dans toutes les mesures relatives au marché du travail et à la formation, veiller à ce que les groupes défavorisés (y compris les personnes d'origine étrangère) soient surreprésentés, afin de rattraper le retard.
- › Faciliter au maximum la valorisation des diplômes obtenus, des formations suivies et des compétences acquises à l'étranger, y compris dans le cadre des comptes formation individuels sur lesquels les différentes autorités travaillent actuellement.
- › Promouvoir les actions positives dans les entreprises et les secteurs.
- › Le secteur public doit jouer un rôle d'exemple. Éliminer les restrictions légales existantes et s'attaquer également aux restrictions réelles (valorisation difficile de l'expérience acquise ailleurs, longues procédures de recrutement, certains diplômes privilégiés...).

4. Lutter de manière adéquate contre la discrimination

Ces dernières années, des démarches ont été entreprises pour lutter contre la discrimination, par le biais de tests de situation tels que les « appels mystères ». Il est nécessaire de poursuivre dans cette voie, en accordant une attention particulière aux discriminations plus difficiles à détecter.

- › Identifier et combattre plus efficacement la discrimination à l'embauche. Les tests de situation peuvent aider.
- › Utiliser les techniques de datamining⁷⁵ (« big data ») et l'intelligence artificielle pour détecter d'éventuels cas de discrimination, en permettant ainsi aux services d'inspection d'effectuer

⁷³ Unia (2018) a publié une Note cadre 'Action positive sur le marché de l'emploi', voir : https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Note_cadre_sur_les_actions_positives_2018.pdf.

⁷⁴ Vous trouverez de plus amples informations dans la note « Monitoring de la diversité : do it yourself! » à l'adresse www.ediv.be. L'outil en ligne d'Unia pour un environnement de travail diversifié et inclusif.

⁷⁵ Unia a élaboré dans une note un certain nombre de pistes pour utiliser le datamining afin qu'il puisse servir de témoins d'alerte pour indiquer une discrimination., voir https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/2020-11-18_Recommandation_Unia_Datamining_FR.pdf.

des contrôles ciblés⁷⁶. À cette fin, la nécessaire liaison entre les bases de données doit être rendue possible afin que les services d'inspection aient accès aux données agrégées et traitées provenant de diverses bases de données gouvernementales.

- › Éviter les discriminations statistiques et indirectes grâce à des campagnes de sensibilisation.
- › Développer des politiques anti-discrimination appropriées dans les entreprises pour chaque étape de la relation de travail (recrutement, emploi, promotion et licenciement). Sur la base d'une

analyse des risques, les employeurs peuvent identifier les principaux risques de discrimination dans leur entreprise et les mesures de prévention nécessaires pour éviter la discrimination. Ils peuvent faire appel au soutien des services de prévention existants pour le bien-être au travail. Des mesures concrètes peuvent alors être prises pour éviter la discrimination.

- › Renforcer les contrôles ciblés sur les conditions de travail et de vie des « ressortissants de pays tiers » qui viennent dans notre pays par le biais du détachement.

5. Un enseignement solide qui donne des chances à tous

L'enseignement détermine très fortement les chances d'une personne sur le marché du travail. Un système éducatif plus fort – dès les structures d'accueil des enfants – qui donne à chacun une chance égale, bien plus que ce n'est le cas aujourd'hui, est une nécessité absolue pour assurer l'avenir de notre pays.

- › Améliorer la qualité et l'accessibilité des services de garde d'enfants et encourager leur utilisation.
- › Rendre l'enseignement plus inclusif⁷⁷. Cela nécessite une approche globale pour lutter contre la ségrégation basée sur le statut socioéconomique et l'origine qui caractérise fortement l'enseignement dans notre pays⁷⁸.
- › Rendre la profession d'enseignant plus attrayante, leur fournir un meilleur soutien, et placer les enseignants les plus expérimentés dans les écoles les plus difficiles.
- › Réduire le système de la cascade, la pratique du redoublement qui y est associée ainsi que le poids des stéréotypes dans l'orientation.
- › Revaloriser l'enseignement technique et professionnel. Tous les types d'enseignement doivent

de préférence être proposés dans la même école, et les transitions entre toutes les orientations (y compris de l'enseignement technique vers l'enseignement général) doivent être facilitées.

- › Les écoles doivent partir d'un tronc commun pour tous, et il faut éviter les stéréotypes et l'orientation précoce.
- › Renforcer la formation des enseignants : elle doit préparer les enseignants à la diversité des classes et les rendre acteurs d'une éducation plus inclusive dès la maternelle.
- › Intégrer autant que possible la combinaison de l'apprentissage et du travail (formation en alternance) dans toutes les formes et niveaux d'enseignement à partir du secondaire. Plus généralement, le passage de l'école au travail doit être facilité.
- › Réexaminer le rôle du travail étudiant dans le financement des études, la formation et l'acquisition d'une expérience sur le marché du travail.
- › Accélérer la reconnaissance des diplômes étrangers et la rendre gratuite pour tous et, si nécessaire, mettre en place des « formations passe-relles » pour combler rapidement les lacunes

⁷⁶ Unia a formulé un certain nombre de recommandations sur la 'Recherche et surveillance en matière de discrimination dans les relations de travail par l'inspection fédérale du travail', voir : https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingenadvies/FED_FR_-_165_-_Recherche_et_contr%C3%B4le_par_les_services_dinspection_du_travail.pdf.

⁷⁷ OCDE, Étude économique 2022 (à paraître) : "To prevent the transmission of disadvantages across generations, social segregation in compulsory education should be addressed, in particular through better-designed school choice policies, higher mobility between general and vocational tracks, and stronger incentives and training for teachers."

⁷⁸ Unia (2018). Baromètre de la diversité : Enseignement, p. 28.

d'une formation à l'étranger.

- › Promouvoir autant que possible la combinaison du travail et de la formation dans la politique de formation des services publics pour l'emploi et dans l'apprentissage tout au long de la vie en général.

- › Utiliser davantage les informations relatives au marché du travail pour informer les gens sur les choix d'études ; évaluer davantage les hautes écoles et les universités sur les opportunités qu'offrent leurs études sur le marché du travail.

6. Une politique de migration et d'intégration adaptée

Bien entendu, l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail ne peut être envisagée indépendamment d'une politique plus large en matière de migration et d'intégration. L'accent doit être mis sur les opportunités du marché du travail et les dynamiques positives.

- › L'immigration axée sur le travail peut constituer une plus-value tant pour le migrant que pour notre société, mais l'intégration sur le marché du travail des migrants qui gravitent autour du migrant pour le travail (membres de la famille) doit être maximisée dès le départ. Ceci est également important lorsqu'il s'agit d'attirer des migrants hautement qualifiés, qui tiendront compte des possibilités qui s'offriront ici à leur partenaire, à leurs enfants, etc.
- › Même ceux qui choisissent initialement de ne pas

être actifs doivent se voir proposer un accompagnement vers le marché du travail, et même ceux qui viennent ici (initialement) à titre temporaire peuvent être mobilisés sur le marché du travail.

- › Il est important de mener une politique à l'égard des nouveaux arrivants, mais, comme le montre une fois de plus ce rapport, il s'agit tout au plus d'une première étape et il convient de travailler à un suivi durable.
- › Une politique d'intégration forte et une politique locale forte peuvent créer une dynamique positive. Les villes et communes peuvent être encouragées pour ce faire par les autorités régionales, et un échange de bonnes pratiques entre les autorités locales peut être mis en place.
- › Créer un espace, en particulier au niveau local, pour des mesures pilotes et des expériences impliquant tous les acteurs.

7. Un appareil statistique renforcé

Comme nous l'avons déjà mentionné, dans ce cinquième Monitoring, nous nous sommes heurtés aux limitations du système : les données du Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale que nous recevions autrefois pour les analyser au sein de nos institutions doivent désormais être consultées sur place, à la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, une procédure longue et peu flexible qui pèse sur notre capacité d'analyse. Entre-temps, des solutions sont recherchées avec la Banque Carrefour et divers instituts de recherche ; elles sont absolument nécessaires pour que ce rapport et d'autres publications similaires,

ainsi que la recherche universitaire sur la diversité, restent possibles à l'avenir.

- › Augmenter la capacité du Datawarehouse Marché du travail et protection sociale, à la fois en termes de traitement des demandes de données et au niveau de l'assistance apportée aux demandeurs, afin d'éviter qu'ils ne doivent refaire des nouvelles demandes qui prennent beaucoup de temps.
- › Rétablir l'accès aux données à des fins de traitement au sein de sa propre institution (par exemple via un « accès à distance »).
- › Rendre les règles relatives à la protection et à

la confidentialité des données suffisamment claires et prévisibles et continuer à permettre l'accès aux données à des fins d'analyse scientifique et d'élaboration des politiques.

- › Réduire autant que possible le temps de traitement des sources de données par le Datawarehouse.
- › Dans la déclaration ONSS, demander des informations sur la catégorie de fonction dans la classification des fonctions et sur le code de profession CITP.
- › Rendre le travail de nuit et en équipe, ainsi que le travail du samedi et du dimanche, identifiables dans le Datawarehouse.
- › Finaliser l'intégration des données des institutions internationales (en particulier les institutions européennes).
- › Lier les données manquantes relatives à l'enseignement et à la formation au Datawarehouse.



Annexes

Les annexes complètes comprenant le détail des croisements disponibles se trouvent sur le site internet du SPF ETCS :

<https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>

Liste des commissions paritaires

100	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers
101	Commission nationale mixte des mines
102	Commission paritaire de l'industrie des carrières
104	Commission paritaire de l'industrie sidérurgique
105	Commission paritaire des métaux non-ferreux
106	Commission paritaire des industries du ciment
107	Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières
109	Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection
110	Commission paritaire pour l'entretien du textile
111	Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique
112	Commission paritaire des entreprises de garage
113	Commission paritaire de l'industrie céramique
114	Commission paritaire de l'industrie des briques
115	Commission paritaire de l'industrie verrière
116	Commission paritaire de l'industrie chimique
117	Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole
118	Commission paritaire de l'industrie alimentaire
119	Commission paritaire du commerce alimentaire
120	Commission paritaire de l'industrie textile
121	Commission paritaire pour le nettoyage
124	Commission paritaire de la construction
125	Commission paritaire de l'industrie du bois
126	Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois
127	Commission paritaire pour le commerce de combustibles
128	Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement
129	Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons
130	Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
132	Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles
133	Commission paritaire de l'industrie des tabacs
136	Commission paritaire de la transformation du papier et du carton
139	Commission paritaire de la batellerie
140	Commission paritaire du transport et de la logistique
142	Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération
143	Commission paritaire de la pêche maritime
144	Commission paritaire de l'agriculture
145	Commission paritaire pour les entreprises horticoles
146	Commission paritaire pour les entreprises forestières
147	Commission paritaire de l'armurerie à la main
149	Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique
152	Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre
200	Commission paritaire auxiliaire pour employés
201	Commission paritaire du commerce de détail indépendant
202	Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire
203	Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit

205	Commission paritaire pour employés des charbonnages
207	Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique
209	Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques
210	Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie
211	Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole
214	Commission paritaire pour employés de l'industrie textile
215	Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
216	Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires
217	Commission paritaire pour les employés de casino
219	Commission paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité
220	Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
221	Commission paritaire des employés de l'industrie papetière
222	Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton
223	Commission paritaire nationale des sports
224	Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux
225	Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
226	Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique
227	Commission paritaire pour le secteur audio-visuel
300	Conseil national du travail
301	Commission paritaire des ports
302	Commission paritaire de l'industrie hôtelière
303	Commission paritaire de l'industrie cinématographique
304	Commission paritaire du spectacle
306	Commission paritaire des entreprises d'assurances
307	Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances
309	Commission paritaire pour les sociétés de bourse
310	Commission paritaire pour les banques
311	Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail
312	Commission paritaire des grands magasins
313	Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification
314	Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté
315	Commission paritaire de l'aviation commerciale
316	Commission paritaire pour la marine marchande
317	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
318	Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors
319	Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement
320	Commission paritaire des pompes funèbres
321	Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments
322	Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité
323	Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques
324	Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant
325	Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit
326	Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité
327	Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les 'maatwerkbedrijven'
328	Commission paritaire du transport urbain et régional
329	Commission paritaire pour le secteur socio-culturel

330	Commission paritaire des établissements et des services de santé
331	Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
332	Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
333	Commission paritaire pour les attractions touristiques
334	Commission paritaire des loteries publiques
335	Commission paritaire de prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants
336	Commission paritaire pour les professions libérales
337	Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand
339	Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées
340	Commission paritaire pour les technologies orthopédiques
341	Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement

NOMENCLATURE STATISTIQUE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES DANS LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE – NACE-BEL 2008*

A. Agriculture, sylviculture et pêche

01	Culture et production animale, chasse et services annexes
02	Sylviculture et exploitation forestière
03	Pêche et aquaculture

B. Industries extractives

05	Extraction de houille et de lignite
06	Extraction d'hydrocarbures
07	Extraction de minerais métalliques
08	Autres industries extractives
09	Services de soutien aux industries extractives

C. Industrie manufacturière

10	Industries alimentaires
11	Fabrication de boissons
12	Fabrication de produits à base de tabac
13	Fabrication de textiles
14	Industrie de l'habillement
15	Industrie du cuir et de la chaussure
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie
17	Industrie du papier et du carton
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements
19	Cokéfaction et raffinage
20	Industrie chimique
21	Industrie pharmaceutique
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
24	Métallurgie
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
27	Fabrication d'équipements électriques
28	Fabrication de machines et d'équipements non classés ailleurs
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques
30	Fabrication d'autres matériels de transport
31	Fabrication de meubles
32	Autres industries manufacturières
33	Réparation et installation de machines et d'équipements

D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné

35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
----	--

E. Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution

- | | |
|----|--|
| 36 | Captage, traitement et distribution d'eau |
| 37 | Collecte et traitement des eaux usées |
| 38 | Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération |
| 39 | Dépollution et autres services de gestion des déchets |

F. Construction

- | | |
|----|---|
| 41 | Construction de bâtiments ; promotion immobilière |
| 42 | Génie civil |
| 43 | Travaux de construction spécialisés |

G. Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles

- | | |
|----|---|
| 45 | Commerce de gros et de détail et réparation de véhicules automobiles et de motocycles |
| 46 | Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles |
| 47 | Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles |

H. Transports et entreposage

- | | |
|----|--|
| 49 | Transports terrestres et transport par conduites |
| 50 | Transports par eau |
| 51 | Transports aériens |
| 52 | Entreposage et services auxiliaires des transports |
| 53 | Activités de poste et de courrier |

I. Hébergement et restauration

- | | |
|----|--------------|
| 55 | Hébergement |
| 56 | Restauration |

J. Information et communication

- | | |
|----|---|
| 58 | Édition |
| 59 | Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale |
| 60 | Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision |
| 61 | Télécommunications |
| 62 | Programmation, conseil et autres activités informatiques |
| 63 | Services d'information |

K. Activités financières et d'assurance

- | | |
|----|---|
| 64 | Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite |
| 65 | Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires |
| 66 | Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance |

L. Activités immobilières

- | | |
|----|------------------------|
| 68 | Activités immobilières |
|----|------------------------|

M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques

- | | |
|----|---|
| 69 | Activités juridiques et comptables |
| 70 | Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion |
| 71 | Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques |
| 72 | Recherche-développement scientifique |
| 73 | Publicité et études de marché |
| 74 | Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques |
| 75 | Activités vétérinaires |

N. Activités de services administratifs et de soutien

77	Activités de location et location-bail
78	Activités liées à l'emploi
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
80	Enquêtes et sécurité
81	Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises

O. Administration publique

84	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
----	---

P. Enseignement

85	Enseignement
----	--------------

Q. Santé humaine et action sociale

86	Activités pour la santé humaine
87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement
88	Action sociale sans hébergement

R. Arts, spectacles et activités récréatives

90	Activités créatives, artistiques et de spectacle
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs

S. Autres activités de services

94	Activités des organisations associatives
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
96	Autres services personnels

T. Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre

97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
98	Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre

U. Activités extraterritoriales

99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux
----	---

* Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie, Direction générale Statistique - Statistics Belgium (Janvier 2011): « NACE-BEL 2008 - Nomenclature des activités économiques avec notes explicatives ».

Liste des graphiques

• GRAPHIQUE 1 : Répartition de la population d'origine étrangère selon l'origine (18-64 ans, 2008-2019)	16
• GRAPHIQUE 2 : Répartition de la population d'origine étrangère selon l'origine et l'entité (18-64 ans, 2008-2019)	17
• GRAPHIQUE 3 : Répartition de la troisième génération (18-64 ans, 2008-2019)	19
• GRAPHIQUE 4 : Répartition de la population selon l'origine et l'historique migratoire (18-64 ans, 2019)	20
• GRAPHIQUE 5 : Niveau de diplôme de la population selon l'origine (20-64 ans, 2018)	24
• GRAPHIQUE 6 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine (20-64 ans, 2018)	25
• GRAPHIQUE 7 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine et l'historique migratoire (20-64 ans, 2018)	27
• GRAPHIQUE 8 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le niveau de diplôme et l'entité (20-64 ans, 2018)	31
• GRAPHIQUE 9 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine (20-64 ans, 2018)	32
• GRAPHIQUE 10 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine (25-64 ans, 2018)	35
• GRAPHIQUE 11 : Écart par rapport aux personnes d'origine belge pour le taux d'emploi (20-64 ans) et le taux de chômage (18-64 ans) selon l'origine, en points de pourcentage (2016/2019)	45
• GRAPHIQUE 12 : Taux d'inactivité selon l'origine (25-64 ans, 2017-2019)	46
• GRAPHIQUE 13 : Répartition des inactifs par type d'inactivité selon l'origine (25-64 ans, 2019)	47
• GRAPHIQUE 14 : Taux d'emploi selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)	48
• GRAPHIQUE 15 : Taux de chômage selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)	49
• GRAPHIQUE 16 : Taux d'inactivité selon l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2018)	50
• GRAPHIQUE 17 : Répartition des inactifs selon le type d'inactivité, l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2018)	51
• GRAPHIQUE 18 : Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2018)	52
• GRAPHIQUE 19 : Taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2018)	53
• GRAPHIQUE 20 : Taux d'inactivité des diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme et l'origine (25-64 ans, 2018)	53
• GRAPHIQUE 21 : Taux d'emploi selon l'origine et le sexe (20-64 ans, 2019) et écart entre femmes et hommes en points de pourcentage (2017/2019)	54
• GRAPHIQUE 22 : Taux de chômage selon l'origine et le sexe (18-64 ans, 2019)	54
• GRAPHIQUE 23 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme et le sexe (20-64 ans, 2018)	55
• GRAPHIQUE 24 : (à gauche) Taux de chômage (18-64 ans) et (à droite) taux d'emploi (20-64 ans) selon l'origine et la région (2017-2019)	57
• GRAPHIQUE 25 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme et la région (20-64 ans, 2018)	58
• GRAPHIQUE 26 : Répartition des inactifs selon le type d'inactivité, l'origine et la région (25-64 ans, 2019)	59
• GRAPHIQUE 27 : Taux d'emploi selon l'historique migratoire et l'origine (20-64 ans, 2019)	60
• GRAPHIQUE 28 : Taux de chômage selon l'historique migratoire et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2018)	61
• GRAPHIQUE 29 : Parts de l'incapacité de travail, de la pension et du RCC dans les types d'inactivité indemnisés selon l'origine (55-64 ans, 2017-2019)	62
• GRAPHIQUE 30 : Écart entre les genres dans le taux d'emploi selon le type de ménage et l'origine, en points de pourcentage (20-64 ans, 2019)	64
• GRAPHIQUE 31 : Répartition des inactifs selon le type d'inactivité, l'origine, le sexe et la situation familiale (25-64 ans, 2019)	65
• GRAPHIQUE 32 : Taux d'emploi selon l'origine, le domaine d'études et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)	66
• GRAPHIQUE 33 : Taux d'emploi des personnes disposant d'un diplôme de master selon l'origine et le domaine d'études (25-64 ans, 2018)	67
• GRAPHIQUE 34 : Taux d'inactivité selon l'origine, le niveau de diplôme et le domaine d'études (20-64 ans, 2018)	68

• GRAPHIQUE 35 : Part des salariés dans les trois déciles salariaux les plus bas et les trois déciles salariaux les plus élevés selon le niveau de diplôme et l'origine (18-64 ans, 2018)	71
• GRAPHIQUE 36 : Evolution nette de l'emploi selon le secteur et l'origine (20-64 ans, 2011-2018)	81
• GRAPHIQUE 37 : Evolution nette de l'emploi selon le secteur, l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2011-2018)	83
• GRAPHIQUE 38 : Répartition dans les trois premiers déciles des personnes qui n'étaient pas salariées en 2014 et qui le sont en 2019 selon l'origine (18-64 ans)	86
• GRAPHIQUE 39 : Répartition des personnes qui étaient salariées en 2014 et qui ne le sont plus en 2019 dans les trois derniers déciles selon l'origine (20-69 ans)	86
• GRAPHIQUE 40 : Nombre de personnes inoccupées (demandeurs d'emploi et inactifs) et part du chômage de longue durée parmi les chômeurs, selon l'origine (20-64 ans, 2019)	87
• GRAPHIQUE 41 : Part des chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs selon l'origine et le niveau de diplôme (25-64 ans, 2018)	88
• GRAPHIQUE 42 : Part des personnes qui, sur une période de 10 ans, n'ont pas travaillé et ont travaillé plus de 8 ans, par origine (30-64 ans, 2016/2019)	90
• GRAPHIQUE 43 : Part des travailleurs occupés à temps partiel, selon l'origine et le sexe (18-64 ans, 2019)	91
• GRAPHIQUE 44 : Part des travailleurs occupés à temps partiel, selon l'origine, le sexe et le type de ménage (18-64 ans, 2019)	92
• GRAPHIQUE 45 : Proportion des travailleurs masculins et féminins qui travaillent à temps partiel selon l'origine et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2018)	93
• GRAPHIQUE 46 : (à gauche) Part de salariés occupés dans le secteur intérimaire selon l'origine (3 ^{ème} trimestre de 2011/2019) ; (à droite) Ventilation des travailleurs intérimaires selon l'origine (2011/2019)	94
• GRAPHIQUE 47 : Part des salariés occupés selon le type de contrat de travail, l'origine et le niveau de diplôme (2018)	95
• GRAPHIQUE 48 : Part des travailleurs dans le système des titres-services par rapport au nombre total de salariés selon l'origine et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2018)	96
• GRAPHIQUE 49 : Travailleuses dans le système des titres-services selon l'historique migratoire et l'origine (18-64 ans, 2019)	96
• GRAPHIQUE 50 : Pourcentage de la population active qui travaille occasionnellement ou régulièrement à domicile selon le pays de naissance (1 ^{er} trimestre 2018 – 3 ^{ème} trimestre 2021)	104
• GRAPHIQUE 51 : Surreprésentation des personnes de nationalité étrangère dans le chômage temporaire, en points de pourcentage (mars 2020-novembre 2021)	104
• GRAPHIQUE 52 : Part de chômeurs temporaires parmi les travailleurs selon l'origine (du 1 ^{er} au 3 ^{ème} trimestre 2020)	105
• GRAPHIQUE 53 : Part de chômage temporaire parmi les travailleurs selon l'origine et le niveau de diplôme (du 1 ^{er} au 3 ^{ème} trimestre 2020)	106
• GRAPHIQUE 54 : Part de chômeurs temporaires parmi les travailleurs selon l'origine et le niveau de salaire (du 1 ^{er} au 3 ^{ème} trimestre 2020)	107
• GRAPHIQUE 55 : Part de chômeurs temporaires parmi les travailleurs selon l'origine et le secteur d'activité (2 ^{ème} trimestre 2020)	108
• GRAPHIQUE 56 : Répartition des chômeurs temporaires selon l'origine et la durée du chômage (2 ^{ème} et 3 ^{ème} trimestres 2020)	109
• GRAPHIQUE 57 : Taux d'emploi selon l'origine (18-64 ans, 2019-2020)	111
• GRAPHIQUE 58 : Taux d'emploi selon l'historique migratoire (18-64 ans, 2019-2020)	112
• GRAPHIQUE 59 : Taux de chômage selon l'origine (18-64 ans, 2019-2020)	113
• GRAPHIQUE 60 : Taux d'emploi EFT selon le pays de naissance (20-64 ans, 2019-2021)	113
• GRAPHIQUE 61 : Taux de chômage BIT des 15-64 ans selon le pays de naissance (2019-2021)	114
• GRAPHIQUE 62 : Part des 18-64 ans occupés aux 1 ^{er} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} trimestres de 2020 parmi ceux occupés au 4 ^{ème} trimestre de 2019, selon l'origine et le secteur d'activité	114
• GRAPHIQUE 63 : Part des 18-64 ans qui avaient un emploi au 4 ^{ème} trimestre de 2019 et qui étaient au chômage au 2 ^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et le secteur	116
• GRAPHIQUE 64 : Part des 18-64 ans qui étaient en chômage temporaire au 1 ^{er} trimestre de 2020 et au chômage au 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et le secteur	118

• GRAPHIQUE 65 : Part de 18-64 ans qui étaient en emploi au 4 ^{ème} trimestre de 2019, qui étaient au chômage au 1 ^{er} et/ou 2 ^{ème} trimestre(s) de 2020, et qui travaillaient au 3 ^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et le secteur	120
• GRAPHIQUE 66 : Part des étudiants jobistes dans la population totale selon l'origine (15-24 ans, 2014-2019)	127
• GRAPHIQUE 67 : Part des étudiants jobistes dans la population totale selon le niveau de diplôme supérieur (20-24 ans, 2018)	132
• GRAPHIQUE 68 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine et les 10 principaux secteurs (15-24 ans, 2019)	136
• GRAPHIQUE 69 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine et les 10 principaux secteurs à Bruxelles (15-24 ans, 2019)	137
• GRAPHIQUE 70 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine, la classe d'âge et l'intensité du travail (2019)	142
• GRAPHIQUE 71 : Taux d'emploi selon l'origine et le fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant ou non en 2014 (18-24 ans diplômés du supérieur, 2019)	146
• GRAPHIQUE 72 : Taux d'emploi selon l'origine, la région et le fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant ou non en 2014 (18-24 ans diplômés du supérieur, 2019)	149
• GRAPHIQUE 73 : Retard scolaire (hors inconnus) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (20-34 ans, 2018)	161
• GRAPHIQUE 74 : Retard scolaire (hors inconnus) de la population selon l'origine, le genre et le niveau de diplôme (20-34 ans, 2018)	163
• GRAPHIQUE 75 : Taux d'emploi selon l'origine et le (détail du) retard scolaire (25-34 ans, 2018)	168
• GRAPHIQUE 76 : Taux de chômage et d'inactivité selon l'origine et le (détail du) retard scolaire (25-34 ans, 2018)	169
• GRAPHIQUE 77 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)	170
• GRAPHIQUE 78 : Taux d'emploi selon l'origine, le niveau de diplôme de l'enseignement supérieur et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)	171
• GRAPHIQUE 79 : Taux d'emploi des personnes ayant un Bac selon l'origine, le domaine d'études et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)	173
• GRAPHIQUE 80 : Taux d'emploi des personnes ayant un Master selon l'origine, le domaine d'études et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)	175
• GRAPHIQUE 81 : Détachement selon le pays d'envoi (regroupé), part dans le total	183
• GRAPHIQUE 82 : Détachement selon le pays d'envoi (top 10 en 2020), part dans le total	183
• GRAPHIQUE 83 : Détachement selon la nationalité (regroupé), part dans le total	184
• GRAPHIQUE 84 : Détachement selon la nationalité (top 10 en 2020), part dans le total	184
• GRAPHIQUE 85 : Décomposition des nationalités selon le pays d'envoi (top 5), en 2020	187
• GRAPHIQUE 86 : Décomposition des pays d'envoi selon la nationalité (top 5), en 2020	187
• GRAPHIQUE 87 : Ventilation selon le sexe (part des femmes) en fonction de l'origine du détachement, en 2020	188
• GRAPHIQUE 88 : Répartition entre classes d'âge selon l'origine du détachement, en 2020	189
• GRAPHIQUE 89 : Part des travailleurs indépendants selon l'origine du détachement, en 2020	189
• GRAPHIQUE 90 : Répartition entre secteurs selon l'origine du détachement, en 2020	191
• GRAPHIQUE 91 : Région du client belge selon l'origine du détachement, en 2020	191
• GRAPHIQUE 92 : Taux d'emploi selon le pays de naissance (20-64 ans, 2020)	197
• GRAPHIQUE 93 : Taux d'emploi selon la nationalité (20-64 ans, 2020)	197

Liste des tableaux

• TABLEAU 1 : Niveau de diplôme (hors inconnu) de la population selon l'origine et l'entité (20-64 ans, 2018)	26
• TABLEAU 2 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)	29
• TABLEAU 3 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon le genre et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)	30
• TABLEAU 4 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)	33
• TABLEAU 5 : Niveau de diplôme de l'enseignement supérieur de la population selon l'origine et la région (25-64 ans, 2018)	36
• TABLEAU 6 : Grands domaines d'études (hors inconnu) de la population selon l'origine et le niveau de diplôme (bac ou master)(25-64 ans, 2018)	37
• TABLEAU 7 : Les 5 origines les plus fortement représentées dans les trois déciles salariaux les plus bas et les moins représentées dans les trois déciles les plus élevés (18-64 ans, 2008-2019)	69
• TABLEAU 8 : Répartition selon le type de transition et l'origine (20-64 ans, 2014-2019)	70
• TABLEAU 9 : Décile salarial médian des travailleurs selon l'origine, le domaine d'études et le niveau de diplôme (18-64 ans, 2018)	73
• TABLEAU 10 : Répartition des travailleurs dans les domaines d'études selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)	74
• TABLEAU 11 : Répartition des travailleurs de 6 secteurs dans les domaines d'études selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)	76
• TABLEAU 12 : Secteurs comptant le plus grand nombre de travailleurs en Belgique (20-64 ans, 2019)	78
• TABLEAU 13 : Secteurs les plus fortement représentés selon le sexe et origine (20-64 ans, 2019)	79
• TABLEAU 14 : Les secteurs les plus fortement représentés parmi les salariés selon le niveau de diplôme et l'origine (20-64 ans, 2019)	80
• TABLEAU 15 : Répartition des personnes qui avaient un emploi en 2017 selon leur statut d'activité en 2019 et l'origine (18-64 ans)	84
• TABLEAU 16 : Répartition des personnes qui étaient au chômage en 2017, selon leur statut d'activité en 2019 et l'origine (18-64 ans)	85
• TABLEAU 17 : Répartition des personnes qui étaient inactives en 2017, selon leur statut d'activité en 2019 et l'origine (18-64 ans)	85
• TABLEAU 18 : Durée médiane de la recherche d'un premier emploi depuis l'inscription, et pourcentage de "sans emploi de longue durée" parmi les jeunes inscrits à un stage d'insertion, selon l'origine et le niveau de diplôme (18-24 ans, 3 ^{ème} trimestre 2018)	89
• TABLEAU 19 : Secteurs présentant les parts les plus élevées de chômeurs temporaires (paiements) en avril 2020 et janvier 2021	108
• TABLEAU 20 : Part des 18-64 ans qui avaient un emploi aux 1 ^{er} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} trimestres de 2020 par rapport aux travailleurs occupés au 4 ^{ème} trimestre de 2019, selon l'origine et la catégorie de décile salarial	115
• TABLEAU 21 : Part des 18-64 ans qui avaient un emploi au 4 ^{ème} trimestre de 2019 et qui étaient au chômage au 2 ^{ème} trimestre 2020, selon l'origine et le niveau de diplôme	115
• TABLEAU 22 : Part des 18-64 ans qui avaient un emploi au 4 ^{ème} trimestre de 2019 et qui étaient au chômage au 2 ^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et la catégorie de décile salarial	115
• TABLEAU 23 : Part des 18-64 ans qui étaient en emploi au 4 ^{ème} trimestre de 2019, étaient au chômage au 1 ^{er} et/ou 2 ^{ème} trimestre(s) de 2020, et qui travaillaient au 3 ^{ème} trimestre de 2020, selon l'origine et le niveau de diplôme	119
• TABLEAU 24 : Part des étudiants jobistes dans la population totale et évolution depuis 2014 selon l'origine et la région (15-24 ans, 2019)	128
• TABLEAU 25 : Part des étudiants jobistes dans la population totale et évolution depuis 2014 selon l'origine et le sexe (15-24 ans, 2019)	129
• TABLEAU 26 : Part des étudiants jobistes dans la population totale et évolution depuis 2014 selon l'origine et la classe d'âge (2019)	130

• TABLEAU 27 : Part des étudiants jobistes diplômés du supérieur dans la population totale selon l'origine et le domaine d'études (20-24 ans, 2018)	133
• TABLEAU 28 : Part des étudiants jobistes dans la population totale selon l'origine et l'historique migratoire (15-24 ans, 2019)	134
• TABLEAU 29 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine et l'intensité de travail (15-24 ans, 2019)	139
• TABLEAU 30 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine, la région et l'intensité de travail (15-24 ans, 2019)	140
• TABLEAU 31 : Répartition des étudiants jobistes selon l'origine, le sexe et l'intensité de travail (15-24 ans, 2019)	141
• TABLEAU 32 : Répartition des étudiants jobistes diplômés du supérieur selon l'origine et l'intensité de travail (20-24 ans, 2018)	143
• TABLEAU 33 : Position sur le marché du travail des jeunes en 2015 selon l'exercice d'un emploi étudiant en 2014 ou non (18-24 ans)	144
• TABLEAU 34 : Position sur le marché du travail des jeunes en 2019 selon l'exercice d'un emploi étudiant en 2014 ou non (18-24 ans)	145
• TABLEAU 35 : Taux d'emploi selon l'origine, le sexe et le fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant ou non en 2014 (18-24 ans diplômés du supérieur, 2019)	148
• TABLEAU 36 : Taux d'emploi selon l'origine, l'historique migratoire et le fait d'avoir travaillé en tant qu'étudiant ou non en 2014 (18-24 ans diplômés du supérieur, 2019)	149
• TABLEAU 37 : Retard scolaire de la population selon l'origine (20-34 ans, 2011-2018)	158
• TABLEAU 38 : Retard scolaire (hors inconnus) de la population selon l'origine (20-34 ans, 2018)	159
• TABLEAU 39 : Retard scolaire (hors inconnus) de la population selon l'origine et le genre (20-34 ans, 2018)	160
• TABLEAU 40 : Part des diplômés de l'enseignement supérieur ainsi que le frein à l'obtention d'un diplôme du supérieur selon l'origine et le retard scolaire (20-34 ans, 2018)	162
• TABLEAU 41 : Part des diplômés de l'enseignement supérieur ainsi que le frein à l'obtention d'un diplôme du supérieur selon l'origine, le genre et le retard scolaire (20-34 ans, 2018)	164
• TABLEAU 42 : Retard scolaire (hors inconnus) des diplômés de l'enseignement supérieur selon l'origine et le niveau de diplôme (25-34 ans, 2018)	165
• TABLEAU 43 : Part des Master ainsi que le frein à l'obtention d'un Master selon l'origine et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)	166
• TABLEAU 44 : Retard scolaire (hors inconnus) des diplômés de l'enseignement supérieur selon l'origine, le niveau de diplôme et le genre (25-34 ans, 2018)	166
• TABLEAU 45 : Part des Master ainsi que le frein à l'obtention d'un Master selon l'origine, le genre et le retard scolaire (25-34 ans, 2018)	167
• TABLEAU 46 : Répartition entre les domaines d'études des diplômés de l'enseignement supérieur selon l'origine et le niveau de diplôme (25-34 ans, 2018)	172
• TABLEAU 47 : Détachements et travailleurs détachés enregistrés dans LIMOSA	182
• TABLEAU 48 : Décomposition des détachements des travailleurs détachés ayant une nationalité autre que celle de leur pays d'envoi, selon le pays d'envoi et la nationalité (top 10 en 2020)	186
• TABLEAU 49 : Caractéristiques du détachement vs. occupation régulière, en 2020	188
• TABLEAU 50 : Objectifs dans le cadre du Socle européen des droits sociaux	215
• TABLEAU 51 : Objectifs de taux d'emploi par origine nationale	216

Liste de figures

• FIGURE 1 : Répartition de la population selon l'origine (18-64 ans, 2019)	15
• FIGURE 2 : Répartition des étudiants jobistes selon le secteur d'activité (15-24 ans, 2019)	135



Colophon

*Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine 2022
Bruxelles, octobre 2022*

Editeurs et auteurs

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles
T : 02 233 41 11
spf@emploi.belgique.be

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Place Victor Horta 40, bte 40, 1060 Saint-Gilles (Bruxelles)
T : 02 212 30 00
info@unia.be

Chapitre 6. Détachement :
Dries Lens (OCDE), Ninke Mussche (Universiteit Antwerpen), Koen Dewulf (Myria) et Iulia Rautu (Myria)

Traduction : Direction de la traduction (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

Conception graphique et mise en page : StudiOrama

Photos : Shutterstock, Alamy, Unsplash

Impression : Imprimerie Bulckens

Éditeurs responsables

Geert De Poorter, Président du Comité de Direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Els Keytsman, directrice d'Unia

Dit rapport is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Ce rapport et ses annexes sont téléchargeables :
sur le site d'Unia à la rubrique « Publications » : www.unia.be
sur le site web du SPF Emploi, module « Publications » : www.emploi.belgique.be

Vous pouvez également commander cette publication par e-mail à info@unia.be ou par téléphone au 02 212 30 00. Mentionnez clairement le titre de la publication « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine 2022 » et vos coordonnées. Cette publication vous est gracieusement offerte. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

Sauf mention contraire, l'information contenue dans ce rapport est libre de droits. Elle peut être utilisée gratuitement à des fins personnelles et non commerciales à condition de mentionner les auteurs.

