

L'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail

T. De Keyser
Ph. Delhez
H. Zimmer^(*)

Introduction

La problématique de l'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail revêt une importance particulière en Belgique. Les immigrés constituent 14 % de la population résidente – soit l'une des parts les plus élevées des pays de l'UE. Alors que le taux d'emploi des immigrés européens est proche de celui des personnes nées en Belgique, celui des immigrés extra-européens lui est considérablement inférieur et est le plus faible de tous les États membres.

Dans notre analyse, l'origine d'une personne est déterminée par son pays de naissance et non par sa nationalité, et ce en raison du grand nombre d'acquisitions de la nationalité belge qui ont lieu chaque année, et une distinction est opérée entre les pays de l'UE et les autres.

L'article est structuré en quatre parties. La première détaille les définitions et les sources utilisées et caractérise la population immigrée en Belgique. La deuxième ébauche les principaux résultats en matière d'emploi selon l'origine et les compare à ceux des autres pays de l'UE. Les caractéristiques socio-démographiques de la population immigrée différant de celles de la population née en Belgique, il convient d'en tenir compte dans l'étude des performances sur le marché du travail en fonction de l'origine. La troisième partie analyse les facteurs qui influencent l'accès au marché du travail, tant individuels et institutionnels que du côté de la demande, surtout les phénomènes de discrimination. Divers obstacles rencontrés par les personnes d'origine étrangère sont donc mis en évidence. Cette partie se penche également sur

la situation propre aux descendants directs d'immigrés. Enfin, la quatrième partie est consacrée à l'aspect qualitatif de l'emploi et examine les spécificités des postes occupés par les personnes d'origine étrangère.

1. Caractéristiques de la population immigrée en Belgique

1.1 Définitions

Au 1^{er} janvier 2010, la Belgique comptait, selon le Registre national, environ 10 840 000 résidents, dont 9 780 000 Belges et 1 060 000 d'une autre nationalité. Vu qu'un nombre important d'étrangers sont devenus belges, il est intéressant de voir que, dans le même temps, le territoire belge accueillait près de 1 500 000 personnes nées à l'étranger.

La part de la population immigrée par rapport à la population totale s'élevait ainsi à 13,9 % en 2010, soit une proportion similaire à celle observée en Espagne, mais inférieure à celles recensées en Autriche (15,2 %) et en Suède (14,3 %).

L'important groupe de Belges nés à l'étranger a récemment enregistré une forte croissance à la suite de la procédure facilitée d'obtention de la nationalité belge, c'est-à-dire lors de l'entrée en vigueur de la loi de 2000 modifiant le Code de la nationalité belge (« Snel-Belg-wet »).

^(*) Les auteurs souhaitent remercier J. De Mulder et Y. Saks pour leurs remarques pertinentes sur le présent article.

Depuis 2000, quelque 400 000 personnes sont devenues belges⁽¹⁾; d'après les derniers chiffres disponibles auprès de la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE), elles étaient un peu moins de 33 000 en 2009. En octobre 2012, la Chambre a toutefois adopté une proposition de loi visant à durcir la procédure d'obtention de la nationalité. Selon les nouvelles règles, les candidats à la nationalité belge doivent prouver qu'ils parlent l'une des langues du pays et qu'ils sont intégrés sur le plan socio-économique. Après cinq années de séjour légal, ils peuvent demander la nationalité belge; la loi prévoit une procédure plus souple pour les personnes séjournant légalement en Belgique depuis plus de dix ans. L'acquisition de la nationalité ne résulte pas obligatoirement d'un choix délibéré. Tout enfant né en Belgique de parents non belges qui répondent aux conditions prévues⁽²⁾ est d'office belge. De même, les enfants qui sont nés à l'étranger mais dont (au moins) un des parents est belge sont automatiquement belges.

Une personne enregistrée comme « belge » peut donc venir d'horizons particulièrement diversifiés. Si ces origines variées ont une incidence sur l'accès au marché du travail, une analyse basée sur la nationalité ne donnera pas une image exhaustive de l'intégration des migrants et de leurs descendants sur le marché du travail. La définition d'un « immigré » utilisée dans le cadre de cet article ne repose dès lors pas sur la nationalité mais sur l'historique migratoire effectif d'un individu: une personne est considérée comme immigrée si elle séjourne en Belgique mais est née à l'étranger⁽³⁾.

Une fois la définition d'un immigré adoptée, il est nécessaire, aux fins de l'analyse, de différencier les groupes en fonction de l'origine des individus. Le principe de libre circulation des personnes en vigueur au sein de l'UE (nonobstant les restrictions temporaires encore imposées aux travailleurs roumains et bulgares) facilite les mouvements migratoires et est susceptible d'influer sur les motifs d'immigration. Il convient dès lors de distinguer les migrants européens (c'est-à-dire issus de l'UE) de ceux du reste du monde. Le présent article s'articule donc autour de trois groupes bien délimités: les personnes nées en Belgique, les immigrés européens et les immigrés non européens (respectivement nés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'UE).

Il existe essentiellement deux types de sources de données pour déterminer la population immigrée: les statistiques administratives et celles tirées d'enquêtes. L'avantage du recours aux données administratives est qu'il s'agit de données « véritables », mais elles présentent certains inconvénients. Ainsi, elles n'offrent pas assez de détails pour en savoir davantage sur les caractéristiques et la

situation socio-économique des personnes en question, de même qu'elles ne sont pas directement comparables à l'échelle internationale. Les données des enquêtes sur les forces de travail (EFT) harmonisées au niveau européen donnent une description plus fournie du contexte personnel des individus interrogés. Le présent article se fonde sur des données administratives pour refléter les tailles absolues des populations, tandis que les données d'enquête permettent d'analyser l'accès au marché du travail et d'examiner de manière plus approfondie certaines spécificités de ces populations. Plusieurs sections recourent au « module ad hoc »⁽⁴⁾ de l'enquête de 2008, qui a sondé en particulier la situation des migrants sur le marché du travail.

1.2 Structure de la population immigrée

1.2.1 Évolution de l'immigration et principaux pays de naissance

Le nombre de primo-arrivants a fortement augmenté ces dernières années. Alors qu'en 2001, un peu plus de 10 % des habitants enregistrés étaient nés hors de Belgique, cette part atteignait près de 14 % en 2010, ce qui représente environ un million et demi d'individus. Le pourcentage de personnes nées à l'étranger croît régulièrement depuis plusieurs dizaines d'années, mais cette hausse s'est clairement accélérée à partir de 2000. La proportion d'immigrés se situait aux alentours de 5 % dans les années 1930, ce qui signifie qu'il a fallu attendre près de 70 ans pour que ce chiffre double.

L'on a également enregistré un changement dans les pays d'origine les plus importants des immigrés ces dernières années. Si l'on examine l'ensemble de la population immigrée, la France et l'Italie étaient les principaux pays d'origine en 2001, avec des pourcentages de respectivement 14,2 et 12,8 %. Les pays voisins et l'Italie constituaient ensemble environ 44 % du total. Les pays d'immigration non européens dominants, à savoir le Maroc et la Turquie, représentaient quant à eux respectivement 10,1 et 6,3 % de la population immigrée. En raison de son passé colonial, la Belgique comptait également une part

(1) La nationalité belge peut être obtenue par une déclaration de nationalité, par option « simple », par mariage avec un(e) Belge ou par naturalisation.

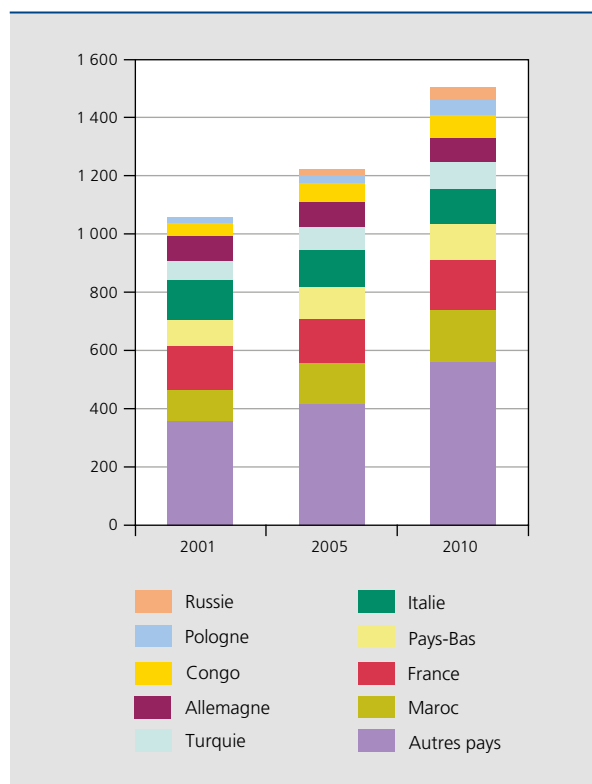
(2) Au moins un des parents doit être né en Belgique ou y avoir eu sa résidence principale durant cinq ans au cours des dix années précédant la naissance.

(3) Seul 1,3 % de la population des 15-64 ans a deux parents nés en Belgique et est né à l'étranger (données de 2008, sur la base du module ad hoc de l'enquête sur les forces de travail), ce qui indique que l'influence de ce groupe ne devrait pas être particulièrement significative.

(4) Chaque deuxième trimestre, un « module ad hoc » composé de quelques questions complémentaires vient s'ajouter au questionnaire individuel, pour une fraction déterminée de la population. En 2008, le thème était « la situation des migrants et de leurs descendants directs sur le marché du travail », de sorte que ces questions complémentaires s'appliquaient au groupe de migrants en Belgique.

GRAPHIQUE 1 VENTILATION DE LA POPULATION IMMIGRÉE SELON LE PAYS DE NAISSANCE

(en milliers de personnes, données au 1^{er} janvier)



Source : DGSIE.

non négligeable de personnes nées au Congo, soit 4,4 %. Le groupe des « autres pays » comptait pour un peu plus du tiers du total en 2001.

Au début de 2010, la proportion de personnes nées au Maroc (11,9 %) a dépassé celle des personnes nées en France (11,4 %), malgré une augmentation du nombre de ces dernières. Les Pays-Bas et l'Italie représentaient respectivement 8,3 et 8 % de la population immigrée en Belgique. La diversification des pays d'origine apparaît clairement, la part des « autres pays » grimant à 37,2 %. Mais l'on remarque aussi la forte croissance de l'immigration en provenance des nouveaux États membres de l'UE : entre 2001 et 2010, le nombre d'immigrés de Pologne a plus que doublé. Le nombre de ceux originaires de Russie s'est également accru à un rythme soutenu. Ces groupes ne pèsent toutefois pas encore lourd dans l'ensemble de la population immigrée. C'est la vive progression du Maroc et des « autres pays » qui a entraîné, au début de 2010, le recul à 49,6 % du pourcentage de migrants européens dans le total de la population née à l'étranger, alors qu'il s'établissait encore à 52 % avant l'adhésion des nouveaux États membres de l'UE en 2004.

Ce rythme de progression n'est cependant pas unique dans l'histoire de l'immigration en Belgique. Dans les années 1920, la part de la population née à l'étranger avait crû encore plus rapidement qu'à l'heure actuelle en raison du recrutement d'étrangers pour le travail minier. Mais avec la Seconde Guerre mondiale, ils ont pour la plupart été rappelés dans leur pays d'origine pour accomplir leur service militaire, mettant ainsi quasiment un terme à cette expansion. Après la guerre, l'on a de nouveau eu recours à l'instrument migratoire afin de pourvoir l'industrie charbonnière en main-d'œuvre bon marché et de contenir les prix des matières premières dans un contexte de redressement de l'industrie. En outre, à mesure que cette reprise se confirmait, d'autres secteurs ont affiché des pénuries structurelles de travailleurs. Après la mise en place du rideau de fer, la Belgique s'est tournée principalement vers le Sud de l'Europe et, ultérieurement, vers l'Afrique du Nord et la Turquie pour répondre à la demande de main-d'œuvre durant l'après-guerre.

La nature de la migration a changé après la Seconde Guerre mondiale : alors que, dans les années 1920, les travailleurs étrangers étaient renvoyés dans leur pays d'origine lorsque la conjoncture se retournait, les années 1970 on vu de nombreux immigrés s'établir en Belgique après l'arrêt de l'immigration en 1974. Par ailleurs, nombre d'entre eux ont fait venir leurs familles, faisant progressivement augmenter la proportion d'immigrés dans la population de Belgique (au rythme d'environ un point de pourcentage tous les dix ans depuis l'arrêt de l'immigration).

1.2.2 Motifs de l'immigration

Le module ad hoc de l'enquête de 2008 permet notamment de ventiler la population née à l'étranger par principal motif d'immigration. En 2008, dans 44 % des cas, les immigrés originaires de l'UE se trouvaient en Belgique pour des raisons familiales. Le travail était avancé comme motivation dans 29,3 % des cas, suivi des « autres raisons » (20,8 %)⁽¹⁾. Enfin, 4,8 % étaient en Belgique au départ pour y étudier.

Les immigrés originaires de pays extérieurs à l'UE présentent un profil plus diversifié. Près de la moitié (47 %) sont arrivés en Belgique pour des raisons familiales. Seuls 18 % d'entre eux ont cité le travail comme motif de migration, tandis que la demande d'asile était avancée par un peu plus de 15 % des immigrés de ce groupe. Les « autres raisons » et les études constituaient le principal motif de départ pour respectivement 10,2 et 9,6 % des immigrés hors UE.

(1) Selon le rapport de qualité d'Eurostat (2010), ce pourcentage élevé traduit un problème au niveau des questions de l'enquête pour ce groupe, qui n'étaient visiblement pas assez détaillées.

Le fait qu'une large proportion de migrants issus tant de pays de l'UE que d'États hors UE citent les raisons familiales comme principal motif d'immigration s'explique par l'arrêt de l'immigration instauré en 1974, lequel a fortement compliqué la migration économique. Les résultats divergents entre les deux groupes d'origine sont principalement attribuables à une différence de réglementation. Comme indiqué plus haut, la liberté de circulation des personnes au sein de l'UE permet désormais de rechercher un emploi dans un autre pays de l'UE sans autorisation préalable⁽¹⁾. Les personnes non ressortissantes d'un État membre de l'Espace économique européen (EEE) qui souhaitent venir travailler en Belgique doivent par contre obtenir un permis de travail⁽²⁾. La Belgique applique en effet des régimes distincts pour les permis de travail et les permis de séjour.

Le permis de travail B est valable auprès d'un seul employeur et sa durée est limitée à un an. La demande doit être introduite par l'employeur qui souhaite occuper le travailleur. S'il est prouvé, à la suite d'un examen du marché du travail, qu'il n'est pas possible de trouver sur place un travailleur belge ou européen apte à occuper l'emploi envisagé dans un délai raisonnable, l'employeur obtient une autorisation d'occupation et le travailleur concerné reçoit automatiquement un permis de travail B⁽³⁾.

Le permis de travail A est valable pour toutes les fonctions salariées, auprès de tous les employeurs et pour une durée illimitée. Il n'est accordé qu'après quatre années de travail couvertes par un permis de travail B⁽⁴⁾ au cours d'une période maximale de dix ans de séjour légal, ce qui explique qu'il soit délivré nettement moins souvent que le permis de travail B.

Le permis de travail C, instauré en 2003, vaut pour toutes les professions salariées et pour une durée réduite. Il est octroyé à certaines catégories de ressortissants étrangers qui ne disposent que d'un droit de séjour limité ou précaire en Belgique (par exemple, des étudiants, des candidats-réfugiés, etc.).

En principe, les ressortissants de pays extérieurs à l'UE qui sont titulaires d'un titre de séjour permanent sont

dispensés de permis de travail. Le plein accès au marché du travail sans autorisation préalable est donc accordé aux personnes venant en Belgique dans le cadre d'un regroupement familial dès lors qu'elles obtiennent un permis de séjour permanent (la procédure est passée de 15 mois à trois ans en 2007⁽⁵⁾). La possession obligatoire d'un permis de travail pourrait créer un obstacle à l'accès à l'emploi des immigrés seulement dans un nombre de cas bien précis.

Des données du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) relatives au nombre de permis de travail délivrés chaque année depuis 2005, il ressort que le nombre de permis de travail A et B – qui ont été regroupés compte tenu du nombre réduit de permis de travail A – s'est inscrit en forte hausse jusqu'en 2008 inclus, année où plus de 50 000 permis de travail de ces types ont été accordés, avant de diminuer sensiblement en 2009, pour revenir à 30 000 environ, à la suite de la crise économique et de la suppression du régime transitoire⁽⁶⁾ pour les dix pays qui ont adhéré à l'UE en 2004. Le nombre de permis de travail A et B a également reculé en 2010, retombant à 26 500 unités. La composition est dominée par les nouveaux États membres de l'UE et a évolué au cours de la période sous revue, avec un grand nombre de bénéficiaires polonais de 2005 à 2008 inclus, lesquels ont été rejoints dès 2007 par un nombre croissant de Bulgares et de Roumains, les deux groupes qui constituent actuellement l'essentiel des permis de travail A et B. Le nombre de permis de travail C présente une évolution nettement moins sensible à la conjoncture, puisqu'il ne s'agit pas ici en premier lieu d'une migration pour raisons professionnelles, et oscille aux alentours de 25 000 depuis plusieurs années.

1.2.3 Ventilation régionale de la population immigrée

Les immigrés ne s'établissent pas uniformément sur le territoire belge, en raison non seulement de divergences dans la disponibilité du travail, mais aussi de la langue, des affinités culturelles, des parents ou groupes déjà présents, etc.

Au début de 2011, 39,8 % de l'ensemble des immigrés habitaient en Flandre, contre respectivement 29,4 et 30,8 % à Bruxelles et en Wallonie. Du fait des différences de taille des populations régionales, le pourcentage de personnes nées à l'étranger parmi leurs résidents est de 10 % en Flandre et de 13,8 % en Wallonie, alors qu'il atteint pas moins de 41,5 % à Bruxelles. Cette proportion élevée dans la capitale s'explique en partie par la présence de grandes institutions et entreprises internationales. Elle y est toutefois si importante que l'existence d'une population déjà établie exerce en soi un attrait.

(1) À l'exception de la Roumanie et de la Bulgarie.

(2) Seule la Suisse fait exception.

(3) Les règles sont moins strictes pour les travailleurs postulant une fonction figurant sur les listes régionales de fonctions critiques établies dans ce cadre et il n'y a pas d'examen du marché du travail.

(4) Ce délai peut, dans certains cas, être réduit à deux ou trois années.

(5) Pendant ce délai de trois ans, un permis de travail est nécessaire.

(6) Une limitation du nombre de travailleurs issus de la plupart des nouveaux États membres de l'UE a été mise en place au titre de mesure transitoire, afin d'éviter l'apparition de chocs sur le marché du travail en Belgique. Cette obligation a disparu le 1^{er} mai 2009 pour la plupart des pays, même si elle a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2013 pour les États membres les plus récents, à savoir la Roumanie et la Bulgarie.

Plus de 8 % de la population bruxelloise est née au Maroc ; les personnes venant de ce pays sont donc presque deux fois plus nombreuses que celles issues de France (4,3 %). De même, les immigrés originaires du Congo (2,4 %), de Pologne (2,1 %) et de Turquie (2,1 %) sont, en termes relatifs, nettement plus présents dans la capitale qu'ailleurs. En Wallonie, les principaux groupes sont les personnes nées en France (2,8 %) et en Italie (2,4 %). Enfin, la Flandre compte principalement des immigrés venus des Pays-Bas (1,8 %) et du Maroc (1 %).

1.2.4 Pyramide des âges

La pyramide des âges des natifs de Belgique présente un profil assez plat, avec une élévation dans les groupes âgés de 40 à 59 ans. Cela signifie que la vague du baby-boom approche l'âge de la pension et glissera vers l'inactivité. La pointe à l'extrémité de la pyramide des âges, indiquant qu'il existe une part relativement importante de personnes âgées de 70 ans et plus, reflète bien l'allongement de l'espérance de vie. La taille des tranches d'âge les plus jeunes montre une évolution démographique plutôt stable après la génération du baby-boom.

La démographie des populations immigrées affiche un profil différent. En raison des grandes vagues d'immigration historiques, les personnes âgées sont assez bien représentées parmi les immigrés issus des pays de l'UE, mais la population en âge de travailler y est aussi relativement plus importante que parmi les personnes nées en Belgique. Les tranches d'âge les plus jeunes sont moins nombreuses en termes relatifs dans la population totale concernée.

Les immigrés hors UE viennent souvent de plus loin et suivent une procédure d'immigration plus stricte, ce qui peut expliquer la part encore plus faible d'enfants parmi eux. La grande majorité des personnes arrivées en Belgique en provenance de pays hors UE sont relativement jeunes et en âge de travailler. Près de deux tiers de la population est âgée de 20 à 49 ans, alors que ce n'est le cas que d'à peine quatre personnes sur dix nées en Belgique. Le contraste est tout aussi frappant en ce qui concerne les plus de 50 ans : alors qu'ils représentent un quart des immigrés hors UE, leur part atteint environ 37 % des personnes nées en Belgique.

2. Statut sur le marché du travail

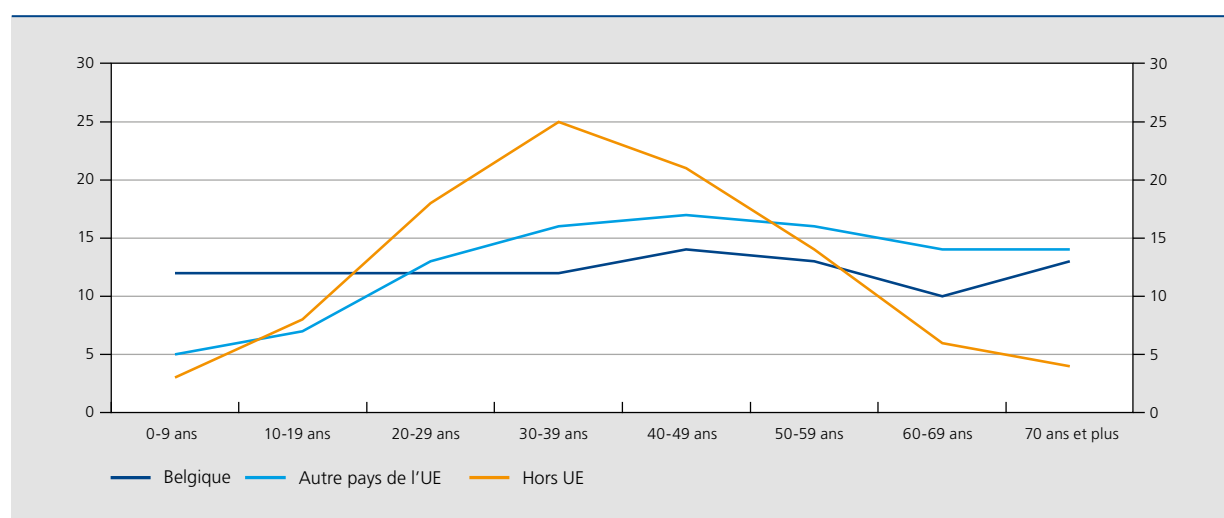
2.1 Principaux résultats

L'insertion de ces différents groupes sur le marché du travail est abordée par le biais des statuts objectifs tels que définis par le Bureau international du travail (BIT) et retenus dans les enquêtes sur les forces de travail harmonisées au niveau européen. Les personnes en emploi sont celles qui ont presté au moins une heure de travail rémunéré durant la semaine de référence⁽¹⁾ – ce qui n'exclut donc pas le travail au noir. Celles au chômage n'avaient pas d'emploi durant la semaine de référence, étaient disponibles pour travailler et avaient soit recherché activement

(1) Ou n'ont pas travaillé mais ont normalement un emploi dont elles ont été absentes temporairement pour cause de maladie, vacances, conflit social ou formation.

GRAPHIQUE 2 PYRAMIDE DES ÂGES EN FONCTION DU PAYS DE NAISSANCE

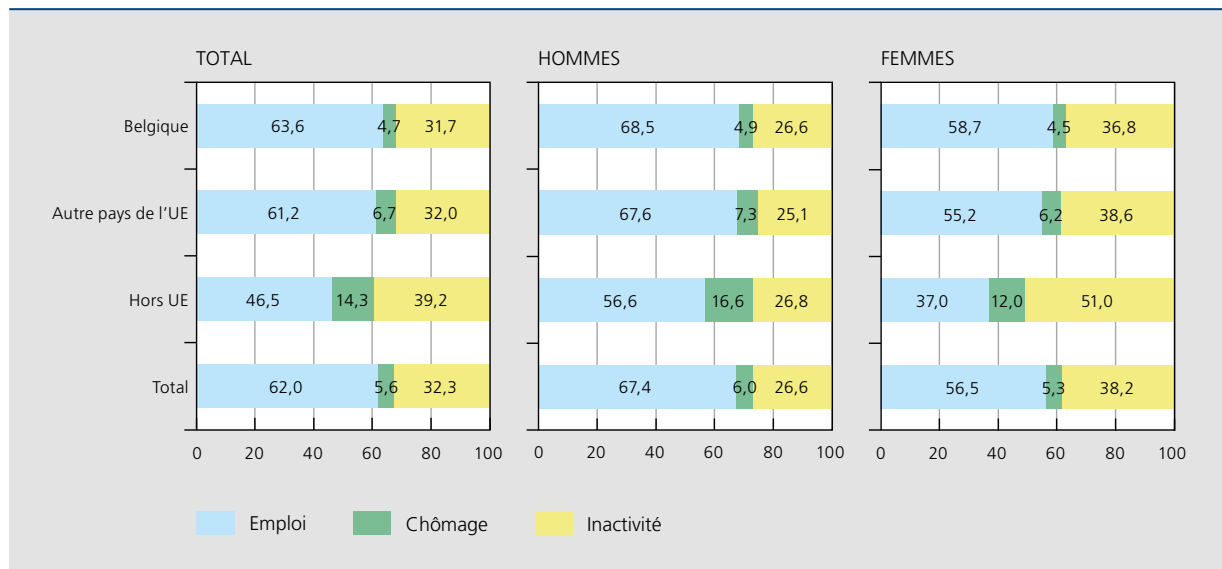
(pourcentages de la population totale correspondante, données au 1^{er} janvier 2010)



Source : DGSIE.

GRAPHIQUE 3 VENTILATION DE LA POPULATION PAR GENRE ET ORIGINE SELON LE STATUT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

(en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans en 2010)



Source : CE (EFT, microdonnées).

un emploi durant les quatre dernières semaines, soit déjà trouvé un emploi prenant cours dans les trois prochains mois. L'inscription auprès d'un service public de l'emploi et la perception d'allocations de chômage ne sont donc pas des critères pertinents dans le cadre de l'enquête. Les personnes inactives sont celles qui ne travaillent pas et qui ne recherchent pas d'emploi. Elles ne font par conséquent pas partie de l'offre de main-d'œuvre.

La plupart des résultats sont calculés sur la base des microdonnées des enquêtes sur les forces de travail, pour lesquelles la dernière année dont nous disposons est 2010.

Au total, les taux d'activité des natifs de Belgique et de ceux d'un autre pays de l'UE sont similaires, aux alentours de 68 %. Cependant, la répartition entre personnes occupées et au chômage est quelque peu différente; alors que 63,6 % de la population native étaient en emploi en 2010, ce pourcentage s'établissait à 61,2 % du côté des personnes nées dans un autre pays de l'UE. Leurs ratios de chômage respectifs s'élevaient ainsi à 4,7 et 6,7 %. La population née en dehors de l'UE occupe une position plus contrastée; près de quatre personnes sur dix étaient inactives, tandis que seulement 46,5 % occupaient un emploi et 14,3 % étaient au chômage.

La distinction entre genres fait apparaître des résultats très tranchés. Si le taux d'activité des hommes est assez similaire entre les différents pays d'origine des résidents, le

taux d'emploi de ceux nés à l'extérieur de l'UE, à 56,6 %, est inférieur de plus de dix points de pourcentage à celui des autres groupes de comparaison. Une proportion de 16,6 % sont à la recherche d'un emploi, soit entre deux et trois fois et demie plus que parmi les autres résidents. Du côté des femmes, la moitié seulement des immigrées originaires d'un pays extérieur à l'UE sont actives : 37 % ont un emploi, tandis que 12 % sont au chômage. Les taux d'activité des deux autres catégories de résidentes sont proches, à plus de 60 %, et les écarts de taux d'emploi entre les immigrées européennes et les femmes nées en Belgique sont relativement limités puisque respectivement 55,2 et 58,7 % travaillent.

Les niveaux élevés des ratios de chômage parmi les immigrés d'origine extra-européenne et le taux d'inactivité particulièrement important chez les femmes de ce groupe justifient que l'on maintienne dans la suite de l'article la distinction entre les personnes nées dans un pays de l'UE (autre que la Belgique) et celles nées en dehors de l'UE.

Dans la suite de l'analyse, la préférence est donnée au taux d'emploi (en pourcentage de la population totale en âge de travailler, c'est-à-dire active et inactive) en tant qu'indicateur d'insertion sur le marché du travail plutôt qu'au taux de chômage (en pourcentage de la seule population active), et ce en raison des importantes différences de taux de participation selon l'origine et le genre.

2.2 Comparaison internationale

L'existence d'écarts significatifs entre les taux d'emploi des immigrés et des natifs de Belgique n'est pas un phénomène récent. Les disparités de taux d'emploi entre les personnes nées en Belgique, d'une part, et à l'extérieur de l'UE, d'autre part, dépassaient déjà 15 points de pourcentage dans les années 1990 et ont atteint environ 20 points au début des années 2000⁽¹⁾. L'écart s'est toutefois resserré durant la décennie qui a suivi. Le différentiel entre les natifs de Belgique et ceux d'autres pays européens a toujours été plus restreint.

Il existe donc vraisemblablement des obstacles spécifiques à l'insertion des personnes immigrées sur le marché du travail. Avant de se pencher sur certains facteurs d'exclusion, il est intéressant de situer la Belgique dans une perspective européenne. En 2011⁽²⁾, c'est en Belgique que le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE était le plus faible de tous les pays européens, à 45,8 %. La moyenne européenne atteignait 58,1 %⁽³⁾. La position relative de la Belgique à cet égard n'a guère varié depuis plusieurs années. Parmi les anciens membres de l'UE, elle occupe la dernière place depuis 1995⁽⁴⁾. En termes d'écart en points de

pourcentage entre le taux d'emploi des natifs et celui des immigrés extra-européens, la Suède et la Belgique enregistrent les pires résultats, aux alentours de 18 points de pourcentage.

Dans le cadre de la stratégie UE2020, la Belgique a adopté des sous-objectifs concernant l'occupation de certains groupes à risque dont le taux d'emploi est sensiblement inférieur à la moyenne. L'amélioration des résultats en matière d'emploi des ressortissants extra-européens (dans ce cadre, c'est le critère de la nationalité qui est retenu) a été formulée en termes de réduction du différentiel entre le taux d'emploi de ce groupe et celui des ressortissants belges. Dans la stratégie, le groupe considéré est celui des personnes âgées de 20 à 64 ans. En 2011, l'écart s'élevait à 29,1 points de pourcentage; en une décennie, il devra être ramené à moins de 16,5 points.

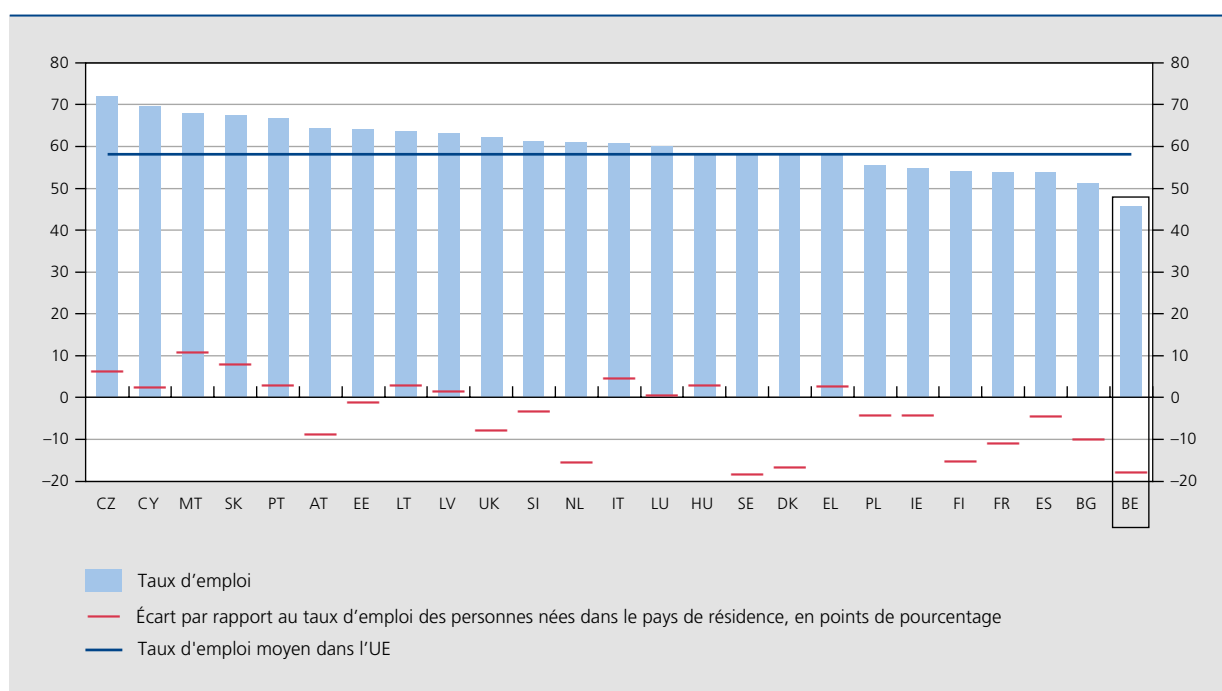
(1) Le groupe considéré pour cette période est celui des personnes nées en dehors de l'UE15, soit un groupe de migrants plus large, faute de données sur les personnes nées en-dehors de l'UE actuelle à 27 membres.

(2) Les microdonnées ne sont pas nécessaires pour réaliser cette comparaison européenne sur la base du taux d'emploi; l'année 2011 peut ainsi être présentée.

(3) À l'exclusion de l'Allemagne, qui ne communique pas de données sur le pays de naissance dans l'enquête sur les forces de travail, et de la Roumanie.

(4) Début de la série publiée du taux d'emploi par pays de naissance.

GRAPHIQUE 4 TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES NÉES EN DEHORS DE L'UE⁽¹⁾
(en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans en 2011, sauf mention contraire)



Source : CE (EFT, Eurostat).

(1) Le pays de naissance des répondants n'est pas disponible pour l'Allemagne. Les données relatives à la Roumanie ne sont pas disponibles pour 2011.

3. Facteurs influençant l'accès à l'emploi

3.1 Caractéristiques individuelles

Les caractéristiques démographiques et socio-économiques de la population résidant en Belgique peuvent différer selon l'origine des personnes. Nous nous penchons dans cette section sur les paramètres observables qui sont typiquement susceptibles d'influencer les chances d'être en emploi.

Il est possible de formaliser la relation entre la probabilité d'être en emploi et diverses variables explicatives à l'aide d'une estimation économétrique simple, soit une régression logistique. La variable dépendante est binaire et prend la valeur 1 si la personne est en emploi et la valeur 0 si tel n'est pas le cas. Les variables explicatives – qualitatives – sont aussi dichotomiques : par exemple, le fait d'être une femme, de résider en Wallonie, d'avoir un niveau d'éducation donné, etc. Cette analyse multivariée permet de mesurer l'incidence d'une seule caractéristique en contrôlant toutes les autres. Ainsi, l'effet d'être

né dans un pays extra-européen n'est pas lié au niveau d'éducation moyen différent des immigrés car le modèle tient compte de ces effets spécifiques.

Pour cette estimation, le groupe de référence est celui des hommes âgés de 25 à 54 ans, moyennement qualifiés⁽¹⁾, nés en Belgique et résidant en Flandre. Les coefficients obtenus présentent tous le signe attendu et sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Conformément aux attentes, la probabilité d'être en emploi pour le groupe de référence est très élevée, à 90 %. Ceteris paribus, et en ne modifiant qu'une seule caractéristique à la fois par rapport au groupe de référence, la chance d'occuper un emploi est plus faible si l'on est une femme, si l'on est jeune ou âgé, si l'on a pas terminé ses études secondaires, si l'on est pas né en Belgique et si l'on réside dans une région autre que la Flandre. Elle est en revanche plus élevée pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

L'effet de l'âge est de loin le plus important : la probabilité d'occuper un emploi pour un natif de Belgique moyennement qualifié, habitant en Flandre et âgé de 15 à 24 ans serait divisée par deux par rapport à un adulte de 25 à 54 ans, et elle chuterait de 33 points de pourcentage pour les personnes âgées de 55 à 64 ans par rapport à ce même groupe de référence. Ceci est dû au fait que la majorité des jeunes et des aînés sont inactifs, respectivement parce qu'ils sont en formation ou ont définitivement quitté le marché du travail. La chance de s'intégrer sur le marché du

(1) Les niveaux d'éducation correspondent à la classification internationale CITE 1997. Les trois principaux groupes retenus sont : les faiblement qualifiés, qui ont terminé au plus l'enseignement préprimaire, primaire ou le premier cycle de l'enseignement secondaire (niveaux 0-2), les moyennement qualifiés, qui ont terminé un enseignement du deuxième cycle secondaire ou un enseignement postsecondaire non supérieur (niveaux 3-4), et les hautement qualifiés, qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur (niveaux 5-6).

TABEAU 1 PROBABILITÉ D'ÊTRE EN EMPLOI EN BELGIQUE : RÉSULTATS ÉCONOMÉTRIQUES

(modèle logit, sur la base des données de 2010)

	Coefficient du paramètre	Écart type	Significativité ⁽¹⁾	Probabilité calculée ⁽²⁾
Référence ⁽³⁾	2,197	0,0237	***	90,0
Femme	-0,714	0,0191	***	81,5
Âgé de 15 à 24 ans	-2,468	0,0253	***	43,3
Âgé de 55 à 64 ans	-1,928	0,0231	***	56,7
Faiblement qualifié	-0,944	0,0217	***	77,8
Hautement qualifié	0,703	0,0247	***	94,8
Né dans un autre pays de l'UE	-0,140	0,0361	***	88,7
Né dans un pays hors UE	-0,979	0,0337	***	77,2
Résidant à Bruxelles	-0,483	0,0318	***	84,7
Résidant en Wallonie	-0,340	0,0202	***	86,5

Sources : CE (EFT, microdonnées), calculs BNB avec les données non pondérées.

(1) *** : significatif à 1 %.

(2) Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type ceteris paribus : on modifie une caractéristique à la fois par rapport au groupe de référence.

(3) La référence est un homme âgé de 25 à 54 ans moyennement qualifié, né en Belgique et résidant en Flandre.

travail baisse de 12 points par rapport au groupe de référence si les études secondaires n'ont pas été achevées. Le fait d'être né dans un pays extérieur à l'UE est un déterminant aussi important que le niveau d'éducation. Alors que les personnes nées en Belgique ont neuf chances sur dix d'être en emploi, cette probabilité n'est plus que de 77 % pour les personnes présentant les mêmes caractéristiques mais nées en dehors de l'UE. Les femmes sont défavorisées par rapport à leurs homologues masculins, et le fait de résider en Wallonie ou à Bruxelles réduit également les chances d'être occupé professionnellement. Il convient toutefois de garder à l'esprit qu'il s'agit d'un modèle simplifié, ne neutralisant l'effet que de certaines variables. La maîtrise de la langue du pays de résidence, l'état civil, la nationalité, la composition du ménage, le lieu d'obtention du diplôme le plus élevé et l'importance du réseau social ne sont que quelques exemples d'autres facteurs, pas toujours captés dans les enquêtes sur les forces de travail, qui peuvent exercer une influence plus ou moins grande sur l'accès au marché du travail. Une discrimination de la part des employeurs n'est évidemment pas à exclure en tant que facteur limitant l'accès à l'emploi de certains groupes de la population (cf. infra).

L'acquisition de la nationalité peut être perçue comme un instrument d'intégration. Toutefois, si cette acquisition est subordonnée au respect de certaines conditions, les résultats en matière d'insertion sur le marché du travail peuvent être biaisés ; des critères de sélection tant positifs que négatifs peuvent alors jouer de manière invisible et engendrer une endogénéité⁽¹⁾.

Si l'incidence de la nationalité est estimée sur la base de données belges, l'effet de sélection devrait être moins influent, en ce sens que l'acquisition de la nationalité était jusqu'il y a peu seulement conditionnée à une certaine durée de séjour (Corluy et al., 2011)⁽²⁾. Les résultats d'une régression appliquée aux seules personnes nées en dehors de l'UE confirment l'importance de la nationalité belge. Le coefficient significatif indique que la probabilité de décrocher un travail augmente sensiblement – de 11 points de pourcentage – si, ceteris paribus, l'on peut prétendre à la nationalité belge. Plusieurs facteurs, comme une discrimination moindre, l'accès à l'emploi dans les administrations publiques, la dispense d'un permis de travail, etc., peuvent éventuellement jouer un rôle dans cette « prime de nationalité ».

(1) Ainsi, il se peut que des personnes répondant aux conditions imposées pour acquérir la nationalité présentent aussi des caractéristiques qui leur permettent de trouver plus rapidement un emploi. Elles peuvent par exemple être plus qualifiées, plus motivées, mieux entourées, etc. Mais il se peut également que les migrants attirés par la citoyenneté forment précisément un groupe plus fragile sur le marché du travail et qu'ils souhaitent essentiellement profiter des avantages que confère cette citoyenneté. Que ce soit dans le cas positif ou dans le cas négatif, l'on mesure plus que l'effet de la seule nationalité (Corluy et al., 2011).

(2) La Chambre a voté en octobre 2012 une nouvelle proposition de loi modifiant le Code de la nationalité belge.

3.2 Structure de la population et taux d'emploi

La structure de la population en fonction du genre, de l'âge et du niveau d'éducation et les taux d'emploi correspondant à chacune de ces catégories diffèrent selon l'origine : les groupes des immigrés concentrent relativement plus de personnes âgées de 30 à 49 ans et moins de personnes âgées de 50 à 64 ans que la population native. S'agissant des immigrés extra-européens en particulier, plus de la moitié se trouvent dans la catégorie d'âge intermédiaire. Une distinction entre immigrés européens et extra-européens s'impose en ce qui concerne le niveau d'éducation. Alors que la répartition des premiers entre les trois niveaux d'éducation est plutôt équilibrée – avec même proportionnellement plus de hautement qualifiés que parmi les natifs – environ 47 % des seconds n'ont pas terminé leurs études secondaires et seuls un quart d'entre eux possèdent un diplôme d'études supérieures.

Le taux d'emploi moyen plus faible des immigrés pourrait être imputable à la structure différente de leur population, avec des caractéristiques éventuellement plus défavorables à l'accès à l'emploi que pour la population née en Belgique. Pour distinguer l'effet « structure », il est possible de calculer un taux d'emploi des immigrés corrigé pour la structure de la population et croisant à la fois le genre, l'âge et le niveau d'éducation. La référence est la population née en Belgique. En effectuant cette correction, le taux d'emploi des immigrés extra-européens augmente de 1,8 point de pourcentage seulement, pour atteindre 48,3 % en 2010. Le taux d'emploi des immigrés européens perd par contre 1,1 point et revient à 60,1 %. Ainsi, la structure réelle de la population de ces deux groupes influence respectivement négativement et positivement leurs chances d'exercer un emploi. Mais c'est essentiellement la faiblesse de leurs taux d'emploi dans chaque catégorie considérée qui explique le niveau de leur taux d'emploi total.

Confirmant les résultats issus de la régression ci-dessus, il apparaît que, quelles que soient les caractéristiques socio-démographiques des personnes nées à l'extérieur de l'UE, leur taux d'emploi est systématiquement plus faible que celui des personnes nées en Belgique ou dans un autre pays de l'UE.

S'agissant de l'âge, c'est dans la tranche intermédiaire que le taux d'emploi est le plus élevé, toutes origines confondues. Ainsi, 56,5 % des immigrés extra-européens et 77,6 % des immigrés européens de cette catégorie occupent un emploi. Le taux d'emploi maximal est cependant de 85,7 % parmi la population née en Belgique, ce qui creuse considérablement l'écart entre origines par rapport à ce qui est observé pour les jeunes et les aînés.

TABEAU 2 VENTILATION DE LA POPULATION PAR ORIGINE SELON CERTAINES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET TAUX D'EMPLOI CORRESPONDANTS

(respectivement en pourcentage de la population totale âgée de 15 à 64 ans et en pourcentage de la population correspondante âgée de 15 à 64 ans, en 2010)

	Part dans la population totale				Taux d'emploi			
	Belgique	Autre pays de l'UE	Hors UE	Total	Belgique	Autre pays de l'UE	Hors UE	Total
Genre								
Hommes	50,5	48,7	48,7	50,3	68,5	67,6	56,6	67,4
Femmes	49,5	51,3	51,3	49,7	58,7	55,2	37,0	56,5
Âge								
15 à 29 ans	28,9	19,7	24,9	28,0	44,0	47,0	31,8	43,2
30 à 49 ans	41,2	47,1	53,1	42,6	85,7	77,6	56,5	82,0
50 à 64 ans	29,9	32,2	22,0	29,4	52,2	46,5	39,1	50,9
Niveau d'éducation								
Faiblement qualifiés	30,9	35,0	46,9	32,6	39,6	43,7	33,2	39,1
Moyennement qualifiés	37,9	31,3	28,8	36,7	66,9	63,1	51,8	65,7
Hautement qualifiés	31,1	33,6	24,2	30,7	83,5	77,8	66,1	81,9

Source : CE (EFT, microdonnées).

La relative faiblesse du taux d'emploi des jeunes est influencée par le fait que certains d'entre eux n'ont pas encore terminé leurs études. Toutefois, l'indicateur NEET⁽¹⁾, qui mesure la part des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne travaillent pas et qui ne suivent aucune formation, révèle une situation préoccupante impliquant un risque de pertes de compétences et d'enlisement dans le chômage ou l'inactivité. En 2010, 20,8 % des jeunes immigrés d'origine non européenne – soit environ un sur cinq – étaient dans cette situation, contre 18 % des jeunes d'origine européenne et 9,9 % des natifs de Belgique.

3.2.1 Niveau d'éducation et reconnaissance de celui-ci

Le niveau d'éducation le plus élevé atteint est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle et du développement de la carrière. Or, les personnes faiblement qualifiées constituent la catégorie la plus importante au sein de la population d'origine étrangère.

Quelle que soit l'origine, le taux d'emploi est positivement corrélé au niveau d'éducation. Or, même si le taux d'emploi des étrangers s'améliore lorsque les études ont été plus poussées, puisque deux tiers des personnes originaires d'un pays extérieur à l'UE hautement qualifiées travaillent, il subsiste cependant un écart d'environ 17 points par rapport aux natifs de Belgique.

(1) « Not in education, employment or training ».

Les questions de reconnaissance et de valorisation des diplômes ou des niveaux d'études contribuent sans doute à expliquer ces écarts de taux d'emploi et les phénomènes de déclassement professionnel (cf. section 4.2.), en particulier dans le cas des personnes originaires d'un pays non européen. Elles renvoient aux problèmes d'asymétrie d'information (les employeurs peuvent s'interroger sur le contenu d'un diplôme décroché à l'étranger), aux conditions du transfert des connaissances (insuffisante maîtrise de la langue du pays d'accueil pouvant rendre difficile la valorisation de compétences acquises dans le pays d'origine), à la complexité du processus de certification, ainsi qu'à la pertinence de l'application de ces connaissances dans une autre société (droit, usages, etc.) (OCDE, 2007).

Les enquêtes sur les forces de travail ne permettent pas de distinguer le lieu d'obtention du diplôme le plus élevé. L'OCDE (2008), sur la base d'informations tirées du recensement socio-économique belge de 2001, a comparé les écarts de taux d'emploi entre les natifs de Belgique et les immigrés extra-européens ayant décroché leur diplôme en Belgique, d'une part, et à l'étranger, d'autre part : le différentiel se réduit – mais subsiste – au niveau des enseignements secondaire et supérieur si les études ont été suivies en Belgique.

En Belgique, les trois communautés linguistiques suivent chacune leur propre procédure de reconnaissance des qualifications étrangères. Elles vérifient si le diplôme

correspond à un diplôme d'enseignement belge. Cette équivalence est indispensable pour l'exercice de professions réglementées⁽¹⁾ et si l'employeur relève du service public. En ce qui concerne les professions non réglementées, les employeurs privés sont libres d'engager du personnel sur la base du diplôme étranger sans décision d'équivalence, mais ils peuvent toutefois la demander.

Sur la base du module ad hoc de 2008 de l'enquête belge sur les forces de travail, la DGSIE⁽²⁾ a déterminé que 83,7 % des immigrés âgés de 15 ans et plus n'ont pas déterminé à quelle qualification leur diplôme le plus élevé obtenu correspond en Belgique (parmi ceux-ci, un tiers ne l'ont pas fait parce qu'ils ont décroché leur diplôme le plus élevé en Belgique) tandis que 11 % ont demandé une équivalence et l'ont obtenue et les 5,3 % restants ont essuyé un refus d'équivalence ou sont dans l'attente d'une réponse.

Les services chargés de la validation des compétences n'ont du reste été mis en place qu'assez récemment⁽³⁾. Ils ont pour but de reconnaître officiellement les savoir et savoir-faire professionnels acquis en dehors des filières de formation classiques (belges ou étrangères). Un dispositif de validation des compétences professionnelles a été initié par les trois gouvernements francophones. Il implique les partenaires sociaux, les services publics de l'emploi et les opérateurs d'enseignement et de formation professionnelle. Des centres de validation organisent les épreuves, dont la réussite aboutit à la délivrance de titres de compétences portant sur des ensembles d'aptitudes associées à un métier. Un dispositif similaire existe en Flandre. Des certificats spécifiques («*ervaringsbewijs*») sont établis par les partenaires sociaux au sein du Conseil socio-économique de Flandre (SERV). Le certificat porte sur la globalité du métier. À la fin de 2012, la démarche de validation existait pour une cinquantaine de métiers en Flandre et en Communauté française.

3.2.2 Situation particulière des femmes

Le taux d'emploi des femmes immigrées extra-européennes est particulièrement faible en Belgique. Pour rappel, seules 37 % d'entre elles travaillent, la plupart étant inactives. L'inégalité entre hommes et femmes de même origine est la plus marquée chez ceux qui ont émigré d'un pays extra-européen : l'écart de taux d'emploi entre genres s'élève alors à près de 20 points de pourcentage, contre environ 10 pour les natifs de Belgique.

Les enquêtes sur les forces de travail mettent en lumière les raisons avancées pour expliquer cette inactivité, ou plus exactement la non-recherche d'emploi. Les motifs susceptibles d'être invoqués sont les responsabilités

familiales ou personnelles, la maladie ou l'incapacité, la formation, la croyance qu'il n'y a pas de travail disponible, la retraite et les « autres motifs » (non précisés). Afin de réduire l'effet du groupe d'âge des 15-24 ans, qui sont tout à fait susceptibles d'être encore aux études, et de celui des 55-64 ans, qui peuvent s'être retirés du marché du travail et n'ont habituellement plus d'enfants à charge, nous analysons la distribution des raisons de l'inactivité parmi les femmes âgées de 25 à 54 ans.

Quel que soit le contexte migratoire des femmes, les responsabilités familiales et personnelles représentent le principal motif d'inactivité. Mais les parts des divers motifs varient selon l'origine des femmes interrogées. En 2010, environ 39 % de celles nées en Belgique citaient les charges familiales comme principal obstacle à la recherche d'un travail. Venaient ensuite les raisons médicales, pour 28 % d'entre elles. Parmi les femmes inactives originaires d'un autre pays de l'UE, 47 % des répondantes avançaient des responsabilités familiales et 15 % la maladie ou l'incapacité, soit une part similaire à celle composée par les « autres motifs ». Plus de la moitié des femmes inactives nées dans un pays extérieur à l'UE ne cherchaient pas d'emploi en raison de leurs responsabilités familiales. Environ une sur dix ne pouvait trouver de catégorie de motifs appropriée dans l'enquête et, au total, 18 % étaient en formation ou en incapacité.

Certains facteurs peuvent expliquer cette répartition déséquilibrée selon l'origine ainsi que la plus grande inégalité entre hommes et femmes d'origine extra-européenne dans l'accès au marché du travail. Ces femmes ont par exemple en moyenne davantage d'enfants de moins de 15 ans vivant dans leur ménage que celles nées en Belgique. En 2010, un quart des adultes immigrées d'origine extra-européenne vivaient avec un enfant, 19 % avec deux enfants et 13 % avec trois enfants ou plus. Ces proportions équivalaient à respectivement 17, 14 et 4 % parmi les natives de Belgique. Or, l'on sait que dans les familles nombreuses, ce sont le plus souvent les femmes qui quittent le marché du travail pour s'occuper des enfants (CSE, 2007). On ne peut par ailleurs exclure des différences culturelles qui soutiennent un modèle familial et économique davantage axé sur l'homme en tant que principal soutien de famille («*male breadwinner*»). D'autres facteurs – qui ne sont pas nécessairement explicités dans

(1) Typiquement, médecin, dentiste, vétérinaire, pharmacien, avocat, architecte, infirmier, psychologue, etc.

(2) <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/migrants/>.

(3) En Flandre a été adopté le décret du 30 avril 2004 «*betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid*», tandis qu'un accord de coopération a été signé le 24 juillet 2003 entre la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française, relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue. Trois décrets portant assentiment de l'accord de coopération ont ensuite été adoptés par les niveaux de pouvoir concernés.

l'enquête – peuvent intervenir et éventuellement pousser à rester au foyer, telles des perspectives salariales trop faibles ou des conditions de travail précaires, en particulier pour les femmes faiblement qualifiées.

3.3 Origine des parents

Les difficultés rencontrées par les immigrés de la première génération pourraient se répercuter sur leurs enfants, la « deuxième génération »⁽¹⁾ : il s'agit de personnes nées dans le pays de résidence de parents nés à l'étranger, quelle que soit leur nationalité et celle de leurs parents⁽²⁾.

La deuxième génération est identifiée selon des critères objectifs, grâce au module ad hoc des enquêtes sur les forces de travail de 2008. En effet, outre le pays de naissance du répondant (disponible dans les enquêtes régulières), l'une des variables concerne le(s) pays de naissance du père et de la mère du répondant. Ceci permet de distinguer les immigrés de la première génération (13,6 % de la population âgée de 15 à 64 ans en 2008 selon l'enquête), les personnes nées en Belgique de deux parents nés à l'étranger (4,1 %), celles nées en Belgique dont un seul parent est né à l'étranger (4,3 %) et celles nées en Belgique dont les deux parents sont nés en Belgique (78 %). L'intérêt d'une comparaison des résultats de ces différents groupes sur le marché du travail tient au fait que, normalement, les enfants nés en Belgique de parents immigrés ont intégré le système éducatif belge, ont appris la langue et la culture du pays dès leur plus jeune âge, ont été couverts par le système de sécurité sociale belge, etc. Ils devraient dès lors théoriquement accéder plus facilement au marché du travail que les immigrés de la première génération. Or, au vu des chiffres, cette insertion précoce ne suffit pas à leur assurer les mêmes chances d'accès au marché du travail qu'aux enfants dont les parents n'ont pas immigré, pas plus qu'à améliorer les résultats par rapport aux immigrés de la première génération, sauf si l'un des parents est né en Belgique, comme on le verra ci-dessous.

Le groupe d'âge retenu a été restreint aux personnes de 20 à 54 ans. Il recouvre les trois quarts de la population en âge de travailler, aussi bien parmi la première génération que parmi la deuxième, et permet d'exclure une partie des inactifs aux deux extrémités de la distribution (les 15-19 ans, qui vont à l'école – proportionnellement plus nombreux parmi la deuxième génération –, et les 55-64 ans, qui se sont parfois retirés du marché du travail – proportionnellement plus nombreux parmi les autres groupes de comparaison) tout en gardant les jeunes de 20 à 24 ans dont l'accès aux études supérieures s'avère inégalitaire selon l'origine⁽³⁾.

Le taux d'emploi des natifs de Belgique dont les parents n'ont pas immigré s'élevait à 80,6 % en 2008 ; ils représentent le groupe le mieux loti en termes d'accès au marché du travail. Viennent ensuite les personnes nées en Belgique dont seul un parent est né à l'étranger, qui étaient 72 % à travailler. Les immigrés de la première génération âgés de 20 à 54 ans n'étaient que 62,3 % à exercer un emploi en 2008. Enfin, à 55,6 %, le taux d'emploi des enfants nés de deux parents immigrés (UE et non-UE confondus⁽⁴⁾) est le plus faible des quatre groupes de population considérés. Le fait d'avoir au moins un parent né dans le pays de résidence peut donc exercer une influence positive sur le processus « d'intégration » ou, du moins, sur les chances d'insertion professionnelle. Quoi qu'il en soit, il semble que les difficultés auxquelles font face les immigrés pour entrer sur le marché du travail se reproduisent chez leurs enfants. D'ailleurs, le fait d'ajouter une variable binaire représentant l'origine des parents (au moins un parent né à l'étranger) dans une régression similaire à celle présentée ci-dessus⁽⁵⁾ confirme que, ceteris paribus, la probabilité d'emploi diminue (–3 points de pourcentage) si les deux parents ne sont pas nés en Belgique.

La moyenne européenne qui sert de comparaison ne couvre que 19 pays, soit ceux dont les microdonnées du module ad hoc sont disponibles et pour lesquels l'origine des parents des répondants a pu être déterminée avec un taux de réponse suffisamment élevé. En moyenne dans l'UE, tous les groupes d'origine étrangère (personnes qui ont immigré ou qui sont nées dans le pays de résidence mais ayant au moins un parent immigré) présentent un taux d'emploi supérieur à celui des mêmes groupes résidant en Belgique. Les descendants de deux parents immigrés affichent un taux d'emploi légèrement supérieur à celui des immigrés de la première génération. Dans le cas où seul un parent est né à l'étranger, le taux d'emploi est similaire à celui des natifs dont les parents n'ont pas immigré, aux alentours de 78 %.

La moyenne masque cependant d'importantes divergences entre pays. Une histoire d'immigration et des procédures d'intégration différentes pour les primo-arrivants peuvent influencer les résultats de leurs enfants dans

(1) Ils sont communément appelés « immigrés de la deuxième génération ». Ce terme possède cependant une certaine connotation puisque l'on parle encore d'« immigrés » alors qu'ils n'ont pas nécessairement vécu d'épisode migratoire. Par ailleurs, cette catégorisation ne correspond pas forcément à l'identité subjective des personnes concernées.

(2) Les immigrés arrivés à un très jeune âge peuvent à certains égards être assimilés à des enfants d'immigrés nés en Belgique. Cependant, l'âge d'arrivée dans le pays d'accueil au-delà duquel la comparaison ne tient plus n'a pas été bien arrêté (OCDE, 2007).

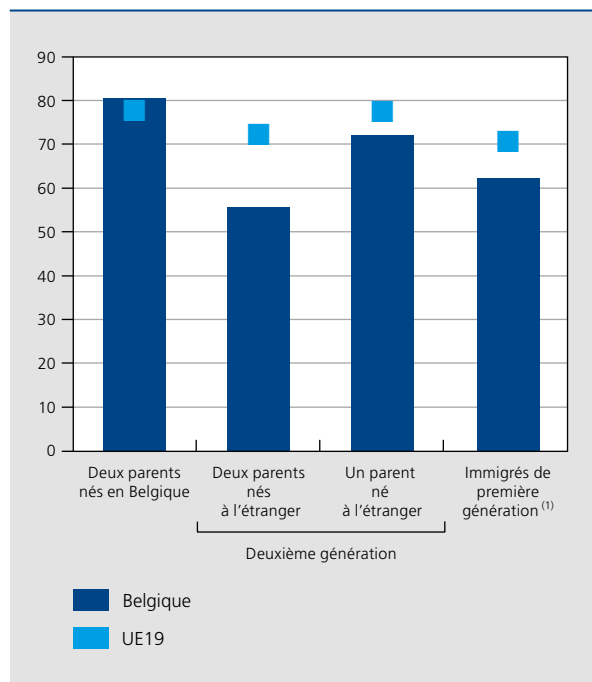
(3) Par exemple, en 2008, 35 % des jeunes de 20 à 29 ans nés en Belgique de parents nés en Belgique avaient terminé des études supérieures, contre 12 % des descendants de parents immigrés.

(4) Par simplification (il existe des couples mélangeant origines européenne et non européenne) et par souci de représentativité des données.

(5) La référence est un homme âgé de 25 à 54 ans, moyennement qualifié, résidant en Flandre et né en Belgique de deux parents nés en Belgique. La régression porte sur des données de 2008, année du module ad hoc des enquêtes sur les forces de travail portant sur les migrants.

GRAPHIQUE 5 TAUX D'EMPLOI DES IMMIGRÉS ET DES PERSONNES NÉES EN BELGIQUE SELON L'ORIGINE DES PARENTS

(en pourcentage de la population âgée de 20 à 54 ans en 2008)



Source: CE (EFT, microdonnées, module ad hoc 2008).

(1) Quel que soit le pays de naissance des parents.

la société. L'écart de taux d'emploi entre les résidents dont les parents n'ont pas immigré et ceux dont les deux parents sont nés à l'étranger est le plus élevé en Belgique, à 25 points de pourcentage, et en Espagne (16,9 points de pourcentage). En France et aux Pays-Bas, pays voisins de la Belgique⁽¹⁾, l'écart en défaveur de cette deuxième génération est beaucoup plus faible, à respectivement 10,1 et 6,7 points de pourcentage en 2008.

Cette problématique doit notamment être vue à la lumière de l'inégalité des chances qui prévaut déjà à l'école : sur la base des enquêtes PISA de l'OCDE, l'on constate la subsistance d'un écart considérable au niveau des résultats des élèves selon qu'ils ont ou non un historique migratoire, et ce aussi bien en Flandre qu'en Communauté française⁽²⁾. Le principal facteur explicatif est la position socio-économique des parents (niveau d'éducation et profession), les élèves issus de l'immigration venant souvent de familles se trouvant dans une situation socio-économique moins favorable que les élèves « autochtones » (Jacobs et al. 2011). Mais ce paramètre n'explique pas tout : la langue parlée à la maison joue un rôle déterminant⁽³⁾, tout comme l'orientation scolaire. Les enfants de parents peu qualifiés et d'immigrés sont surreprésentés

dans l'enseignement technique et professionnel et sous-représentés dans la filière générale. Or, les élèves de l'enseignement technique et professionnel obtiennent des résultats scolaires plus faibles. Quoi qu'il en soit, dans les deux types d'enseignement, l'on observe une différence marquée entre les résultats des élèves « autochtones » et ceux des élèves issus de l'immigration.

Les parts des jeunes âgés de 15 à 24 ans n'étant ni en emploi ni en formation (NEET) parmi les descendants d'immigrés (deux parents nés à l'étranger) et les immigrés de la première génération étaient en 2008 deux à trois fois plus élevées que chez les enfants nés en Belgique de parents nés en Belgique, à respectivement 11,4 et 20,4 %. Sans diplôme, les chances de décrocher un emploi sont largement compromises. Par ailleurs, lorsque les fils et filles d'immigrés terminent leur scolarité ou leurs études, ils se retrouvent en compétition avec les enfants des familles natives, lesquels bénéficient d'un plus grand capital culturel national et de réseaux sociaux plus efficaces. À cela s'ajoutent les éventuels problèmes de discrimination sur la base de l'origine (supposée).

3.4 Discrimination à l'embauche

Il est difficile d'évaluer l'incidence des discriminations sur le marché du travail. Même pour des personnes présentant les mêmes caractéristiques socio-démographiques, les écarts de probabilité d'emploi et de rémunération qui subsistent peuvent être imputables à des caractéristiques peu aisément mesurables, comme l'accès à des réseaux ou la connaissance du fonctionnement du marché du travail.

Les dispositions législatives constituant la base juridique de la lutte contre la discrimination⁽⁴⁾ ont notamment pour champ d'application les relations de travail, qu'il s'agisse de l'accès à un emploi, des conditions de travail ou de la rupture des relations de travail, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

(1) Le pays de naissance permettant de déterminer les immigrés de la première et de la deuxième génération n'est pas disponible pour l'Allemagne.

(2) Dans la principale étude récente sur le sujet menée par Jacobs et al. (2011), trois catégories d'élèves sont distinguées en fonction de leur situation migratoire. La première est celle des « élèves autochtones » : il s'agit d'élèves nés en Belgique ou à l'étranger et dont au moins un parent est né en Belgique. La deuxième catégorie est constituée d'élèves nés en Belgique mais dont les deux parents sont nés à l'étranger. Ils sont appelés dans l'étude les « élèves de la deuxième génération ». La troisième catégorie est celle des « élèves immigrés », soit des élèves nés à l'étranger et dont les parents sont eux-mêmes nés à l'étranger.

(3) Les élèves qui parlent à la maison la langue enseignée obtiennent souvent de meilleurs résultats.

(4) Trois lois en constituent la base juridique :

- la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui remplace la loi du 25 février 2003 ;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes, qui remplace la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

Par discrimination, l'on entend toute différence de traitement fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la fortune, les croyances ou l'idéologie, les convictions politiques, la langue, l'état de santé actuel ou à venir, un handicap, des caractéristiques physiques ou génétiques, l'origine sociale, le sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique⁽¹⁾.

Une étude réalisée en Belgique dans le courant de 1996 à l'instigation du BIT (Arrijn et al., 1998) a joué un rôle essentiel dans la mise à l'agenda politique de la problématique. Celle-ci s'appuyait sur la méthode du test de situation. Des paires d'enquêteurs présentant les mêmes caractéristiques (qualifications, genre, âge, nationalité, attitude) postulent un emploi vacant moyennement qualifié en utilisant une méthode identique. Seule leur origine « ethnique » les distingue – Belge d'origine belge ou Belge d'origine marocaine –, par la consonance du nom ou l'identité physique attribuée. Si seul l'un des deux est convoqué, interviewé ou engagé⁽²⁾, la différence peut en principe être attribuée à l'origine ethnique uniquement. Ce raisonnement présuppose que l'origine ethnique ne devrait jamais constituer un critère de sélection du personnel. Les écarts entre le nombre d'actes discriminatoires à l'encontre des personnes d'origine marocaine et à l'égard de celles d'origine belge sont cumulés pour les diverses phases du recrutement et exprimés en pourcentage du nombre de dossiers ouverts. Les taux de discrimination vis-à-vis des personnes d'origine étrangère s'élevaient à 34,1 % à Bruxelles, 39,2 % en Flandre et 27 % en Wallonie⁽³⁾. Les tests de situation ne permettent pas de comparer directement les résultats d'un pays à un autre ou d'une région à une autre, et donc de classer les régions en fonction de leur degré de discrimination. Cependant, les taux calculés à l'aide de la méthode du BIT dans d'autres pays au milieu des années nonante permettent de qualifier les résultats obtenus en Belgique. Les Pays-Bas et l'Espagne enregistraient des taux de discrimination à l'égard des candidats d'origine marocaine de respectivement 36,6 et 35,6 %, l'Allemagne affichait un taux de discrimination à l'encontre des personnes d'origine turque de 19 %, et les résultats enregistrés aux États-Unis étaient différenciés selon l'origine : 19,4 % pour les Afro-américains et 33,2 % pour les Hispaniques.

Depuis, une vaste littérature sur le sujet a vu le jour, et la problématique est suivie de près par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

En 2005, une étude commune de l'ULB et de la KUL (Martens et al., 2005) s'est appuyée sur la méthode du BIT pour appliquer celle-ci à un contexte non expérimental. Deux groupes de demandeurs d'emploi ont

été sélectionnés dans la base de données d'Actiris : une population composée de jeunes de nationalité étrangère⁽⁴⁾ et une population de contrôle composée de jeunes présentant un profil aussi semblable que possible, mais de nationalité belge. Parmi les dossiers couplés, près de la moitié des demandeurs d'emploi étrangers auraient reçu un traitement inégal.

La dernière enquête Eurobaromètre de la CE sur la discrimination menée en 2012 (EC, 2012) révèle qu'en Belgique, lorsqu'une entreprise cherche à embaucher quelqu'un et qu'elle a le choix entre deux candidats de compétences et de qualifications égales, le critère principal défavorisant un candidat serait, selon les réponses⁽⁵⁾, la couleur de peau ou l'origine ethnique de ce dernier : ce facteur est cité par 60 % des répondants, contre 39 % en moyenne dans l'UE, des résultats relativement stables par rapport aux éditions précédentes.

Plus récemment, en 2012, le baromètre de la diversité initié par le Centre pour l'égalité des chances⁽⁶⁾ s'est penché sur l'accès à l'emploi en fonction de divers critères, tels que l'âge, le genre, le handicap et l'origine, en se fondant sur trois études scientifiques⁽⁷⁾ qui adoptent chacune une méthode différente : des tests de comportement permettant d'examiner les écarts éventuels dans les chances de sélection de certains publics, des interviews auprès de responsables des ressources humaines et la présentation d'une série d'indicateurs visant à constater des inégalités par rapport aux critères mentionnés ci-dessus. Les personnes d'origine étrangère subissent manifestement une différence de traitement lorsqu'il s'agit d'inviter un candidat à un entretien d'embauche : la probabilité qu'une personne d'origine étrangère ne soit pas conviée à cet entretien, contrairement à son homologue d'origine belge, est supérieure de 6,6 points de pourcentage à la probabilité qu'aucun des deux ne soit convoqué (Capéau et al., 2011). Parmi les responsables des ressources humaines interrogés, 10 % affirment que l'origine du candidat exerce une influence sur la sélection finale et 5 % que la couleur de peau intervient également (Lamberts et Eeman, 2011). On peut néanmoins supposer que dans le cadre d'une telle enquête, la question relative à l'influence de l'origine suscite davantage de réponses socialement acceptables⁽⁸⁾.

(1) Source : SPF ETCS.

(2) Ainsi, si les deux candidats sont retenus pour la phase suivante du recrutement ou si les deux sont rejetés, il n'est pas question d'acte discriminatoire.

(3) Respectivement 87/255, 71/181 et 54/201.

(4) Nationalités marocaine, turque, sub-saharienne et est-européenne.

(5) Sur un total de 1 059 interviews en Belgique.

(6) Le baromètre de la diversité concerne trois domaines de la vie sociale : l'emploi, le logement et l'enseignement.

(7) Capéau et al. (2011), Lamberts et Eeman (2011) et Desmarez et al. (2011).

(8) Cette hypothèse est confortée par les résultats de questions analogues sur le port du foulard. On s'aperçoit que c'est moins la conviction religieuse que le port de ces signes extérieurs qui exerce une influence sur le choix final. Près de la moitié (45 %) des responsables des ressources humaines disent que certains signes religieux, comme le foulard, influent sur la sélection finale. La question est évidemment de savoir dans quelle mesure cette distinction est fondée sur la religion ou sur l'origine ethnique.

4. Caractéristiques de l'emploi

La présente partie se penche sur l'aspect qualitatif de l'occupation professionnelle. Lorsque les personnes d'origine étrangère ont trouvé un emploi, les caractéristiques de celui-ci ne sont – en moyenne – pas les mêmes que celles des postes occupés par des natifs.

4.1 Branches d'activité

Dans l'analyse de l'emploi par branche d'activité, une distinction est opérée entre hommes et femmes, compte tenu de leurs spécialisations relatives. De manière générale, quelle que soit leur origine, les principales branches d'occupation des hommes et des femmes diffèrent : les travailleurs masculins sont surreprésentés dans l'industrie, la construction ou encore les transports, tandis que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à travailler dans certains services tels que la santé et l'action sociale, l'enseignement, ou encore les services immobiliers et aux entreprises.

Les hommes et les femmes immigrés sont systématiquement sous-représentés dans l'administration publique et dans l'enseignement. Les raisons en sont nombreuses et sont à chercher aussi bien du côté des obstacles juridiques

– pour les personnes qui ne sont pas de nationalité belge ou européenne – que de celui des exigences particulières en matière de qualifications. Dans le premier cas, l'OCDE (2008) a montré que les immigrés naturalisés travaillaient presque aussi souvent dans le secteur public que les Belges de naissance⁽¹⁾.

Parmi les autres faits saillants, l'on notera que les travailleurs masculins nés en dehors de l'UE sont davantage présents que les natifs de Belgique dans la branche de l'horeca (9,8 %, contre 2,2 %) et dans les « autres branches »⁽²⁾ (6,7 %, contre 4,9 %). En revanche, si les travailleurs sont originaires d'un autre pays de l'UE, c'est essentiellement dans la construction (19 %) et dans les « autres branches » (12,4 %) qu'ils seront proportionnellement plus nombreux que les natifs de Belgique. Ceci s'explique dans le premier cas par l'important afflux dans la construction de travailleurs originaires d'un des « nouveaux » États membres (plus de la moitié de ceux-ci sont occupés dans cette branche), et dans le second par la présence de personnes venues des « anciens » États membres pour travailler dans des organisations et organismes extraterritoriaux.

(1) Sur la base du recensement socio-économique de 2001.

(2) Les « autres branches » sont : l'agriculture, les arts et spectacles, les autres activités de services, les activités des ménages en tant qu'employeurs et les activités des organismes extraterritoriaux.

TABLEAU 3 RÉPARTITION DE L'EMPLOI PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ SELON LE GENRE ET L'ORIGINE

(en pourcentage de la population en emploi correspondante âgée de 15 à 64 ans, en 2010)

	Hommes				Femmes			
	Belgique	Autre pays de l'UE	Hors UE	Total	Belgique	Autre pays de l'UE	Hors UE	Total
Industrie	22,8	20,0	20,0	22,4	9,1	7,9	6,6	8,9
Construction	11,7	19,0	11,1	12,2	1,2	n.r.	n.r.	1,2
Commerce et réparations	13,0	10,6	14,5	13,0	13,4	12,0	11,1	13,2
Horeca	2,2	5,8	9,8	3,0	2,8	5,4	8,0	3,3
Transports et communications	13,2	10,4	14,2	13,1	5,0	5,0	4,2	4,9
Services financiers	3,8	2,6	1,8	3,6	3,6	2,5	2,5	3,5
Services immobiliers et aux entreprises ...	8,2	7,4	8,5	8,2	8,7	14,4	14,2	9,4
Administration publique	9,4	4,6	4,3	8,7	10,1	7,1	6,4	9,7
Enseignement	5,4	3,7	3,6	5,2	15,0	7,9	8,8	14,2
Santé et action sociale	5,5	3,4	5,5	5,3	23,9	17,6	24,8	23,5
Autres branches ⁽¹⁾	4,9	12,4	6,7	5,5	7,0	18,5	12,6	8,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : CE (EFT, microdonnées).

(1) Agriculture, arts et spectacles, autres activités de services, activités des ménages en tant qu'employeurs, activités des organismes extraterritoriaux.

Du côté des femmes, des différences se dessinent à nouveau selon l'origine. Si elles sont issues d'un pays extérieur à l'UE, leur probabilité de travailler dans la branche de l'horeca est trois fois plus élevée que si elles étaient nées en Belgique (8 %, contre 2,8 %). Elles sont également beaucoup plus fréquemment employées dans les services immobiliers et aux entreprises (14,2 %, contre 8,7 %) et dans les « autres branches » (12,6 %, contre 7 %), ce qui peut s'expliquer dans le premier cas par – entre autres – leur engagement dans des entreprises de nettoyage ou leur inscription dans des agences d'intérim et dans le second cas, par les activités d'entretien domestique chez les particuliers. Tout comme les natives de Belgique, les femmes immigrées extra-européennes sont cependant majoritairement occupées dans la santé et l'action sociale. Les femmes nées dans un pays européen sont quant à elles le plus souvent actives dans les « autres branches » – principalement de services – (18,5 %), mais cette fois essentiellement en raison de la présence d'institutions internationales en Belgique. Elles sont aussi surreprésentées dans les services immobiliers et aux entreprises (14,4 %) comparativement aux natives de Belgique.

4.2 Surqualification dans l'emploi

La surqualification est la situation dans laquelle une personne dispose de plus de compétences ou de qualifications formelles que ne l'exige son emploi. Il existe diverses manières de la mesurer. Dans le présent article, le taux de surqualification mesure la part des individus hautement qualifiés en emploi (diplômés de l'enseignement supérieur) exerçant un métier faiblement ou moyennement qualifié⁽¹⁾.

En Belgique, les taux de surqualification des travailleurs nés en Belgique et nés dans un autre pays de l'UE sont proches, soit respectivement 21,6 et 20,3 % en 2010. Avec plus d'une personne sur trois (35,1 %) exerçant un métier ne correspondant pas à son niveau d'études, les travailleurs nés en dehors de l'UE ont un taux de surqualification 1,6 fois plus élevé que celui des natifs de Belgique. Ces taux sont relativement stables depuis 2004⁽²⁾. Le taux de surqualification des personnes nées en dehors de l'UE se situe au même niveau dans l'UE en moyenne⁽³⁾. Cette inégalité peut être la conséquence des difficultés de reconnaissance des formations et des compétences acquises à l'étranger, mais aussi d'un réseau de contacts peu développé, d'un accès limité à certaines informations, ou encore d'un phénomène de discrimination par les employeurs.

On pourrait s'attendre à ce que les chances de reconnaissance des qualifications ou la maîtrise de la langue

nationale s'améliorent avec le temps, diminuant la probabilité d'être surqualifié. Or, en Belgique, le taux de surqualification des migrants extra-européens n'évolue guère avec la durée de résidence : il demeure au même niveau, que l'on ait vécu plus ou moins de six ans dans le pays.

4.3 Types de contrat de travail et statut professionnel

L'aspect qualitatif de l'emploi peut également être approché par le type de contrat de travail : la part des contrats temporaires s'élève à 7,3 % parmi les salariés nés en Belgique, à 10,7 % pour ceux originaires d'un autre pays de l'UE et à 16 % pour ceux nés en dehors de l'UE. Quelle que soit l'origine du travailleur, le contrat temporaire est involontaire dans les trois quarts des cas environ (la personne déclare dans l'enquête que la raison du contrat temporaire est qu'elle n'a pas trouvé d'emploi sous contrat à durée indéterminée). Cette similitude peut surprendre, compte tenu de la forte proportion de contrats temporaires parmi les travailleurs d'origine extra-européenne. L'on ne peut de ce fait exclure que ce groupe à risque accepte des emplois moins stables eu égard aux divers obstacles qu'il rencontre lors de sa recherche d'emploi. Dans certains autres pays européens, le travail sous contrat temporaire, qui est déjà plus fréquent parmi les immigrés, est en outre plus souvent involontaire que chez les natifs (c'est le cas en France, en Espagne, aux Pays-Bas et en Suède).

Le régime de travail à temps partiel concerne environ un quart des personnes en emploi, quelle que soit leur origine. Le détail de l'emploi par genre indique cependant que, s'agissant des hommes, 12,2 % des immigrés extra-européens travaillent à temps partiel, contre seulement 8,2 % des natifs de Belgique. Du côté des femmes, les différences sont plus réduites. Toutefois, le caractère volontaire ou non du régime de travail à temps partiel diffère considérablement selon l'origine du répondant : parmi les immigrés extra-européens, le temps partiel n'a pas été choisi dans 29,9 % des cas (le répondant déclare ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein), contre seulement 9,5 % des travailleurs originaires de Belgique.

L'activité entrepreneuriale pourrait constituer un moyen de surmonter certains obstacles à l'exercice d'un emploi salarié ou une stratégie pour échapper à un salaire trop

(1) Correspondant, selon Eurostat, à la classification CITP 4 à 9 : employés de type administratif ; personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ; métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ; conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage ; professions élémentaires.

(2) Année à partir de laquelle on peut constituer les trois groupes de pays de naissance : Belgique, autre pays de l'UE, pays hors UE.

(3) Moyenne à l'exclusion de l'Allemagne.

faible – en raison d'un déclassement professionnel par exemple – ou à la discrimination. En 2010, les migrants d'autres pays de l'UE étaient proportionnellement les plus nombreux à exercer une activité indépendante, soit 17,4 %. Une ventilation plus fine par pays d'origine indique qu'un quart des travailleurs venus des « nouveaux » États membres étaient établis comme indépendants. Ceci résulte en partie du régime transitoire en matière de libre circulation des travailleurs ; en ce qui concerne les ressortissants des pays ayant adhéré à l'UE en 2004 (à l'exception de Chypre et de Malte), un permis de travail demeurait nécessaire pour exercer un emploi salarié jusqu'en mai 2009. Le statut d'indépendant permettait de contourner les barrières imposées pour pouvoir accéder au marché belge du travail. En ce qui concerne les ressortissants de Bulgarie et de Roumanie, pays ayant adhéré à l'UE en 2007, le régime transitoire sera maintenu jusqu'en fin 2013, et l'enregistrement en tant qu'indépendant représente donc toujours pour eux une alternative pour accéder à l'emploi en Belgique (en 2010, un tiers des travailleurs bulgares et roumains relevaient de ce statut). En revanche, seuls 11,8 % des travailleurs immigrés issus de pays tiers exercent une activité indépendante, soit deux points de pourcentage de moins que la proportion de travailleurs nés en Belgique. Les immigrés souhaitant s'établir à leur compte peuvent à nouveau se heurter à des obstacles, notamment en termes de difficulté d'accès au crédit pour financer leur activité (OCDE, 2011).

Conclusions

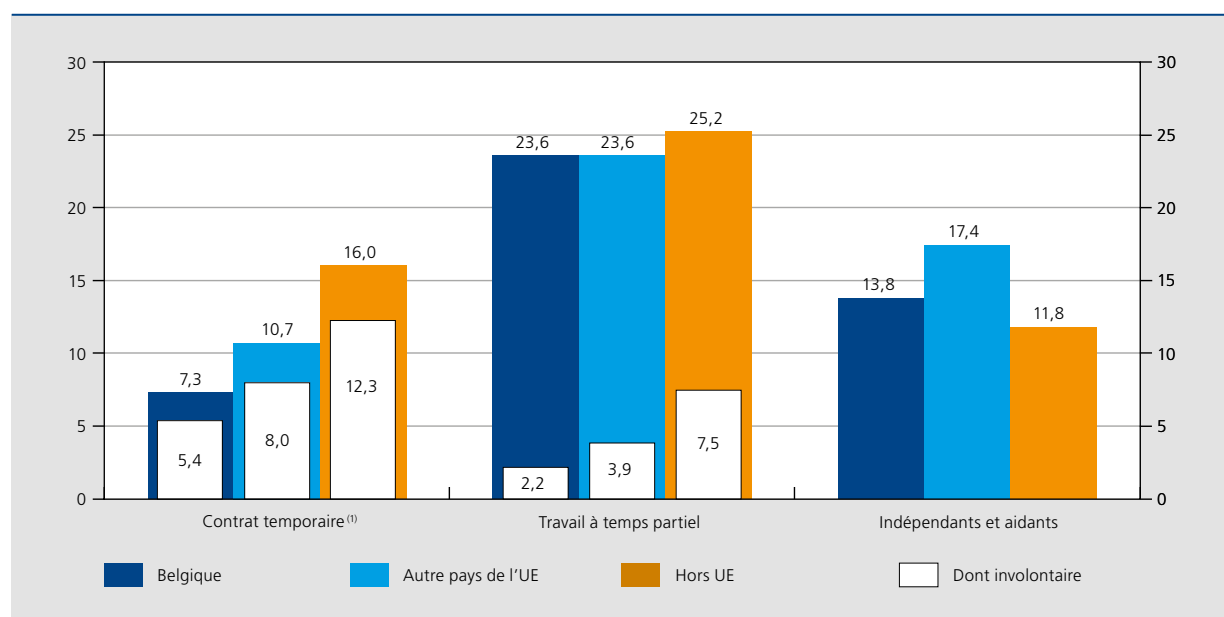
La position des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail est problématique en Belgique. Le taux d'emploi des immigrés extra-européens est, à 45,8 % en 2011, le plus bas de tous les États membres. Mis en relation avec celui des personnes nées dans le pays de résidence, l'écart approche les 20 points de pourcentage.

Les immigrés représentent 14 % de la population totale résidant en Belgique. Les pays d'origine se sont diversifiés, mais les principaux demeurent le Maroc, la France, les Pays-Bas et l'Italie.

La structure démographique de la population immigrée est différente de celle de la population née en Belgique. Près des deux tiers des personnes nées à l'extérieur de l'UE se situent dans la catégorie d'âge des 20 à 49 ans, et un quart d'entre elles sont âgées de 50 ans et plus. En revanche, les proportions correspondantes dans chacun de ces deux groupes sont proches de 40 % pour les personnes nées en Belgique. Les immigrés se répartissent aussi de manière différente entre les divers niveaux d'éducation comparativement aux natifs. En particulier, parmi les immigrés extra-européens, la distribution est très inégale puisque près de la moitié sont faiblement qualifiés et qu'à peine un quart sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

GRAPHIQUE 6 TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL ET STATUT PROFESSIONNEL SELON L'ORIGINE

(en pourcentage de l'emploi total correspondant de la population âgée de 15 à 64 ans en 2010)



Source : CE (EFT, microdonnées).

(1) En pourcentage de l'emploi salarié uniquement.

Or, l'âge, le genre et le niveau d'éducation sont des variables individuelles susceptibles d'influencer la probabilité d'exercer un travail. Cependant, il a été calculé qu'à structure de population identique à celle des natifs de Belgique, le taux d'emploi moyen des immigrés changerait à peine. Une simple régression logistique montre aussi que, *ceteris paribus*, l'effet « naissance à l'étranger » exerce une incidence négative sur la chance d'accéder à l'emploi. Néanmoins, certains paramètres tels que le lieu d'obtention des diplômes, la maîtrise de la langue du pays de résidence, ou encore les réseaux sociaux échappent à l'analyse, alors qu'ils pourraient également constituer des facteurs explicatifs à cet égard.

Le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle sont des facteurs déterminants de l'accès à l'emploi et du développement de la carrière. Environ un jeune immigré sur cinq ne suit pas de formation et ne travaille pas, ce qui représente un risque élevé d'enlèvement dans le chômage et d'exclusion sociale. Même lorsque les personnes d'origine étrangère ont terminé des études supérieures (pas nécessairement en Belgique), leur probabilité de travailler reste nettement inférieure à celle des natifs du Royaume. Les problèmes relatifs aux reconnaissances des diplômes étrangers et le faible développement des validations des compétences constituent sans doute des obstacles supplémentaires.

Moins de quatre femmes immigrées d'origine extra-européenne sur dix travaillent. Leur participation au marché du travail est plus faible que celle des natives de Belgique, mais elle est aussi très inégale par rapport aux hommes de même origine qu'elles. Dans les deux cas, l'écart entre leurs taux d'emploi respectifs atteint 20 points de pourcentage. Les responsabilités familiales différentes, les perspectives de travail précaire et le modèle social sont quelques-uns des motifs qui peuvent expliquer leur non-recherche d'emploi.

Le taux d'emploi des enfants d'immigrés, une population encore relativement jeune, est inférieur à celui des enfants de parents d'origine belge. Le fait d'avoir un parent né en Belgique augmente cependant les chances de trouver un travail, ce qui tend à confirmer l'importance des aspects linguistiques et sociaux. Rappelons que les inégalités commencent dès avant la recherche d'emploi. Selon les études PISA, les résultats scolaires des élèves issus de familles immigrées sont inférieurs à ceux des élèves d'origine belge, un phénomène qui s'explique largement par la situation socio-économique des parents.

Au-delà des caractéristiques individuelles, les phénomènes de discrimination à l'embauche ne peuvent être écartés selon une étude du BIT. L'existence d'une discrimination à l'embauche est confirmée par d'autres études plus récentes, telles que le baromètre de la diversité dans l'emploi.

Lorsque les personnes d'origine étrangère travaillent, elles sont relativement plus actives que les natifs dans certaines branches réputées plus précaires, comme l'horeca ou les services d'entretien, tandis qu'elles sont sous-représentées dans l'administration publique et l'enseignement. Plus d'un individu d'origine extra-européenne sur trois exerce un emploi qui ne correspond pas à son niveau d'études. Par ailleurs, compte tenu de la plus grande importance des contrats temporaires et du temps partiel involontaire par rapport aux natifs et aux « Européens », l'on ne peut exclure que le groupe à risque d'origine extra-européenne ne soit amené à accepter des postes moins stables ou à horaire réduit pour accéder à l'emploi.

L'analyse de l'accès au marché du travail en fonction de l'origine des personnes a montré que les inégalités se reproduisent d'une année et d'une génération à l'autre, alors que l'emploi représente l'instrument le plus puissant d'insertion sociale et de lutte contre la pauvreté.

Bibliographie

- Adam, I. (2006), « La discrimination ethnique à l'embauche à l'agenda politique belge », *Revue française de sciences sociales Formation Emploi*, 94, 11–25, avril-juin.
- Angel de Prada, M. et al. (1996), *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*, International Migration Paper 9, ILO, Geneva.
- Arriijn, P., S. Feld et A. Nayer (1998), *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: The case of Belgium*, International Migration Paper 23, ILO, Geneva.
- Bendick, J. (1996), *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing*, International Migration Paper 12, ILO, Geneva.
- Bovenkerk, F. et al. (1995), *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, International Migration Paper 4, ILO, Geneva.
- Capéau, B. et al. (2011), *Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten – technisch verslag*, Onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, HIVA.
- CE (2008), *La discrimination dans l'Union Européenne: perceptions, expériences et attitudes*, Rapport Eurobaromètre spécial 296, juillet.
- CE (2009), *Discrimination dans l'UE en 2009*, Rapport Eurobaromètre spécial 317, novembre.
- CEDEFOP (2011), *Migrants, minorities, mismatch? Skill mismatch among migrants and ethnic minorities in Europe*, Research paper, 16.
- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2012), *Baromètre de la diversité: Emploi*, septembre.
- Corluy, V. et al (2011), « Employment chances and changes of immigrants in Belgium: The impact of citizenship », *International journal of comparative sociology*, 52 (4), 350-368.
- CSE (2007), *Rapport annuel – partie II: Égalités des chances sur le marché du travail*.
- Desmarez, P. et al. (2011), *Répartition inégale sur le marché de l'emploi: âge, nationalité et handicap*, Rapport final, réalisé pour le compte du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, METICES, ULB, octobre.
- EC (2008), *Employment in Europe*, Annual report.
- EC (2012), *Discrimination in the EU in 2012*, Report Special Eurobarometer 393, November.
- Eurostat (2010), *Report on the quality of the LFS ad hoc module 2008 on the labour market situation of migrants and their descendants*, Draft.
- Eurostat (2011), *Migrants in Europe: A statistical portrait of the first and second generation*, December.
- Feld, S. (2010), *La main-d'œuvre étrangère en Belgique: analyse du dernier recensement*, Academia-Bruylant.
- Feld, S., M. Nantcho et S. Perin (2006), *Educational factors in the economic integration of the foreign population in Belgium*, GRESP, University of Liège, Department of Economics.

Geets, J. et F. Levrau (2010), *Steunpunt Gelijkekansenbeleid zoekt in op de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde immigranten*, Zoem 12, september.

Goldberg, A., D. Mourinho et U. Kulke (1996), *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*, International Migration Paper 7, ILO, Geneva.

Itinera Institute (2012), *Belgique, terre d'immigration: statistiques et évolutions, analyse*, Analyse 9, mai.

Jacobs, D. et A. Rea (2011), *Gaspillage de talents: les écarts de performances dans l'enseignement secondaire entre élèves issus de l'immigration et les autres d'après l'étude PISA 2009*, Fondation Roi Baudouin.

Lamberts, M. (2011), *Steunpunt Gelijkekansenbeleid zoekt in op Belgen van vreemde herkomst in administratieve databanken*, Zoem 14, Integratiekaart, maart.

Lamberts, M. et L. Eeman (2011), *De « Gatekeepers » op de arbeidsmarkt*, Onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, HIVA.

Lodewyck, I. et J. Wets (2011), *Le regroupement familial en Belgique: les chiffres derrière le mythe*, Fondation Roi Baudouin.

Martens, A. et al. (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, Recherche dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, ULB, Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation, KULeuven, Departement Sociologie, janvier.

Mens, Y. (2006), « La deuxième génération bouscule l'Europe », Alternatives internationales, 30, mars.

Nusche, D. (2009), *What Works in Migrant Education? A Review of Evidence and Policy Options*, OECD Education Working Papers, 22, février.

OCDE (2007), *Perspectives des migrations internationales*.

OCDE (2008), *Les migrants et l'emploi: l'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*.

OCDE (2010), *Perspectives des migrations internationales*.

OCDE (2011), *Perspectives des migrations internationales*.

OECD (2011a), *Ensuring labour market success for ethnic minority and immigrant youth*.

OECD (2011b), *Naturalisation: A Passport for the better integration of immigrants?*

OECD (2012), *Free movement of workers and labour market adjustment*.

SPF ETCS (2009), *L'immigration en Belgique: effectifs, mouvements et marché du travail*, Études et recherches.

Tielens, M. (2005), « Eens allochtoon, altijd allochtoon? De socio-economische etnostratificatie in Vlaanderen », *Steunpunt WAV*, december.

VDAB (2012), *Kansengroepen in kaart: Allochtonen op de arbeidsmarkt*, 2de editie.

Widmaier, S. et J-C. Dumont (2011), *Are recent immigrants different? A new profile of immigrants in the OECD based on DIOC 2005/06*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 126, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.