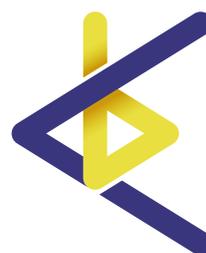


**PROFIL ET TRAJECTOIRE  
DES CHERCHEUSES  
ET CHERCHEURS D'EMPLOI  
EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

**MONITORING SELON  
L'ORIGINE NATIONALE**

**juin 2019**



**view  
.brussels** 

Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation



# Table des matières

<b>Avant-propos</b> .....	<b>7</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>8</b>
<b>Cadrage méthodologique</b> .....	<b>10</b>
<b>1. Construction de la variable " origine "</b> .....	<b>10</b>
<b>2. Composition des cohortes de chercheurs d'emploi</b> .....	<b>11</b>
<b>Chapitre I : Profil des chercheurs d'emploi bruxellois sous l'angle de l'origine nationale</b> .....	<b>12</b>
<b>1. Situation du marché de l'emploi : indicateurs de contexte</b> .....	<b>12</b>
1.1 Données démographiques .....	12
1.2 Taux de chômage selon l'origine nationale .....	15
1.3 Taux d'emploi selon l'origine nationale .....	16
<b>2. Profil des chercheurs d'emploi</b> .....	<b>19</b>
2.1 Croisement origine nationale et sexe .....	19
2.2 Croisement origine nationale et âge .....	19
2.3 Croisement origine nationale et niveau d'études .....	20
2.4 Croisement origine nationale et durée d'inoccupation .....	23
2.5 Croisement origine nationale et catégorie de chômage .....	24
2.6 Croisement origine nationale et nationalité .....	25
2.7 Croisement origine nationale et lieu de résidence .....	26
2.8 Croisement origine nationale et domaine professionnel .....	27
<b>Focus n°1 : Le profil des femmes d'origine étrangère au chômage</b> .....	<b>29</b>
<b>Synthèse des observations</b> .....	<b>35</b>
<b>Conclusion intermédiaire</b> .....	<b>37</b>
<b>Chapitre II : L'accès aux solutions des jeunes d'origine étrangère dans le cadre de la Garantie Jeunes</b> ..	<b>38</b>
<b>1. L'accès aux solutions : principe et philosophie</b> .....	<b>38</b>
1.1 Cadrage démographique .....	39
1.2 Evolution du nombre de jeunes en stage d'insertion sur 3 ans .....	41
1.3 Structure de qualification des jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion .....	42
<b>2. Analyse des taux de sortie</b> .....	<b>45</b>
2.1 Taux de sortie positive .....	45
2.2 Taux de mise à l'emploi selon le niveau d'études et l'origine .....	49
2.3 Evolution du taux de mise à l'emploi selon le niveau d'études et l'origine .....	51
2.4 Taux de mise à l'emploi selon le sexe et l'origine .....	53
2.5 Evolution du taux de mise à l'emploi selon le sexe et l'origine .....	55
<b>Synthèse des observations</b> .....	<b>57</b>
<b>Conclusion intermédiaire</b> .....	<b>59</b>

<b>Chapitre III : Modalités d'accès à l'emploi - Analyse longitudinale sur 36 mois</b> .....	<b>61</b>
<b>1. Les jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion professionnelle</b> .....	<b>62</b>
1.1 Situation 36 mois après l'inscription auprès d'Actiris .....	62
1.2 Part globale du temps passé en emploi .....	66
1.3 Taux de participation à un emploi long .....	69
1.4 Durée d'accès à un emploi long .....	72
1.5 Indice d'employabilité et de vulnérabilité .....	76
<b>Focus n°2 : Impact de la composition du ménage sur l'emploi des femmes</b> .....	<b>81</b>
<b>Synthèse des observations</b> .....	<b>87</b>
<b>Conclusion intermédiaire</b> .....	<b>90</b>
<b>Conclusion générale</b> .....	<b>92</b>
<b>1. Synthèse des constats relatifs à la Garantie Jeunes</b> .....	<b>92</b>
<b>2. Enseignements transversaux</b> .....	<b>92</b>
<b>3. Synthèse des constats par groupe d'origine</b> .....	<b>95</b>
<b>4. Discussion et perspectives</b> .....	<b>99</b>
<b>Pistes de recommandations</b> .....	<b>101</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>104</b>

## Liste des tableaux et figures

<b>Tableau 1 :</b> Chercheurs d'emploi de 18-64 ans selon l'origine (inscrits au 31 décembre 2015) .....	13
<b>Tableau 2 :</b> Chercheurs d'emploi de 18-24 ans inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale .....	14
<b>Tableau 3 :</b> Population de 18-64 ans par origine dans les 5 grandes villes belges (4ème trimestre 2015) .....	14
<b>Tableau 4 :</b> Taux d'emploi selon l'origine nationale dans les 5 grandes villes belges (4ème trimestre 2015) .....	18
<b>Tableau 5 :</b> Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et le domaine professionnel .....	28
<b>Tableau 6 :</b> Top 3 des domaines professionnels où il y a concentration de main-d'œuvre féminine, selon l'origine (31 décembre 2015) .....	32
<b>Tableau 7 :</b> Ecart dans la proportion de femmes parmi les chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 .....	34
<b>Tableau 8 :</b> Evolution du nombre de jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion au cours d'une année, selon l'origine (2013-2016) .....	41
<b>Tableau 9 :</b> Profil des jeunes nouveaux inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, selon l'origine et le niveau d'études .....	43
<b>Tableau 10 :</b> Profil selon l'origine des jeunes nouveaux inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, ayant réalisé des études à l'étranger non reconnues en Belgique .....	44

<b>Tableau 11</b> : Taux d'accès aux solutions des jeunes chercheurs d'emploi nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016 au cours des 12 mois suivant leur inscription, selon l'origine nationale .....	46
<b>Tableau 12</b> : Taux de mise à l'emploi à 12 mois des jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, selon le niveau d'études et l'origine .....	50
<b>Tableau 13</b> : Ecart taux de mise à l'emploi à 12 mois sans cumul stage/emploi .....	51
<b>Tableau 14</b> : Taux de mise à l'emploi à 12 mois des jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, selon le sexe et l'origine .....	54
<b>Tableau 15</b> : Situation à 36 mois des jeunes de moins de 30 ans en stage d'insertion, selon l'origine (2013 – 2016) .....	63
<b>Tableau 16</b> : Part globale du temps passé en emploi selon l'origine (2013 – 2016) .....	67
<b>Figure 1</b> : Taux de chômage en Région bruxelloise, selon l'origine nationale (4 <sup>ème</sup> trimestre 2015) (%) .....	15
<b>Figure 2</b> : Taux de chômage en Région bruxelloise, selon l'origine nationale et le sexe (4 <sup>ème</sup> trimestre 2015) .....	16
<b>Figure 3</b> : Taux d'emploi en Région bruxelloise, selon l'origine nationale (4 <sup>ème</sup> trimestre 2015) .....	17
<b>Figure 4</b> : Taux d'emploi en Région bruxelloise, selon l'origine nationale et le sexe (4 <sup>ème</sup> trimestre 2015) .....	17
<b>Figure 5</b> : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et le sexe .....	19
<b>Figure 6</b> : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et la classe d'âge .....	20
<b>Figure 7</b> : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et le niveau d'études .....	21
<b>Figure 8</b> : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 et ayant fait des études à l'étranger non reconnues en Belgique, selon l'origine nationale et le niveau d'études .....	22
<b>Figure 9</b> : Taux d'infrascolarisation des chercheurs d'emploi ayant fait des études reconnues en Belgique, selon l'origine nationale (31 décembre 2015) .....	23
<b>Figure 10</b> : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et la durée d'inoccupation .....	24
<b>Figure 11</b> : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et la catégorie de chômage .....	25
<b>Figure 12</b> : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et la nationalité actuelle .....	26
<b>Figure 13</b> : Part de chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 résidant dans le croissant pauvre selon l'origine nationale .....	27
<b>Figure 14</b> : Ecart de genre par niveau d'études et par origine (DEI au 31 décembre 2015) .....	28
<b>Figure 15</b> : Taux d'indemnisation de chômage des chercheurs d'emploi selon le genre et l'origine (31 décembre 2015) .....	33
<b>Figure 16</b> : Total des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits selon l'origine (janvier à décembre 2016) .....	40

<b>Figure 17 :</b> Jeunes nouvellement inscrits en stage d’insertion selon l’origine (janvier à décembre 2016) .....	40
<b>Figure 18 :</b> Part de jeunes hautement diplômés parmi les nouveaux inscrits en stage d’insertion de janvier à décembre 2016, selon le sexe et l’origine .....	44
<b>Figure 19 :</b> Taux d’accès aux solutions emploi/formation/stage/chèque des jeunes chercheurs d’emploi nouvellement inscrits en stage d’insertion de janvier à décembre 2016 au cours des 12 mois suivant leur inscription, selon l’origine nationale .....	47
<b>Figure 20 :</b> Taux d’accès aux solutions accompagnement/insertion des jeunes chercheurs d’emploi nouvellement inscrits en stage d’insertion de janvier à décembre 2016 au cours des 12 mois suivant leur inscription, selon l’origine nationale .....	48
<b>Figure 21 :</b> Taux de désinscription à 1 an des jeunes chercheurs d’emploi n’ayant bénéficié d’aucune solution dans les 12 mois suivant leur inscription en stage d’insertion, selon l’origine nationale (janvier à décembre 2016) .....	49
<b>Figure 22 :</b> Evolution à 3 ans du taux de mise à l’emploi des jeunes hautement scolarisés nouvellement inscrits en stage d’insertion de janvier à décembre, selon l’origine (2013-2016) .....	52
<b>Figure 23 :</b> Evolution à 3 ans du taux de mise à l’emploi des jeunes faiblement scolarisés nouvellement inscrits en stage d’insertion de janvier à décembre, selon l’origine (2013-2016) .....	52
<b>Figure 24 :</b> Evolution à 3 ans du taux de mise à l’emploi des jeunes moyennement scolarisés nouvellement inscrits en stage d’insertion de janvier à décembre, selon l’origine (2013-2016) .....	53
<b>Figure 25 :</b> Ecart de genre et écart femmes d’origine belge – femmes d’origine étrangère dans le taux de mise à l’emploi à 12 mois des jeunes nouvellement inscrits en stage d’insertion de janvier à décembre 2016, selon l’origine .....	55
<b>Figure 26 :</b> Evolution à 3 ans du taux de mise à l’emploi des jeunes femmes nouvellement inscrites en stage d’insertion de janvier à décembre, selon l’origine (2013-2016) .....	56
<b>Figure 27 :</b> Taux d’occupation en emploi à 36 mois des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d’insertion et vivant avec leurs parents, selon le nombre de travailleurs dans le ménage et l’origine (indice 100) (2013 – 2016) .....	64
<b>Figure 28 :</b> Taux d’occupation d’un emploi long 36 mois après inscription, selon l’origine (2013 – 2016) .....	65
<b>Figure 29 :</b> Taux d’occupation d’un emploi long des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d’insertion 36 mois après inscription, selon le niveau d’étude et l’origine (2013 – 2016) .....	66
<b>Figure 30 :</b> Part globale du temps passé en emploi des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d’insertion, selon le niveau d’études et l’origine (2013 – 2016) .....	67
<b>Figure 31 :</b> Part globale du temps passé en emploi des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d’insertion, selon le sexe et l’origine (2013-2016) .....	68
<b>Figure 32 :</b> Part globale du temps passé en emploi des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d’insertion, selon le quartier de résidence et l’origine (2013-2016) .....	69
<b>Figure 33 :</b> Taux de participation à un emploi long, selon l’origine (2013 – 2016) .....	70
<b>Figure 34 :</b> Taux de participation à un emploi long des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage	

d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016) .....	71
<b>Figure 35 :</b> Taux de participation à un emploi long des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016) .....	71
<b>Figure 36 :</b> Durée d'accès à un emploi long des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon l'origine (2013- 2016) .....	73
<b>Figure 37 :</b> Courte durée d'accès à un emploi long (< 6 mois) des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016) .....	73
<b>Figure 38 :</b> Très longue durée d'accès à un emploi long (24 mois >) des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016) .....	74
<b>Figure 39 :</b> Courte durée d'accès à un premier emploi long (< 6 mois) des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le niveau d'études et l'origine (2013 – 2016) .....	75
<b>Figure 40 :</b> Très longue durée d'accès à un premier emploi long (24 mois >) des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le niveau d'études et l'origine (2013 – 2016) .....	76
<b>Figure 41 :</b> Indice d'employabilité selon l'origine (2013 – 2016) .....	77
<b>Figure 42 :</b> Indice de vulnérabilité selon l'origine (2013 – 2016) .....	77
<b>Figure 43 :</b> Indice d'employabilité des jeunes <30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016) .....	78
<b>Figure 44 :</b> Indice de vulnérabilité des jeunes <30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016) .....	79
<b>Figure 45 :</b> Indice d'employabilité des jeunes <30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le quartier de résidence et l'origine (2013 – 2016) .....	80
<b>Figure 46 :</b> Indice de vulnérabilité des jeunes <30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le quartier de résidence et l'origine (2013 – 2016) .....	80
<b>Figure 47 :</b> Répartition des chercheuses d'emploi selon le type de ménage et l'origine (2013 – 2016) ....	82
<b>Figure 48 :</b> Répartition des chercheuses d'emploi à la tête d'une famille monoparentale, selon l'origine (2013 – 2016) .....	83
<b>Figure 49 :</b> Chercheuses d'emploi à la tête d'une famille monoparentale, selon le quartier de résidence et l'origine (2013 – 2016) .....	84
<b>Figure 50 :</b> Part globale du temps passé en emploi des mères de jeune(s) enfant(s), selon le type de ménage et l'origine (2013 – 2016) .....	85
<b>Figure 51 :</b> Comparaison de l'indice de vulnérabilité, selon le genre, la composition du ménage et l'origine (2013 – 2016) .....	86

---

Ce rapport est téléchargeable sur le site d'Actiris à la rubrique " Marché de l'Emploi/Publications et études "

Bruxelles, Juin 2019

---

# Avant-propos

Cette étude résulte de la conjonction de deux volontés, politique et institutionnelle. Celle du Ministre régional de l'Emploi d'abord qui, en décembre 2016, a inscrit dans son plan de lutte en 10 mesures contre les discriminations, la production d'un monitoring de la diversité permettant notamment de suivre la participation des chercheurs d'emploi aux mesures d'emploi régionales selon leur origine. Et celle de la Direction générale d'Actiris ensuite qui, en accord avec les objectifs de son Contrat de Gestion 2017-2022, entend analyser plus finement les trajectoires professionnelles des chercheurs d'emploi<sup>1</sup> bruxellois au regard des réalités socio-démographiques propres à la Région bruxelloise.

De manière plus générale, il s'agissait aussi et surtout de capitaliser autour des constats issus du Monitoring socio-économique fédéral<sup>2</sup> qui a mis scientifiquement à jour le phénomène d'accès inégalitaire à l'emploi selon l'origine nationale des individus. Des premières études du BIT à la première étude de Martens et Ouali (2005), la question de l'existence de mécanismes de discrimination à l'embauche se pose depuis une vingtaine d'années en filigrane des analyses du marché de l'emploi belge et bruxellois. La mise à disposition de la variable " origine " par la Banque Carrefour de la Sécurité sociale permet désormais de disposer, aux côtés des enquêtes existantes, d'une vue objective de la position des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi régional.

Ce rapport vise à affiner les résultats du Monitoring socio-économique en mettant le focus sur la population de chercheurs d'emploi bruxellois, à savoir l'ensemble des personnes inscrites chez Actiris à un moment précis ou sur une période donnée. Quel est le profil des chercheurs d'emploi d'origine étrangère ? Leur accès à l'emploi se distingue-t-il de celui des chercheurs d'emploi d'origine belge ? Comment

se caractérise la trajectoire des jeunes sortants de l'enseignement en fonction de leur origine ? La question du genre sur le marché de l'emploi se pose-t-elle de manière universelle ? Autant de questions auxquelles tentent d'apporter une réponse le présent rapport. View.brussels (Actiris) s'est vu confier la mission de conduire cette étude inédite qui inclut une analyse de trajectoires sur une longue période (36 mois).

Cette première édition met en lumière la déclinaison des résultats de la Garantie Jeunes, dispositif phare en Région bruxelloise sur les dernières années. Elle constitue un premier exercice qui appelle à être suivi d'autres afin d'ancrer les résultats dans une perspective évolutive de long terme et de systématiser progressivement l'analyse aux autres mesures à l'emploi.

Pour l'heure, ce monitoring représente déjà un précieux outil dont peuvent s'emparer une multitude d'acteurs issus à la fois du champ institutionnel, politique, académique, associatif et civil. Au-delà des enseignements qu'il livre, il a vocation à poser le débat des inégalités qui ont cours sur base ethnique et raciale sur le marché de l'emploi et à émettre des pistes de recommandations. S'il est désormais admis qu'en la matière " *meten is weten* ", on ne pourrait se satisfaire de l'accumulation de la seule volonté de nourrir la connaissance en offrant une vue objective de la situation. L'urgence sociale nous commande au contraire d'encourager les mesures concrètes afin d'œuvrer vers un accès égalitaire à l'emploi. La présente étude se veut résolument être un pas dans cette direction, raison pour laquelle les résultats qu'elle offre ainsi que les pistes de recommandation qu'elle esquisse sont appelés à être discutés par les partenaires sociaux d'abord au sein du Comité de Gestion d'Actiris et ensuite au sein de la Plateforme Emploi du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

<sup>1</sup> Dans ce rapport, le masculin est utilisé comme genre neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

<sup>2</sup> " Le Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine " est une production commune du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et d'Unia. A ce jour, trois éditions du rapport ont été publiées : en 2013, 2015 et 2017.

# Introduction : De l'usage de la variable " origine "

La question de l'accès inégalitaire au marché de l'emploi sur base ethnique et raciale prend place de manière particulièrement aigüe à Bruxelles où la grande majorité de la population est d'origine étrangère (soit plus de 7 personnes sur dix). Cette dimension cosmopolite de notre espace urbain s'observe à la lumière des multiples mouvements migratoires qui le traversent depuis plusieurs décennies : migrations de main-d'œuvre issues principalement de l'Italie puis du Maroc et de la Turquie à la suite d'accords bilatéraux avec la Belgique ; migrations issues des ex-colonies (Congo, Burundi, Rwanda) davantage liées à des trajectoires individuelles de scolarité ou autre ; migrations européennes en provenance des pays historiquement membres de l'UE puis des nouveaux adhérents (Europe de l'Est) ; migrations plus récentes en provenance d'Afrique de l'Ouest ou d'Amérique latine, etc.

Dans ce contexte, la faible insertion professionnelle des étrangers et des Belges d'origine étrangère est un constat récurrent dans l'analyse du marché de l'emploi à l'échelle nationale et notamment régionale. Longtemps, l'explication qui a prévalu mettait en avant le facteur du niveau de scolarité moins élevé de ces populations. Dans la seconde moitié des années 1990, une étude du BIT va jouer un rôle capital dans la façon dont cette question sera par la suite appréhendée au niveau politique. En mettant en lumière le phénomène de la discrimination ethnique à l'embauche à qualification égale (en l'occurrence des Belges d'origine marocaine), cette étude va permettre de changer progressivement le point de vue en y intégrant la dimension des mécanismes intrinsèques et structurels du marché de l'emploi qui débouchent sur un accès inégalitaire à l'emploi sur base de l'origine des individus<sup>3</sup>. L'adoption de directives européennes au détour des années 2000 va à son tour contribuer à jouer un rôle de catalyseur au niveau de la mise à l'agenda politique de cette question.

Pour répondre à ce défi, la Région bruxelloise a développé depuis le milieu des années 2000 une politique de diversité dans le domaine de l'emploi. Cette politique a pris une forme plus

instituée avec l'adoption de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. L'ordonnance a été suivie de l'arrêté du gouvernement du 7 mai 2009 ainsi que de l'arrêté ministériel du 20 janvier 2010. Outre les plans de diversité au sein des entreprises (promus depuis 2006), cette ordonnance a créé les labels diversité qui récompensent les entreprises faisant montre d'une politique de diversité volontariste. L'ordonnance a permis aussi la redéfinition des groupes cibles visés par cette politique : les personnes d'origine étrangère n'y font pas l'objet d'une catégorie spécifique mais sont ciblées de manière indirecte à travers deux catégories : les " personnes de nationalité étrangère " ainsi que les " personnes infraqualifiées ".

Début des années 2010, d'autres textes sont venus compléter l'arsenal juridique en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Le 3 mars 2011 est voté l'arrêté d'exécution de l'ordonnance Grouwels qui rend obligatoire la mise en place de plans de diversité dans la fonction publique régionale. Ensuite, le 19 juillet 2012 est adopté l'arrêté d'exécution de l'ordonnance Madrane qui privilégie une perspective territoriale de la diversité en promouvant l'engagement de chômeurs issus des quartiers où le taux de chômage est égal ou supérieur à la moyenne régionale.

L'angle d'approche de ces différents textes législatifs a tour à tour été celui de la nationalité, du capital scolaire (niveau d'études) ou du capital socio-économique (territoire de résidence/pauvreté). Mettre en œuvre une politique basée, entre autres, sur l'origine aurait induit de pouvoir rendre mesurable ce critère afin d'évaluer l'effet des mesures adoptées. Or, la question des statistiques dites ethniques a longtemps fait l'objet d'un tabou surtout du côté francophone du pays, en raison de l'usage qui en a été fait durant la Seconde Guerre mondiale et d'une sensibilité spécifique aux conceptions universalistes et républicaines ayant cours en France<sup>4</sup>. La concrétisation du chantier lancé en 2006 par UNIA (ex- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) pour la

3 Adam I., La discrimination ethnique à l'embauche à l'agenda de la politique belge, Revue Formation Emploi n°94, 2006.

4 View.brussels, Populations issues de l'immigration, marché de l'emploi et discriminations : situation en Région de Bruxelles-Capitale, Les Cahiers de l'Observatoire n°3, Juin 2000.

construction d'un outil pérenne visant à mesurer l'ethnostratification du marché de l'emploi (Monitoring socio-économique) a grandement contribué à lever ce tabou.

Le rapport annuel 2017 d'UNIA montre que les critères raciaux constituent le premier motif dans les nouveaux dossiers de discrimination, notamment dans le secteur de l'emploi et du travail<sup>5</sup>. Alors que ce phénomène perdure dans le temps, disposer de données objectives se révèle aujourd'hui plus qu'hier indispensable : la structure générationnelle des populations issues de l'immigration, leur accès à la nationalité belge ainsi que leur relative mobilité socio-territoriale rendent inopérants et obsolètes des critères tels que la nationalité, le niveau d'études ou le lieu de résidence, en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi. Dans son Baromètre de la diversité (2012), le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme affirmait : " Toutes les actions mises en place pour lutter contre toute forme de discrimination ont un dénominateur commun : elles supposent une connaissance scientifique et solidement étayée de la mesure dans laquelle la société peut garantir des " chances " égales à tout citoyen. " <sup>6</sup> A travers le recours à la variable de l'origine dans l'analyse statistique du marché de l'emploi, il est ainsi question de répondre à cette exigence à travers la mesure objective et scientifique de la position différenciée ainsi que de l'accès inégalitaire à l'emploi des populations d'origine étrangère, en l'occurrence non-européenne.

Le critère de l'origine lui-même ne couvre qu'une partie du champ de l'ethnicité dont le spectre s'élargit et se reconfigure à la lumière des processus socio-historico-politiques au sein de notre société. Si l'origine nationale et ethnique ou l'historique migratoire sont des composantes essentielles de l'ethnicité, elles ne sont pas les seules : la couleur de peau, l'appartenance religieuse, l'ascendance (juive), la culture ou la langue en sont également. Concept mouvant et dans une certaine mesure dialectique, l'ethnicité traduit en réalité la frontière plus ou moins explicite entre un " nous " supposément

homogène et un " eux " proclamé différent. Dans cette perspective, l'origine a un sens précis : elle doit être lue non pas comme un marqueur figé (qui hypothèquerait d'ailleurs toute tentative de parvenir à une situation d'égalité et de justice) mais plutôt comme renvoyant à la construction subjective d'un groupe de référence mis en opposition à un ou plusieurs autres groupes considérés comme étrangers (quelle que soit leur nationalité effective) et étant de ce fait défavorisés par cette position. L'origine traduit alors l'existence de rapports sociaux qui sous-tendent la problématique de l'accès inégalitaire à l'emploi et, plus généralement, de l'accès aux ressources tant on sait que l'emploi et la question du revenu qui en dérive, influe sur d'autres segments de la société (l'accès au logement, l'accès à une offre scolaire de qualité, l'accès aux loisirs, etc.).

Analyser les inégalités d'accès à l'emploi basées sur l'origine permet aussi d'aborder la question des discriminations invisibles parce que situées aux marges des données classiques sur le marché de l'emploi. Si le nombre de dossiers ouverts pour discrimination ethnique dans le domaine de l'emploi est en progression<sup>7</sup>, l'existence d'un phénomène de sous-rapportage en matière de plaintes pour discrimination minore la possibilité d'objectiver la situation par le biais de ces dernières.

5 UNIA, Rapport annuel chiffres. Année 2017, Juin 2018.

6 Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Baromètre de la diversité, Emploi, Septembre 2012.

7 UNIA, idem.

# Cadrage méthodologique

Ce cadrage méthodologique vise à renseigner sur la manière dont la variable " origine " est construite ainsi que sur les cohortes de chercheurs d'emploi utilisées. Il complète les

trois encarts méthodologiques qui précèdent chaque chapitre et qui présentent une brève définition des indicateurs mobilisés.

## 1. Construction de la variable " origine "

Cette étude a été réalisée sur base d'un couplage des données issues de la banque Ibis des chercheurs d'emploi d'Actiris et des données issues du Datawarehouse Marché du Travail et Protection sociale de la BCSS.

La définition de l'origine est identique à celle du Monitoring socio-économique produit par le SPF Emploi et Unia. La variable " origine " combine les variables suivantes : nationalité de l'individu ; nationalité à la naissance de l'individu et nationalité à la naissance des parents de l'individu (avec primauté de la nationalité du

père sur celle de la mère)<sup>8</sup>.

La nationalité à la naissance des parents ou de l'individu permet de capter la 2ème génération ainsi que les personnes qui sont devenues belges. Elle offre donc la possibilité d'une analyse plus précise que les indicateurs classiques qui s'arrêtent à la nationalité de l'individu ou à son pays de naissance.

Les origines étrangères ont été regroupées en 12 agrégats pour des raisons de protection de la vie privée :

Belgique	
Pays limitrophes	Pays-Bas, France, Allemagne, Luxembourg
UE de l'Ouest et du Nord	Danemark, Finlande, Suède, Irlande, Royaume-Uni, Autriche
UE du Sud	Espagne, Italie, Portugal, Grèce
UE de l'Est	Pologne, Hongrie, Slovaquie, Slovaquie, République tchèque, Bulgarie, Roumanie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Chypre, Malte, Croatie (à partir du 1er juillet 2013)
Autres pays européens	Sans Turquie
Turquie	
Maghreb	Maroc, Algérie, Tunisie, Libye, Mauritanie
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	
Autre pays africains	
Autres pays asiatiques	
Amérique du Sud et Amérique centrale	Tous les pays d'Amérique sauf Canada, Etats Unis d'Amérique et Mexique
Amérique du Nord/Océanie	Canada, les Etats Unis d'Amérique, Mexique et autres pays d'Océanie

<sup>8</sup> Pour de plus amples informations sur la méthodologie utilisée pour composer la variable " origine ", consulter le Monitoring socio-économique : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine>

Afin de garantir un seuil de représentativité pertinent, seuls les groupes d'origine représentant au moins 5%<sup>9</sup> de l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 ont été retenus dans le cadre de la présente analyse, à savoir 9 groupes : Belgique, Pays limitrophes, UE du Sud, UE de l'Est, Maghreb, Turquie, Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda, Autres pays africains, Autres pays asiatiques. Dans le Monitoring socio-économique fédéral, le groupe " Amérique du Sud et Amérique

central " se caractérise par des positions assez précaires sur le marché de l'emploi. Néanmoins, le groupe n'a pas été retenu dans notre étude en raison de sa trop faible représentativité au sein de la population de chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris (1,8%).

## 2. Composition des cohortes de chercheurs d'emploi

Les trois chapitres constituant le cœur de ce rapport prennent chacun appui sur une cohorte spécifique de chercheurs d'emploi :

- Le chapitre I " Profil des chercheurs d'emploi bruxellois sous l'angle de l'origine nationale " se base sur la cohorte des chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 auprès d'Actiris.
- Le chapitre II " Accès aux solutions des jeunes d'origine étrangère dans le cadre de la Garantie Jeunes " se base sur la cohorte des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits auprès d'Actiris au cours de l'année 2016.
- Le chapitre III " Modalités d'accès à l'emploi – Analyse longitudinale sur 36 mois " se base sur la cohorte des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits auprès d'Actiris au cours de l'année 2013.

La première cohorte (qualifiée de " stock " en ce qu'elle tient compte de l'ensemble du volume de chercheurs d'emploi inscrits à un instant T) permet de considérer la situation des chercheurs d'emploi de longue durée.

Les deuxième et troisième cohortes (qualifiées de " flux " en ce qu'elles tiennent compte des nouveaux inscrits) permettent de réaliser une analyse de trajectoire respectivement à 12 mois et à 36 mois, en prenant comme point de départ de l'analyse l'inscription comme chercheur d'emploi auprès d'Actiris.

<sup>9</sup> Le groupe " UE de l'Est " représente 4,9% de l'ensemble des chercheurs d'emploi inoccupés.

# Chapitre I : Profil des chercheurs d'emploi bruxellois sous l'angle de l'origine nationale

## Cadrage méthodologique

Ce premier chapitre se base sur la cohorte de demandeurs d'emploi inoccupés (" chercheurs d'emploi " dans le texte) inscrits auprès d'Actiris au 31 décembre 2015. Il s'agit d'une vue photographique de l'ensemble des chercheurs d'emploi en situation d'inoccupation à cette date, l'idée étant d'en dresser un profil relativement exhaustif en croisant l'origine nationale avec d'autres variables d'analyse. Les chapitres 2 et 3 permettront, quant à eux, d'avoir une vue dynamique des trajectoires des chercheurs d'emploi sous l'angle de leur origine.

La catégorie des chercheurs d'emploi inoccupés englobe 3 sous-catégories : les chercheurs d'emploi percevant des indemnités du chômage, les jeunes sortants de l'enseignement en situation de stage d'insertion professionnelle ainsi que les chercheurs d'emploi librement ou obligatoirement inscrits (cette troisième sous-catégorie inclut les chercheurs d'emploi émergeant au CPAS).

Le taux de chômage diffère de celui présenté dans le Monitoring socio-économique en raison d'une approche différente du chômage : alors que le Monitoring socio-économique ne comptabilise dans la catégorie de " chômeurs " que les personnes indemnisées<sup>10</sup>, la présente étude inclut toutes les personnes administrativement inoccupées, à savoir les

personnes percevant une allocation de chômage mais aussi, comme explicité plus haut, les jeunes en stage d'insertion professionnelle ainsi que les personnes librement inscrites auprès d'Actiris. Cette définition du chômage, qui prévaut au calcul du taux de chômage administratif rendu mensuellement public par Actiris, présente l'avantage d'englober toutes les situations de recherche d'emploi et ce, que la personne soit ou non indemnisée.

Le taux d'emploi des populations étrangères originaires de l'Union européenne (et dans une moindre mesure, celui des populations originaires d'Amérique du Nord) est très certainement sous-estimé car les données sur l'emploi dans la Banque Carrefour n'incluent pas l'emploi international et les travailleurs détachés.

Les niveaux d'étude sont au nombre de quatre :

- **Faible** : niveau d'études primaire + secondaire inférieur
- **Moyen** : niveau d'études secondaire supérieur + apprentissage
- **Elevé** : niveau d'études supérieur Bachelier et Master
- **Autres** : études réalisées à l'étranger et non reconnues en Belgique

## 1. Situation du marché de l'emploi : indicateurs de contexte

### 1.1. Données démographiques

Au sein de la population bruxelloise en âge de travailler (18-64 ans), près de trois quarts sont d'origine étrangère, soit 31,0% de personnes originaires d'un pays de l'UE et 42,1% de personnes originaires d'un pays hors-UE. Seuls 22,6% des 18-64 ans sont d'origine belge.

Cette proportion est d'autant plus faible parmi les chercheurs d'emploi de la même tranche d'âge (15,7%). En effet, la très grande majorité d'entre eux est d'origine étrangère, leur taux s'élevant à 79,7%. Dans le détail, la part de chercheurs d'emploi d'origine étrangère se décompose en

59,9% de chercheurs d'emploi d'origine extra-européenne et 19,8% de chercheurs d'emploi d'origine étrangère européenne.

Le poids relatif des personnes d'origine étrangère non-européenne est plus important parmi les chercheurs d'emploi que parmi l'ensemble de la population âgée de 18 à 64 ans (59,9% contre 42,1%). On observe une tendance inverse chez les personnes d'origine étrangère européenne : elles sont proportionnellement moins représentées parmi les chercheurs d'emploi que parmi la population globale (19,8% contre 31,0%). Le

<sup>10</sup> Cela correspond aux positions socio-économiques du chômage définies dans le Datawarehouse Marché du Travail et Protection sociale, de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

ratio Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)/ Population illustre : il est inférieur à 1 pour l'ensemble des groupes Belgique et origine étrangère UE. En revanche, il est globalement supérieur à 1 pour le groupe origine étrangère non-UE. **La surreprésentation dans le chômage touche spécifiquement les personnes d'origine africaine sub-saharienne (Congo/Burundi/Rwanda et autres pays africains), d'origine**

#### maghrébine et d'origine turque.

Les personnes d'origine maghrébine constituent le groupe le plus important au sein des chercheurs d'emploi (29,5%). Elles y sont surreprésentées : près d'un chercheur d'emploi sur trois est d'origine maghrébine alors qu'on compte moins d'une personne d'origine maghrébine sur cinq parmi la population de 18-64 ans.

**Tableau 1 :** Chercheurs d'emploi de 18-64 ans selon l'origine (inscrits au 31 décembre 2015)

	Population 18-64 ans (4ème trimestre 2015)		DEI inscrits au 31 décembre 2015		Ratio % DEI/ % Population
<b>Belgique</b>	173.706	22,6	15.761	15,7	0,7
<b>Origine étrangère UE</b>	238.264	31,0	19.848	19,8	0,6
Pays limitrophes	74.205	9,7	6.093	6,1	0,6
UE de l'Est	70.039	9,1	4.894	4,9	0,5
UE de l'Ouest et du Nord	14.617	1,9	599	0,6	0,3
UE du Sud	79.403	10,3	8.262	8,2	0,8
<b>Origine étrangère non-UE</b>	323.767	42,1	60.205	59,9	1,4
Pays du Maghreb	145.630	18,9	29.670	29,5	1,6
Turquie	31.847	4,1	6.011	6,0	1,4
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	25.967	3,4	6.258	6,2	1,8
Autre Afrique	27.501	3,6	6.598	6,6	1,8
Autre Asie	42.203	5,5	5.042	5,0	0,9
Amérique du Nord / Océanie	4.838	0,6	436	0,4	0,7
Amérique du Sud et Amérique centrale	15.778	2,1	1.794	1,8	0,9
Autres pays européens	30.003	3,9	4.396	4,4	1,1
Inconnu	33.071	4,3	4.628	4,6	1,1
<b>Total</b>	768.808	100,0	100.442	100,0	1,0

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Parmi les jeunes chercheurs d'emploi bruxellois (18-24 ans), on retrouve une proportion similaire de personnes d'origine étrangère (80,0%), dont 59,9% de jeunes d'origine étrangère non-européenne et 20,1% de jeunes d'origine étrangère européenne. La surreprésentation des personnes d'origine étrangère non-européenne est néanmoins moins forte parmi les jeunes chercheurs d'emploi, l'écart avec la population

totale étant globalement moins important chez les 18-24 ans (11,1 points de pourcentage) que chez les 18-64 ans (17,8 pp). C'est en particulier le cas pour les jeunes afro-descendants (à savoir les jeunes originaires du Congo/Burundi/Rwanda et ceux originaires d'un autre pays africain) dont le ratio DEI/population est nettement plus faible que pour l'ensemble de la population en âge de travailler.

**Tableau 2** : Chercheurs d'emploi de < 25 ans inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale

	Population 18-24 ans(4ème trimestre 2015)		DEI < 25 ans inscrits au 31 décembre 2015		Ratio DEI % / % Population
	Nombre	%	Nombre	%	
<b>Belgique</b>	19.176	18,4	1.867	16,1	0,9
<b>Origine étrangère UE</b>	31.743	30,4	2.335	20,1	0,7
Pays limitrophes	12.078	11,6	623	5,4	0,5
UE de l'Est	8.245	7,9	711	6,1	0,8
UE de l'Ouest et du Nord	1.461	1,4	50	0,4	0,3
UE du Sud	9.959	9,5	951	8,2	0,9
<b>Origine étrangère non-UE</b>	50.888	48,8	6.951	59,9	1,2
Pays du Maghreb	22.637	21,7	3.535	30,5	1,4
Turquie	5.597	5,4	950	8,2	1,5
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	4.506	4,3	550	4,7	1,1
Autre Afrique	4.558	4,4	641	5,5	1,3
Autre Asie	6.298	6,0	560	4,8	0,8
Amérique du Nord / Océanie	865	0,8	81	0,7	0,8
Amérique du Sud et Amérique centrale	2.260	2,2	147	1,3	0,6
Autres pays européens	4.167	4,0	487	4,2	1,1
Inconnu	2.498	2,4	452	3,9	1,6
<b>Total</b>	104.305	100,0	11.605	100,0	1,0

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

En comparaison aux autres grandes villes belges, Bruxelles présente une vraie spécificité démographique. La part de personnes d'origine étrangère y est sensiblement plus importante qu'ailleurs en Belgique : 73,6% contre 53,7% à Liège ; 49,2% à Anvers ; 47,7% à Charleroi ; 33,6% à Gand. Bruxelles compte à la fois proportionnellement plus de personnes d'origine étrangère non-UE et de personnes

d'origine étrangère UE.

Notons encore que dans les deux villes flamandes (Anvers et Gand), la part de personnes d'origine étrangère UE est relativement moins forte que dans les autres villes : 12,0% à Gand ; 15,7% à Anvers ; 23,0% à Liège ; 26,9% à Charleroi ; 31,0% à Bruxelles.

**Tableau 3** : Population de 18-64 ans par origine dans les 5 grandes villes belges (4ème trimestre 2015)

	Anvers		Bruxelles		Charleroi		Gand		Liège	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Origine étrangère non-UE	105.746	33,5	327.561	42,6	25.493	20,8	35.650	21,6	38.552	30,6
Origine étrangère UE	49.737	15,7	238.264	31,0	32.979	26,9	19.732	12,0	29.000	23,0
Origine belge	128.298	40,6	173.706	22,6	56.592	46,1	102.725	62,2	52.649	41,8
Inconnu	32.042	10,1	29.277	3,8	7.570	6,2	6.961	4,2	5.653	4,5
<b>Total général</b>	315.823	100,0	768.808	100,0	122.634	100,0	165.068	100,0	125.854	100,0
<b>% d'origine étrangère</b>		49,2		73,6		47,7		33,6		53,7

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

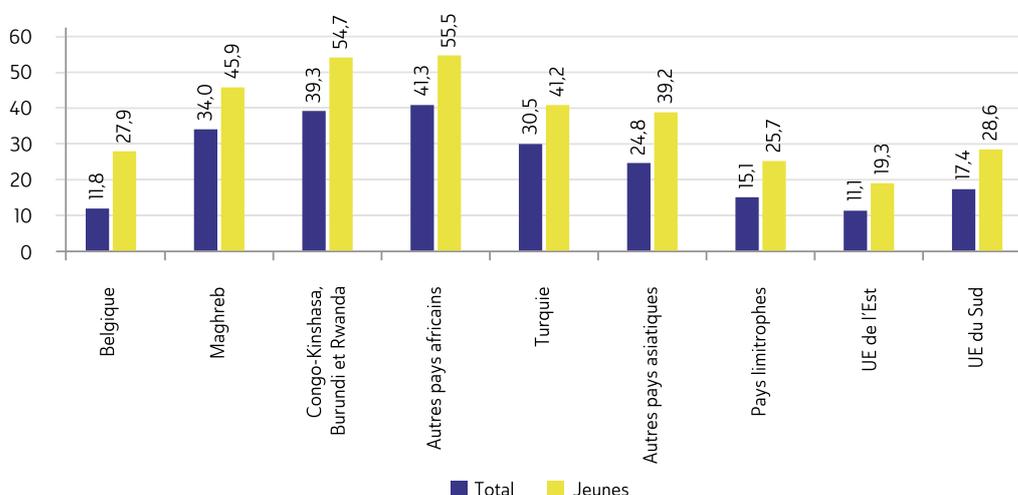
## 1.2. Taux de chômage selon l'origine nationale

Les résultats du Monitoring socio-économique avaient déjà permis d'objectiver le phénomène de sur-chômage des populations d'origine étrangère, en l'occurrence des populations d'origine extra-européenne. La présente analyse vient une nouvelle fois confirmer ce constat. Elle permet de montrer que le taux de chômage est d'autant plus élevé pour les populations qui sont moins souvent bénéficiaires d'allocations de chômage tout en étant à la recherche d'un emploi. C'est en l'occurrence le cas pour les populations

afro-descendantes (nous y reviendrons au §2.5).

Les groupes les plus impactés par le chômage sont dans l'ordre : les populations d'origine " autre africaine " (41,3%), d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (39,3%), d'origine maghrébine (34,0%) et d'origine turque (30,5%). Leur taux de chômage est environ 3 à 3,5 fois plus important que celui des personnes d'origine belge (11,8%).

Figure 1 : Taux de chômage en Région bruxelloise, selon l'origine nationale (4<sup>ème</sup> trimestre 2015) (%)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Le ratio entre le taux de chômage des personnes d'origine belge et des personnes d'origine étrangère extra-européenne est moins élevé chez les jeunes de 18-24 ans. Il s'établit ainsi à 27,9% pour les jeunes d'origine belge et est jusqu'à deux fois plus important pour les jeunes d'origine " autre africaine " (55,5%) et d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (54,7%). Si le phénomène de sur-chômage semble donc être moins aigu chez les jeunes d'origine non-européenne, leur taux de chômage demeure néanmoins à un niveau préoccupant. En particulier chez les jeunes afro-descendants, plus d'un actif sur deux est sans emploi dans la tranche des 18-24 ans. Cette proportion est un peu moins élevée chez les jeunes d'origine maghrébine et turque, à savoir plus de deux jeunes actifs sur cinq au chômage (soit un taux de chômage respectif de 45,9% et 41,2%).

L'analyse genrée du taux de chômage selon l'origine révèle aussi des résultats interpellants. Le taux de chômage des hommes d'origine belge (12,3%) est légèrement supérieur à celui des femmes de la même origine (11,4%). En revanche la disparité de genre est plus marquée pour certaines populations d'origine étrangère qui enregistrent un taux de chômage féminin plus élevé que le taux de chômage masculin. C'est le cas pour les personnes d'origine turque (écart de genre de +7,2 points de pourcent), d'origine maghrébine (+7,1pp), d'origine " autre africaine " (+5,4pp) et d'origine de l'UE de l'Est (+4,8pp). Parmi les facteurs explicatifs, on peut évoquer les stéréotypes liés la maternité qui affecteraient dans une plus forte mesure les femmes d'origine étrangère car davantage associées à des grossesses multiples<sup>11</sup>.

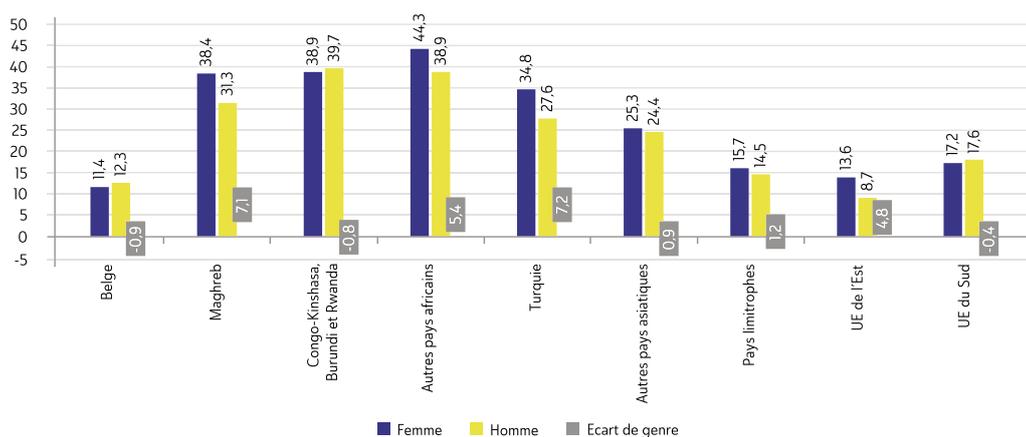
Si les femmes sont globalement moins présentes

<sup>11</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique, 2017.

sur le marché de l'emploi que les hommes (toutes origines confondues), ce constat est particulièrement vrai pour ces quatre populations : leur taux de chômage est jusqu'à 4 fois plus élevé que celui des femmes d'origine belge. La sous-représentation de ces femmes à l'emploi est encore plus marquée que leur sous-représentation parmi la population de chercheurs

d'emploi : elles connaissent donc un taux de chômage plus élevé que les hommes de la même origine. Elles subissent aussi plus fréquemment des situations d'inactivité puisqu'elles sont, de manière globale, à la fois moins souvent à l'emploi et moins souvent inscrites comme chercheuses d'emploi (voir §2.1).

**Figure 2** : Taux de chômage en Région bruxelloise, selon l'origine nationale et le sexe (4<sup>ème</sup> trimestre 2015)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

### 1.3. Taux d'emploi selon l'origine nationale

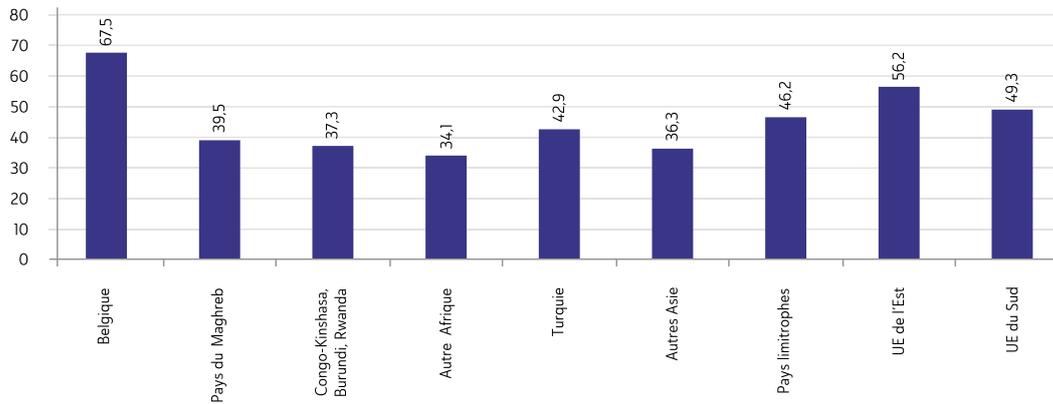
Le taux d'emploi, qui renseigne la part de personnes à l'emploi parmi la population en âge de travailler (18-64 ans), est quant à lui le plus élevé pour les personnes d'origine belge (67,5%)<sup>12</sup>. Il est en revanche le plus faible chez les personnes d'origine " autre africaine " (34,1%), d'origine " autre asiatique " (36,3%), d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (37,3%), d'origine maghrébine (39,5%) et d'origine turque (42,9%). Cela signifie que pour ces groupes, seulement 1 personne en âge de travailler sur 3 (voire 2 personnes sur 5) est à l'emploi alors que cette proportion est de 2 sur 3 pour les

personnes d'origine belge.

Ces résultats mis en perspective avec les taux de chômage par origine indiquent un phénomène aigu de sur-chômage et de sous-emploi pour certaines populations, en l'occurrence les personnes afro-descendantes et, dans une mesure légèrement moindre, les personnes d'origine maghrébine et turque en Région bruxelloise : ces groupes subissent le chômage dans une proportion relativement plus forte que les personnes d'origine belge et ont d'autant moins accès à l'emploi que ces dernières.

<sup>12</sup> Il faut toutefois préciser que le taux d'emploi est ici sous-évalué en particulier pour les différents groupes originaires de l'Union européenne. En effet, les données issues de la Banque Carrefour qui ont permis le calcul de ces taux n'incluent pas les emplois internationaux. Or ceux-ci sont principalement occupés par des personnes d'origine étrangère issues de l'Union européenne. Lorsque le taux d'emploi est calculé sur base de la nationalité, on voit qu'il est supérieur chez les populations UE au taux d'emploi des Belges (73,9% contre 64,9% pour l'année 2016 – Source : Eurostat – Statbel (EFT) ; calculs SPF Emploi).

Figure 3 : Taux d'emploi en Région bruxelloise, selon l'origine nationale (4ème trimestre 2015)



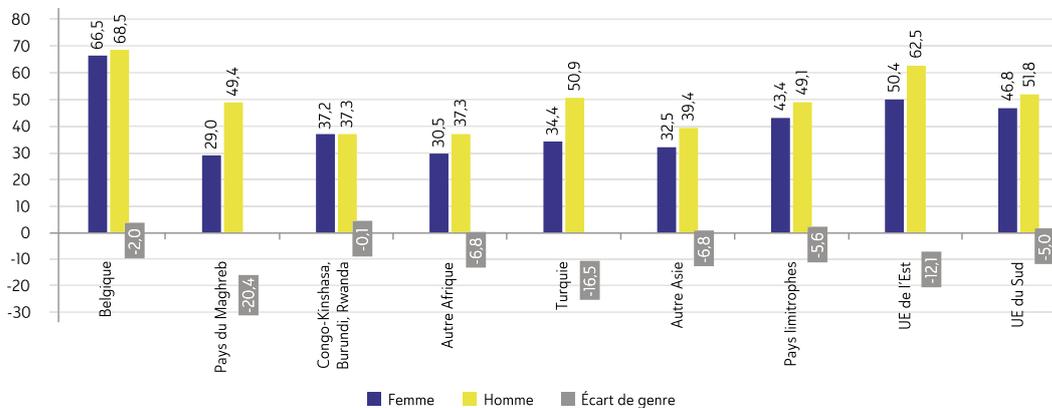
Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

L'accès à l'emploi est non seulement fonction de l'origine mais également du sexe. L'entrecroisement de ces deux variables met à jour des probabilités relativement moindres d'accéder à l'emploi pour certains groupes de femmes. L'écart de genre au niveau du taux d'emploi est en effet le plus élevé pour les populations d'origine maghrébine (-20,4 points de pourcent), d'origine turque (-16,5pp) ainsi que pour celles originaires de l'UE de l'Est (-12,1pp). Ceci signifie que les femmes issues de ces origines seront plus souvent reléguées dans des situations de non-emploi. On note en particulier une participation à l'emploi des femmes maghrébines plus de deux fois moins

importante que celle des femmes d'origine belge.

Au vu de ces résultats, on peut supposer que l'origine (en l'occurrence maghrébine et turque) couvre des dimensions plus larges que l'ascendance nationale, notamment celle des signes d'appartenance religieuse. **Se pose en particulier la question du port du foulard comme frein spécifique à l'emploi pour les femmes de confession musulmane, les femmes "voilées" apparaissant en effet comme triplement vulnérables sur le marché de l'emploi du fait de l'imbrication des variables du genre, de l'origine et de la religion<sup>13</sup>.**

Figure 4 : Taux d'emploi en Région bruxelloise, selon l'origine nationale et le sexe (4ème trimestre 2015)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

13 Rea, A., Ben Mohammed, N., Politique multiculturelle et modes de citoyenneté à Bruxelles, Novembre 2000.

Dans toutes les grandes villes belges, le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère non-européenne est systématiquement plus bas que celui des personnes d'origine belge. L'écart varie néanmoins selon les villes : il est le plus faible à Charleroi où les taux sont globalement peu élevés (-14,9 points de pourcent) et le plus important à Bruxelles (-28,7 pp) et à Anvers (-29,4 pp).

**La problématique du sous-emploi des personnes d'origine étrangère non-européenne est donc particulièrement aigue en Région bruxelloise alors que celle-ci abrite la plus grande part de cette population.** Ce n'est pas sans lien avec le fait que le marché de l'emploi bruxellois, essentiellement basé sur une économie de services, soit relativement ouvert à la main-d'œuvre issue des deux autres régions. Bien qu'à Bruxelles les mouvements de navette de travail interrégionaux aient tendance à être plus favorables aux travailleurs bruxellois sur les dernières années, une partie conséquente des emplois régionaux continuent de leur échapper à l'avantage des travailleurs flamands et wallons sans que les opportunités économiques de plus en plus nombreuses en périphérie puissent pleinement compenser cela.

Cette situation est le résultat d'un enchevêtrement de mécanismes implicitement exclusifs à l'égard d'une frange de la main-

d'œuvre locale et de pratiques ouvertement discriminatoires :

- surqualification à l'embauche induite à la fois par le caractère tertiaire de l'économie régionale qui s'avère gourmande en profils hautement diplômés ainsi que par un déséquilibre de l'offre et de la demande d'emploi ;
- présence importante de recruteurs flamands dans les grandes entreprises basées à Bruxelles qui auraient tendance à favoriser des critères de sélection comme la connaissance des langues et en particulier du néerlandais ;
- non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger qui empêche les porteurs de ces titres d'accéder notamment à l'exercice des métiers dits protégés si ce n'est dans des fonctions déqualifiées (le secteur médical/paramédical est à ce titre emblématique : il n'est pas rare qu'une infirmière diplômée en Afrique s'y voit réduite à une fonction d'assistante logistique) ;
- crispation autour de la visibilité des signes d'appartenance religieuse comme le foulard, qui de fait exclut de l'emploi une partie non négligeable de la main-d'œuvre féminine bruxelloise, indépendamment de son niveau de diplôme, et la relègue dans des formes variées d'inactivité.
- Etc.

**Tableau 4 :** Taux d'emploi selon l'origine nationale dans les 5 grandes villes belges (4<sup>ème</sup> trimestre 2015)

	Anvers	Bruxelles	Charleroi	Gand	Liège
Origine étrangère non-UE	45,0	38,9	37,3	48,4	34,1
Origine étrangère UE	58,0	49,6	51,5	55,3	48,3
Origine belge	74,4	67,5	52,2	74,7	59,6
<b>Total général</b>	59,6	49,1	48,0	65,8	48,3
Ecart entre population étrangère non-UE et population belge	-29,4	-28,7	-14,9	-26,3	-25,5

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 2. Profil des chercheurs d'emploi

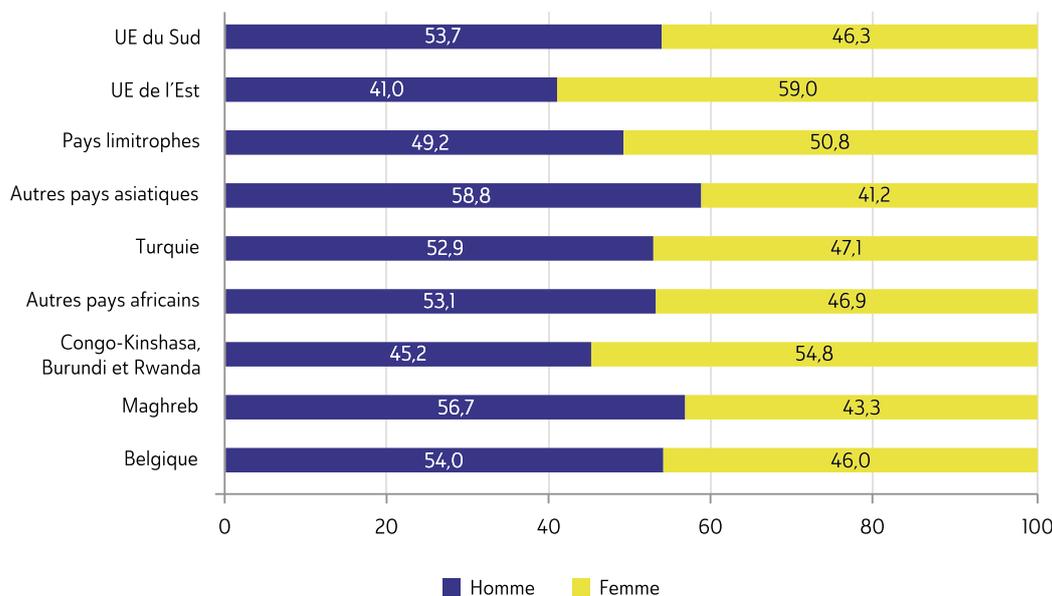
### 2.1. Croisement origine nationale et sexe

Les chercheurs d'emploi d'origine belge sont majoritairement masculins (54,0% d'hommes contre 46,0% de femmes). On retrouve une tendance similaire parmi les chercheurs d'emploi d'origine maghrébine (56,7% d'hommes contre 43,3% de femmes), d'origine " autre africaine " (53,1% d'hommes contre 46,9% de femmes), d'origine turque (52,9% d'hommes contre 47,1% de femmes), d'origine " autre asiatique " (58,8% d'hommes contre 41,2% de

femmes) et d'origine de l'UE du Sud (53,7% d'hommes contre 46,3% de femmes).

En revanche, on observe une tendance inverse parmi les chercheurs d'emploi d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (54,8% de femmes contre 45,2%) et d'origine de l'UE de l'Est (59,0% de femmes contre 41,0% d'hommes) : au sein de ces deux groupes, les chercheuses d'emploi sont majoritaires.

Figure 5 : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et le sexe



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

### 2.2. Croisement origine nationale et âge

La pyramide des âges pointe un vieillissement plus prononcé des chercheurs d'emploi d'origine belge : 12,0% ont entre 50 et 54 ans alors que 18,0% sont âgés d'au moins 55 ans. On retrouve la même tendance parmi les chercheurs d'emploi originaires de l'UE du Sud (11,8% de 50-54 ans et 17,2% de 55 ans et plus).

Les autres groupes d'origine présentent une concentration plus importante de chercheurs d'emploi au sein des classes d'âge intermédiaires. Celles-ci sont particulièrement représentées parmi les chercheurs d'emploi d'origine " autre africaine " (18,7% de 30-34 ans et 19,1% de 35-

39 ans) et ceux originaires des pays limitrophes (18,5% de 30-34 ans et 15,3% de 35-39 ans).

S'agissant des classes d'âge les plus jeunes, il y a une surreprésentation de personnes de moins de 25 ans parmi les chercheurs d'emploi originaires de Turquie (15,8%) et ceux de l'UE de l'Est (14,5%) en comparaison avec les chercheurs d'emploi d'origine belge de la même tranche d'âge (11,8%). Néanmoins lorsqu'on cumule les moins de 25 ans et les 25-29 ans, on voit que la représentation des chercheurs d'emploi d'origine étrangère au sein de ces deux classes est globalement égale ou inférieure à celle des

chercheurs d'emploi d'origine belge. Seuls les jeunes de moins de 29 ans originaires de Turquie et de l'UE de l'Est sont proportionnellement plus nombreux que leurs homologues d'origine belge (respectivement 28,7% contre 27,3%). Ce constat, qui se vérifie d'autant plus auprès des nouveaux inscrits chez Actiris<sup>14</sup>, est intéressant

au regard des politiques d'emploi visant les plus jeunes. Au chapitre 2, nous verrons de façon plus détaillée dans quelle mesure le dispositif de la Garantie Jeunes impacte les jeunes d'origine étrangère.

**Figure 6** : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et la classe d'âge



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

### 2.3. Croisement origine nationale et niveau d'études

Le graphique qui suit fait ressortir la part relativement importante de chercheurs d'emploi ayant réalisé des études à l'étranger non reconnues en Belgique (catégorie "autres") parmi les chercheurs d'emploi d'origine étrangère. En moyenne, 1 chercheur d'emploi d'origine étrangère sur 2 est dans ce cas de figure (soit 51,4% des chercheurs d'emploi d'origine extra-européenne et 50,8% des chercheurs d'emploi originaires de l'Union européenne). En termes d'accès à l'emploi, ceci pose très clairement la question de l'équivalence des diplômes et de la dévaluation des compétences de ces personnes,

sur laquelle nous reviendrons plus loin.

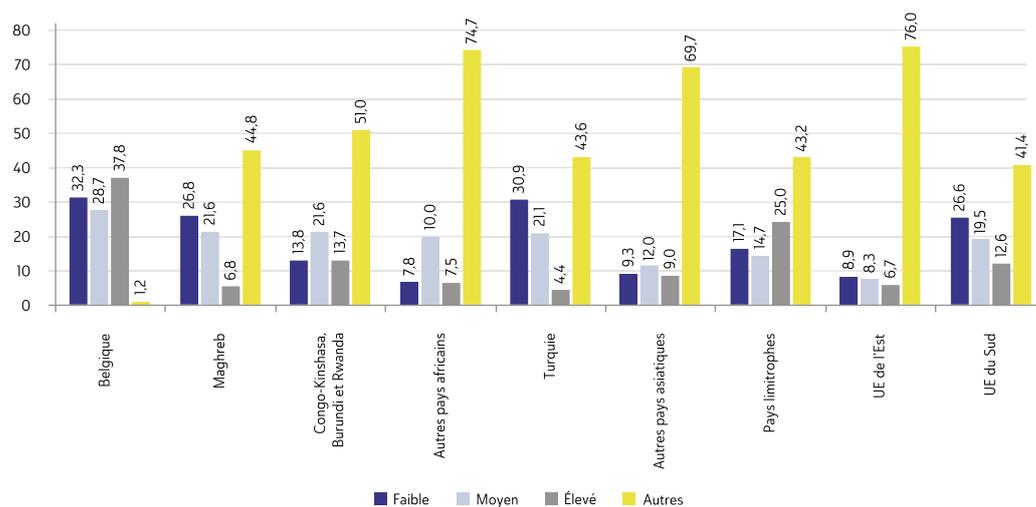
De manière détaillée, la catégorie des études à l'étranger ne bénéficiant pas de reconnaissance en Belgique est surtout présente parmi les chercheurs d'emploi d'origine " autre africaine " (74,7%), d'origine " autre asiatique " (69,7%) ainsi que ceux originaires de l'UE de l'Est (76,0%). Elle est moins élevée chez les chercheurs d'emploi d'origine turque (43,6%), d'origine maghrébine (44,8%) et d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (51,0%).

<sup>14</sup> Voir chapitre 2.

Cette cartographie n'est sans doute pas sans lien avec l'historique migratoire des différents groupes de population représentés, les premiers ayant globalement migré plus récemment vers

la Belgique alors que les seconds sont issus d'une immigration établie dans le pays depuis plusieurs décennies.

**Figure 7** : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et le niveau d'études



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Le détail par niveau des études réalisées à l'étranger et non reconnues en Belgique montre des situations très disparates. La proportion de personnes faiblement diplômées à l'étranger est la plus forte parmi les chercheurs d'emploi turque (71,9%) et d'origine maghrébine (67,5%). On peut mettre cela en lien avec le fait qu'une partie non négligeable des populations originaires de ces pays provient de zones rurales à faible taux de scolarisation<sup>15</sup>. Elle est aussi élevée chez les chercheurs d'emploi d'origine " autre africaine " (60%).

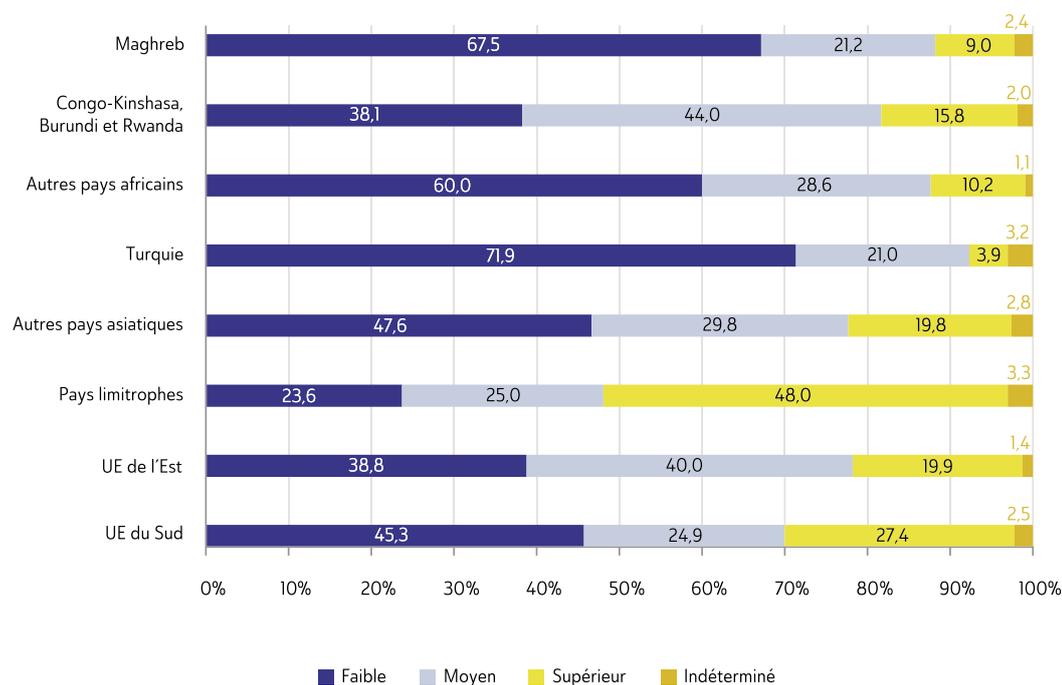
Les chercheurs d'emploi originaires du Congo/Burundi/Rwanda et de l'UE de l'Est et diplômés de l'étranger présentent, quant à eux, plus

souvent un niveau d'études intermédiaire (respectivement 44,0% et 40,0%).

C'est parmi les chercheurs d'emploi originaires des pays limitrophes à la Belgique que l'on trouve la proportion la plus forte de personnes hautement diplômées de l'étranger (48,0%). A cet égard, on peut souligner le pouvoir attractif de la Région de Bruxelles-Capitale, caractérisée par une économie de biens et services, notamment pour la main-d'œuvre européenne hautement qualifiée dont les mouvements migratoires sont facilités à la lumière du principe de libre circulation des personnes au sein de l'espace Schengen.

<sup>15</sup> A la suite des accords bilatéraux de 1964, les immigrations marocaine et turque en Belgique auront une dimension essentiellement économique. Elles seront principalement le fait d'hommes peu ou pas lettrés, issus de zones rurales et venus travailler en Belgique, alors qu'elle était à l'époque à la recherche de main-d'œuvre ouvrière peu coûteuse notamment dans les secteurs de la mine et de la construction.

**Figure 8** : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 et ayant fait des études à l'étranger non reconnues en Belgique, selon l'origine nationale et le niveau d'études



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

A présent, si l'on observe de plus près le taux d'infériorisation des chercheurs d'emploi ayant fait leurs études en Belgique, on constate qu'il est à nouveau le plus élevé pour les personnes originaires de Turquie (54,8%) et du Maghreb (48,5%). A celles-ci, s'ajoutent les personnes originaires de l'UE du Sud (45,3%). Il est en revanche le plus faible pour les chercheurs d'emploi d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (28,1%).

**L'infériorisation plus prononcée des chercheurs d'emploi d'origine turque et maghrébine notamment renvoie certainement à la problématique de la relégation scolaire.** Les orientations vers l'enseignement secondaire technique et professionnel, dont les performances sont significativement moins bonnes que celles de l'enseignement général en termes de transition vers un emploi de qualité<sup>16</sup>, concernent en effet davantage les

élèves d'origine étrangère (en l'occurrence turque et maghrébine). Les conséquences de ce phénomène de relégation étant manifestes jusque sur le marché de l'emploi, l'institution scolaire joue encore un rôle fondamental dans la reproduction des inégalités sociales et ethniques même si un lent processus de mobilité sociale ascendante des jeunes issus de l'immigration non-européenne est perceptible<sup>17</sup>.

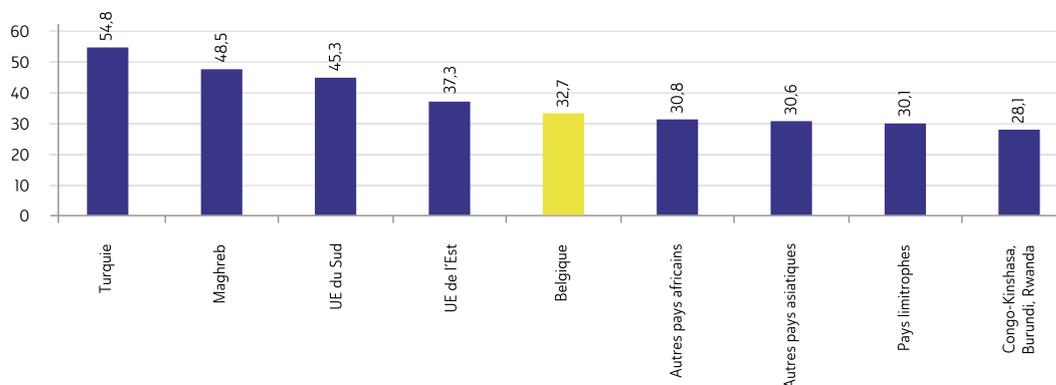
**S'agissant des chercheurs d'emploi d'origine congolaise/burundaise/rwandaise, le fait de disposer en moyenne d'un niveau de diplôme plus élevé n'est manifestement pas garant d'une meilleure insertion sur le marché de l'emploi,** comme l'indiquent également les résultats du Monitoring socio-économique qui a pointé des difficultés d'accès plus grandes et des positions moins avantageuses sur le marché de l'emploi pour les populations d'origine sub-saharienne<sup>18</sup>.

16 Jacobs D., Rea A., Hanquinet L., Performances des élèves issus de l'immigration en Belgique selon l'étude PISA. Une comparaison entre la Communauté française et la Communauté flamande, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, Mars 2007.

17 Rea A., Les jeunes d'origine immigrée : intégrés et discriminés, Working paper présenté lors de la Rencontre du CEDEM du 7 mars 2002, ULg, Liège.

18 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Unia, Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2017, Bruxelles, Décembre 2017.

**Figure 9** : Taux d'infra-scolarisation des chercheurs d'emploi ayant fait des études reconnues en Belgique, selon l'origine nationale (31 décembre 2015)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 2.4. Croisement origine nationale et durée d'inoccupation

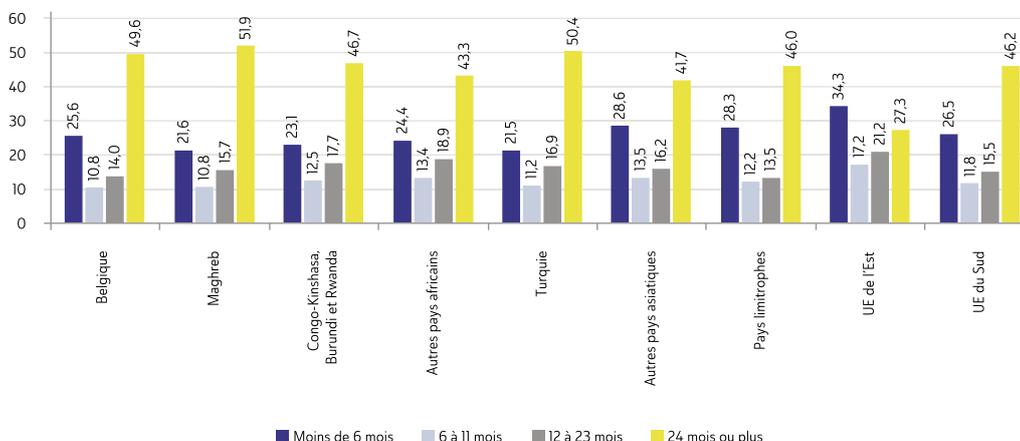
L'inoccupation prend cours au moment de la date d'inscription du chercheur d'emploi auprès d'Actiris. Elle renseigne sur la durée continue de chômage (qu'il soit ou non indemnisé) d'un individu.

Les durées d'inoccupation varient légèrement entre les différents groupes de chercheurs d'emploi selon l'origine. On note toutefois une tendance plus spécifique parmi les chercheurs d'emploi originaires de l'UE de l'Est. Ceux-ci sont en effet beaucoup moins souvent en situation de chômage de longue durée. A titre d'exemple, 27,3% d'entre eux sont inscrits depuis 24 mois ou plus alors que cette proportion est de 49,6% pour les chercheurs d'emploi d'origine belge. Ils sont par contre davantage représentés dans les inoccupations de très courte durée (34,3% sont inoccupés depuis moins de 6 mois contre 25,6%

chez les chercheurs d'emploi d'origine belge). Comme illustré au §2.5, ceci s'explique par le fait qu'un chercheur d'emploi sur deux issus de cette origine se trouve dans la catégorie " librement inscrit auprès d'Actiris ", un statut qui nécessite que l'inscription soit renouvelée tous les 3 mois sous peine d'être désinscrit.

Les inoccupations de moins de 6 mois sont en revanche moins le fait des chercheurs d'emploi d'origine turque (21,5%) et maghrébine (21,6%) qui sont davantage représentés dans les longues durées d'inoccupation. Ces groupes sont particulièrement impactés par le chômage de longue (voire très longue) durée : parmi eux, deux chercheurs d'emploi sur trois sont inoccupés depuis au moins un an et la moitié depuis au moins deux ans.

**Figure 10** : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et la durée d'inoccupation



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 2.5. Croisement origine nationale et catégorie de chômage

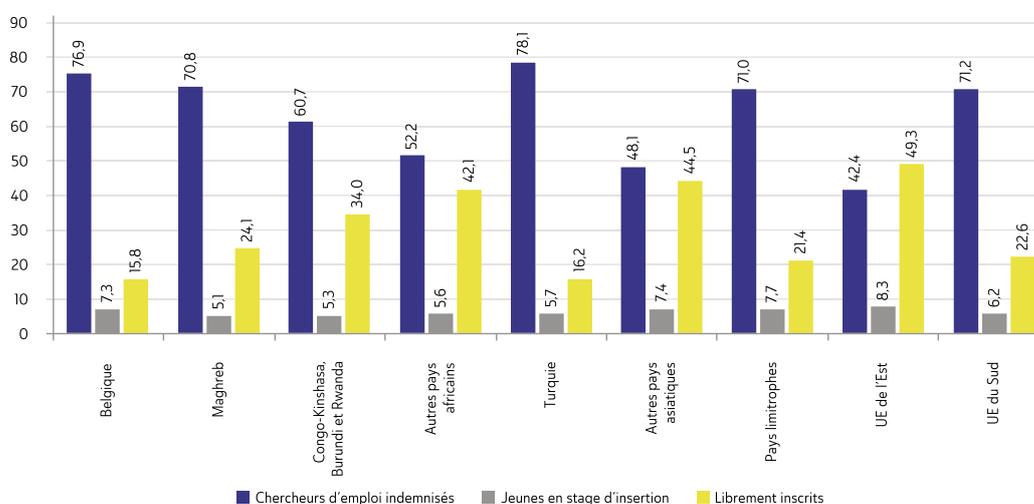
Le statut de chercheur d'emploi inoccupé recouvre des catégories diverses : il peut être synonyme de bénéficiaire d'allocations de chômage complet indemnisé ; il peut viser les jeunes sortant des études en situation de stage d'insertion ; ou encore il peut inclure les personnes sans emploi librement inscrites auprès d'Actiris ainsi que les bénéficiaires d'un revenu d'intégration/aide du CPAS.

Plus de trois chercheurs d'emploi sur quatre d'origine turque (78,1%) et d'origine belge (76,9%) sont indemnisés. Des proportions légèrement moindres s'observent parmi les chercheurs d'emploi originaires de l'UE du Sud (71,2%), d'un pays limitrophe (71,0%) et du Maghreb (70,8%).

D'autres groupes voient leur proportion de chercheurs d'emploi librement inscrits plus importante. Comme expliqué au paragraphe précédent, l'inscription dans cette catégorie a des répercussions en termes administratifs puisqu'il faut se réinscrire systématiquement tous les trois mois. En outre, l'inscription dans cette catégorie n'est pas nécessairement synonyme de bénéficiaire d'une allocation sociale sachant que l'intervention du CPAS ne concerne

qu'une partie des chercheurs d'emploi qui y sont inscrits. Généralement, se retrouvent dans ce statut les personnes qui n'ont pas ou plus droit aux allocations de chômage à savoir les personnes qui n'ont pas cumulé suffisamment de jours de travail pour bénéficier du chômage complet indemnisé, celles qui ont été exclues du chômage, celles qui n'ont pas accès aux allocations d'insertion notamment parce qu'elles ont réalisé leurs études à l'étranger sans toutefois bénéficier d'une équivalence en Belgique et enfin celles qui émargent au CPAS. Les groupes surreprésentés dans cette catégorie sont ceux dont l'historique migratoire est relativement récent en Belgique : les chercheurs d'emploi originaires de l'UE de l'Est (49,3%), " autres asiatiques " (44,5%) et " autres africains " (42,1%).

**Figure 11** : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et la catégorie de chômage



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 2.6. Croisement origine nationale et nationalité

Si la variable de l'origine permet d'appréhender l'ascendance nationale d'un chercheur d'emploi, la nationalité renseigne, quant à elle, sur sa situation actuelle. En effet, origine et nationalité ne coïncident pas nécessairement en raison des processus de naturalisation qu'un individu peut connaître. A ce titre, il est intéressant de voir quelle est la proportion de chercheurs d'emploi disposant de la nationalité belge parmi les chercheurs d'emploi d'origine étrangère.

Les chiffres indiquent une distinction très nette entre les chercheurs d'emploi d'origine extra-européenne et ceux originaires de l'Union européenne. Les premiers ont très souvent tendance à être de nationalité belge alors que les seconds ne le sont majoritairement pas. La proportion de personnes de nationalité belge est la plus forte parmi les chercheurs d'emploi d'origine turque (79,4%), d'origine maghrébine (72,7%) et d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (62,4%).

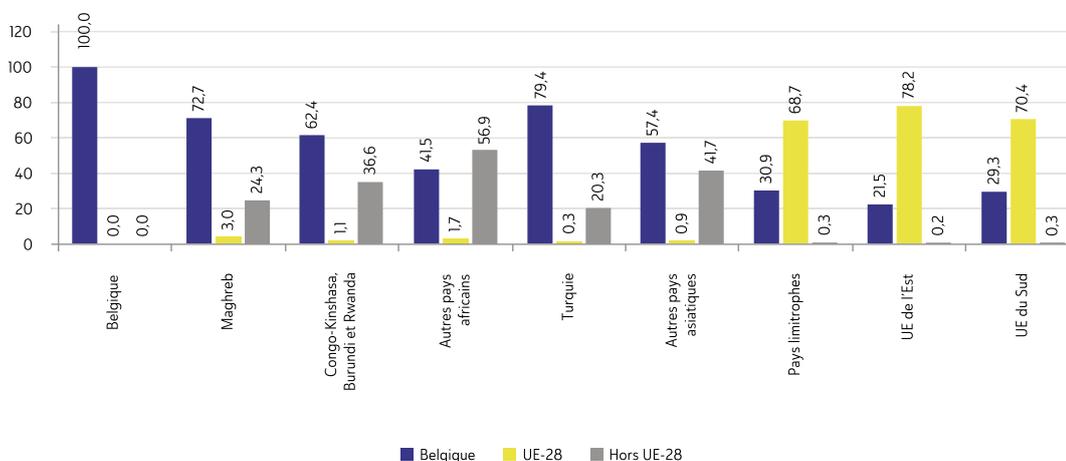
Ceci fait écho aux processus de naturalisation qui ont massivement été le fait de populations non-européennes en Région bruxelloise. Les Marocains ont à eux seuls comptabilisé

près de la moitié des naturalisations sur le territoire régional entre 1990 et 2010<sup>19</sup>. Parmi les populations naturalisées, les 3ème voire 4ème générations ont par la suite bénéficié de manière automatique de la nationalité belge à la naissance puisqu'étant de parents belges.

Le besoin d'opter pour une naturalisation peut s'expliquer par le fait d'occuper socialement une position symbolique et matérielle moins avantageuse du fait notamment de son origine propre (entendue au sens large de l'ethnicité : l'ascendance nationale mais aussi l'appartenance religieuse ou la couleur de peau auxquelles elle peut être amalgamée). Certaines origines se voient valorisées car supposément conformes aux valeurs de la société d'accueil, contrairement à d'autres qui se heurtent davantage aux processus discriminatoires faisant écho à des phénomènes persistants de racisme structurel. Le choix en faveur de la nationalité belge se fera ainsi souvent en fonction de la position sociale occupée et des bénéfices perçus en termes de droits et d'inclusion au sein de la société belge.

19 Source : Chiffres de l'Institut bruxellois de Statistique (IBSA).

**Figure 12** : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et la nationalité actuelle



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 2.7. Croisement origine nationale et lieu de résidence

Alors que la proportion de chercheurs d'emploi d'origine belge présente dans le croissant pauvre n'est que de 13,6%, elle est quatre fois plus importante pour les chercheurs d'emploi d'origine turque (54,6%). Cette proportion est également importante pour les chercheurs d'emploi d'origine maghrébine (46,4%), d'origine " autre africaine " (44,6%) et d'origine de l'UE de l'Est (39,9%) : pour ces groupes, au moins 2 chercheurs d'emploi sur 5 vivent au sein du croissant pauvre.

Des travaux précédents avaient pointé un phénomène de ségrégation socio-spatiale en Région de Bruxelles-Capitale<sup>20</sup>, à savoir que les populations les plus précarisées (parmi lesquelles figurent les personnes sans emploi) sont concentrées dans les quartiers centraux et de première couronne de la région, que l'on nomme couramment le " croissant pauvre ". Le croisement de la variable " origine " et " lieu de résidence " des chercheurs d'emploi permet d'aller un pas plus loin en indiquant que ce sont surtout les personnes sans emploi d'origine étrangère (et a fortiori d'origine étrangère extra-européenne) qui résident sur ce territoire.

Partant, **il s'agirait d'une double ségrégation ethno- et socio-spatiale. Si le croissant pauvre est davantage investi par des populations socio-économiquement défavorisées<sup>21</sup>, l'origine semble en effet entrer en ligne de compte dans la distribution géographique des populations** : à situation sociale égale (à savoir celle de chômeur ou de chercheur d'emploi), les personnes d'origine étrangère auront davantage de chances d'être confinées au territoire du croissant pauvre que celles d'origine belge. Les chercheurs d'emploi d'origine extra-européenne sont d'ailleurs essentiellement concentrés dans le croissant pauvre : ils représentent 78,09% de l'ensemble des chercheurs d'emploi établis sur ce territoire.

D'aucuns avaient à cet égard montré comment les migrations entretiennent la division socio-spatiale de la ville : les immigrés aisés, liés à la fonction internationale de la région, s'installent de manière privilégiée dans les quartiers aérés du sud-est de Bruxelles alors que les immigrés plus pauvres s'établissent plutôt dans les quartiers ouvriers le long du canal<sup>22</sup>. Ce phénomène est alimenté par la circulation des

<sup>20</sup> Kesteloot C., Van der Haegen H., La dimension spatiale de la dualisation dans la société, KUL, 1997.

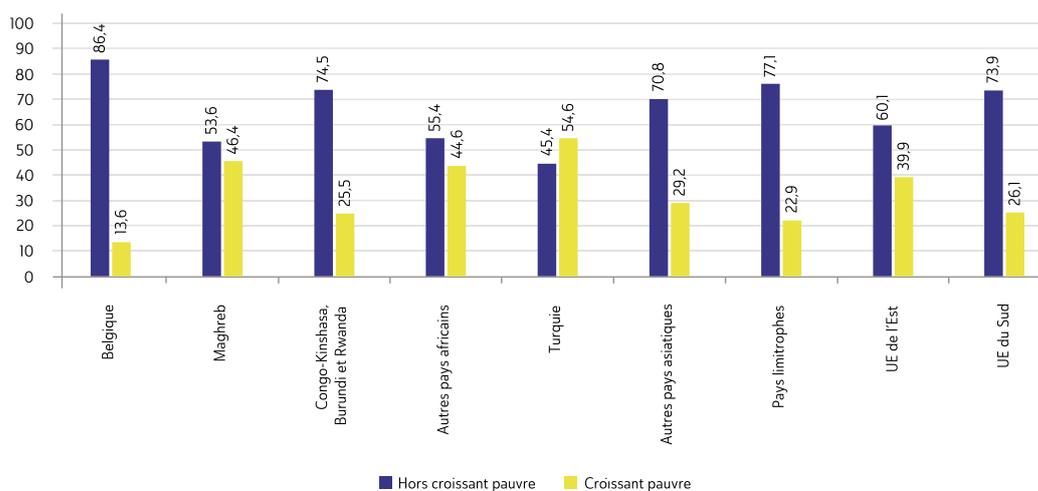
<sup>21</sup> En tout cas d'un point de historique, le phénomène relativement récent de gentrification permettant de nuancer quelque peu ce propos.

<sup>22</sup> Wayens B., Kummert P., Van Hamme G., Vandermotten C., La dynamique des quartiers bruxellois (1981 – 2006), Bruxelles, Octobre 2009.

différents flux migratoires : dans les quartiers centraux de la ville, les nouvelles populations migrantes en provenance du Sud global, généralement défavorisées, s'ajoutent aux anciennes populations issues de l'immigration et, dans une certaine mesure, elles les remplacent

lorsque celles-ci peuvent se permettre le choix d'une mobilité géographique (notamment vers la périphérie bruxelloise dont l'offre de logements est économiquement plus accessible à des jeunes ménages avec enfants).

**Figure 13** : Part de chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 résidant dans le croissant pauvre selon l'origine nationale



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 2.8. Croisement origine nationale et domaine professionnel

Lors de son inscription chez Actiris, le chercheur d'emploi opte pour un code professionnel<sup>23</sup> qui correspond soit à la fonction à laquelle il aspire, soit à la fonction en lien avec sa filière d'études ou de formation, soit encore à la fonction pour laquelle il dispose déjà d'une expérience professionnelle. C'est sur base des codes professionnels que le matching offre-demande d'emploi est réalisé.

Ces codes sont regroupés en domaines professionnels. Couplés à la variable " origine ", les domaines professionnels mettent en lumière les éventuelles concentrations professionnelles des chercheurs d'emploi selon leur origine. L'insertion professionnelle d'un chercheur d'emploi peut évidemment se faire dans une toute autre profession que celle évoquée par le code professionnel repris dans son dossier. Néanmoins, dans la mesure où les codes et domaines professionnels sont indicatifs des

professions et secteurs d'activité vers lesquels les chercheurs d'emploi dirigent leurs efforts de recherche d'un travail, ils apportent un éclairage sur le phénomène d'ethnostratification du marché de l'emploi à savoir une répartition sur base ethnique des emplois, des statuts et des salaires. Selon ce dernier, l'origine détermine la niche d'activité dans laquelle un travailleur se retrouve, les personnes d'origine non-européenne étant plus souvent représentées dans les secteurs à bas salaires.

Le tableau 5 indique que les chercheurs d'emploi d'origine belge sont largement surreprésentés dans un certain nombre de domaines professionnels en comparaison à leur poids relatif parmi l'ensemble des chercheurs d'emploi (15,7%) : l'artistique et l'artisanat (39,5%), la gestion (33,1%), l'imprimerie (31,4%), le psychosocial, la culture, les loisirs et les sports (30,3%)

23 Le chercheur d'emploi peut même opter pour plusieurs codes professionnels. Dans ce cas, il aura un code principal et des codes secondaires. C'est toutefois sur base du code principal que le matching offre-demande d'emploi est réalisé.

ou encore l'ingénierat et les sciences appliquées (30,0%). Le domaine de la gestion est aussi prisé par les chercheurs d'emploi originaires d'un pays limitrophe (15,0%).

Les chercheurs d'emploi d'origine maghrébine sont pour leur part davantage représentés dans les domaines de l'industrie (38,7%), du transport et de la logistique (38,0%), de la sécurité et du nettoyage (37,5%), du garage (37,2%) et du médical/paramédical (34,6%). Pour ce dernier domaine, on note aussi une présence relativement

plus importante de chercheurs d'emploi d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (14,7%).

Il y a par ailleurs une relative surreprésentation de chercheurs d'emploi d'origine turque dans le domaine de la sécurité et du nettoyage (11,9%) et celui du textile (14,7%). C'est également le cas des chercheurs d'emploi d'origine " autre asiatique " (14,5%) relativement nombreux dans le domaine du textile.

**Tableau 5** : Chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015 selon l'origine nationale et le domaine professionnel

	Belgique	Maghreb	Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	Autres pays africains	Turquie	Autres pays asiatiques	Pays limitrophes	UE de l'Est	UE du Sud	Total général	
Administration (employés, secrétariat)	17,7	28,1	8,7	6,3	4,6	4,0	5,9	3,6	8,2	100,0	12.200
Agriculture, élevage, chasse, pêche	26,6	23,6	1,8	6,3	2,9	5,2	6,6	5,2	6,8	100,0	788
Artistique, artisanat	39,5	5,6	1,7	1,1	1,5	3,0	21,5	2,5	10,6	100,0	5.993
Coiffure, esthétique	12,6	25,1	3,7	3,8	7,9	9,5	4,9	6,0	10,2	100,0	1.101
Commerce, support à la vente	15,9	27,6	6,9	5,5	6,5	6,6	5,5	4,4	8,3	100,0	8.052
Construction	8,8	33,2	4,1	6,0	7,9	4,0	3,3	9,2	11,3	100,0	6.458
Economie, finance, droit	22,0	19,7	10,0	6,6	4,2	3,3	8,7	4,0	9,9	100,0	1.196
Garage, carrosserie, cycles	9,2	37,2	4,5	6,5	6,7	9,2	2,7	2,4	10,4	100,0	888
Gestion	33,1	12,3	4,2	2,3	2,4	4,1	15,0	3,0	10,3	100,0	2.943
Horeca, alimentation	10,0	31,1	7,7	8,9	4,4	8,4	4,3	4,3	9,4	100,0	8.160
Imprimerie	31,4	27,6	2,6	2,3	3,5	2,0	4,9	1,7	12,2	100,0	304
Industrie	10,9	38,7	4,4	6,1	5,6	5,0	3,5	4,2	10,3	100,0	1.883
Informatique	24,2	23,8	5,4	6,3	2,6	5,9	7,2	3,1	8,7	100,0	1.307
Ingénierat, sciences appliquées	30,0	16,5	4,5	4,6	1,8	7,7	7,5	5,1	11,2	100,0	556
Médical, paramédical	10,5	34,6	14,7	10,3	3,4	4,5	4,5	3,0	5,3	100,0	4.353
Pédagogie, enseignement, formation	23,1	33,3	3,6	3,4	3,3	3,9	7,7	3,6	7,8	100,0	2.529
Psycho-social, culture, loisirs, sports	30,3	23,0	6,0	3,9	2,0	2,8	9,1	2,7	9,2	100,0	3.739
Sciences	24,4	27,2	3,3	4,0	2,3	7,1	10,3	3,6	9,3	100,0	641
Sécurité, nettoyage, environnement	4,5	37,5	5,6	10,1	11,9	4,4	1,8	8,7	5,2	100,0	14.115
Textile, confection, ameublement	5,2	34,8	3,2	5,3	14,7	14,5	2,3	4,2	5,4	100,0	1.008
Transports, logistique	11,3	38,0	5,8	7,2	6,4	4,5	3,6	3,9	7,4	100,0	10.277
<b>TOTAL domaines professionnels</b>	15,7	29,5	6,2	6,6	6,0	5,0	6,1	4,9	8,2	100,0	88.491

- Egal ou inférieur à la moyenne (total secteurs)
- Supérieur à la moyenne (+0,1pp à +1pp)
- Supérieur à la moyenne (+1pp à +3pp)
- Supérieur à la moyenne (+3pp à +5pp)
- Supérieur à la moyenne (+5pp à +10pp)
- Supérieur à la moyenne (> +10pp)

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

# Focus n°1 : Le profil des femmes d'origine étrangère au chômage

L'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes (Gender mainstreaming) appliquée à l'observation du marché de l'emploi se traduit par l'utilisation du genre comme variable transversale d'analyse. Cette approche permet d'appréhender les phénomènes différenciés d'accès à l'emploi et d'enlèvement dans le chômage selon le genre. Dans cette optique, le genre est systématiquement croisé à une autre variable (comme le niveau d'études ou la classe d'âge).

Des travaux antérieurs<sup>24</sup> ont montré que le phénomène de non-emploi variait d'autant plus entre les genres lorsque cette variable était à son tour croisée à la nationalité ou à l'origine des individus. Le Monitoring socio-économique a en particulier mis à jour un phénomène spécifique de double pénalité pour les femmes d'origine étrangère qui présentent un écart de taux d'emploi non seulement avec les hommes d'origine étrangère mais aussi avec les femmes d'origine belge<sup>25</sup>. Les résultats de notre étude l'ont également montré en début de chapitre.

Partant de ce constat, il est fondamental de croiser systématiquement le genre et l'origine afin de mettre en lumière la situation spécifique des femmes d'origine étrangère (en l'occurrence non-UE). Dans ce focus, nous proposons de partir de cette analyse bi-variée genre/origine en croisant systématiquement ces deux dimensions à une troisième variable afin d'affiner les résultats. Inclure par exemple dans l'analyse des variables telles que le territoire de résidence, le niveau d'études, le domaine professionnel ou la catégorie de chômage, permet d'approcher le niveau social d'un point de vue à la fois du genre et de l'ethnicité. Ces quatre variables apportent en effet chacune leur éclairage propre sur le capital social, culturel et économique des chercheurs d'emploi.

- Le **territoire de résidence** fait référence au contexte de forte polarisation socio-spatiale caractérisant la Région de Bruxelles-Capitale : à savoir une distinction territoriale relativement

nette entre quartiers à indice socio-économique faible (regroupés sous l'appellation de croissant pauvre dans les quartiers centraux et de première couronne de la région) et quartiers à indice plus élevé dans le sud-est de Bruxelles. Il permet d'approcher le statut socio-économique des personnes résidant dans ces quartiers, en l'occurrence des populations d'origine étrangère qui les ont historiquement investis sachant que les phénomènes de gentrification relativement récents sont plus souvent le fait d'une population d'origine belge issue des classes sociales intermédiaires ou aisées<sup>26</sup>.

- Le **niveau d'études** est un indicateur du capital culturel et social des individus : de hautes études garantissent l'acquisition d'un socle élargi de connaissances mais peuvent aussi ouvrir l'accès à des réseaux privilégiés. Le niveau d'études joue par ailleurs un rôle important dans la trajectoire plus ou moins rapide vers l'emploi. Il est dans une certaine mesure garant d'une inclusion professionnelle bien que la probabilité d'accéder rapidement à l'emploi, supposément plus forte à mesure que le niveau d'études augmente, varie en fonction des groupes sociaux considérés en particulier selon l'origine et le genre.

- Le **domaine professionnel** donne, quant à lui, une indication du secteur ou de la filière professionnelle vers laquelle le chercheur d'emploi se dirige (§2.8). Dans une perspective à la fois genrée et ethnicisée du travail<sup>27</sup>, il importe de mettre à jour les concentrations professionnelles des femmes d'origine étrangère dans des secteurs à plus faible rémunération.

- La **catégorie de chômage** offre enfin une indication de la part de chercheurs d'emploi qui perçoivent effectivement des allocations de chômage, l'inscription chez Actiris ne donnant pas systématiquement accès au statut de chômeur indemnisé.

Cette approche multivariée (ou intersectionnelle) a pour mérite d'affiner l'analyse et de mettre à jour d'éventuels phénomènes de relégation

24 Quali N. et Cennicola P., Etude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : Analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité, Janvier 2013.

25 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Unia, Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2017, Bruxelles, Décembre 2017.

26 Van Crielingen M., Réurbanisation ou gentrification ? Parcours d'entrée dans la vie adulte et changements urbains à Bruxelles, Espaces et sociétés 2008/3 – 134.

27 Chaïb S., Femmes immigrées et travail salarié, Les Cahiers du CEDREF n°16, 2008, pp 209-229.

socio-professionnelle propres aux femmes d'origine étrangère. A cet égard, conférer une dimension transversale au genre aux côtés de l'origine, a particulièrement du sens dans

un contexte de féminisation des migrations notamment dans le cadre des regroupements familiaux<sup>28</sup>.

## Entrée par le niveau d'études

Le §2.3 a permis de montrer que les niveaux d'études variaient sensiblement en fonction de l'origine des chercheurs d'emploi. La figure 15 indique pour sa part qu'au sein d'un groupe de chercheurs d'emploi de même origine, des disparités de genre existent selon le niveau d'études considéré.

Les femmes d'origine belge disposent globalement d'un niveau de scolarité plus élevé que les hommes d'origine belge : elles sont en effet proportionnellement plus nombreuses à disposer d'un niveau d'études élevé (écart de genre de +9,3 points de pourcent). C'est également le cas pour les femmes originaires d'un pays limitrophes (écart de +7,4 pp) et, dans une moindre proportion, pour les femmes originaires de l'UE du Sud (écart de 4,2 pp) et de l'UE de l'Est (écart de +2,6 pp).

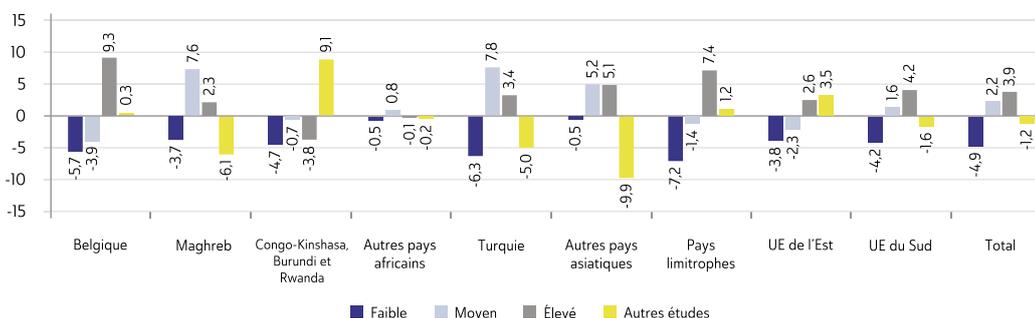
Les femmes d'origine maghrébine d'une part et d'origine turque d'autre part présentent aussi en moyenne de meilleurs niveaux d'études que leurs homologues masculins : leur part respective dans le niveau moyen en particulier est plus importante. Cela ne se traduit pourtant pas par une position plus avantageuse sur le marché de

l'emploi puisqu'elles sont, comme nous l'avons vu précédemment, plus souvent en situation de chômage que les hommes de la même origine.

Les femmes originaires d'" autres pays africains " présentent, quant à elles, une structure de diplôme relativement similaire à celles des hommes provenant de ces mêmes pays : l'écart de genre est relativement faible quel que soit le niveau d'études considéré pour ce groupe. Les femmes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise sont par contre sensiblement plus nombreuses à avoir réalisé des études à l'étranger non reconnues en Belgique en comparaison avec les hommes de la même origine (écart de +9,1 pp dans la catégorie " autres études ").

Les femmes afro-descendantes sont donc spécifiquement visées par la question de la reconnaissance de leur diplôme obtenu à l'étranger et par la valorisation de leurs compétences professionnelles. Cette problématique impacte directement leurs conditions d'emploi comme l'indique le paragraphe suivant.

Figure 14 : Ecart de genre par niveau d'études et par origine (DEI au 31 décembre 2015)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

28 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ibidem.

## Entrée par le domaine professionnel

L'indice de concentration professionnelle (IC) mesure la présence d'un groupe dans les domaines professionnels. Il représente le ratio entre la proportion d'un groupe de chercheurs d'emploi d'une origine donnée dans un domaine professionnel et la proportion de chercheurs d'emploi de cette même origine parmi l'ensemble des chercheurs d'emploi. Un indice égal à 1 signifie que ce groupe est représenté de manière parfaitement équivalente au sein d'un domaine professionnel et parmi le total des chercheurs d'emploi. Si l'indice est supérieur à 1, il y a surreprésentation du groupe et s'il est inférieur à 1, il y a sous-représentation du groupe.

L'IC des femmes d'origine belge est le plus élevé dans les domaines artistique (2,5), psycho-social (2,1) et de la gestion (2,0). Elles sont en revanche largement sous-représentées dans le domaine du nettoyage/sécurité/environnement (0,2).

Les femmes originaires des pays limitrophes sont surreprésentées dans ces mêmes domaines et dans des proportions encore plus fortes : artistique (3,7), gestion (2,6) et psycho-social (1,5). Elles sont pareillement sous-représentées dans le domaine du nettoyage/sécurité/environnement (0,2).

Ce dernier est en revanche surreprésenté auprès des femmes originaires de Turquie (2,0), de l'UE de l'Est (1,8), d'autres pays africains (1,6) et du Maghreb (1,2). Dans le domaine médical/paramédical, on trouve également une concentration assez forte de femmes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (2,0), d'origine " autre africaine " (1,5) et d'origine maghrébine (1,2). Ces deux constats renvoient au phénomène de marchandisation des activités domestiques (à travers notamment les titres-services) ainsi qu'à l'élargissement de ces activités au secteur médical et paramédical : ces différents types de fonction, englobées sous l'appellation générique du " care ", sont souvent occupés par des femmes d'origine étrangère dont les compétences et les qualifications souffrent d'une sous-reconnaissance<sup>29</sup>. Tel est notamment le cas des femmes afro-descendantes qui ont étudié dans leur pays d'origine et qui ne parviennent pas à faire valoir leur diplôme en Belgique. Le Monitoring socio-

économique<sup>30</sup> a par ailleurs montré qu'une partie non négligeable des femmes originaires de l'UE de l'Est travaillant dans le secteur des titres-services sont diplômées de l'enseignement supérieur.

Le domaine de la gestion compte très peu de femmes d'origine étrangère non-européenne. Y sont particulièrement sous-représentées les femmes d'origine turque (0,2), " autre africaine " (0,3), maghrébine (0,4) et congolaise/burundaise/rwandaise (0,5).

Notons encore qu'au sein du domaine de l'horeca/alimentation, il y a une surreprésentation de femmes originaires du Congo (1,7), d'autres pays asiatiques (1,6), d'autres pays africains (1,4) et de l'UE de l'Est (1,2).

Cette analyse met à jour une relative stratification professionnelle de la main-d'œuvre féminine en fonction de l'origine. De manière générale, les femmes d'origine non-européenne sont relativement moins présentes dans les fonctions à haute rémunération et à haut capital symbolique comme les métiers de la gestion. Elles sont en revanche davantage présentes dans des domaines professionnels plus flexibles et moins rémunérateurs tels que l'horeca ou le nettoyage. Leur position moins avantageuse sur le marché de l'emploi ne s'explique pas toujours par un déficit de qualification, comme le montre la situation des femmes afro-descendantes dans le domaine médical/paramédical ou les femmes originaires de l'UE de l'Est dans le secteur des titres-services qui souffrent globalement d'une non-reconnaissance de leurs qualifications et diplômes acquis au pays d'origine. A cet égard, les femmes issues d'Europe de l'Est constituent une exception parmi les populations d'origine européenne. On note en effet une distinction relativement nette entre la main-d'œuvre issue des pays historiquement membres de l'Union européenne et celle en provenance des pays nouvellement adhérents. Alors que la première bénéficie globalement d'une position socio-économique plutôt positive, la situation de la seconde (et en l'occurrence des femmes) semble nettement moins avantageuse sur le marché de l'emploi bruxellois.

29 Farris S. F., Néolibéralisme, femmes migrantes et marchandisation du care, Vacarme 2013/4, n°65.

30 Ibidem.

**Tableau 6** : Top 3 des domaines professionnels où il y a concentration de main-d'œuvre féminine, selon l'origine (31 décembre 2015)

	Indice de concentration	% du domaine professionnel
<b>Belgique</b>		
Artistique, artisanat	2,5	44,4
Psycho-social, culture, loisirs, sports	2,1	36,3
Gestion	2,0	35,5
<b>Maghreb</b>		
Médical, paramédical	1,3	39,1
Pédagogie, enseignement, formation	1,2	38,7
Sécurité, nettoyage, environnement	1,2	37,8
<b>Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda</b>		
Médical, paramédical	2,0	16,3
Horeca, alimentation	1,7	14,3
Administration (employés, secrétariat)	1,1	8,9
<b>Autres pays africains</b>		
Sécurité, nettoyage, environnement	1,6	12,3
Médical, paramédical	1,5	11,5
Horeca, alimentation	1,4	10,4
<b>Turquie</b>		
Sécurité, nettoyage, environnement	2,0	13,5
Commerce, support à la vente	1,2	8,2
<b>Autres pays asiatiques</b>		
Horeca, alimentation	1,6	8,1
Commerce, support à la vente	1,1	5,4
<b>Pays limitrophes</b>		
Artistique, artisanat	3,7	27,8
Gestion	2,6	19,4
Psycho-social, culture, loisirs, sports	1,5	11,4
<b>UE de l'Est</b>		
Nettoyage, sécurité, environnement	1,8	12,9
Horeca, alimentation	1,2	8,7
<b>UE du Sud</b>		
Gestion	1,5	14,3
Psycho-social, culture, loisirs, sports	1,3	12,3
Artistique, artisanat	1,2	11,5

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## Entrée par la catégorie de chômage

Comme vu précédemment, le statut de chercheur d'emploi inoccupé englobe différentes situations. Toutes ne donnent pas accès au bénéfice des allocations de chômage. La figure 16 illustre ainsi le taux d'indemnisation des chercheurs d'emploi en fonction de leur sexe et de leur origine.

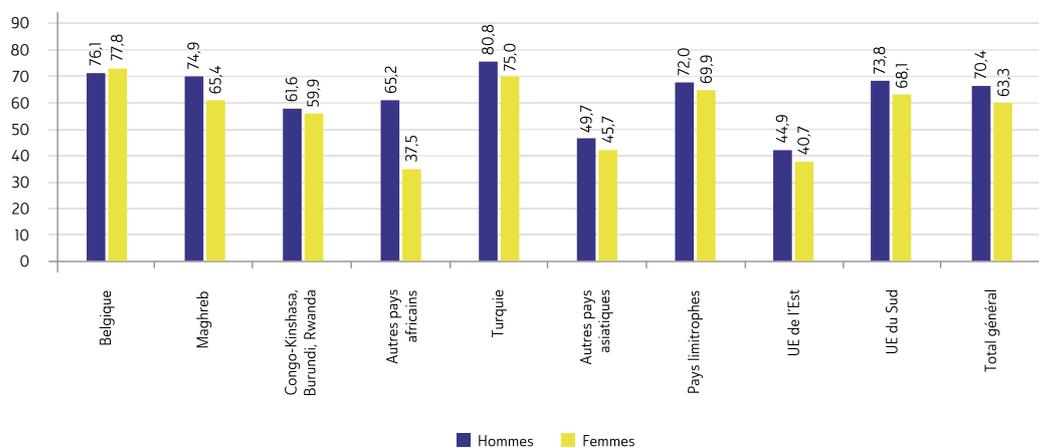
Seul le groupe d'origine belge présente une situation plus avantageuse à l'égard des femmes : celles-ci sont un peu plus souvent indemnisées que leurs homologues masculins (respectivement 77,8%

et 76,1%). Pour tous les autres groupes on observe la situation inverse, à savoir un taux d'indemnisation du chômage plus élevé chez les hommes. L'écart de genre est particulièrement conséquent parmi les chercheurs d'emploi d'origine " autre africaine " (près de 30 points d'écart entre hommes et femmes). Vient ensuite

le groupe d'origine maghrébine avec un écart de près de 10 points à la faveur des hommes.

En conséquence, les femmes d'origine étrangère (en particulier celles des deux groupes précités) bénéficient moins souvent d'un statut de chômeuses indemnisées que les hommes de la même origine, ce qui n'est pas le cas des femmes d'origine belge. L'effet de la composition du ménage peut avoir un impact sur le bénéfice d'allocations de chômage, certains groupes de femmes d'origine non-européenne (comme les femmes d'origine maghrébine) ayant plus souvent le statut de co-habitante (voir focus n°2). Pour ces femmes, le non-emploi est d'autant moins synonyme de revenu de remplacement provenant des allocations de chômage.

**Figure 15** : Taux d'indemnisation de chômage des chercheurs d'emploi selon le genre et l'origine (31 décembre 2015)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## Entrée par le territoire de résidence

Le tableau 7 combine les dimensions de genre, d'origine et de territoire de résidence (en distinguant le croissant pauvre du reste du territoire régional). Il indique que la proportion de femmes parmi les chercheurs d'emploi est systématiquement plus faible dans le croissant pauvre, et ce quelle que soit l'origine considérée. L'écart est le plus important pour les chercheuses d'emploi d'origine " autre asiatique " (-9,0 points de pourcentage) et d'origine de l'UE du Sud (-7,2 pp). La disparité de genre parmi les chercheurs d'emploi a ainsi globalement

tendance à se renforcer en faveur des hommes au sein du croissant pauvre. Même lorsque les chercheuses d'emploi sont plus nombreuses que leurs homologues masculins, comme dans le cas des groupes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et de l'UE de l'Est, elles sont proportionnellement moins représentées au sein du croissant pauvre.

A partir de ces données, deux premières hypothèses peuvent se poser : soit les femmes d'origine étrangère sont davantage à l'emploi dans le croissant pauvre en comparaison à la

moyenne territoriale régionale, soit à l'inverse elles sont plus souvent dans des situations d'inactivité lorsqu'elles résident sur ce territoire, c'est-à-dire ni à l'emploi ni au chômage. Une précédente étude avait conduit au double constat d'un sous-emploi et d'une sous-activité des femmes (sans distinction d'origine) au sein du croissant pauvre<sup>31</sup>. Partant, la seconde hypothèse semble plus valide d'autant plus que l'inactivité concerne davantage les femmes d'origine étrangère extra-européenne (et que

celles-ci représentent la majeure partie des chercheuses d'emploi établies dans le croissant pauvre (près de 3 chercheuses d'emploi sur 4 y sont d'origine étrangère non-européenne). Une troisième hypothèse serait basée sur la mobilité socio-territoriale des individus : une fois à l'emploi, ils auraient tendance à quitter le croissant pauvre pour s'installer ailleurs en Région bruxelloise ou en périphérie.

**Tableau 7** : Ecart dans la proportion de femmes parmi les chercheurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2015

Proportion de femmes	Croissant pauvre	Région bruxelloise	Ecart
Belgique	41,3 %	46,0 %	-4,7 pp
Maghreb	38,3 %	43,3 %	-4,9 pp
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	52,0 %	54,8 %	-2,9 pp
Autres pays africains	43,9 %	46,9 %	-3,0 pp
Turquie	44,7 %	47,1 %	-2,5 pp
Autres pays asiatiques	32,2 %	41,2 %	-9,0 pp
Pays limitrophes	48,4 %	50,8 %	-2,4 pp
UE de l'Est	56,6 %	59,0 %	-2,4 pp
UE du Sud	39,0 %	46,3 %	-7,2 pp

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

31 Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation (Actiris), La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise. Approche par la territorialité, Octobre 2012.

## > Synthèse des observations

### Spécificités démographiques

- Surreprésentation de la population d'origine étrangère en âge de travailler (18-64 ans) à Bruxelles par rapport aux grandes villes belges : 73,6% contre 49,2% à Anvers ; 47,7% à Charleroi ; 33,6% à Gand ; 53,7% à Liège.
- Les Maghrébins constituent le groupe le plus représenté à Bruxelles (près d'un cinquième de la population en âge de travailler). Ils sont davantage représentés parmi les chercheurs d'emploi (environ trois sur dix).
- Les populations afro-descendantes sont aussi surreprésentées dans le chômage en comparaison à leur poids relatif dans la population en âge de travailler : 6,2% de chercheurs d'emploi d'origine congolaise/

burundaise/rwandaise contre 3,4% parmi la population de 18-64 ans et 6,6% de chercheurs d'emploi d'origine " autre africaine " contre 3,6% parmi la population de 18-64 ans.

- De manière globale, les populations d'origine étrangère non-UE sont plus massivement représentées parmi les chercheurs d'emploi : 59,9% contre 42,1% pour la population de 18-64 ans.
- La surreprésentation des groupes non-UE parmi les chercheurs d'emploi est moins marquée chez les jeunes de 18-24 ans : 59,9% contre 48,8% pour l'ensemble de la population du même âge.

### Situation sur le marché de l'emploi

#### a) Chômage

- Les populations d'origine étrangère non-UE subissent un phénomène aigu de sur-chômage. Leur taux de chômage est significativement plus élevé que celui de la population d'origine belge (11,8%) : Autre Afrique (41,3%) ; Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda (39,3%) ; Maghreb (34,0%) ; Turquie (30,5%) ; Autre Asie (24,8%).
- L'écart entre le taux de chômage des populations d'origine étrangère non-UE et celui de la population d'origine belge est moins élevé chez les jeunes de 18-24 ans (27,9%) : Autre Afrique (55,5%) ; Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda (54,7%) ; Maghreb (45,9%) ; Turquie (41,2%) ; Autre Asie (39,2%). Néanmoins le taux de chômage des jeunes d'origine non-UE est très

élevé (p.ex. plus d'un sur deux est au chômage parmi les jeunes actifs afro-descendants).

- La disparité de genre en matière de chômage varie selon l'origine : elle est la plus forte chez les populations d'origine maghrébine (+7,1 points de pourcentage d'écart entre le taux de chômage des hommes et des femmes), d'origine turque (+7,2 pp), d'origine " autre africaine " (+5,4 pp) et d'origine UE de l'Est (+4,8 pp).
- Le taux de chômage des femmes d'origine non-UE est significativement plus élevé que celui des femmes d'origine belge (11,4%) : Autre Afrique (44,3%) ; Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda (38,9%) ; Maghreb (38,4%) ; Turquie (34,8%) ; Autre Asie (25,3%).

#### b) Emploi

- Les populations d'origine non-UE enregistrent des taux d'emploi particulièrement faibles par rapport à la population d'origine belge (67,5%) : Autre Afrique (34,1%) ; Autre Asie (36,3%) ; Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda (37,3%) ; Maghreb (39,5%) ; Turquie (42,9%).
- La disparité de genre en matière d'emploi varie également selon l'origine : elle est la plus forte chez les populations d'origine maghrébine (-20,4 points de pourcentage entre le taux d'emploi des femmes et des hommes) ; d'origine turque (-16,5 pp) et d'origine UE de l'Est (-12,1 pp).
- La participation à l'emploi des femmes

d'origine non-UE est sensiblement moins forte que celle des femmes d'origine belge (66,5%) : Maghreb (29,0%) ; Autre Afrique (30,5%) ; Autre Asie (32,5%) ; Turquie (34,4%) ; Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda (37,2%).

- L'écart de taux d'emploi entre populations d'origine non-UE et population d'origine belge varie d'une grande ville à l'autre, le taux de référence étant faible : Anvers (-29,4 points de pourcentage) ; Bruxelles (-28,7 pp) ; Gand (-26,3 pp) ; Liège (-25,5 pp) ; Charleroi (-14,9 pp).

## Profil des chercheurs d'emploi

- Les chercheurs d'emploi d'origine belge et UE du Sud sont plus représentés dans les classes d'âge supérieures (55 ans et +) alors que les autres groupes sont plus présents dans les classes d'âge intermédiaires.
- En moyenne, un chercheur d'emploi d'origine non-UE sur deux a réalisé des études à l'étranger non reconnues en Belgique. Les groupes les plus impactés par la non-reconnaissance des diplômes sont : UE de l'Est (76,0%) ; Autre Afrique (74,7%) ; Autre Asie (69,7%).
- Le taux d'infra-scolarisation<sup>32</sup> est le plus élevé chez les chercheurs d'emploi d'origine turque (54,8%), maghrébine (48,5%) et UE du Sud (45,3%).
- Les chercheurs d'emploi d'origine UE de l'Est sont davantage représentés dans les très courtes durées d'inoccupation (moins de 6 mois ; 34,3%). Il y a une légère prépondérance des longues durées d'inoccupation (12 mois et +) parmi les chercheurs d'emploi d'origine maghrébine (67,6%) et turque (67,3%) par rapport aux chercheurs d'emploi d'origine belge (63,6%).
- Les chercheurs d'emploi d'origine turque (78,1%) et belge (76,9%) sont plus souvent en situation de chômage indemnisé<sup>33</sup>. Les chercheurs d'emploi d'origine UE de l'Est (49,3%), " autre asiatique " (44,5%) et " autre africaine " (42,1%) sont plus souvent inscrits dans la catégorie subsidiaire (librement ou obligatoirement inscrits).
- Les chercheurs d'emploi d'origine non-UE possèdent massivement la nationalité belge, contrairement aux chercheurs d'emploi d'origine UE : Turquie (79,4%) ; Maghreb (72,7%) ; Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda (62,4%) ; Autre Asie (57,4%).
- La part de chercheurs d'emploi résidant dans le croissant pauvre est la moins élevée chez ceux d'origine belge (13,6%) et la plus forte chez ceux d'origine turque (54,6%) ; maghrébine (46,4%) ; " autre africaine " (44,6%) et UE de l'Est (39,9%).
- L'orientation professionnelle varie fortement d'une origine à l'autre. A titre d'exemple, les chercheurs d'emploi d'origine belge sont proportionnellement plus souvent inscrits dans le domaine professionnel artistique, de la gestion, du psycho-social ou encore de l'ingénierat alors que les chercheurs d'emploi d'origine maghrébine se retrouvent plus souvent dans les domaines de l'industrie, de la sécurité et du nettoyage, des transports et de la logistique, du garage et de la carrosserie.

## Focus : Le profil des femmes étrangères au chômage

- La structure de diplôme des femmes et des hommes varie selon l'origine. L'écart de genre pour les hauts niveaux de diplôme est particulièrement élevé chez les chercheurs d'emploi d'origine belge (+9,3 points d'écart entre femmes hautement diplômées et leurs homologues masculins) et ceux issus d'un pays limitrophe (+7,4 pp d'écart). Les femmes d'origine maghrébine et turque présentent aussi de meilleurs niveaux d'études que leurs homologues masculins, en particulier pour le niveau intermédiaire de diplôme (respectivement +7,6 pp et +7,8 pp). Les femmes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise ont, quant à elles, plus souvent réalisé des études à l'étranger que les hommes de la même origine (+9,1 pp).
- Les chercheuses d'emploi d'origine non-UE connaissent des concentrations professionnelles spécifiques : moins souvent présentes dans les métiers de la gestion, on les retrouve davantage dans des domaines tels que le médical/paramédical, l'horeca ou le nettoyage.
- Le taux d'indemnisation des femmes est le plus élevé chez les chercheuses d'emploi d'origine belge (77,8%) ; il est le plus faible chez les femmes d'origine " autre africaine " (37,5%). L'écart de genre en matière d'indemnisation du chômage est défavorable aux femmes pour l'ensemble des groupes excepté pour les femmes d'origine belge. Cet écart est le plus élevé chez les chercheurs d'emploi d'origine " autre africaine " (27,7 points de pourcentage) et maghrébine (9,5 pp).
- Dans le croissant pauvre, près de trois chercheuses d'emploi sur quatre sont d'origine non-UE. Les femmes sont par ailleurs sous-représentées parmi les chercheurs d'emploi résidant sur ce territoire (toutes origines confondues).

<sup>32</sup> Etudes réalisées en Belgique.

<sup>33</sup> Ou en situation de demande de chômage indemnisé.

## ➤ Conclusion intermédiaire

Ce premier chapitre permet de dégager un certain nombre de constats qui viennent pour partie confirmer ceux d'études précédentes, qu'il s'agisse des trois éditions du Monitoring socio-économique ou d'enquêtes à dimension académique. Le plus important de ces constats reste la **surreprésentation dans le chômage des personnes d'origine étrangère africaine subsaharienne, maghrébine et turque.**

- Globalement, la problématique du **sur-chômage et du sous-emploi** de la population d'origine non-européenne est particulièrement aiguë à Bruxelles en comparaison aux autres grandes villes belges alors même que la Région bruxelloise abrite la plus grande part de cette population. En effet, Bruxelles présente une véritable spécificité démographique puisque la part de personnes d'origine étrangère y est sensiblement plus forte. Il y a ainsi une prépondérance certaine des personnes d'origine étrangère non-européenne parmi les chercheurs d'emploi bruxellois (légèrement moins perceptible chez les jeunes générations). Les Maghrébins représentent à eux seuls 30% de l'ensemble des chercheurs d'emploi alors qu'ils sont moins de 20% de la population en âge de travailler. Leur taux de chômage est environ 3 fois plus élevé que celui des personnes d'origine belge et celui des Afro-descendants l'est en moyenne 3,5 fois plus.

- Il ne semble a priori **pas y avoir de lien entre le fait de détenir la nationalité belge et une meilleure insertion professionnelle des populations d'origine non-européenne** : en particulier les groupes d'origine maghrébine et turque sont en majeure partie naturalisés alors même qu'ils sont massivement représentés dans le chômage et a fortiori dans le chômage de longue durée.

- La forte proportion de chercheurs d'emploi d'origine étrangère ayant réalisé des études à l'étranger non reconnues en Belgique pose avec force la question de la **reconnaissance des diplômes étrangers** en particulier pour certains groupes : autres pays africains, autres pays asiatiques et UE de l'Est. Les femmes afro-descendantes sont spécifiquement visées par cette question de reconnaissance d'un diplôme obtenu à l'étranger et de déqualification professionnelle.

- En parallèle, la situation d'**infrascolarisation** plus prononcée des chercheurs d'emploi d'origine turque et maghrébine notamment renvoie à la problématique de la **relégation scolaire** qui affecte particulièrement ces groupes.

- L'insertion professionnelle plus difficile pour les personnes d'origine non-européenne **ne saurait se résumer uniquement à une question de déficit**

**de qualification.** Le cas des chercheurs d'emploi d'origine congolaise/burundaise/rwandaise globalement moins affectés par l'infrascolarisation, en est une illustration probante.

- Le croisement des variables d'ethnicité et de lieu de résidence permet de mettre à jour un **double phénomène de ségrégation ethno- et socio-spatiale** dans la mesure où les chercheurs d'emploi d'origine étrangère (à plus forte raison celles d'ascendance turque, maghrébine, " autre africaine " et UE de l'Est) sont plus massivement présents dans les territoires les plus précarisés de la Région bruxelloise (croissant pauvre). On relève à cet égard une probabilité plus grande de basculer dans l'inactivité pour les femmes d'origine non-européenne qui résident sur le territoire du croissant pauvre. Le lien de causalité inverse emploi-territoire pourrait également se vérifier à la faveur d'une mobilité hors du croissant pauvre lorsque les individus accèdent à l'emploi.

- L'approche intégrée genre et ethnicité révèle la situation très spécifique des chercheuses d'emploi d'origine non-européenne sur le marché de l'emploi régional notamment en termes de concentration professionnelle : elles se caractérisent par une **moindre inscription** en tant que chercheuses d'emploi dans les **fonctions à haute rémunération et à haut capital symbolique** (métiers de la gestion). Elles enregistrent par ailleurs des **taux d'indemnisation du chômage moins importants** à la fois que leurs homologues masculins et que les femmes d'origine belge. Enfin, elles connaissent des taux de chômage entre 3 et 4 fois plus importants (autres pays africains, Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda, Maghreb, Turquie) que celui des femmes d'origine belge.

- Ceci révèle pour les femmes d'origine non-européenne une **triple vulnérabilité sociale**, à savoir une probabilité plus grande : 1) d'être plus massivement au chômage ; 2) d'être sans revenu de remplacement (chômage) lorsqu'elles sont sans emploi ; Et 3) une fois à l'emploi, d'être confinées dans des métiers faiblement rémunérateurs, peu gratifiants, exigeants physiquement voire dangereux (horeca, soins, nettoyage).

- Les chercheurs d'emploi d'origine UE de l'Est connaissent une situation plus vulnérable que leurs homologues d'origine européenne. C'est notamment le cas pour les femmes issues des pays d'Europe de l'Est : leur situation est à bien des égards (notamment en termes de domaine professionnel) comparable à celle des femmes d'origine non-européenne.

# Chapitre II : L'accès aux solutions des jeunes d'origine étrangère dans le cadre de la Garantie Jeunes

## Cadrage méthodologique

Ce second chapitre se base sur la cohorte de demandeurs d'emploi inoccupés (" chercheurs d'emploi " dans le texte) nouvellement inscrits au cours de l'année 2016 (de janvier à décembre 2016). Il vise à offrir un panorama de l'accès aux solutions emploi/formation/stage/ accompagnement de ces personnes en croisant la variable de l'origine nationale à d'autres variables, en particulier le niveau d'études et le sexe. La variable " origine " combine les variables suivantes : " nationalité " de l'individu, " nationalité à la naissance " de l'individu et " nationalité à la naissance " des parents de l'individu. Des regroupements de nationalité ont dû être faits pour des raisons de protection de la vie privée :

- Belgique
- Pays limitrophes : Pays-Bas, France, Allemagne, Luxembourg
- UE du Sud: Espagne, Italie, Portugal, Grèce
- UE de l'Est : Pologne, Hongrie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque, Bulgarie, Roumanie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Chypre, Malte, Croatie (à partir du 1er juillet 2013)
- Maghreb : Maroc, Algérie, Tunisie, Libye,

Mauritanie

- Turquie
- Autres pays asiatiques
- Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda
- Autres pays africains

La méthodologie adoptée pour le calcul du taux de sortie positive correspond à celle utilisée pour la production du monitoring de la Garantie Jeunes. Le taux de sortie positive désigne la part globale de bénéficiaires d'une solution ayant accédé à un emploi, une formation, un stage et/ou un chèque dans les 12 mois suivant l'inscription auprès d'Actiris.

Le taux de sortie positive " emploi " diffère du taux de mise à l'emploi qui est, quant à lui, calculé sur l'ensemble des nouveaux inscrits et qui indique si, au cours de l'année de référence (les 12 mois<sup>34</sup> suivant l'inscription), la personne a eu accès à un emploi d'au moins 28 jours. Le taux de mise à l'emploi ne dit toutefois rien de la pérennité de cet emploi (s'agit-il d'un emploi de courte ou de longue durée ?). Le chapitre III apportera un éclairage complémentaire sur ces différentes dimensions.

## 1. L'accès aux solutions : principe et philosophie

### Avertissement

Les résultats ci-après concernent les jeunes de moins de 30 ans qui sont venus s'inscrire chez Actiris dans la catégorie " stage d'insertion professionnelle " au cours de l'année 2016. Cette analyse ne recouvre donc pas l'ensemble de la population bruxelloise appartenant à

cette classe d'âge. On estime en effet à environ 70%<sup>35</sup> la part des jeunes bruxellois qui viennent s'inscrire chez Actiris après leurs études, ce qui signifie que 30% de ces jeunes ne passent pas par le service public d'emploi après avoir quitté l'enseignement. Différents facteurs peuvent

34 A l'échelle européenne, les taux de sortie sont habituellement calculés à 4 ou 6 mois. Cette temporalité est également reprise dans le Monitoring Garantie Jeunes produit à l'échelle bruxelloise, aux côtés du taux de sortie à 12 mois. Dans la présente étude, nous avons fait le choix d'analyser les taux à 12 mois, période suffisamment longue pour observer les mouvements sur le marché de l'emploi.

35 A Bruxelles comme en Wallonie, il n'existe pas de données administratives sur le volume de jeunes s'inscrivant auprès du service régional d'emploi à la fin de leurs études. Ces données sont disponibles uniquement pour la Flandre dans le cadre du suivi des " schoolverlaters ". Néanmoins, en croisant les données de la population ainsi que les données d'Actiris, on parvient à une estimation de +/-70% d'inscrits parmi les jeunes ayant quitté l'enseignement à Bruxelles (contre 80% en Flandre).

expliquer ce phénomène de non-inscription après études, notamment le fait de décrocher un emploi directement à la sortie des études (ce qui est essentiellement le cas des jeunes sortant de l'enseignement supérieur) ou encore les restrictions d'accès aux allocations d'insertion qui rendent inéligibles deux catégories spécifiques de jeunes : les moins de 21 ans en décrochage scolaire ainsi que les plus de 25 ans hautement diplômés.

Avant même que le programme " Youth Guarantee " devienne une recommandation du Conseil européen en faveur des jeunes le 22 avril 2013, la Garantie Jeunes a été intégrée dans le Contrat de gestion d'Actiris en janvier 2013 sur base des résultats intermédiaires du Labo Jeunes<sup>36</sup>. Avec le soutien de l'Europe et grâce aux moyens dégagés par le Gouvernement bruxellois, la Garantie Jeunes a pu être mise en œuvre en Région de Bruxelles-Capitale dès 2014 et a commencé à être effective en janvier 2015. Ce dispositif formalise l'objectif selon lequel tout jeune âgé de 18 à 29 ans qui sort des études (soit +/- 11.000 jeunes chercheurs d'emploi/an), se voit proposer dans les 6 mois de son inscription chez Actiris, un emploi, un stage ou une formation. Il met en place des modes d'intervention articulés entre Actiris d'une part et les acteurs institutionnels de la formation, Bruxelles Formation et le VDAB-Brussel, d'autre part.

La Garantie Jeunes s'est notamment traduite par un accompagnement plus intensif des jeunes afin de réduire leurs périodes d'inactivité. C'est dans cette optique qu'a été adopté un nouveau Plan d'Action individualisé (P.A.I) qui fixe des objectifs précis et des échéances prédéterminées afin de baliser la recherche d'emploi du jeune en stage

d'insertion. Un focus spécifique a été mis sur les jeunes chercheurs d'emploi les moins diplômés afin de leur offrir un accompagnement accru vers l'emploi.

En optant pour la Garantie Jeunes, l'autorité publique s'engage à offrir au jeune qui sort de l'enseignement une solution lui permettant d'augmenter son employabilité (par le biais d'une formation, un stage, un chèque) et/ou d'accéder directement à l'emploi. La philosophie qui sous-tend ce dispositif est donc celle d'un rééquilibrage entre la responsabilité des institutions d'une part et celle des individus d'autre part (en l'occurrence les jeunes entrants sur le marché de l'emploi). C'est à ce titre que le Contrat de gestion 2017-2022 d'Actiris a consacré le principe selon lequel le chômage n'est pas une culpabilité individuelle mais bien une responsabilité collective.

La Garantie Jeunes, citée comme bonne pratique par la Commission européenne, a montré des résultats encourageants. En novembre 2018, Bruxelles enregistrait sa 66ème baisse mensuelle successive du chômage des jeunes (établi à 25,6%). Cette amélioration du chômage est imputée en partie aux effets de la Garantie Jeunes, au côté d'autres facteurs comme l'amélioration conjoncturelle et les exclusions du chômage qui visent de manière spécifique les jeunes actifs. Dans ce contexte, le Contrat de gestion 2017-2022 d'Actiris inscrit parmi ses objectifs stratégiques la garantie d'un accompagnement de qualité à chaque chercheur d'emploi (Garantie solutions, élargie à l'ensemble des nouveaux inscrits sans distinction d'âge, soit +/- 25.000 chercheurs d'emploi/an, qui sera effective à partir de mars 2019).

## 1.1. Cadrage démographique

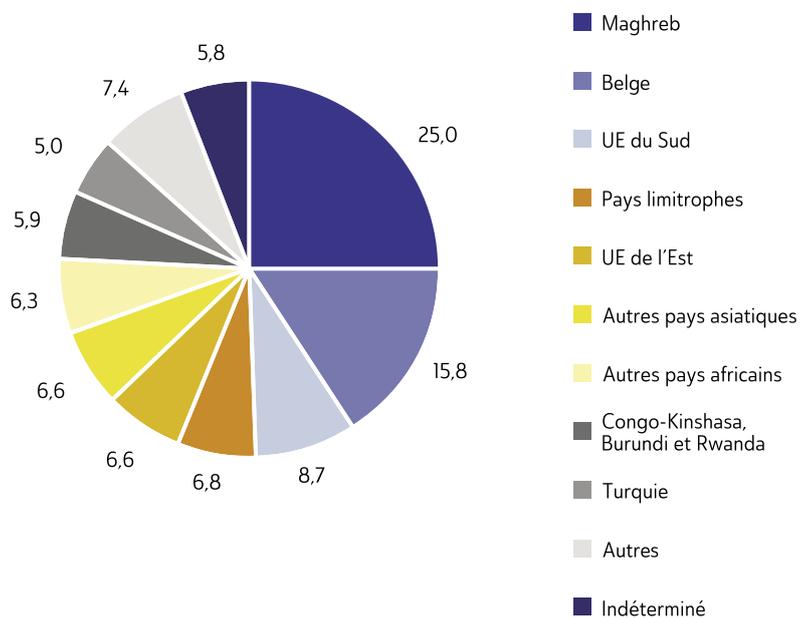
La part de chercheurs d'emploi d'origine belge est plus importante parmi les jeunes inscrits en stage d'insertion que parmi l'ensemble du flux des entrants (19,8% contre 15,8%). Les Belgo-belges sont donc mieux représentés au niveau des jeunes après études. Le fait que ce groupe compte la plus forte proportion de sortants de l'enseignement diplômés de l'enseignement supérieur (un sur deux, voir tableau 8) n'est peut-être pas étranger à cela, les jeunes infra-scolarisés étant sans doute plus vulnérables à des phénomènes de désaffiliation institutionnelle

que les hautement diplômés.

Le groupe d'origine maghrébine reste le plus important, bien qu'il soit proportionnellement un peu moins volumineux en comparaison avec l'ensemble du flux des nouveaux inscrits (23,4% contre 25,0%). La population d'origine étrangère totalise 75% des jeunes nouveaux inscrits en stage d'insertion (soit 52% de jeunes d'ascendance non-européenne et 23% d'origine européenne).

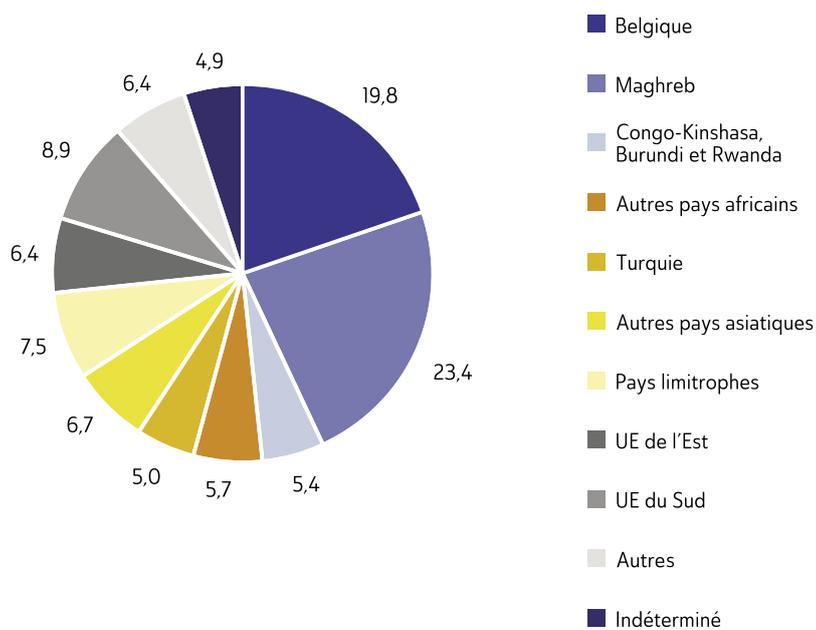
36 " Laboratoire participatif des transitions des jeunes entre l'enseignement et l'emploi " : projet de recherche soutenu par la Commission européenne (DG Emploi, affaires sociales et inclusion) mené entre septembre 2011 et septembre 2013 grâce à un partenariat entre le Centre d'études sociologiques de l'Université Saint-Louis, Actiris et la Commission Consultative Formation Emploi et Enseignement.

Figure 16 : Total des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits selon l'origine (janvier à décembre 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Figure 17 : Jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion selon l'origine (janvier à décembre 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 1.2. Evolution du nombre de jeunes en stage d'insertion sur 3 ans

Le dispositif du stage d'insertion est d'une durée de 310 jours et constitue un préalable obligatoire à l'obtention d'allocations d'insertion pour les jeunes qui y sont éligibles (à savoir qui sont dans les conditions d'âge et de diplôme)<sup>37</sup>. En principe, les jeunes inscrits en stage d'insertion sont âgés de 18 à 30 ans<sup>38</sup>. En instituant l'obligation d'inscription auprès du service public d'emploi pour les jeunes après leurs études, ce dispositif permet à Actiris de capter une partie conséquente de ce public.

En trois ans (2013-2016), le flux de jeunes inscrits en stage d'insertion a diminué de 5,6% à Bruxelles. La baisse a été la plus forte parmi les jeunes d'origine belge (-17,4%). Elle est notamment due à l'allongement de la durée des études supérieures, sachant que ce groupe compte la plus forte proportion de diplômés de l'enseignement supérieur comme nous le verrons au paragraphe suivant. Cela n'explique toutefois pas l'entièreté de la baisse qui est

aussi visible chez les jeunes chercheurs d'emploi infra-scolarisés. D'autres facteurs peuvent entrer également en ligne de compte, comme la restriction des conditions d'accès aux allocations d'insertion qui peut décourager un certain nombre de chercheurs d'emploi faiblement qualifiés et âgés de moins de 21 ans.

La diminution du nombre de jeunes maghrébins inscrits est, quant à elle, surtout le fait des personnes ayant étudié à l'étranger. On note même pour ce groupe une augmentation du nombre de jeunes inscrits de qualification intermédiaire.

D'autres groupes voient leurs effectifs de jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion augmenter en trois ans. C'est le cas des jeunes provenant de l'UE de l'Est et d'un autre pays asiatique, deux groupes ayant récemment connu des mouvements migratoires plus importants vers la Belgique et qui sont surreprésentés dans la catégorie des études faites à l'étranger.

**Tableau 8** : Evolution du nombre de jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion au cours d'une année, selon l'origine (2013-2016)<sup>39</sup>

	2013	2016	Evolution 2013-2016	
Belgique	2.524	2.084	-440	-17,4%
Maghreb	2.599	2.465	-134	-5,2%
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	599	568	-31	-5,2%
Autres pays africains	595	600	5	+0,8%
Turquie	581	529	-52	-9,0%
Autres pays asiatiques	569	706	137	+24,1%
Pays limitrophes	835	785	-50	-6,0%
UE de l'Est	460	670	210	+45,7%
UE du Sud	1.051	937	-114	-10,8%
<b>Total général</b>	<b>11.156</b>	<b>10.534</b>	<b>-622</b>	<b>-5,6%</b>

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

37 Plus d'informations sur le site [www.onem.be](http://www.onem.be)

38 Une partie marginale des jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion (à savoir 8 sur 10.534) sont toutefois répertoriés dans la classe d'âge " 30-34 ans ". Cela concerne sans doute des personnes âgées de 29 ans au moment de leur inscription et qui ont eu 30 ans au cours de l'année de référence.

39 Le total général est calculé sur base des 13 groupes d'origine retenus pour l'analyse. Il n'inclut donc pas les inconnues ainsi que les groupes d'origine trop peu représentatifs (<5% du total des DEI).

### 1.3. Structure de qualification des jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion

La structure de qualification des jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion révèle un portrait relativement contrasté en fonction de l'origine. Les jeunes chercheurs d'emploi d'origine belge ont le meilleur taux de diplomation de l'enseignement supérieur sur base d'études reconnues en Belgique (50,9%, soit un jeune chercheur d'emploi belgo-belge sur deux), suivis des chercheurs d'emploi originaires d'un pays limitrophe (41,3%). Si ce taux est très faible pour les jeunes issus de flux migratoires relativement récents (e.a. UE de l'Est, autres pays africains), il est à peine plus élevé pour ceux issus de migrations plus anciennes (e.a. Turquie, Maghreb) qui sont en grande partie nés et scolarisés en Belgique. Seulement un sur sept, voire un sur huit, est parmi ces derniers diplômés de l'enseignement supérieur (principalement universitaire). Parmi les jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion d'origine étrangère non-européenne, ce sont ceux originaires du Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda qui ont le taux de diplomation de l'enseignement supérieur le plus élevé (17,6%).

**Ces écarts très importants avec le groupe de référence des jeunes Belgo-belges permettent d'objectiver un phénomène d'accès très inégalitaire à l'enseignement supérieur pour les jeunes d'origine étrangère extra-européenne ayant suivi leur scolarité en Belgique, en**

**particulier les jeunes d'origine maghrébine, les jeunes d'origine turque et, dans une mesure à peine moindre, les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise.**

Le niveau d'études intermédiaire est surreprésenté parmi certains groupes d'ascendance non-européenne : les jeunes d'origine turque (52,2%), maghrébine (46,8%) et congolaise/burundaise (42,3%). Il est intéressant de relever que les diplômés correspondant à ce niveau d'études ne sont pas tous équivalents puisque celui-ci englobe trois filières : professionnelle, technique/artistique et générale<sup>40</sup>. On note à cet égard une prépondérance de diplômés de l'enseignement technique et professionnel notamment au sein de ces trois groupes alors que les jeunes inscrits belgo-belges sortent plus souvent de l'enseignement général. Ici encore, la question de l'accès différencié à l'enseignement sur base de l'origine s'impose.

Le taux d'infraqualification est également le plus élevé pour les jeunes chercheurs d'emploi d'origine turque (28,9%), maghrébine (28,8%) et congolaise/burundaise/rwandaise (24,3%). Ces trois groupes cumulent donc des taux de scolarisation intermédiaire ainsi que des taux d'infraqualification importants.

<sup>40</sup> Le niveau d'études moyen inclut également les formations en alternance (apprentissage) mais celle-ci ne représentent qu'une part marginale de l'effectif.

**Tableau 9** : Profil des jeunes nouveaux inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, selon l'origine et le niveau d'études

	Faible	Moyen	Elevé	Autres	Total	Faible	Moyen	Elevé	Autres	Total
	Valeur					%				
Belgique	282	699	1.061	42	2.084	13,5	33,5	50,9	2,0	100,0
Maghreb	709	1.153	368	235	2.465	28,8	46,8	14,9	9,5	100,0
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	138	240	100	90	568	24,3	42,3	17,6	15,8	100,0
Autres pays africains	97	176	57	270	600	16,2	29,3	9,5	45,0	100,0
Turquie	153	276	68	32	529	28,9	52,2	12,9	6,0	100,0
Autres pays asiatiques	77	160	88	381	706	10,9	22,7	12,5	54,0	100,0
Pays limitrophes	85	187	324	189	785	10,8	23,8	41,3	24,1	100,0
UE de l'Est	144	147	58	321	670	21,5	21,9	8,7	47,9	100,0
UE du Sud	178	309	287	163	937	19,0	33,0	30,6	17,4	100,0

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

La proportion de diplômés obtenus à l'étranger non reconnus en Belgique est la plus forte parmi les groupes " autres pays asiatiques " (54,0%) ; " UE de l'Est " (47,9%) et " autres pays africains " (45,0%). Cette donnée est importante en termes d'accès au marché de l'emploi : on sait en effet que l'absence d'équivalence de diplôme est non seulement un frein pour l'insertion professionnelle, mais aussi en termes de bénéfice d'allocations de chômage puisque les jeunes diplômés à l'étranger n'y ont en principe pas droit.

Dans le détail, les jeunes chercheurs d'emploi d'origine européenne diplômés de l'étranger, en l'occurrence ceux issus d'un pays limitrophe et de l'UE du Sud, sont relativement nombreux à détenir un titre de l'enseignement supérieur (respectivement 3 sur 5 et 2 sur 5). En ce qui concerne les groupes d'origine non-européenne ayant étudié à l'étranger, ils sont davantage représentés dans les niveaux d'études faible et

moyen. La proportion de hautement diplômés est néanmoins non négligeable parmi eux : elle varie d'un à deux dixièmes selon l'origine considérée.

Au vu de ces données, la part de jeunes diplômés de l'étranger pouvant prétendre à une équivalence de diplôme (qu'il s'agisse du secondaire supérieur ou du supérieur) est, parmi les nouveaux inscrits, relativement importante. En cumulant les deux niveaux de diplôme visés par une procédure d'équivalence (moyen et élevé), elle est quasi maximale pour les pays européens les plus proches (9/10 dans le cas des pays limitrophes et 8/10 dans le cas de l'UE du sud) mais elle est aussi élevée pour les groupes d'origine non-européenne. Parmi ceux-ci, les effectifs les plus importants en valeur absolue se trouvent du côté des chercheurs d'emploi d'origine " autre asiatique ", d'origine maghrébine et d'origine " autre africaine ".

**Tableau 10** : Profil selon l'origine des jeunes nouveaux inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, ayant réalisé des études à l'étranger non reconnues en Belgique

	Faible	Moyen	Elevé	Total	Faible	Moyen	Elevé	Total
	Valeur				%			
Belgique	2	7	33	42	4,8	16,7	78,6	100,0
Maghreb	103	78	54	235	43,8	33,2	23,0	100,0
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	35	37	18	90	38,9	41,1	20,0	100,0
Autres pays africains	145	94	31	270	53,7	34,8	11,5	100,0
Turquie	11	14	7	32	34,4	43,8	21,9	100,0
Autres pays asiatiques	199	120	62	381	52,2	31,5	16,3	100,0
Pays limitrophes	14	60	115	189	7,4	31,7	60,8	100,0
UE de l'Est	139	97	85	321	43,3	30,2	26,5	100,0
UE du Sud	29	64	70	163	17,8	39,3	42,9	100,0

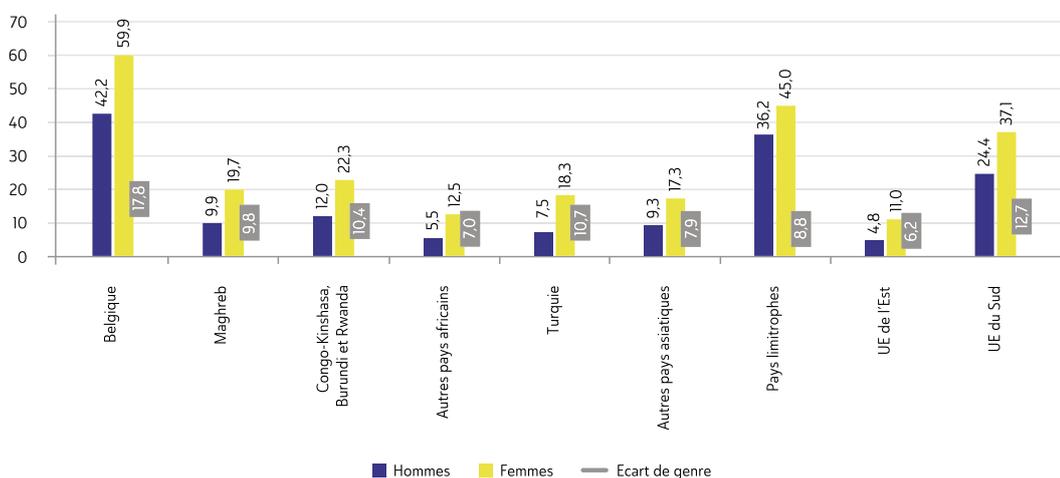
Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Des études antérieures (X) ont déjà montré que les jeunes femmes d'origine étrangère non-européenne avaient de meilleurs niveaux de scolarité que leurs homologues masculins. Ce constat vaut pour l'ensemble des groupes d'origine comme tend à l'indiquer la figure 16. Si l'écart de genre est le plus favorable chez les jeunes femmes d'origine belge (17,8 points de pourcent) et UE du sud (12,7 pp), il est aussi relativement élevé chez les jeunes femmes d'origine turque (10,7 pp), congolaise/burundaise/rwandaise (10,4 pp) et maghrébine (9,8 pp).

**Cette part de hautement diplômées plus élevée ne se matérialise pourtant pas chez les jeunes**

**femmes d'origine maghrébine et turque par des taux de mise à l'emploi significativement plus élevés que ceux de leurs homologues masculins** comme nous le verrons plus loin. Ces jeunes femmes semblent donc moins tirer avantage d'un diplôme de l'enseignement supérieur sur le marché de l'emploi que les jeunes hommes de la même origine. De ce fait, d'autres facteurs entrent sans doute en ligne de compte pour elles, au côté du diplôme, lorsqu'elles arrivent sur le marché de l'emploi (notamment le port du foulard, corrélé négativement à l'islam, qui agit comme un frein spécifique pour ces femmes et qui minore le bénéfice d'un niveau d'études élevé).

**Figure 18** : Part de jeunes hautement diplômés parmi les nouveaux inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, selon le sexe et l'origine



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 2. Analyse des taux de sortie

### 2.1. Taux de sortie positive

#### Avertissement

Le taux d'accès aux solutions " emploi, formation, stage " est calculé ici sur base de l'ensemble de la cohorte des moins de 30 ans nouvellement inscrits en stage d'insertion au cours de l'année 2016. Si l'on déduit les jeunes qui n'ont pas eu accès à ces solutions et qui après 12 mois ne sont plus inscrits chez Actiris, le taux global passe de 69% à 89% d'accès aux solutions. Cet effet à la hausse est observé chez l'ensemble des groupes d'origine. Ceci est un indice de l'importance pour les jeunes de rester inscrit comme chercheur d'emploi auprès d'Actiris afin de pouvoir bénéficier des services permettant l'accès aux solutions.

Une distinction est opérée entre les solutions " emploi/formation/stage " d'une part et les solutions " accompagnement " d'autre part. Les premières visent la mise à l'emploi ou l'augmentation directe de l'employabilité des chercheurs d'emploi (par le biais des formations et stages qui permettent l'acquisition de nouvelles compétences ou d'une expérience professionnelle). Les secondes visent plutôt les démarches d'accompagnement vers l'emploi (plan d'accompagnement individualisé, rédaction de CV et lettre de motivation, atelier de recherche active d'emploi, etc.). Toutes ces solutions convergent dans une double optique : d'une part l'engagement des pouvoirs publics pour la fourniture de solutions en matière d'insertion professionnelle et d'autre part l'empowerment des chercheurs d'emploi qui sont dès lors sujets actifs de leur recherche d'emploi.

Le taux d'accès aux solutions emploi/formation/stage/chèque est globalement meilleur chez

les jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion professionnelle que pour le total des nouveaux inscrits, et ce quelle que soit l'origine considérée. A nouveau, ce sont les chercheurs d'emploi d'origine belge (77,8%) et d'origine étrangère européenne (à l'exception du groupe UE de l'Est) qui enregistrent les meilleurs taux (73,1% pour le groupe UE du Sud et 72,7% pour celui issu des pays limitrophes). Les taux les plus bas se trouvent du côté des chercheurs d'emploi originaires d'un autre pays asiatique (53,3%) ainsi que de l'UE de l'Est (54,3%).

La situation en termes d'accès aux solutions accompagnement est un peu plus contrastée. Selon les origines, le taux d'accompagnement est plus ou moins favorable chez les jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion en comparaison à l'ensemble des nouveaux inscrits. Ainsi, les jeunes d'origine belge, maghrébine, congolaise/burundaise/rwandaise et turque ont un peu moins tendance à être accompagnés que l'ensemble des nouveaux inscrits issus de ces mêmes origines, tous âges confondus. En revanche, les jeunes issus des autres groupes ont davantage accès aux solutions accompagnement, en particulier les jeunes d'origine " autre asiatique " (34,3%) ainsi que les jeunes de l'UE de l'Est (28,4%).

La part de chercheurs d'emploi n'ayant pas du tout eu accès à l'offre de solutions est plus réduite parmi les jeunes en stage d'insertion, à savoir un dixième de l'effectif contre un peu plus d'un quart pour l'ensemble des nouveaux inscrits. Cette proportion est la plus élevée chez les jeunes originaires de l'UE de l'Est (17,3%).

**Tableau 11** : Taux d'accès aux solutions des jeunes chercheurs d'emploi nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016 au cours des 12 mois suivant leur inscription, selon l'origine nationale<sup>41</sup>

	1. Solution "Emploi, formation ou stage"	2. Solution "Accompagnement"	3. Aucune solution	Total	1. Solution "Emploi, formation ou stage"	2. Solution "Accompagnement"	3. Aucune solution	Total
	Valeur				%			
Belgique	1.621	310	153	2.084	77,8	14,9	7,3	100,0
Maghreb	1.650	580	235	2.465	66,9	23,5	9,5	100,0
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	389	121	58	568	68,5	21,3	10,2	100,0
Autres pays africains	385	169	46	600	64,2	28,2	7,7	100,0
Turquie	368	121	40	529	69,6	22,9	7,6	100,0
Autres pays asiatiques	376	242	88	706	53,3	34,3	12,5	100,0
Pays limitrophes	571	129	85	785	72,7	16,4	10,8	100,0
UE de l'Est	364	190	116	670	54,3	28,4	17,3	100,0
UE du Sud	685	179	73	937	73,1	19,1	7,8	100,0
<b>Total</b>	<b>6.409</b>	<b>2.041</b>	<b>894</b>	<b>9.344</b>	<b>68,6</b>	<b>21,8</b>	<b>9,6</b>	<b>100,0</b>

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Si l'accès aux solutions est globalement plus important chez les jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion, ceux-ci connaissent néanmoins de moins bons taux de mise à l'emploi que la moyenne des nouveaux inscrits. L'écart entre jeunes en stage d'insertion et total des nouveaux inscrits est la plus forte dans le groupe originaire d'un autre pays africain qui connaissait déjà le taux de mise à l'emploi le plus faible. Il en résulte que moins d'un jeune bénéficiaire sur deux issu de cette origine a eu accès à l'emploi dans les douze mois suivant son inscription en stage d'insertion (soit 44,7%). Les meilleurs scores sont enregistrés pour les jeunes d'origine belge (82,4% de mises à l'emploi). Viennent ensuite les jeunes d'origine étrangère européenne (pays limitrophes : 78,5% ; UE du Sud : 74,5% ; UE de l'Est : 73,4%) puis les jeunes originaires de Turquie (72,6%).

La part de jeunes ayant eu accès à un contrat long (d'une durée égale ou supérieure à 3 mois) varie selon l'origine des chercheurs d'emploi : elle est la plus faible pour le groupe d'origine " autre africaine " (70%) et la plus élevée pour le groupe d'origine belge (80%).

S'agissant de la formation, des stages et des chèques, la tendance s'inverse dans la mesure où les jeunes enregistrent de meilleurs taux que la moyenne des nouveaux inscrits. Certaines mesures (en l'occurrence le stage First) sont en effet spécifiquement dédiées au public des jeunes chercheurs d'emploi (< 30 ans). A ce propos, les jeunes d'origine étrangère ont proportionnellement davantage accès aux stages que leurs homologues d'origine belge. C'est en particulier le cas des jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise qui sont près d'un cinquième à avoir pu bénéficier d'un stage contre un peu plus d'un dixième des jeunes Belgo-belges.

La formation professionnelle est aussi plus souvent investie par les jeunes nouveaux inscrits, en comparaison à la moyenne du flux de nouveaux entrants. Dans ce cas également, l'accès à la formation est plus important chez les jeunes d'origine non-belge, en particulier ceux d'origine non-européenne. Les jeunes d'origine " autre africaine " sont près de la moitié à avoir accédé à la formation, cette proportion étant de moins d'un cinquième chez les jeunes d'origine belge.

<sup>41</sup> Il s'agit d'un total partiel étant donné que n'ont été repris dans l'analyse que les groupes de nationalité représentant au minimum 5% de l'ensemble des chercheurs d'emploi.

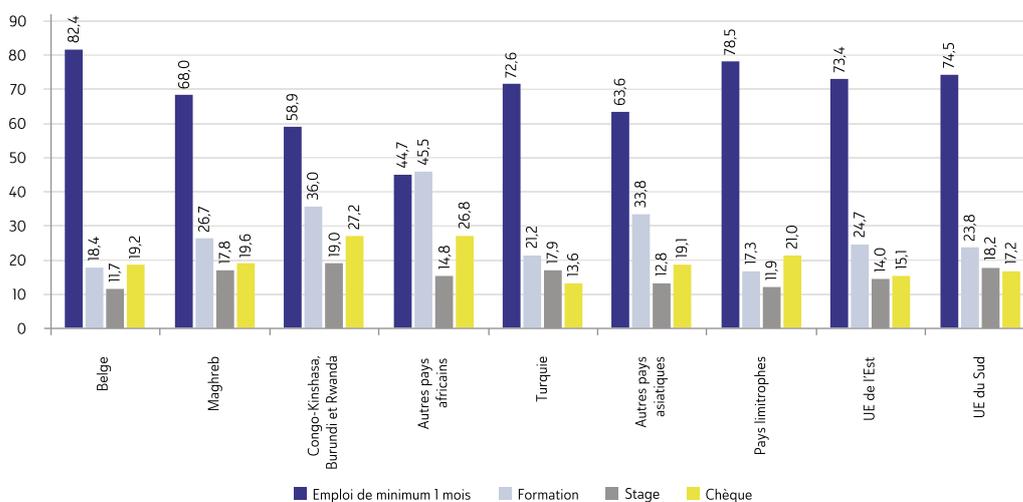
Il est intéressant de mettre en perspective les taux d'accès à la formation professionnelle des jeunes en stage d'insertion avec la structure de qualification de ce public selon l'origine. On remarque ainsi que les groupes qui ont eu le plus accès à la formation sont de deux ordres :

- D'une part, les jeunes ayant plus souvent suivi des études dans leur pays d'origine sans que celles-ci ne soient reconnues en Belgique. C'est en particulier le cas des jeunes issus d'un autre pays africain, parmi lesquels les bénéficiaires d'une formation sont près de deux tiers à être diplômés de l'étranger (notamment du secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur). Se pose dans ces cas la question précise de la dévalorisation du niveau de diplôme (qui entraîne à son tour

celle du déclassement professionnel) en raison d'une non-reconnaissance des qualifications et compétences acquises dans le pays d'origine.

- D'autre part, les jeunes massivement représentés dans le niveau de diplôme intermédiaire comme les jeunes d'origine maghrébine et congolaise/burundaise/rwandaise. Pour ces groupes, la détention d'un titre de l'enseignement secondaire supérieur ne semble pas suffire pour accéder directement au marché de l'emploi au cours du stage d'insertion. Un détour par la formation professionnelle s'observe pour un certain nombre de jeunes issus de ces origines, qui se trouvent confrontés à la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences au-delà de celles acquises au cours du cursus scolaire pour avoir des chances de décrocher un emploi.

**Figure 19** : Taux d'accès aux solutions emploi/formation/stage/chèque des jeunes chercheurs d'emploi nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016 au cours des 12 mois suivant leur inscription, selon l'origine nationale



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

De manière prévisible, les jeunes en stage d'insertion ont massivement conclu un plan d'accompagnement individualisé (PAI) sachant qu'à ce jour, ils constituent le public-cible de ce dispositif. Leur taux d'inscription dans un PAI est de minimum 90%, toutes origines confondues. Cette proportion est la plus forte chez les jeunes d'origine belge (98,1%) et elle est la plus faible chez les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (90,9%) et " autre africaine " (92,9%). La marge d'augmentation du taux de participation au PAI est donc la plus grande pour les jeunes issus de ces deux groupes.

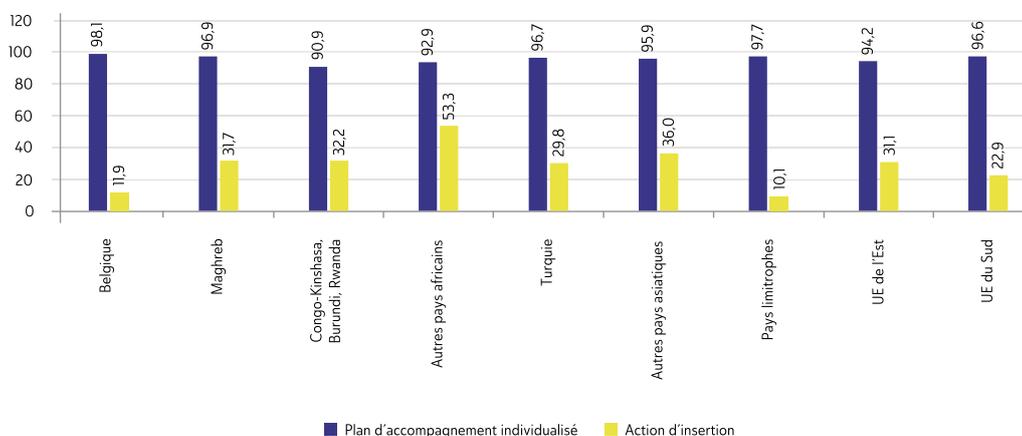
En ce qui concerne les actions d'insertion, elles sont surtout le fait des jeunes d'origine étrangère non-européenne ainsi que des jeunes originaires de l'UE de l'Est. A titre d'exemple, plus de la moitié des jeunes originaires d'un autre pays africain ont bénéficié de ce type d'action, en particulier de la rédaction de CV et lettre de motivation ou d'un atelier de recherche d'emploi. Cette surreprésentation des jeunes d'origine extra-européenne dans le recours aux actions d'insertion témoigne d'une recherche d'emploi particulièrement active de leur part qui peut exprimer :

- une volonté d'augmenter leur maîtrise des outils de recherche d'emploi afin de s'assurer de meilleures chances d'accéder à l'emploi dans un contexte où le parcours vers l'emploi est d'autant moins aisé pour ces jeunes qui portent un double stigmate lié à l'âge et à l'ethnicité ;
- de moindres ressources extérieures leur permettant d'accéder à la maîtrise de ces outils en comparaison aux jeunes d'origine belge

ou issus d'un pays limitrophe qui pourraient davantage tirer profit de leur réseau familial ou autres.

**S'agissant des populations afro-descendantes, cette proactivité ne mène néanmoins pas nécessairement à l'emploi puisqu'ils connaissent des taux de mise à l'emploi sensiblement plus faibles que les autres groupes.**

**Figure 20** : Taux d'accès aux solutions accompagnement/insertion des jeunes chercheurs d'emploi nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016 au cours des 12 mois suivant leur inscription, selon l'origine nationale



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

La part de jeunes chercheurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune solution est globalement de 1/10ème de l'effectif alors qu'elle gravite autour d'un quart pour l'ensemble des nouveaux inscrits, avec des déclinaisons selon l'origine. Les chercheurs d'emploi originaires de l'UE de l'Est concentrent ainsi la plus grande part de non-bénéficiaires de solutions, que ce soit parmi le public en stage d'insertion ou parmi l'ensemble des nouveaux inscrits.

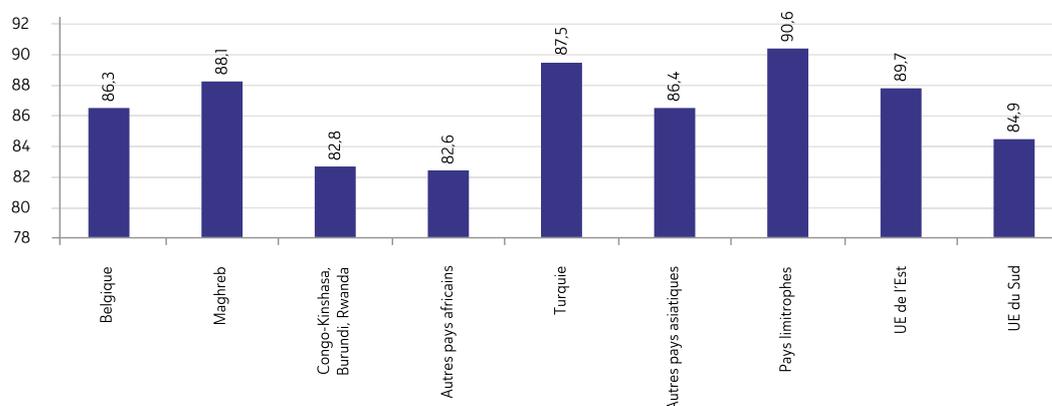
Cette plus faible proportion chez les jeunes en stage d'insertion est cohérente avec le fait que sur les dernières années, une part conséquente des efforts publics se soient concentrés sur le public

des jeunes entrants à travers la Garantie Jeunes.

On constate en outre que le taux de désinscription à 1 an des chercheurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune solution dans les 12 mois suivant leur inscription est globalement plus élevé chez les jeunes en stage d'insertion que pour la moyenne de l'ensemble des classes d'âge. Alors qu'il oscille en moyenne entre 60% et 70%, ce taux est plutôt de l'ordre de 80% à 90% chez les jeunes selon leur origine. Ceci s'explique par le fait que la durée de validité de l'inscription est de 12 mois lors de l'entrée en stage d'insertion et qu'un certain nombre de chercheurs d'emploi tardent dès lors à renouveler leur inscription<sup>42</sup>.

<sup>42</sup> Les effectifs sont trop réduits que pour pouvoir établir une analyse des taux de désinscription sur base de l'origine.

**Figure 21** : Taux de désinscription à 1 an des jeunes chercheurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune solution dans les 12 mois suivant leur inscription en stage d'insertion, selon l'origine nationale (janvier à décembre 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 2.2. Taux de mise à l'emploi selon le niveau d'études et l'origine

Nous avons choisi de mettre l'accent sur le taux de mise à l'emploi des jeunes. L'inscription en stage d'insertion correspond en effet à l'étape cruciale de l'entrée sur le marché de l'emploi. Ce taux donne ainsi une indication de la probabilité d'accéder à l'emploi à moyen terme (période de 12 mois) après la sortie des études.

Avant d'analyser les résultats de mise à l'emploi selon l'origine et le niveau d'études, quelques précautions méthodologiques s'imposent :

- Les effectifs de taille réduite induisent une relative volatilité des taux puisqu'une différence de quelques unités a dans ces cas une grande incidence sur le résultat du ratio. Ce constat vaut en particulier pour les hautement diplômés de certaines origines (autre pays africain, UE de l'Est et Turquie). Les taux de mise à l'emploi des sortants de l'enseignement supérieur pour ces groupes doivent donc être interprétés avec la plus grande prudence.
- Si le taux de mise à l'emploi est un indicateur d'accès à un emploi d'une durée relative (28 jours) au cours d'une période de référence (12 mois après la sortie des études), il ne dit absolument rien des conditions de cet emploi, de sa pérennité, ni du secteur dans lequel il est exercé. Ces chiffres ne permettent par exemple pas de déterminer la part des chercheurs

d'emploi hautement diplômés occupant un emploi de moindre qualification et dans un secteur ne correspondant pas du tout à sa filière de scolarisation.

Ces précautions étant prises, il convient de constater que le taux de mise à l'emploi augmente à mesure que le niveau de diplôme est élevé, et ce quelle que soit l'origine. Un diplômé de l'enseignement secondaire supérieur aura davantage de probabilité de décrocher un emploi au cours du stage d'insertion qu'un jeune chercheur d'emploi infraqualifié. Idem pour un diplômé de l'enseignement supérieur dont les chances seront d'autant plus importantes d'accéder à l'emploi.

Les jeunes d'origine belge ont les meilleurs taux de mise à l'emploi, quel que soit le niveau d'études considéré. L'écart le plus important à niveau d'études équivalent s'observe entre les jeunes infraqualifiés d'origine belge et les jeunes d'origine autre africaine du même niveau (17,2 points de pourcent). Cet écart est aussi important dans le niveau de diplôme intermédiaire entre ces deux groupes (13,8 pp).

**La situation des jeunes ayant fait des études à l'étranger non reconnues en Belgique est très inégale selon l'origine. Ainsi, les jeunes originaires d'un pays limitrophe et de l'UE du sud parviennent**

**à mieux s'insérer sur le marché de l'emploi que les jeunes issus d'un autre pays africain, d'un autre pays asiatique ou dans une moindre mesure, de l'UE de l'Est.** Tous les diplômés étrangers ne posent donc pas la question de l'équivalence avec la même force, certains pouvant être valorisés sur le marché de l'emploi régional alors que d'autres subissent une dévalorisation. C'est en particulier le cas des diplômés acquis en Afrique subsaharienne ou en Asie.

Bien que l'écart avec le taux des jeunes d'origine étrangère (en l'occurrence non-européenne) a tendance à se resserrer à mesure que le niveau de diplôme augmente, il demeure globalement moins élevé que celui des jeunes d'origine belge hautement scolarisés. L'obtention d'un titre de l'enseignement supérieur accroît donc les chances des jeunes d'origine extra-européenne de s'insérer sur le marché de l'emploi mais il n'efface pas complètement le déficit d'avantages qu'ils ont avec les jeunes d'origine belge ayant le même niveau d'études.

Notons les bonnes performances des jeunes d'origine turque, proches de celles des jeunes d'origine belge à niveau d'études équivalent. Leur taux s'avère même supérieur en ce qui concerne les hautement diplômés. Ce résultat est plutôt surprenant en ce qu'il vient contredire les constats

de plusieurs études qualitatives et quantitatives menées précédemment. La dernière édition du Monitoring socio-économique avait par exemple montré, sur base de données de 2014, que les jeunes hautement diplômés d'origine turque avait une probabilité sensiblement moins forte que leurs homologues d'origine belge de décrocher rapidement un premier emploi après études (soit un écart de plus de 20 points de pourcent)<sup>43</sup>. Une enquête menée sous l'égide de la Fondation Roi Baudouin<sup>44</sup> avait pour sa part montré que 60% des répondants belgo-turcs considéraient qu'ils avaient été victimes de discrimination en matière d'emploi et que la probabilité de se dire victime de discrimination augmente si l'on détient un diplôme de l'enseignement supérieur et que l'on est né en Belgique.

Dans une perspective évolutive, on remarque que trois ans plus tôt le taux des jeunes d'origine turque sortant de l'enseignement supérieur était pourtant beaucoup moins élevé (-26,0 points de pourcent ; voir graphique 8), ce qui confirme les résultats du Monitoring socio-économique (2017). Il faudra donc, lors d'une prochaine analyse, voir si cette évolution positive se confirme ou s'il s'agit plutôt d'un effet de volatilité en raison de l'effectif très réduit des jeunes d'origine turque diplômés du supérieur.

**Tableau 12** : Taux de mise à l'emploi à 12 mois des jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, selon le niveau d'études et l'origine

	Faible	Moyen	Elevé	Etudes à l'étranger	Total	Faible	Moyen	Elevé	Etudes à l'étranger	Total
	Valeur					%				
Belgique	282	699	1.061	42	2.084	35,8	54,1	78,7	50,0	64,1
Maghreb	709	1.153	368	235	2.465	30,9	49,6	76,9	20,4	45,5
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	138	240	100	90	568	25,4	44,6	72,0	16,7	40,3
Autres pays africains	97	176	57	270	600	18,6	40,3	75,4	14,8	28,7
Turquie	153	276	68	32	529	34,6	52,5	86,8	31,3	50,5
Autres pays asiatiques	77	160	88	381	706	27,3	45,6	70,5	21,8	33,9
Pays limitrophes	85	187	324	189	785	31,8	45,5	71,6	55,0	57,1
UE de l'Est	144	147	58	321	670	27,8	40,8	70,7	39,3	39,9
UE du Sud	178	309	287	163	937	36,0	54,7	71,4	44,2	54,4

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

43 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Unia, Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2017, Bruxelles, Décembre 2017.

44 Adam I., Torrekens C., Belgo-Marocains, Belgo-Turcs: (auto)-portrait de nos concitoyens, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, Mai 2015.

Dans l'optique du stage vu comme mesure transitionnelle vers l'emploi pour les jeunes actifs, il est pertinent de voir dans quelle mesure le cumul d'un stage et d'un emploi au cours de la période de référence (les 12 mois suivant l'inscription du jeune en stage d'insertion) a pu favoriser le taux de mise à l'emploi des jeunes sortants de l'enseignement. Nous avons donc recalculé un taux de mise à l'emploi en excluant les personnes qui avaient combiné stage et emploi sur la période de référence afin de tenter de neutraliser l'effet du stage. Nous avons comparé ce taux avec le taux de mise à l'emploi global présenté plus haut ; l'écart entre les deux est présenté dans le tableau qui suit.

A première vue, cet écart est le plus important chez les jeunes moyennement diplômés

toutes origines confondues, ce qui semble indiquer que c'est pour ce niveau de diplôme que la combinaison stage/emploi agit le plus favorablement sur le taux de mise à l'emploi. Parmi les groupes non-européens, l'écart est notamment élevé chez les jeunes d'origine maghrébine et d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (+7,1 points de pourcent dans les deux cas).

Les performances des jeunes d'origine turque qui se sont avérées, comme nous l'avons vu, supérieures à celles des autres groupes d'origine non-européenne, semblent aussi être dans une certaine mesure influencées par l'effet du stage en particulier pour les hautement qualifiés (+4,4 points de pourcent).

**Tableau 13** : Ecart taux de mise à l'emploi à 12 mois sans cumul stage/emploi

	Faible	Moyen	Elevé	Etudes à l'étranger
Belgique	5,7	6,4	2,5	2,4
Maghreb	3,9	7,1	2,4	3,0
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	3,6	7,1	3,0	3,3
Autres pays africains	2,1	4,5	0,0	1,5
Turquie	2,0	5,8	4,4	0,0
Autres pays asiatiques	6,5	5,6	1,1	0,3
Pays limitrophes	3,5	4,8	2,2	3,7
UE de l'Est	2,1	6,1	1,7	1,6
UE du Sud	8,4	7,4	2,8	4,3

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

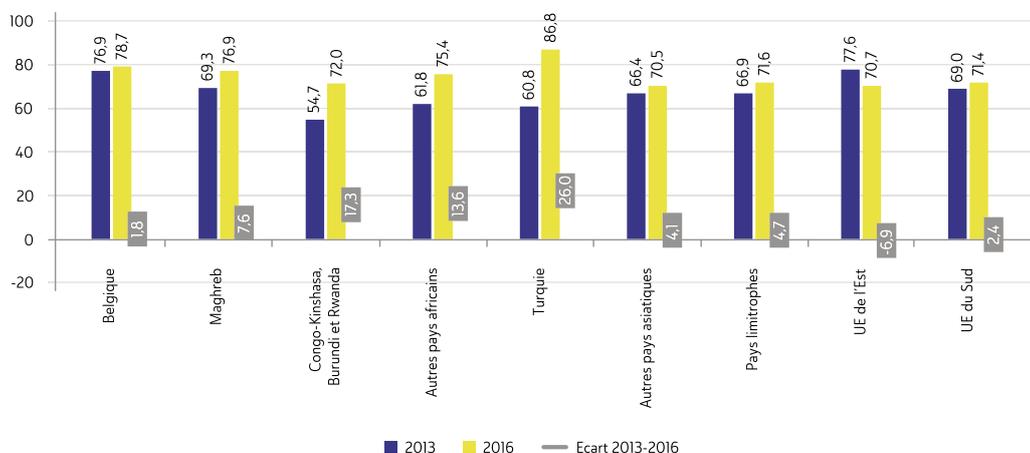
### 2.3. Evolution du taux de mise à l'emploi selon le niveau d'études et l'origine

L'évolution est établie sur la période de référence 2013-2016. Cette période débute avant la mise en place de la Garantie Jeunes en Région bruxelloise et prend fin alors que le dispositif est déjà effectif depuis deux ans. Il ne s'agit bien entendu pas d'une évaluation en tant que telle de ce dispositif ; il est plutôt question d'observer s'il y a un mouvement significatif au cours de cette période et dans quel sens il opère sur base de l'origine des bénéficiaires.

Si le taux des jeunes d'origine turque diplômés

du supérieur pourrait donc être surévalué en 2016, on constate quoiqu'il en soit sur trois ans une augmentation des taux de mise à l'emploi des hautement diplômés pour l'ensemble des groupes à l'exception de l'UE de l'Est. **Cette hausse est globalement plus élevée pour les jeunes d'origine extra-européenne pour lesquelles la marge de progression était la plus forte.** Il apparaît indispensable de continuer à suivre cette évolution. En effet, une vue évolutive sur une plus longue période permettrait de minorer les biais dus aux effectifs trop petits.

**Figure 22** : Evolution à 3 ans du taux de mise à l'emploi des jeunes hautement scolarisés nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre, selon l'origine (2013-2016)

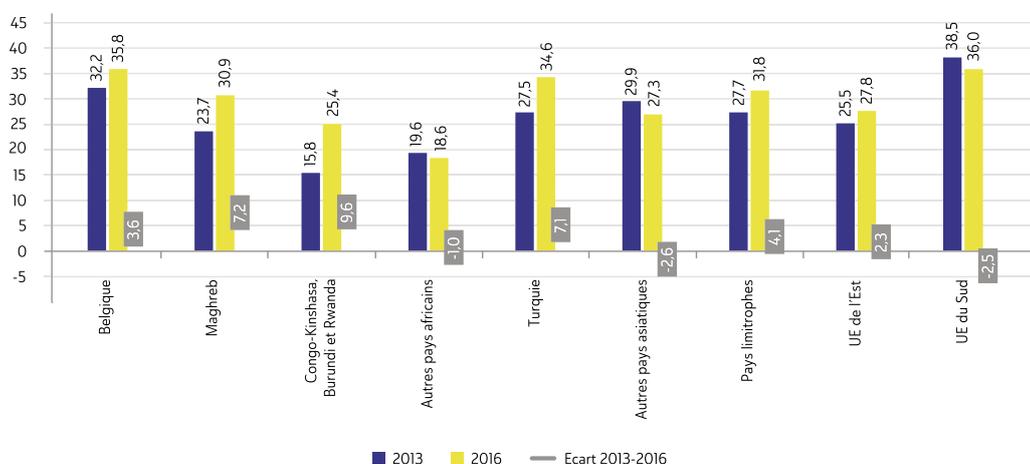


Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

L'évolution positive du taux de mise à l'emploi s'observe aussi parmi les jeunes faiblement qualifiés, bien que ce soit de manière un peu moins spectaculaire. Elle est visible en l'occurrence chez les jeunes d'origine maghrébine, turque et congolaise/burundaise/

rwandaise qui correspondent aux groupes les plus représentés dans ce niveau d'études (soit plus ou moins un quart des effectifs). Seuls les jeunes infraqualifiés originaires d'un autre pays asiatique, de l'UE du sud et d'un autre pays africain connaissent sur trois ans un recul relatif en termes de mise à l'emploi après études.

**Figure 23** : Evolution à 3 ans du taux de mise à l'emploi des jeunes faiblement scolarisés nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre, selon l'origine (2013-2016)

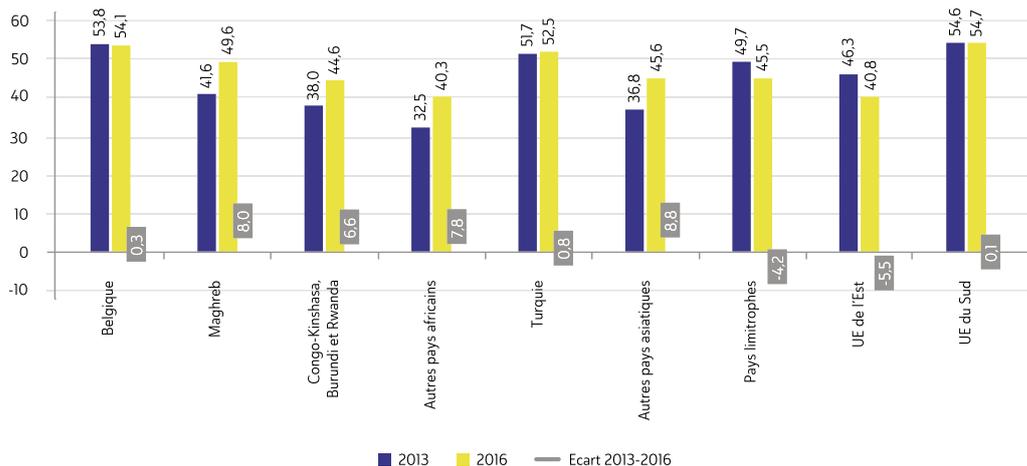


Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Parmi les jeunes moyennement diplômés, ce sont ceux d'origine étrangère non-européenne qui voient leur taux de mise à l'emploi augmenter le plus fortement en trois ans, à l'exception des jeunes d'origine turque dont le taux a plutôt

tendance à être stable. La hausse est notamment perceptible chez les jeunes Maghrébins qui sont les plus nombreux en volume dans ce niveau d'études.

**Figure 24** : Evolution à 3 ans du taux de mise à l'emploi des jeunes moyennement scolarisés nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre, selon l'origine (2013-2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 2.4. Taux de mise à l'emploi selon le sexe et l'origine

L'accès différencié à l'emploi sur base du genre peut s'apprécier de deux manières : a) observer l'écart de genre (hommes-femmes) mais aussi b) comparer le taux des femmes entre elles, en prenant comme base de référence les femmes d'origine belge. Cette double perspective d'analyse permet de dégager les inégalités hommes-femmes mais aussi celles qui peuvent exister entre femmes sur base du critère ethnique. En effet, si l'écart de genre montre des différences entre hommes et femmes, il ne dit pas tout puisque l'on sait que toutes les femmes n'ont pas une situation égale sur le marché de l'emploi selon leur

origine. Une optique de **genderstreaming** serait à ce titre incomplète si elle n'inclut pas au côté du genre le critère ethnique comme **catégorie transversale d'analyse**. Considérer le **groupe "femmes"** comme un groupe homogène qui aurait pour seul homologue les "hommes" ne rend définitivement pas compte de la situation spécifique des femmes d'origine étrangère qui est marquée par le croisement de deux dimensions insécables : le genre et l'ethnicité. L'intersection de ces deux variables peut rendre leur insertion professionnelle plus ardue que celle des femmes belgo-belges.

**Tableau 14** : Taux de mise à l'emploi à 12 mois des jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, selon le sexe et l'origine

	Nombre de jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion			Taux de mise à l'emploi en T+12		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Belgique	1.058	1.026	2.084	59,2	69,1	64,1
Maghreb	1.201	1.264	2.465	45,1	45,9	45,5
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	259	309	568	41,3	39,5	40,3
Autres pays africains	256	344	600	35,9	23,3	28,7
Turquie	266	263	529	50,8	50,2	50,5
Autres pays asiatiques	428	278	706	36,4	29,9	33,9
Pays limitrophes	329	456	785	48,6	63,2	57,1
UE de l'Est	251	419	670	41,4	38,9	39,9
UE du Sud	476	461	937	50,2	58,8	54,4

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

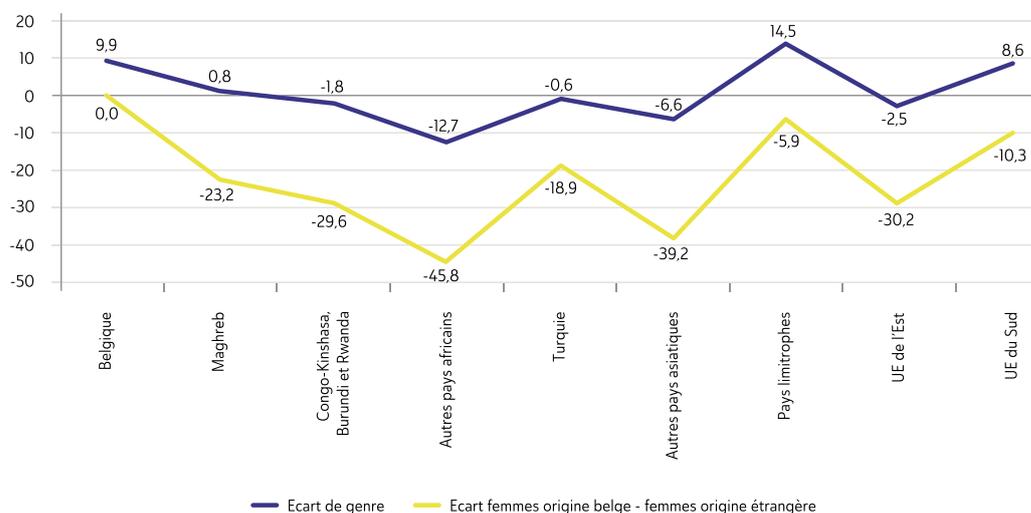
La figure 23 confirme ce double constat :

- L'écart de genre est largement favorable aux femmes d'origine belge et d'origine européenne (pays limitrophes et UE du sud) mais il est sensiblement à leur désavantage dans d'autres groupes (autres pays africains, autres pays asiatiques, UE de l'Est). Il est important de garder à l'esprit que ces trois groupes enregistrent la plus forte proportion de chercheurs d'emploi ayant étudié à l'étranger sans détenir d'équivalence en Belgique. Pour ces derniers la question du déclassement professionnel se pose avec force, en l'occurrence pour les femmes de ces groupes surreprésentées dans les secteurs du soin et du nettoyage. L'écart de genre se révèle par ailleurs proche de 0 pour les groupes issus du Maghreb et de Turquie. On peut clairement percevoir un effet d'âge à ce niveau puisque l'écart de genre est significativement plus marqué pour ces origines (plus de 10 points de pourcentage) en ce qui

concerne les nouveaux inscrits de 55 ans et +. Le surplus de qualification des jeunes sortantes de l'enseignement d'origine maghrébine et turque explique en partie leur position plus favorable sur le marché de l'emploi que celle de leurs aînées, bien que le bénéfice d'un haut niveau de diplôme soit encore pour elle limité comme nous l'avons vu précédemment.

- La catégorie " origine " permet de mettre à jour des situations très inégalitaires entre femmes. L'écart avec le taux de mise à l'emploi des femmes d'origine belge varie en effet très fortement d'une origine à l'autre. Il est particulièrement important pour les trois groupes précités (autres pays africains, autres pays asiatiques et UE de l'Est). A titre d'exemple, les femmes d'origine belge ont un taux trois fois plus élevé que les femmes d'origine " autre africaine ". Cet écart est aussi très marqué pour les groupes Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda, Maghreb et Turquie.

**Figure 25** : Ecart de genre et écart femmes d'origine belge – femmes d'origine étrangère dans le taux de mise à l'emploi à 12 mois des jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion de janvier à décembre 2016, selon l'origine



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

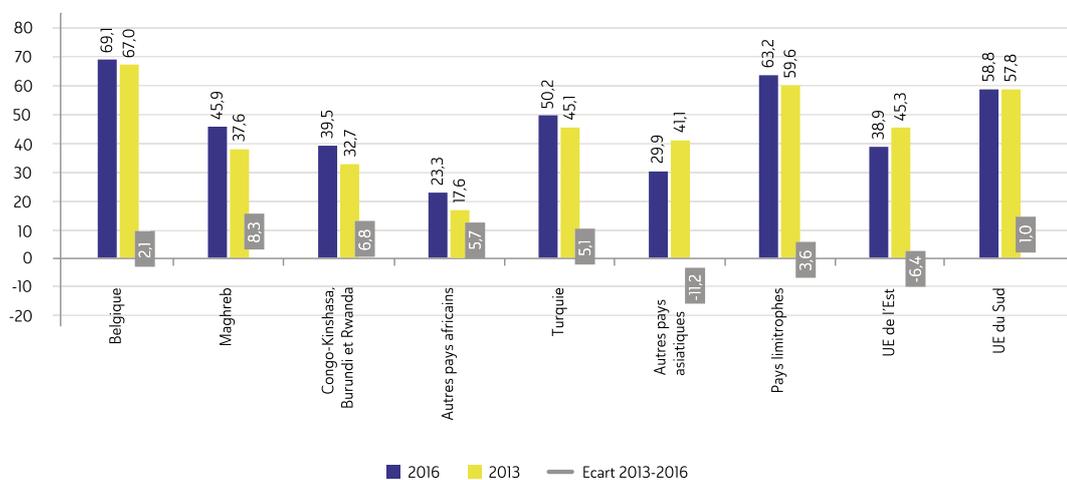
## 2.5. Evolution du taux de mise à l'emploi selon le sexe et l'origine

Comme pour le niveau d'études, il s'agit de voir de quelle manière a évolué le taux de mise à l'emploi des jeunes femmes nouvellement inscrites en stage d'insertion depuis la mise en place de la Garantie Jeunes. Cette évolution à trois ans se révèle plutôt positive pour le public féminin, à l'exception des jeunes femmes d'origine " autre asiatique " et de l'UE de l'Est (respectivement -11,2 et -6,4 points de pourcent). Le volume de ces dernières a considérablement augmenté sur cette période au niveau des inscriptions en stage d'insertion sans toutefois que cela ne se soit, pour elles, accompagné d'une hausse proportionnellement équivalente des opportunités d'emploi.

Les autres groupes d'origine étrangère non-européenne ont connu une évolution positive. Citons notamment le cas des jeunes femmes d'origine maghrébine dont le taux de mise à l'emploi a augmenté de 8,3 points de pourcent en trois ans. Cette hausse est visible à tous les niveaux d'études, mais plus particulièrement pour les infraqualifiées et ce, en raison d'un double mouvement sur la période de référence :

- d'une part, une diminution du nombre de jeunes Maghrébines faiblement qualifiées qui se sont inscrites en stage d'insertion ;
- d'autre part, une augmentation de mises à l'emploi parmi celles qui sont venues s'inscrire.

**Figure 26** : Evolution à 3 ans du taux de mise à l'emploi des jeunes femmes nouvellement inscrites en stage d'insertion de janvier à décembre, selon l'origine (2013-2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## > Synthèse des observations

### Nouveaux inscrits âgés de 18 à 64 ans

#### a) Structure de qualification

- Les jeunes chercheurs d'emploi d'origine belge ont le meilleur taux de diplomation de l'enseignement supérieur<sup>45</sup> (50,9%) suivis des chercheurs d'emploi issus d'un pays limitrophes (41,3%). Ce taux est largement inférieur pour les autres groupes (p.ex. UE de l'Est : 8,7% ; Autre Afrique : 9,5% ; Turquie : 12,9%, Maghreb : 14,9%). Le taux d'infériorisation est aussi le plus élevé pour les jeunes chercheurs d'emploi d'origine turque (28,9%) ; maghrébine (28,8%) et congolaise/burundaise/rwandaise (24,3%).
- La part cumulée de jeunes diplômés de l'étranger du secondaire supérieur ou du supérieur (donc pouvant prétendre à une équivalence des diplômes) est très importante

parmi les chercheurs d'emploi issus des pays européens les plus proches (pays limitrophes, 92,5% et UE du Sud, 82,2%). Elle est aussi relativement élevée pour les chercheurs d'emploi d'origine non-UE (notamment d'origine " autre asiatique " ; maghrébine et " autre africaine ").

- Les jeunes femmes inscrites en stage d'insertion ont globalement de meilleurs niveaux d'études que leurs homologues masculins. L'écart de genre parmi les jeunes hautement diplômés est le plus favorable chez les chercheurs d'emploi d'origine belge (+17,8 points de pourcentage) ; UE du Sud (12,7 pp) ; turque (10,7 pp) ; congolaise/rwandaise/burundaise (10,4 pp) et maghrébine (9,8 pp).

#### b) Taux de sortie positive – résultats globaux

- Si l'accès aux solutions est globalement plus important chez les jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion, ils connaissent néanmoins de moins bons taux de mise à l'emploi que la moyenne des nouveaux inscrits (tous âges confondus). L'écart entre jeunes en stage d'insertion et total des nouveaux inscrits est la plus forte dans le groupe originaire d'un autre pays africain qui connaissait déjà le taux de mise à l'emploi le plus faible.
- Il en résulte que moins d'un jeune bénéficiaire issu d'un autre pays africain sur deux a eu accès à l'emploi dans les douze mois suivant son inscription en stage d'insertion (soit 44,7%). Les meilleurs scores sont enregistrés pour les jeunes d'origine belge (82,4% de mises à l'emploi). Viennent ensuite les jeunes d'origine étrangère européenne (pays limitrophes : 78,5% ; UE du Sud : 74,5% ; UE de l'Est : 73,4%) puis les jeunes

originaires de Turquie (72,6%).

- En revanche, les jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion ont de meilleurs taux d'accès à la formation, aux stages et aux chèques. Les jeunes d'origine étrangère ont proportionnellement davantage accès aux stages que leurs homologues d'origine belge : p. ex., les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise sont près d'un cinquième à avoir pu bénéficier d'un stage contre un peu plus d'un dixième des jeunes d'origine belge.
- L'accès à la formation est également plus important chez les jeunes d'origine non-belge, en particulier chez ceux d'origine extra-européenne. P. ex., les jeunes d'origine " autre africaine " sont près de la moitié à s'être inscrit dans une formation, cette proportion étant de moins d'un cinquième chez les jeunes d'origine belge.

#### c) Taux de mise à l'emploi selon le niveau d'études

- Les jeunes d'origine belge ont les meilleurs taux de mise à l'emploi, quel que soit le niveau d'études considéré. L'écart le plus important s'observe entre les jeunes infériorisés d'origine belge et d'origine " autre africaine " (17,2 points de pourcentage). L'écart est également important au niveau de diplômé intermédiaire entre ces deux groupes (13,2 pp).

- La situation des jeunes ayant fait des études à l'étranger non reconnues en Belgique est très contrastée selon l'origine : les jeunes originaires d'un pays limitrophe et de l'UE du Sud parviennent à mieux s'insérer sur le marché de l'emploi que les jeunes issus d'un autre pays africain, d'un autre pays asiatique ou du Maghreb.

<sup>45</sup> Sur base d'études réalisées en Belgique.

- L'écart entre taux de mise à l'emploi des jeunes d'origine non-européenne et des jeunes d'origine belge a tendance à se resserrer à mesure que le niveau d'études augmente, mais les taux demeurent globalement moins élevés pour les premiers que pour les seconds même à haut niveau d'études.
- Les jeunes d'origine turque enregistrent des taux de mise à l'emploi relativement plus élevés que la moyenne des jeunes d'origine extra-européenne.
- Une évolution à trois ans (2013-2016) montre

une hausse des taux de mise à l'emploi des jeunes hautement diplômés. Cette augmentation est plus importante chez les jeunes d'origine extra-européenne pour lesquelles la marge de progression était la plus forte (puisque ayant des taux de mise à l'emploi sensiblement plus faibles que leurs homologues d'origine belge). Il y a aussi une hausse perceptible du taux de mise à l'emploi des jeunes d'origine infrascolarisés d'origine maghrébine, turque et congolaise/burundaise/rwandaise ainsi que chez les jeunes moyennement diplômés d'origine maghrébine.

#### d) Taux de mise à l'emploi selon le sexe

- L'écart de genre au niveau du taux de mise à l'emploi est largement favorable aux femmes d'origine belge et européenne (pays limitrophes et UE du Sud) mais il est sensiblement à leur désavantage dans d'autres groupes (autres pays africains, autres pays asiatiques, UE de l'Est).
- Cet écart de genre est proche de 0 pour les jeunes femmes d'origine maghrébine et turque alors qu'il est significativement plus marqué pour leurs aînées (55 ans et +).
- L'écart avec le taux de mise à l'emploi des femmes d'origine belge varie très fortement d'une origine à l'autre : p. ex. les femmes d'origine belge ont un taux trois fois plus élevé que les femmes d'origine " autre africaine " et un taux plus de deux fois plus élevé que les femmes d'origine " autre asiatique ". Cet écart est aussi très marqué avec les groupes Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda, Maghreb et Turquie.
- L'évolution à trois ans (2013-2016) des taux de mise à l'emploi est plutôt positive pour les jeunes chercheuses d'emploi, à l'exception des jeunes femmes d'origine " autre asiatique " et UE de l'Est dont le taux de mise à l'emploi ont diminué sur cette période (respectivement -11,2 et -6,4 points de pourcent). Les jeunes femmes infrascolarisées d'origine maghrébine ont notamment connu une augmentation de leur taux de mise à l'emploi de 8,3 pp en trois ans.

## ➤ Conclusion intermédiaire

Ce second chapitre pose à son tour un certain nombre de constats intéressants dans la mesure où l'accès aux solutions est pour la première fois abordé sous l'angle de l'origine des chercheurs d'emploi.

➤ La surreprésentation des chercheurs d'emploi d'origine non-européenne et en particulier maghrébine et turque au niveau du " stock " de chercheurs d'emploi, indique qu'ils auraient tendance à rester plus longtemps dans le chômage contrairement aux chercheurs d'emploi d'origine européenne qui en sortiraient plus rapidement. Les chercheurs d'emploi originaires d'un autre pays asiatique semblent, quant à eux, moins concernés par l'enlèvement dans le chômage, en écho sans doute à leur inscription plus massive dans la catégorie des chercheurs d'emploi " librement inscrits " et qui nécessite d'être renouvelée tous les trois mois.

➤ Les jeunes chercheurs d'emploi afro-descendants participent massivement aux actions d'insertion (p.ex. rédaction de CV/ lettre de motivation, participation à un atelier de recherche active d'emploi, etc.). Plus de la moitié des jeunes originaires d'un autre pays africain ont bénéficié de ce type d'action. Ils sont aussi davantage engagés dans des processus de formation professionnelle. Néanmoins, cette forte mobilisation ne se concrétise pas au niveau de l'insertion professionnelle, puisqu'ils enregistrent des taux de mise à l'emploi sensiblement plus faibles que les autres groupes. Il y a là un décalage entre les efforts consentis par les personnes afro-descendantes en termes de recherche d'emploi et leur mise à l'emploi réelle. Œuvrer à l'augmentation de son employabilité et rechercher activement un emploi ne semble donc pas leur donner la garantie d'en trouver un.

➤ Les femmes d'origine non-européenne (tous âges confondus) ont davantage tendance à se retrouver dans des circuits d'accompagnement sans toutefois avoir l'opportunité d'accéder directement à un emploi, un stage ou une formation dans les mois qui suivent leur inscription comme chercheuses d'emploi.

➤ Les phénomènes d'accès inégalitaire à l'enseignement supérieur, de relégation scolaire et de sortie précoce du système scolaire touchent de manière aigüe les jeunes d'origine maghrébine, turque et congolaise/burundaise/rwandaise pour la plupart scolarisés (et probablement nés) en Belgique. Ceux-ci cumulent des taux d'inscolarisation

et de scolarisation intermédiaire importants ainsi qu'un taux de sortie de l'enseignement supérieur très limité.

➤ Le volume de jeunes nouvellement inscrits en stage d'insertion d'origine non-européenne dans les niveaux d'études supérieur (bachelier et master) est sensiblement moindre en comparaison à leurs homologues d'origine belge.

➤ Les jeunes nouveaux inscrits d'origine turque, maghrébine et congolaise/burundaise/rwandaise sont surreprésentés parmi les sortants de l'enseignement secondaire et en particulier dans les filières technique et professionnelle alors que les jeunes d'origine belge sortent plus souvent de l'enseignement général. Ces jeunes se sont plus souvent tournés vers la formation professionnelle que leurs homologues d'origine belge, comme si leur diplôme n'était pas suffisant pour décrocher un emploi et qu'il leur fallait en outre acquérir des compétences supplémentaires.

➤ L'inscolarisation touche de manière plus aigüe à nouveau les jeunes d'origine maghrébine, turque, congolaise/burundaise/rwandaise.

➤ L'équivalence des diplômes étrangers concerne surtout les groupes de jeunes nouveaux inscrits suivants : ceux d'origine " autre asiatique ", UE de l'Est, " autre africaine " et maghrébine. Les jeunes inscrits issus d'un autre pays africain et diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et supérieur à l'étranger, sont en particulier nombreux à s'être tournés vers la formation professionnelle, conscients sans doute que leur diplôme sera dévalué et leurs compétences non reconnues sur le marché de l'emploi en Belgique. L'accès moins aisé à l'emploi des jeunes d'origine " autre africaine " et " asiatique " ayant étudié à l'étranger témoigne d'une difficulté particulièrement importante pour ces groupes à faire reconnaître leur qualification sur le marché de l'emploi, ce qui sera moins le cas des jeunes en provenance d'un pays limitrophe et de l'UE du Sud. La question de l'équivalence des diplômes ne se pose donc pas avec la même force pour tous les groupes. Elle ne se pose pas non plus de la même façon pour les femmes issues de ces origines, plus souvent confrontées à un phénomène de **déclassement professionnel**.

➤ Si le taux de mise à l'emploi augmente

globalement à mesure que le niveau d'études est élevé, ce constat doit néanmoins être nuancé à deux niveaux :

- Les jeunes chercheuses d'emploi d'origine maghrébine et turque sont **plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur** que leurs homologues masculins. Toutefois, cela ne se traduit pas nécessairement pour elles par des taux de mise à l'emploi significativement supérieurs à ceux des hommes de la même origine. Elles semblent donc **moins tirer avantage d'un diplôme de l'enseignement supérieur** que ces derniers sur le marché de l'emploi.
  - L'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur accroît les chances de décrocher un emploi pour les jeunes d'origine non-européenne mais **il n'efface pas complètement le déficit d'avantages** qu'ils ont avec les jeunes d'origine belge ayant le même niveau d'études. Une exception toutefois : les jeunes d'origine turque hautement diplômés qui enregistrent des taux de mise à l'emploi particulièrement élevés<sup>46</sup>.
- Si la dimension du genre est une catégorie importante d'analyse, elle n'acquiert pleinement son sens que combinée à la catégorie de l'origine au risque sinon d'invisibiliser les **freins spécifiques** rencontrés par les **femmes d'origine étrangère** (essentiellement non-européenne) sur le marché de l'emploi. La comparaison des variables hommes/femmes n'est pas suffisante puisqu'il apparaît clairement que les inégalités ne se posent pas toujours selon ce clivage : les jeunes femmes d'origine belge ont à ce titre de bien meilleurs taux de mise à l'emploi que les jeunes hommes, en particulier ceux d'origine étrangère non-européenne. **Le "devenir femme" au sens de la construction d'une catégorie socio-politique porteuse d'un stigmatisme sur le marché de l'emploi semble frapper plus tôt les jeunes femmes d'origine étrangère non-européenne.** Ces femmes sont en effet plus désavantagées à leur entrée dans la catégorie d'actif, en particulier celles ayant fait des études à l'étranger non reconnues en Belgique qui subissent avec force le phénomène de déclassement professionnel.

---

46 Effet de volatilité en raison d'un effectif très réduit ou réelle progression du taux de mise à l'emploi des jeunes d'origine turque ? Les prochaines éditions de cette étude permettront d'avoir une idée plus précise en ancrant la question dans une perspective évolutive.

# Chapitre III : Modalités d'accès à l'emploi - Analyse longitudinale sur 36 mois

## Cadrage méthodologique

Ce troisième chapitre analyse les modalités d'accès à l'emploi des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits chez Actiris sur une période d'observation relativement longue (36 mois). Il se base sur la cohorte des nouveaux inscrits au cours de l'année 2013.

La variable " origine " combine les variables suivantes: "nationalité" de l'individu, "nationalité à la naissance " de l'individu et " nationalité à la naissance " des parents de l'individu. Des regroupements de nationalité ont dû être faits pour des raisons de protection de la vie privée :

- Belgique
- Pays limitrophes : Pays-Bas, France, Allemagne, Luxembourg
- UE du Sud: Espagne, Italie, Portugal, Grèce
- UE de l'Est : Pologne, Hongrie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque, Bulgarie, Roumanie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Chypre, Malte, Croatie (à partir du 1er juillet 2013)
- Maghreb : Maroc, Algérie, Tunisie, Libye, Mauritanie
- Turquie
- Autres pays asiatiques
- Congo-Kinshasa/Burundi/Rwanda
- Autres pays africains

Le vocable " afro-descendant " est utilisé pour désigner de manière globale les populations d'origine subsaharienne (Congo/Burundi/Rwanda et autres pays africains) lorsque les résultats sont similaires pour ces deux groupes.

La méthode utilisée est celle du calendrier : la position socio-économique (emploi ou autre) que le chercheur d'emploi occupe sur le marché de l'emploi est encodée pour chaque mois sur l'ensemble de la période (36 mois). La nomenclature des positions a été déterminée sur base d'une synthèse des données disponibles à partir de la base de données Ibis des chercheurs d'emploi (Actiris) et du Datawarehouse Marché du Travail et Protection sociale (BCSS).

Partant, nous avons ainsi calculé un certain nombre d'indicateurs permettant d'appréhender l'insertion à l'emploi des jeunes chercheurs d'emploi de moins de 30 ans inscrits en stage

d'insertion d'une part et des femmes (tous âges confondus) sur base de la composition de leur ménage d'autre part.

Les indicateurs suivants ont été construits de manière inédite dans le cadre de cette analyse :

- La part globale du temps passé en emploi inclut l'ensemble des actions de travail (quelle que soit leur durée) enregistrées sur les 3 ans suivant l'inscription chez Actiris. Une faible intensité d'emploi se caractérise par une part globale du temps passé en emploi relativement faible sur les 36 mois suivant l'inscription auprès d'Actiris. A l'inverse, une forte intensité d'emploi désigne une part globale du temps passé en emploi relativement importante sur les 36 mois suivant l'inscription auprès d'Actiris.
- Le taux de participation à un emploi long indique si le chercheur d'emploi a bénéficié d'au moins une action d'emploi long (soit un emploi de minimum 3 mois) au cours des 36 mois suivant l'inscription chez Actiris.
- L'indice d'employabilité mesure le temps passé en emploi et en formation au cours des 36 mois suivant l'inscription chez Actiris. L'indice de vulnérabilité mesure le temps passé au chômage, au CPAS et en maladie-invalidité au cours de cette même période.

# 1. Les jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion professionnelle

Ce troisième chapitre apporte un éclairage complémentaire au précédent en analysant l'insertion professionnelle des jeunes sortant de l'enseignement inscrits en stage d'insertion, au-delà de la période d'analyse classique de 12 mois après inscription. L'idée est aussi de prolonger les résultats du Monitoring socio-économique dont la dernière édition<sup>47</sup> avait permis de montrer que la durée d'accès à un premier emploi après études pouvait varier fortement selon l'origine.

L'importance de la dynamique temporelle dans la construction des parcours d'entrée dans la

vie active impose de prendre en compte une période relativement longue d'analyse. Sur une longue période d'observation : la variabilité de la durée d'accès à un emploi long se vérifie-t-elle sur base de l'origine ? Les jeunes d'origine étrangère sont-ils moins souvent à l'emploi que leurs homologues belges à niveau d'études équivalent ? Le temps passé dans des statuts vulnérables est-il significativement plus élevé pour les jeunes d'origine étrangère ? Autant de questions auxquelles le présent chapitre tente d'apporter des éléments de réponse.

## 1.1. Situation 36 mois après l'inscription auprès d'Actiris

La situation 36 mois après inscription chez Actiris est une vue à un instant T de la position que les jeunes occupent sur le marché de l'emploi 3 ans après s'être inscrits en stage d'insertion. Bien qu'ils aient pu avoir occupé auparavant une multitude d'autres positions au cours de cette période, ce type d'indicateur a l'avantage d'offrir une vision aisément interprétable de ce que sont devenus les jeunes sur le marché de l'emploi en faisant une coupe à un moment donné dans leur trajectoire. L'analyse est basée sur une cohorte de 11.138 jeunes toutes origines confondues. Parmi ceux-ci, 2.618 sont d'origine maghrébine, 2.536 sont d'origine belge et 1.065 sont originaires de l'UE du Sud.

Plus de deux tiers des jeunes d'origine belge sont à l'emploi après 36 mois, contre un peu plus de la moitié des jeunes d'origine turque et un peu moins de la moitié des jeunes d'origine maghrébine. C'est du côté des jeunes afro-descendants que les occupations en emploi sont proportionnellement les moins nombreuses (à

peine plus d'un tiers des jeunes en emploi dans chacun des groupes Congo/Burundi/Rwanda et autres pays africains). Ces derniers sont en proportion, aux côtés des jeunes d'origine maghrébine, les plus nombreux à être au chômage (soit un peu moins d'un quart).

Les radiations englobent toutes les situations de non-inscription chez Actiris : les jeunes radiés pour diverses causes (une non réponse à une convocation d'Actiris, un déménagement hors de la Région bruxelloise, une période de maladie, etc.) ainsi que les jeunes ne s'étant pas réinscrits par choix ou oubli après la fin de leur période d'inscription. Les radiations pour cause d'emploi ne sont théoriquement pas reprises dans cette colonne puisqu'étant déjà comptabilisées dans les situations d'emploi. Bien qu'on ne puisse donc pas déterminer avec précision ce que recouvre comme réalité sociale la radiation, on note que cette position est plus souvent occupée par les jeunes d'origine étrangère 36 mois après inscription.

47 SPF Emploi, UNIA, Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine, Bruxelles, Décembre 2017.

**Tableau 15** : Situation à 36 mois des jeunes de moins de 30 ans en stage d'insertion, selon l'origine (2013 – 2016)

	Emploi	Formation	Chômage	Radiation	Total	
Belgique	68%	5%	9%	17%	100%	2.536
Maghreb	46%	7%	23%	25%	100%	2.618
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	38%	7%	24%	30%	100%	611
Autres pays africains	34%	13%	23%	30%	100%	600
Turquie	55%	5%	20%	19%	100%	583
Autres pays asiatiques	46%	5%	17%	32%	100%	571
Pays limitrophes	59%	4%	10%	27%	100%	856
UE de l'Est	44%	3%	18%	34%	100%	472
UE du Sud	60%	4%	11%	25%	100%	1.065
<b>Total général</b>	<b>53%</b>	<b>6%</b>	<b>16%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	<b>11.138</b>

Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

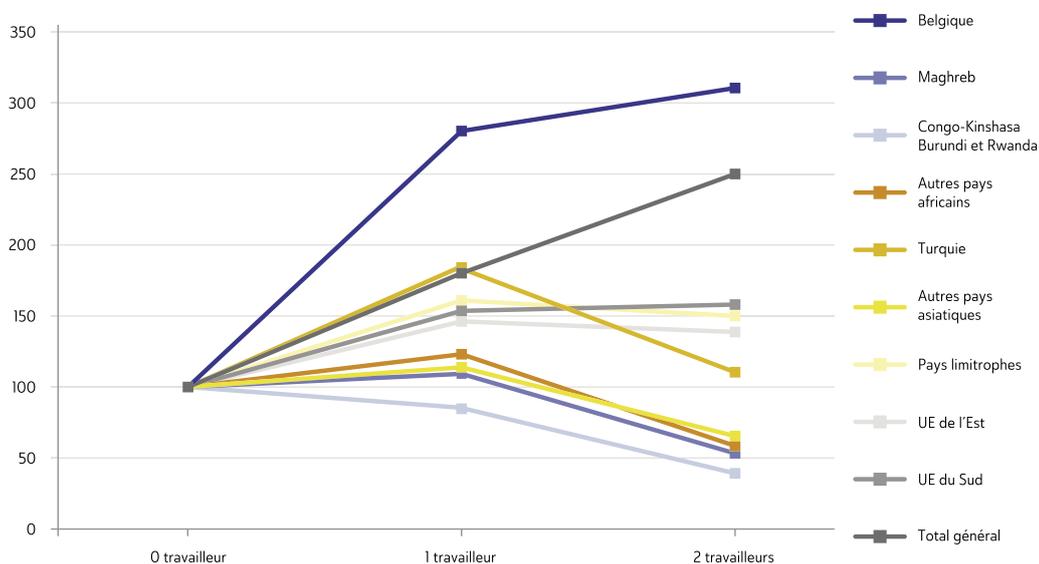
Si la trajectoire des jeunes entrants sur le marché de l'emploi est marquée par des facteurs tels que le niveau d'études et l'origine nationale comme on a pu le voir, le milieu familial serait aussi déterminant. Celui-ci peut être approché à partir d'indicateurs tels que le niveau de scolarité des parents, leur niveau de revenu ou encore le nombre de travailleurs dans le ménage. C'est cette dernière variable que nous avons retenue pour des raisons de disponibilité des données. Nous avons donc observé la situation 36 mois après inscription des jeunes en stage d'insertion vivant encore avec leurs parents, en tenant compte de l'intensité d'emploi au sein du ménage.

Les jeunes issus d'un ménage où il n'y a aucun travailleur (à savoir dont aucun des parents ne travaille) sont les moins nombreux à occuper un emploi après 36 mois, avec des nuances toutefois selon l'origine : les jeunes venant d'un pays limitrophe s'en sortent mieux que

les autres et les jeunes d'origine turque ont des performances similaires à celles des jeunes d'origine belge. Tout en bas de l'échelle, on retrouve les jeunes originaires de l'UE de l'Est et du Congo/Burundi/Rwanda.

A mesure que le nombre de travailleurs au sein du ménage augmente, l'occupation en emploi des jeunes après 36 mois s'améliore. Toutefois, la courbe de progression n'est pas linéaire pour tous les groupes d'origine. Elle augmente le plus fortement pour les jeunes d'origine belge (surtout entre 0 et 1 travailleur). Pour d'autres, en particulier les jeunes d'origine turque, l'occupation en emploi après 36 mois a tendance à diminuer à partir d'un travailleur dans le ménage. Le nombre de travailleurs (et a priori de parents) travaillant au sein du ménage impacte donc certainement l'insertion en emploi des jeunes après 36 mois, mais selon une intensité variable en fonction de l'origine.

**Figure 27** : Taux d'occupation en emploi à 36 mois des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion et vivant avec leurs parents, selon le nombre de travailleurs dans le ménage et l'origine (indice 100) (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

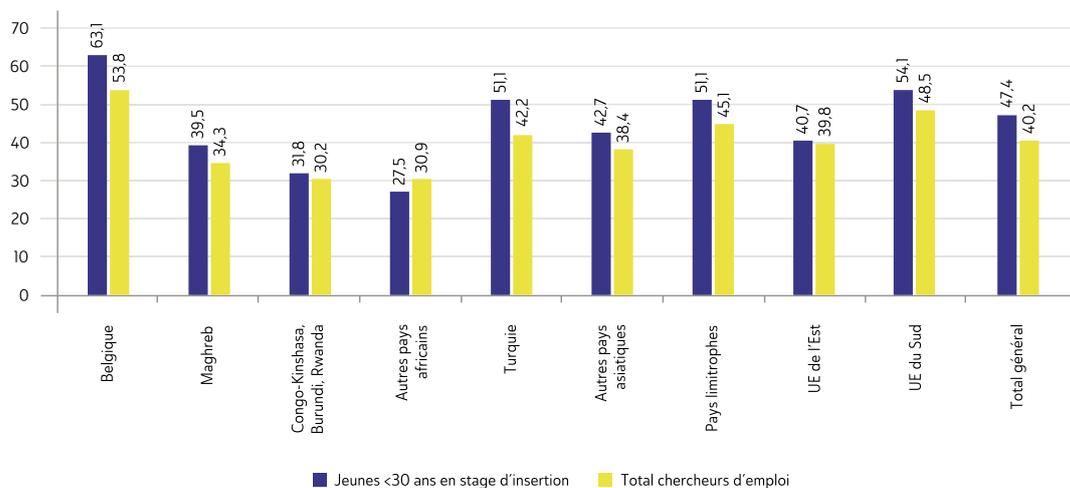
L'occupation d'un emploi long (à savoir un emploi d'une durée minimale de 3 mois) des chercheurs d'emploi 36 mois après leur inscription auprès d'Actiris est une autre indication de leur insertion sur le marché de l'emploi à long terme. S'agissant d'une vue à un instant T, il n'est donc pas certain que toutes les personnes occupant un emploi long à ce moment-là soient réellement stabilisées dans l'emploi à long terme. Néanmoins, cet indicateur permet de voir en creux la part des personnes qui n'ont pas réussi à s'insérer durablement sur le marché de l'emploi 3 ans après s'être inscrites chez Actiris. Dans le graphique suivant, nous comparons le taux d'occupation d'un emploi long des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion et celui de l'ensemble des chercheurs d'emploi (toutes classes d'âges confondues).

La situation des chercheurs d'emploi d'origine belge (toutes classes d'âge confondues) est plus stable que celles des chercheurs d'emploi d'origine étrangère 36 mois après leur inscription. Ils sont en effet plus de la moitié à

occuper un emploi long à cet instant-là, contre moins d'un tiers des chercheurs d'emploi afro-descendants. Ces derniers sont les plus nombreux à ne pas occuper un emploi stable 3 ans après leur inscription comme chercheurs d'emploi, suivis des chercheurs d'emploi d'origine maghrébine, " autre asiatique " et UE de l'Est.

La situation des jeunes inscrits en stage d'insertion 3 ans après leur inscription, est globalement plus favorable que celle de la moyenne des chercheurs d'emploi. Ils sont proportionnellement plus nombreux à avoir eu accès à un emploi long à ce moment-là. **Cette tendance est néanmoins plus modérée chez les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et UE de l'Est et elle est même carrément inverse chez les jeunes d'origine " autre africaine " qui occupent moins souvent un emploi long après 36 mois que la moyenne des chercheurs d'emploi de leur groupe.**

Figure 28 : Taux d'occupation d'un emploi long 36 mois après inscription, selon l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

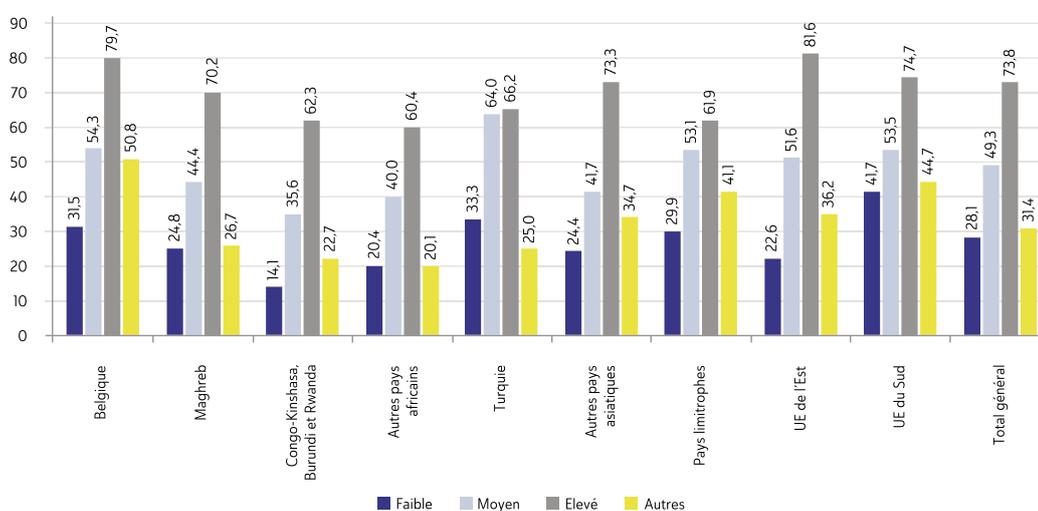
Le niveau d'études détermine comme on le sait l'insertion sur le marché de l'emploi des jeunes sortant de l'enseignement. Plus il est élevé, plus aisé sera leur accès à l'emploi. Les chapitres précédents ont toutefois permis de nuancer ce constat dans la mesure où les taux d'insertion varient fortement selon l'origine des chercheurs d'emploi. L'analyse sur une longue période d'observation montre en effet deux choses :

- la situation 3 ans après l'inscription comme chercheur d'emploi est plus favorable à mesure que le niveau d'études est élevé, les diplômés de l'enseignement supérieur étant plus souvent en emploi long que leurs homologues disposant d'un diplôme de niveau moindre ;
- à niveau d'études égal, les jeunes d'origine étrangère tirent moins profit de leur diplôme que les jeunes d'origine belge puisqu'ils ont des taux d'occupation en emploi long moins élevé que ces derniers.

Plus significatif encore, **l'écart de taux d'occupation en emploi long entre jeunes d'origine belge et jeunes d'origine étrangère**

**ne se réduit pas à mesure que le niveau d'études augmente. Au contraire, cet écart est globalement plus élevé chez les hautement diplômés que chez les infrascolarisés. L'écart le plus important s'observe chez les jeunes afro-descendants** : les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et " autre africaine " sont respectivement 47,4% et 50,7% à occuper un emploi long trois ans après leur inscription chez Actiris, contre 66,2% de jeunes d'origine belge (soit 18,9 et 15,5 points de pourcent d'écart avec ces derniers). Ils sont en revanche plus souvent en situation de radiation que leurs homologues d'origine belge, ce qui pourrait être un indice de désaffiliation institutionnelle plus grande de ces jeunes quelques années après leur entrée sur le marché de l'emploi. Même en étant hautement diplômés, les jeunes afro-descendants sont proportionnellement deux fois plus nombreux à n'être ni en emploi, ni au chômage, ni en formation (et donc davantage susceptibles de ne pas rester inscrits auprès d'Actiris) que les jeunes d'origine belge disposant du même niveau d'études.

**Figure 29** : Taux d'occupation d'un emploi long des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion 36 mois après inscription, selon le niveau d'étude et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 1.2. Part globale du temps passé en emploi

Au chapitre précédent, nous avons établi le taux de mise à l'emploi par origine sur une période de 12 mois suivant l'inscription chez Actiris. La part globale du temps passé en emploi calculé ici complète cet indicateur. Elle exprime la durée et la quantité d'emploi exercée au cours de la période de 36 mois suivant l'inscription auprès d'Actiris et permet ainsi de mesurer l'intensité de l'emploi des jeunes dans les premières années qui suivent leur arrivée sur le marché de l'emploi.

Sans grande surprise, la part globale du temps passé en emploi varie très fortement selon l'origine. **Les groupes afro-descendants enregistrent les plus faibles intensités d'emploi** : les jeunes d'origine belge ont passé plus de la moitié de la période d'observation (à savoir les 36 mois suivant l'inscription chez Actiris) en emploi, alors que cette part est réduite de moitié pour les jeunes d'origine congolaise/burundaise/

rwandaise. Elle est encore plus faible chez les jeunes d'origine " autre africaine " qui ont été en emploi sur à peine plus d'un quart de la période. Lorsqu'on identifie les occupations en emploi long (> 3 mois), il s'avère que ces deux groupes cumulent à la fois la part la plus faible du temps global passé en emploi et la part la plus faible d'occupation en emploi long.

A l'exception du groupe " autres pays africains ", les jeunes inscrits en stage d'insertion ont généralement une part du temps global passé en emploi plus importante que la moyenne des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits (c'est en particulier le cas pour les jeunes d'origine belge et les jeunes d'origine turque). Il y a donc un effet d'âge favorable aux jeunes chercheurs d'emploi en matière d'accès à l'emploi sur une période d'observation de 3 années.

**Tableau 16** : Part globale du temps passé en emploi selon l'origine (2013 – 2016)

	< 30 ans en stage d'insertion	Total chercheurs d'emploi
Belgique	56,8%	48,5%
Maghreb	34,2%	30,2%
Congo-Kinshasa, Burundi et Rwanda	28,5%	27,2%
Autres pays africains	22,7%	28,2%
Turquie	40,1%	32,8%
Autres pays asiatiques	35,1%	31,9%
Pays limitrophes	49,9%	43,5%
UE du Sud	47,0%	42,5%
UE de l'Est	37,6%	33,3%
<b>Total général</b>	<b>41,7%</b>	<b>35,7%</b>

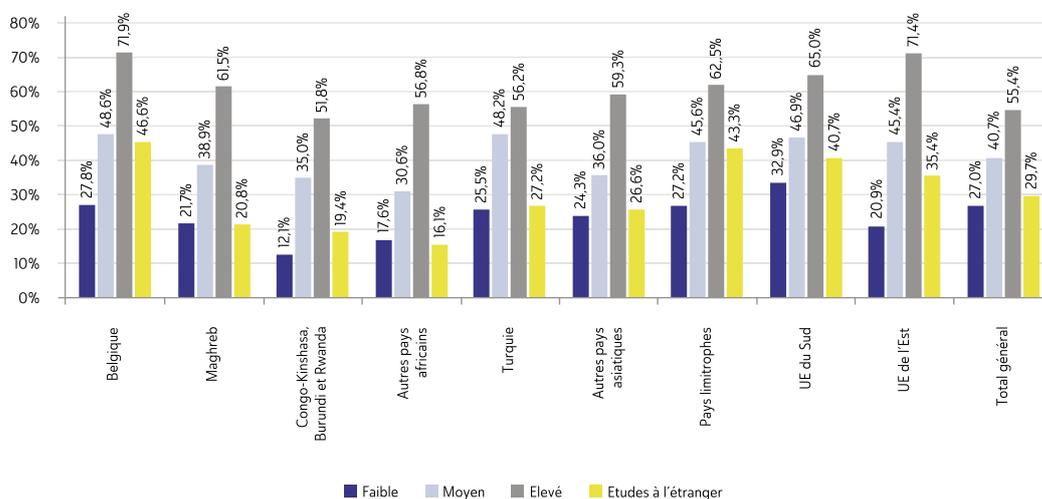
Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

On observe par ailleurs qu'à niveau d'études équivalent, la part globale du temps passé en emploi est systématiquement plus élevée chez les jeunes d'origine belge que chez la plupart des jeunes d'origine étrangère. Parmi les hautement diplômés, l'écart le plus important se situe entre les jeunes d'origine belge (71,9%) et les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (51,8%), soit 20 points d'écart. Parmi les moyennement diplômés, l'écart est le plus creusé entre les jeunes d'origine belge (48,6%)

et les jeunes d'origine " autre africaine " (30,6%), soit 18 points d'écart.

Les écarts avec le groupe de référence " origine belge " sont d'autant plus marqués lorsque les études ont été réalisées à l'étranger : 30,5 points d'écart pour les jeunes issus d'autres pays africains ; 27,2 points d'écart pour les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et 25,8 points d'écart pour les jeunes d'origine maghrébine.

**Figure 30** : Part globale du temps passé en emploi des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le niveau d'études et l'origine (2013 – 2016)



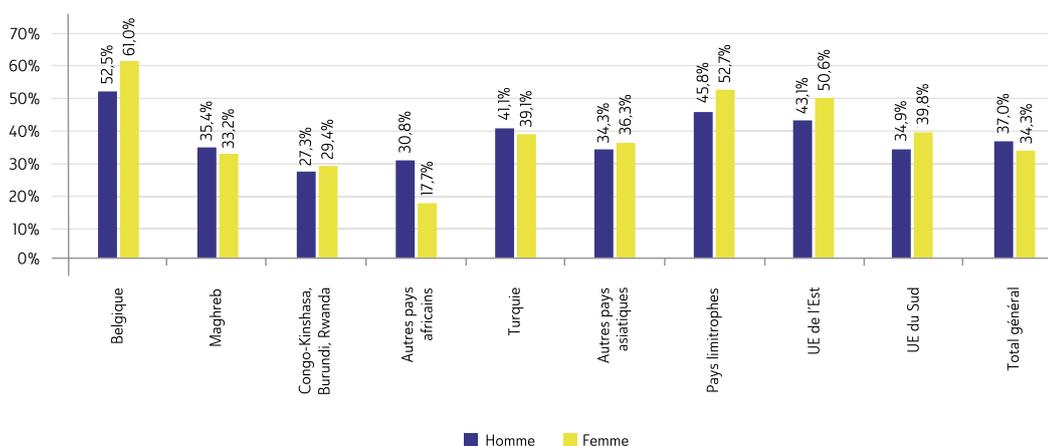
Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

L'effet de genre sur l'intensité d'emploi des jeunes inscrits en stage d'insertion varie également selon l'origine. Les jeunes femmes d'origine belge et européenne (pays limitrophes, UE du Sud, UE de l'Est) ont passé sensiblement plus de temps en emploi que leurs homologues masculins dans les 36 mois suivant leur inscription chez Actiris. C'est aussi le cas, dans une moindre mesure, pour les jeunes femmes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et " autre asiatique " qui enregistrent une part globale de temps passé en emploi légèrement supérieure à celle des jeunes hommes de la même origine. Parmi les jeunes d'origine " autre africaine ", ce sont les chercheurs d'emploi masculins qui ont davantage passé de temps en emploi que leurs homologues féminines.

Il est également intéressant de relever que **les jeunes femmes d'origine belge ont la plus**

**grande part globale de temps passé en emploi. Concrètement, elles ont passé près de 24 mois sur 36 en emploi, ce qui est supérieur aux jeunes hommes d'origine belge mais aussi à l'ensemble des autres groupes, hommes et femmes confondus.** A titre indicatif, les jeunes femmes d'origine belge ont passé deux fois plus de temps en emploi que les jeunes hommes d'origine " autre africaine " et plus de trois fois plus que les jeunes femmes de cette origine. Comme dit précédemment aux chapitres I et II, la question du genre et de l'emploi ne se pose donc pas de manière universelle et est certainement fonction de l'origine. C'est ce qu'indique la position des jeunes femmes d'origine belge qui est plus avantageuse que celle des jeunes femmes mais aussi des jeunes hommes d'origine étrangère (en particulier d'origine non-européenne).

**Figure 31 :** Part globale du temps passé en emploi des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013-2016)

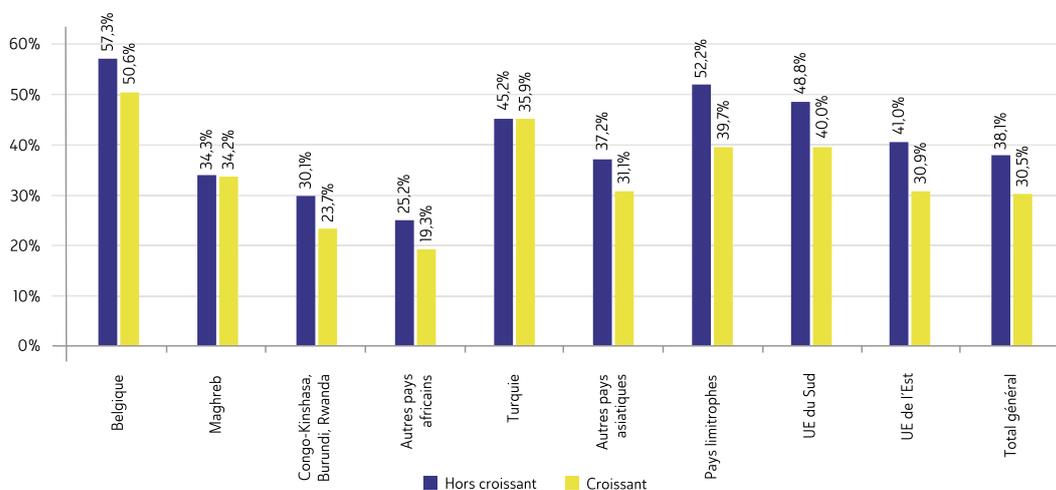


Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

**L'intensité d'emploi est plus ou moins forte selon que les chercheurs d'emploi résident dans les quartiers du croissant pauvre ou non. La part globale du temps passé en emploi est en effet systématiquement moins élevée dans le croissant pauvre qu'ailleurs en Région bruxelloise.** Seuls les jeunes d'origine maghrébine conservent la même intensité d'emploi quel que soit leur lieu d'habitation, à savoir une intensité relativement faible (soit un tiers du temps passé en emploi). Le fait d'habiter dans un quartier à indice socio-économique faible diminue donc la probabilité d'avoir une

forte intensité d'emploi, et ce pour les jeunes d'origine extra-européenne davantage exposés aux mécanismes d'accès inégalitaire à l'emploi, mais aussi pour les jeunes d'origine européenne. Etant donné que les premiers ont moins accès à l'emploi, l'impact de la territorialité est plus notable en ce qui les concerne. C'est ce qu'indique la très faible intensité d'emploi des jeunes originaires d'un autre pays africain dans le croissant pauvre (19,3%, ce signifie en moyenne environ 7 mois passés en emploi sur 36, contre un mois sur deux pour les jeunes d'origine belge résidant dans ces mêmes quartiers).

**Figure 32 :** Part globale du temps passé en emploi des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le quartier de résidence et l'origine (2013-2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

### 1.3. Taux de participation à un emploi long

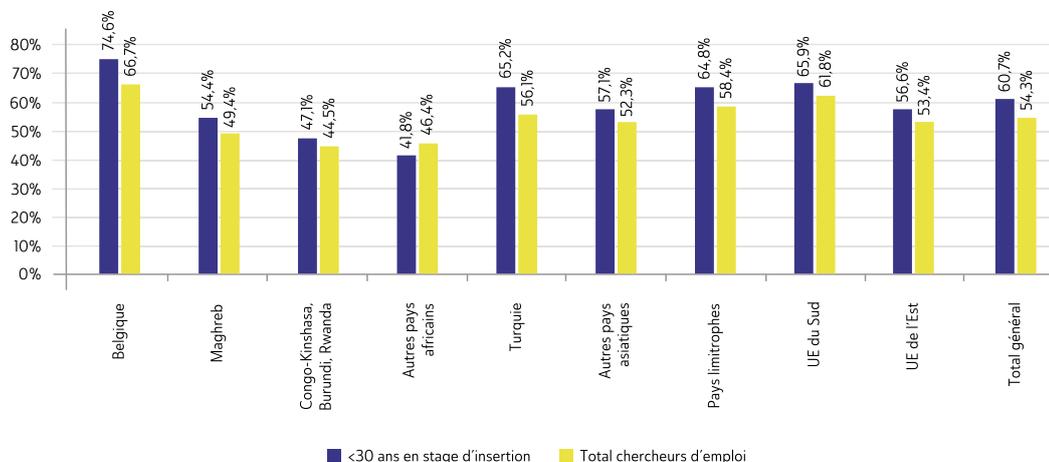
Le point 1.2. a permis de mettre en évidence que les jeunes inscrits en stage d'insertion passent globalement plus de temps en emploi que la moyenne des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits auprès d'Actiris. Ils ont de la même façon un taux de participation à un emploi long en moyenne plus élevé, hormis dans le cas des jeunes d'origine " autre africaine " qui occupent moins souvent un emploi long que la moyenne des chercheurs d'emploi au sein de leur groupe d'origine.

Nous avons observé le taux de participation à un emploi long (un emploi d'une durée minimale de 3 mois) sur l'ensemble de la période considérée (36 mois suivant l'inscription chez Actiris après études). Si trois-quarts des jeunes d'origine

belge ont eu un emploi long (74,6%), c'est le cas pour moins d'un jeune afro-descendant sur deux (41,8% chez les jeunes originaires d'un autre pays africain et 47,1% chez les jeunes d'origine congolaise/rwandaise/burundaise). Le taux de participation à un emploi long des jeunes d'origine maghrébine est, quant à lui, à peine plus élevé (54,40%), suivi du taux des jeunes originaires de l'UE de l'Est (56,6%) et des autres pays asiatiques (57,1%).

Les jeunes d'origine turque sont ceux qui, parmi les groupes non-UE, enregistrent les meilleurs résultats en matière de taux de participation à un emploi long.

Figure 33 : Taux de participation à un emploi long, selon l'origine (2013 – 2016)



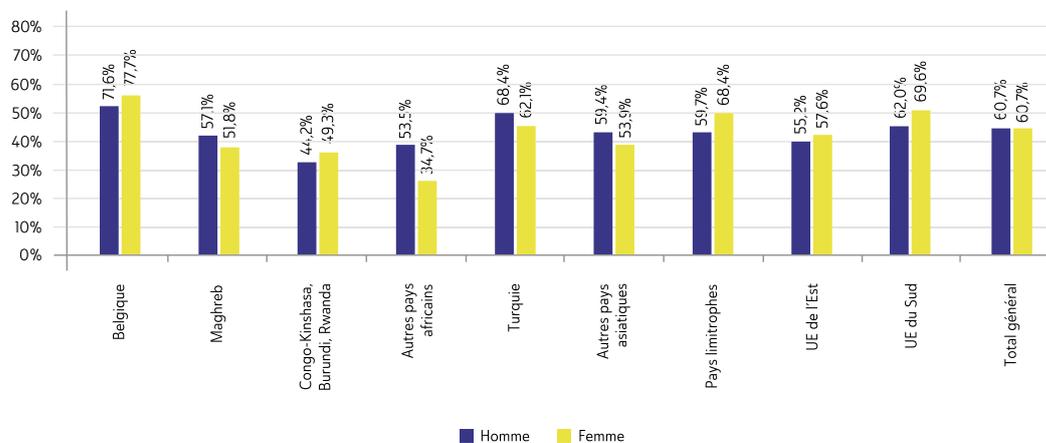
Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

La déclinaison du taux de participation à un emploi long selon le sexe et l'origine des jeunes en stage d'insertion montre que les femmes d'origine belge et européenne (pays limitrophes, UE de l'Est, UE du Sud) accèdent davantage que leurs homologues masculins à un emploi long, ce qui n'est pas le cas des femmes d'origine non-européenne (à l'exception du groupe Congo/Burundi/Rwanda). L'écart de genre est le plus marqué parmi les chercheurs d'emploi d'origine " autre africaine " (près de 19 points d'écart au désavantage des femmes de ce groupe). Il est intéressant de relever que les écarts entre femmes d'origine non-européenne et femmes d'origine belge sont bien plus marqués que les écarts de genre au sein de

chaque groupe d'origine. A titre indicatif, les jeunes femmes d'origine belge sont plus de deux fois plus nombreuses à accéder à un emploi long que les femmes d'origine " autre africaine " (soit plus de 40 points d'écart).

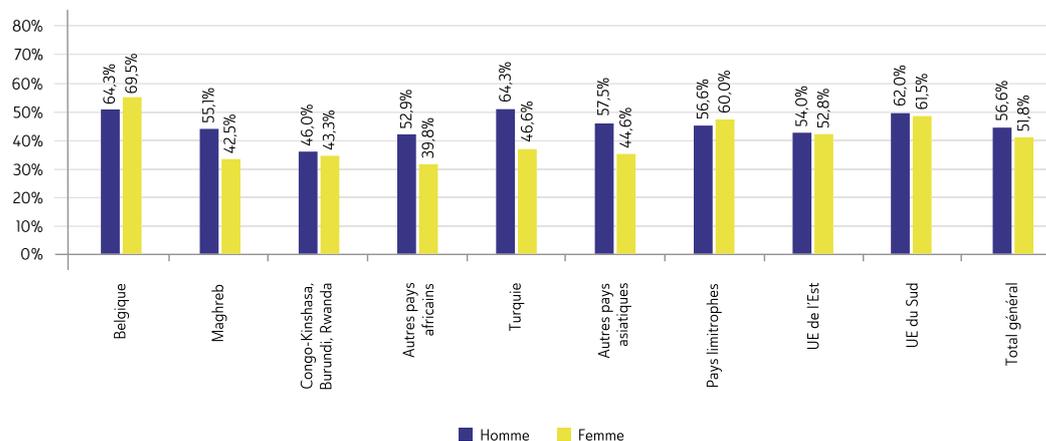
Les écarts de genre sont encore moins favorables aux femmes d'origine non-européenne lorsqu'on prend en compte l'ensemble des nouveaux inscrits, tous âges confondus. Ceci montre que dans les classes d'âge supérieures, ces femmes ont plus de mal à se stabiliser dans l'emploi après être passées par la case " recherche d'emploi " que leurs jeunes homologues de la même origine arrivées depuis peu sur le marché de l'emploi.

**Figure 34 :** Taux de participation à un emploi long des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

**Figure 35 :** Taux de participation à un emploi long des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 1.4. Durée d'accès à un emploi long

Le taux de participation à un emploi long est à mettre en lien avec la durée d'accès à un emploi long : plus la durée d'accès sera longue, moins le taux de participation sera élevé.

Les résultats de la dernière édition du Monitoring socio-économique avaient permis de montrer les disparités qui existent en matière de durée d'accès à un premier emploi chez les jeunes inscrits en stage d'insertion selon leur origine. De manière complémentaire, est calculée ici la durée d'accès à un emploi long après l'inscription en stage d'insertion. L'entrée dans la vie active des jeunes ayant quitté l'enseignement se caractérise en effet souvent par une relative instabilité dans l'emploi et des allers et retours fréquents entre emploi, chômage et inactivité<sup>48</sup>. La variable " emploi long " (à savoir un emploi d'au moins 3 mois) permet donc de voir à partir de quel moment les jeunes commencent à se stabiliser dans l'emploi.

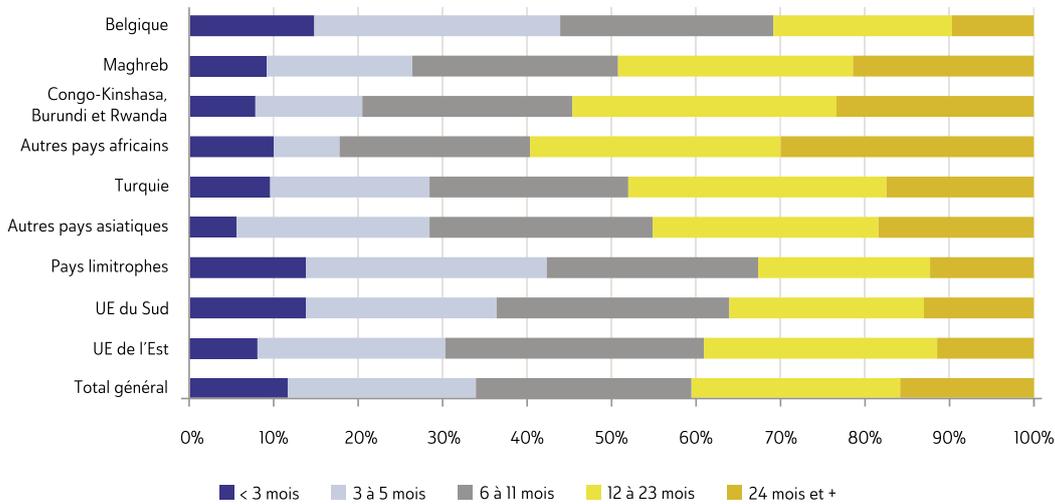
Les indicateurs de stabilisation dans l'emploi, tels que la durée d'accès à un emploi long, sont primordiaux pour comprendre les dynamiques d'insertion sur le marché de l'emploi. En effet, l'intensité d'emploi ne dit, à elle seule, pas tout puisqu'un même individu peut cumuler un certain nombre d'emplois de très courte durée et avoir ainsi une intensité d'emploi plus ou moins forte, tout en mettant plusieurs années avant d'accéder à un emploi long.

Il apparaît que les jeunes d'origine belge et ceux issus d'un pays limitrophe accèdent bien plus

rapidement à un emploi long que les jeunes des autres groupes d'origine (en particulier d'origine non-européenne). Ils sont en effet plus de deux sur cinq à accéder à un emploi long dans les 6 mois de leur inscription comme chercheur d'emploi en stage d'insertion, alors que cette proportion est bien moins élevée chez les jeunes d'origine étrangère. Moins d'un jeune d'origine " autre africaine " sur cinq accède à un emploi long dans les 6 mois ; cette proportion étant de respectivement un cinquième et un quart chez les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et maghrébine.

En revanche, ces trois derniers groupes sont surreprésentés dans les très longues durées d'accès à un premier emploi long : 29,9% des jeunes d'origine " autre africaine ", 23,3% des jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et 21,3% des jeunes d'origine maghrébine mettent au minimum 24 mois à accéder à un premier emploi long alors qu'environ 10% des jeunes d'origine belge sont dans ce cas. Certains d'entre eux y accèdent même au-delà de la période d'observation de 36 mois après inscription chez Actiris, ce qui signifie qu'ils mettent plusieurs années avant de décrocher un premier emploi long. **Ces résultats révèlent un phénomène d'enlèvement dans le chômage et d'instabilité dans l'emploi particulièrement prégnant chez les jeunes d'origine non-européenne, en particulier les jeunes afro-descendants et les jeunes d'origine maghrébine.**

**Figure 36 :** Durée d'accès à un emploi long des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon l'origine (2013- 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

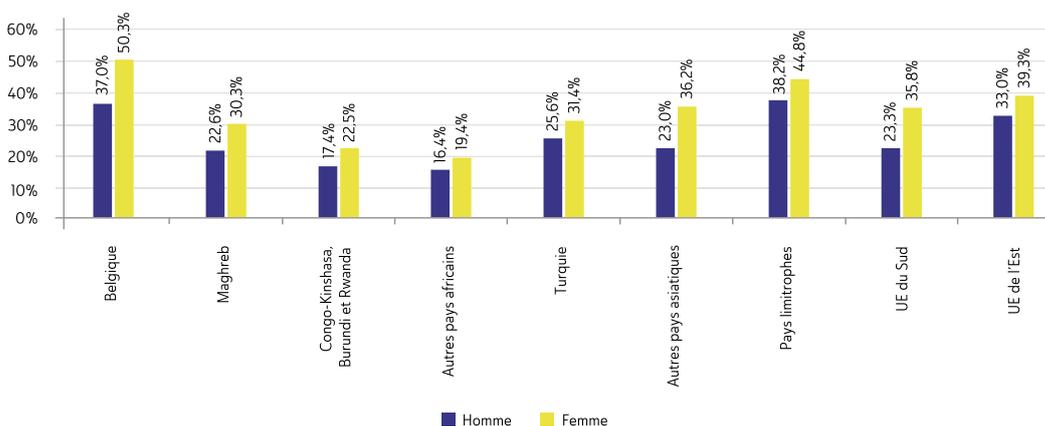
Nous avons pris en compte, sous l'angle du genre, d'une part les courtes durées d'accès à un premier emploi long (moins de 6 mois) et d'autre part les très longues durées d'accès à un premier emploi long (au moins 24 mois) qui révèlent un enlèvement dans le chômage et/ou une relative instabilité dans l'emploi (succession d'emplois de très courte durée).

A première vue, les jeunes femmes ont accès plus rapidement à un premier emploi après inscription chez Actiris que les hommes issus de la même origine. C'est surtout le cas des jeunes chercheuses d'emploi originaires de Belgique, d'un autre pays asiatique, d'un pays limitrophe et de l'UE du Sud qui enregistrent les écarts

les plus importants avec leurs homologues masculins. Les écarts de genre sont plus réduits parmi les groupes d'origine non-européenne.

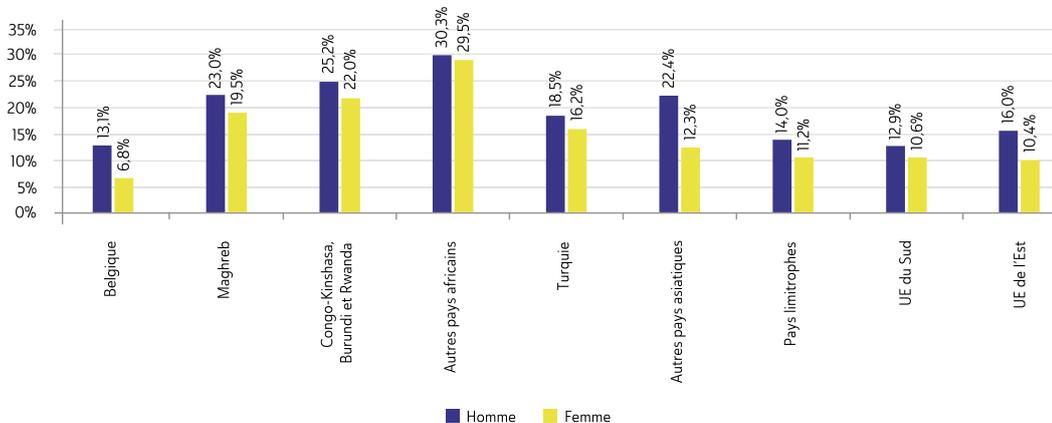
Les jeunes hommes mettent ainsi globalement plus de temps à accéder à un premier emploi long. Ils sont d'ailleurs proportionnellement plus nombreux à décrocher un emploi de longue durée 24 mois minimum après leur inscription comme chercheur d'emploi. C'est particulièrement le cas des jeunes hommes d'origine " autre asiatique " qui sont presque deux fois plus nombreux que leurs homologues féminines à devoir attendre 24 mois ou plus avant de décrocher un emploi de longue durée.

**Figure 37 :** Courte durée d'accès à un emploi long (< 6 mois) des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

**Figure 38** : Très longue durée d'accès à un emploi long (24 mois >) des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Le niveau de diplôme impacte la durée d'accès à un emploi long. En moyenne, 45% des jeunes chercheurs d'emploi hautement diplômés accèdent, dans les 6 mois de leur inscription chez Actiris, à un contrat de travail de minimum 3 mois contre à peine 20% des infraqualifiés. A niveau d'études égal, de fortes disparités subsistent entre les jeunes chercheurs d'emploi inscrits en stage d'insertion selon leur origine.

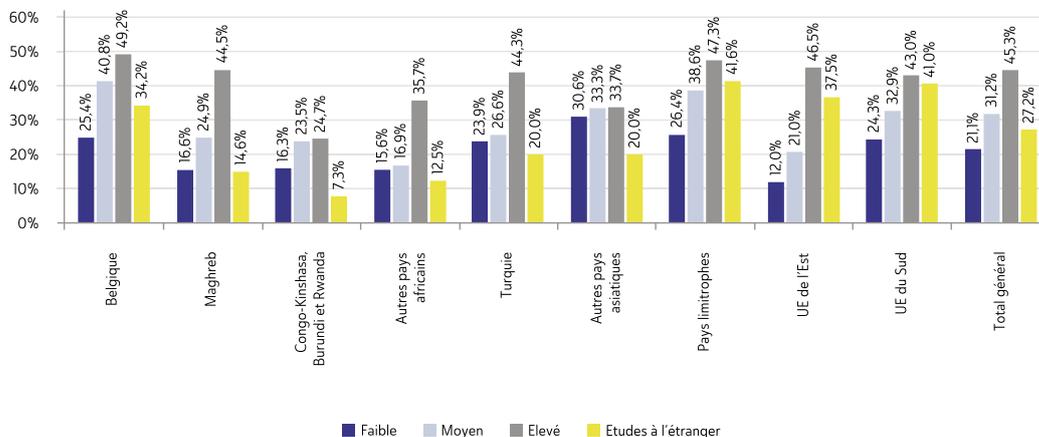
Les jeunes d'origine belge hautement diplômés ont le plus haut taux d'accès rapide à un emploi long (49,2%, soit un jeune sur deux qui trouve un emploi long dans les 6 mois de son inscription), suivis des jeunes issus d'un pays limitrophe (47,3%), des jeunes d'origine UE de l'Est (46,5%) ainsi que des jeunes d'origine maghrébine (44,5%) et turque (44,3%).

Le bénéfice d'un diplôme de l'enseignement supérieur par rapport à celui d'un titre de l'enseignement secondaire supérieur en termes de durée d'accès à un emploi long, est le plus important chez les jeunes d'origine UE de l'Est, maghrébine, " autre africaine " et

turque. En revanche, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur d'origine " autre asiatique " et congolaise/burundaise/rwandaise ne bénéficient que très peu d'un diplôme de l'enseignement supérieur, en termes d'insertion rapide à un emploi long.

**Un diplôme de l'enseignement supérieur obtenu à l'étranger et non reconnu en Belgique n'est pas garant d'une insertion rapide et durable à l'emploi. C'est ce qu'indiquent les faibles taux d'accès des jeunes hautement diplômés d'origine non-UE ayant étudié à l'étranger (en particulier les jeunes afro-descendants ainsi que les jeunes d'origine maghrébine).** Comme le montre la figure 38, ils sont surreprésentés dans les très longues durées d'accès à un emploi long. Les phénomènes de surqualification à l'embauche et de déclassement auxquels sont particulièrement soumises les personnes ne disposant pas de diplôme reconnu, expliquent en partie leur difficulté d'accéder rapidement à un emploi long.

**Figure 39 :** Courte durée d'accès à un premier emploi long (< 6 mois) des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le niveau d'études et l'origine (2013 – 2016)



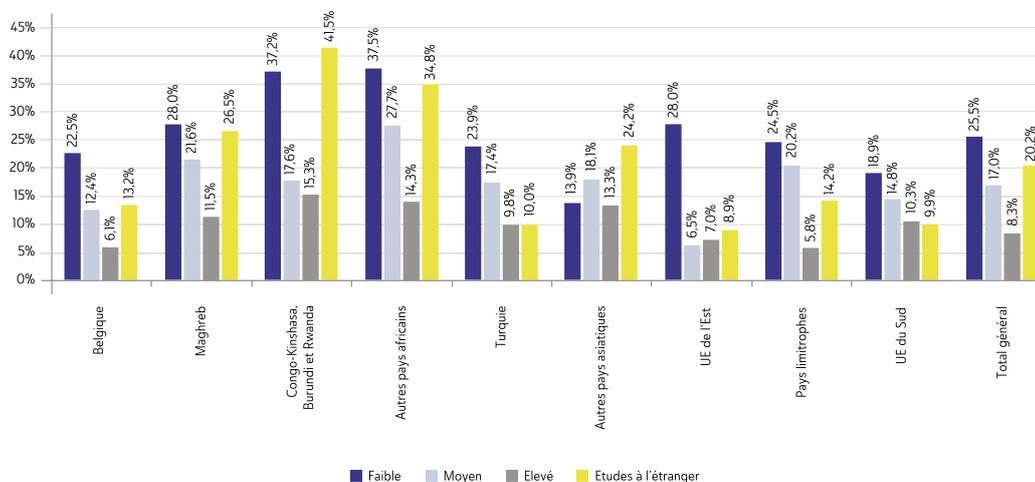
Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Une très longue durée d'accès à un emploi long après l'inscription en stage d'insertion traduit une difficulté pour les jeunes chercheurs d'emploi à s'insérer durablement sur le marché de l'emploi. A première vue, les personnes infraqualifiées et celles ayant étudié à l'étranger, proportionnellement plus nombreuses parmi les jeunes d'origine non-européenne, sont les plus impactées par ce phénomène. C'est particulièrement vrai pour certains groupes : plus d'un tiers des jeunes afro-descendants infraqualifiés sont dans ce cas et cette proportion est même de deux sur cinq pour les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise ayant étudié à l'étranger. Les jeunes afro-descendants n'ayant pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur sont ainsi plus d'une fois et demie confrontés au risque de connaître de très longues durées d'accès à un premier emploi long, que les jeunes d'origine belge. Même à niveau d'études équivalent, la surreprésentation de ces jeunes dans les très longues durées d'accès à un premier emploi long reste donc manifeste.

Si le fait de détenir un diplôme de l'enseignement

supérieur est généralement garant d'une insertion rapide et durable à l'emploi, on constate toutefois qu'une petite proportion de jeunes chercheurs d'emploi n'a toujours pas eu accès à un emploi long deux ans après l'inscription chez Actiris (soit 8% de hautement diplômés contre un quart des infraqualifiés). Les groupes d'origine non-UE sont les plus impactés, en particulier les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise, " autre africaine ", " autre asiatique " et maghrébine : parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur issus de ces groupes, entre un sur dix et un sur sept mettent plusieurs années avant de décrocher un emploi d'une durée minimale de trois mois. Même en ayant effectué des études supérieures, les jeunes d'origine non-européenne prennent sensiblement plus de temps à décrocher un premier emploi long que leurs homologues d'origine belge : ces derniers sont deux fois moins nombreux à mettre plus de 24 mois avant d'accéder à un emploi long que les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise.

**Figure 40 :** Très longue durée d'accès à un premier emploi long (24 mois >) des jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le niveau d'études et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## 1.5. Indice d'employabilité et de vulnérabilité

L'indice d'employabilité mesure le temps passé dans des statuts d'emploi et de formation alors que l'indice de vulnérabilité mesure le temps passé dans des statuts précaires (en l'occurrence les situations de chômage, CPAS et maladie-invalidité) sur les 36 mois suivant l'inscription auprès d'Actiris. L'employabilité est ici entendue dans son sens large, à savoir l'emploi mais aussi les actions de formation dont le sens est de rapprocher l'individu de l'emploi en lui permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. La vulnérabilité est définie, quant à elle, comme étant spécifiquement le bénéfice de revenus de remplacement. Cela ne recouvre donc pas toutes les situations de vulnérabilité et a fortiori, de précarité (notamment l'inactivité). Une personne qui n'est ni en emploi, ni en formation, ni dans un revenu de remplacement, ni comme chercheur d'emploi non indemnisé est hors de tout radar institutionnel et tous filets de sécurité sociale, que ce filet soit économique, social ou éducatif. Une origine avec un indice de vulnérabilité plus faible peut cacher en fait une plus grande vulnérabilité.

Les jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion ont globalement de meilleurs indices d'employabilité que la moyenne des chercheurs d'emploi, tous âges et catégories confondus. Comparativement à leur groupe d'origine respectif, ce sont les jeunes d'origine turque et belge qui enregistrent les meilleurs indices

d'employabilité, suivis des jeunes d'origine maghrébine et des jeunes issus d'un pays limitrophe. Cet écart s'explique non seulement par un temps global passé en emploi plus important pour ces jeunes en comparaison avec la moyenne des chercheurs d'emploi de leur groupe d'origine, mais aussi par un temps global passé en formation plus conséquent. A titre d'exemple, les jeunes d'origine maghrébine et turque sont 1,5 à 2 fois plus souvent en formation que la moyenne des chercheurs d'emploi de leur groupe.

Les jeunes inscrits en stage d'insertion ont aussi de manière globale un indice de vulnérabilité nettement moins élevé que la moyenne des chercheurs d'emploi de leur groupe respectif. Cela ne signifie pas nécessairement qu'ils sont moins souvent en situation de précarité mais qu'ils bénéficient moins souvent de revenus de remplacement (chômage, CPAS, maladie-invalidité) en comparaison à la totalité des chercheurs d'emploi. L'écart d'indice de vulnérabilité le plus important entre jeunes et moyenne des chercheurs d'emploi se situe dans le groupe d'origine turque. L'écart le plus réduit se retrouve, quant à lui, dans les groupes UE de l'Est et autres pays asiatiques.

Les groupes d'origine belge, pays limitrophes et UE du Sud ont, parmi les jeunes en stage d'insertion, un indice d'employabilité largement supérieur aux autres groupes, cet indice étant le

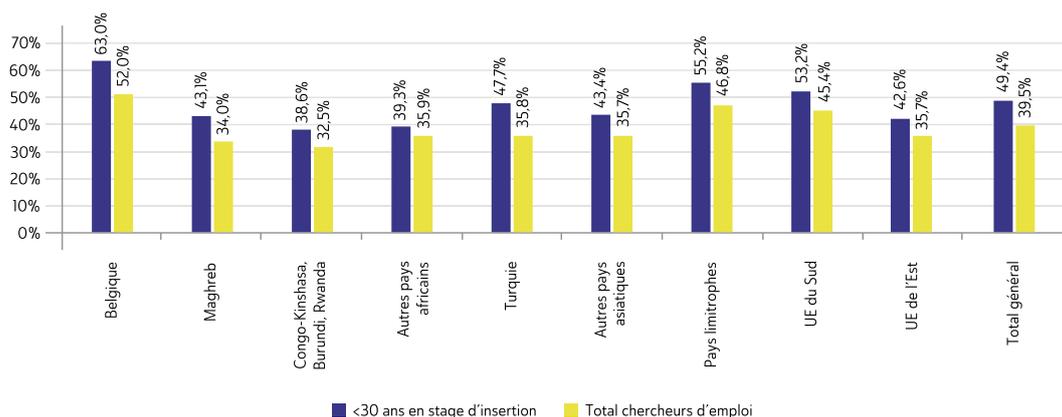
plus faible chez les groupes afro-descendants dont la part du temps global passé en emploi est la plus faible comme vu précédemment. Alors qu'on pourrait s'attendre à ce que les groupes ayant le plus faible indice d'employabilité, présentent un indice de vulnérabilité plus élevé que la moyenne, ce n'est pas nécessairement le cas. En l'occurrence, les jeunes d'origine " autre africaine ", qui rencontrent plus de difficultés que les autres groupes à s'insérer dans l'emploi, ont un indice de vulnérabilité plus faible que leurs homologues d'origine belge (15,3% contre 20,6%).

Etant donné que cet indice est calculé à partir de statuts donnant droit à des revenus de remplacement (chômage, revenu d'intégration/ aide sociale, maladie-invalidité), on peut en déduire que les jeunes issus de ce groupe sont

particulièrement exposés à des situations de précarité puisqu'étant non seulement moins souvent à l'emploi que leurs homologues issus d'autres groupes mais aussi disposant moins souvent de revenus de remplacement. On peut émettre un constat similaire pour les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise.

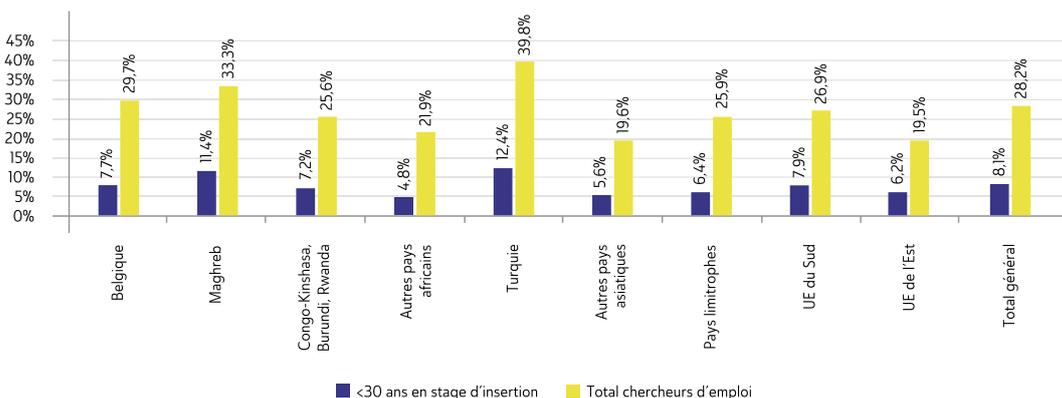
Parmi les jeunes d'origine extra-européenne, ce sont ceux originaires de Turquie qui présentent le meilleur indice d'employabilité, ce qui confirme les constats émis précédemment : un taux de mise à l'emploi globalement plus favorable que leurs homologues d'origine non-européenne à niveau d'études équivalent (et en particulier chez les hautement diplômés) ainsi qu'une part globale du temps passé en emploi plus élevée.

Figure 41 : Indice d'employabilité selon l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Figure 42 : Indice de vulnérabilité selon l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

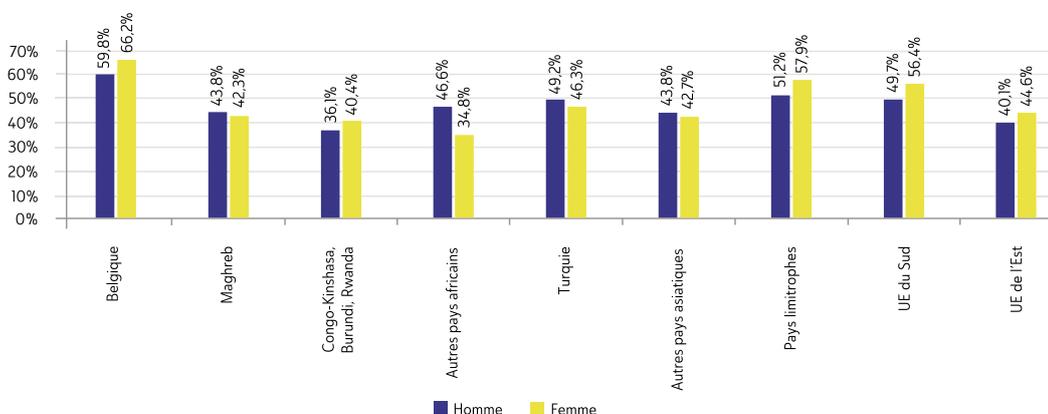
Les écarts de genre en matière d'indice de vulnérabilité s'avèrent relativement minimes pour la plupart des groupes d'origine, chez les jeunes inscrits en stage d'insertion. Les jeunes hommes ont globalement un indice de vulnérabilité plus important que leurs homologues féminines issues de la même origine, à l'exception des jeunes d'origine turque et " autre asiatique ". Ceci signifie que, sur la période d'observation, les jeunes femmes issues de ces deux groupes d'origine ont plus souvent bénéficié d'allocations de chômage, du CPAS ou d'une assurance maladie-invalidité que les jeunes hommes de la même origine. Elles ont par ailleurs passé un peu moins de temps en emploi ou en formation que leurs homologues masculins, ce qui est aussi le cas des jeunes femmes d'origine " autre africaine " et maghrébine.

En revanche, les jeunes femmes d'origine belge, européenne et congolaise/burundaise/

rwandaise ont de meilleurs indices d'employabilité que les jeunes hommes de la même origine. Cela confirme le constat émis au point 1.2 selon lequel ces jeunes femmes ont passé plus de temps en emploi sur les 3 années suivant leur inscription chez Actiris que les jeunes hommes de la même origine. Les jeunes femmes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise sont pour leur part, à la fois davantage en emploi et en formation que leurs homologues masculins.

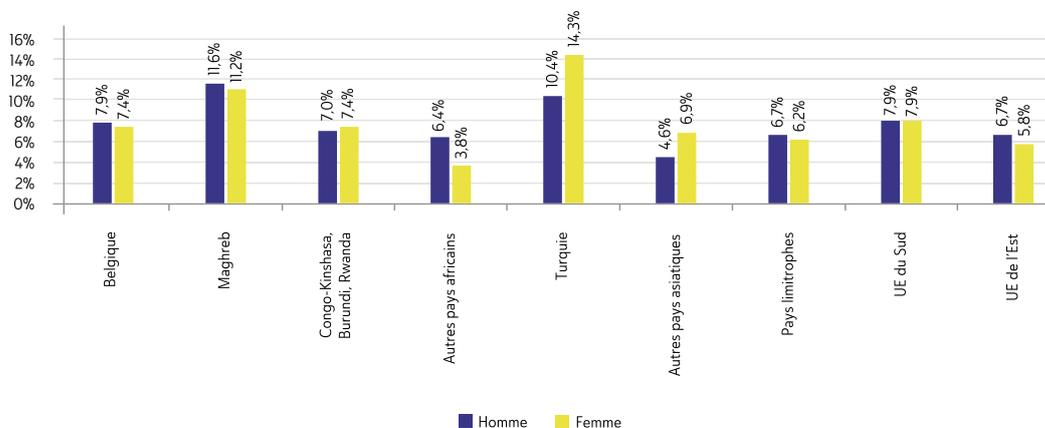
La comparaison des groupes de jeunes chercheuses d'emploi révèle des écarts importants entre elles : les jeunes femmes d'origine belge ont un indice d'employabilité près de deux fois supérieur à celui des jeunes femmes d'origine " autre africaine " et un indice de vulnérabilité près de deux fois inférieur à celui des jeunes femmes d'origine turque.

**Figure 43** : Indice d'employabilité des jeunes <30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

**Figure 44** : Indice de vulnérabilité des jeunes <30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le sexe et l'origine (2013 – 2016)



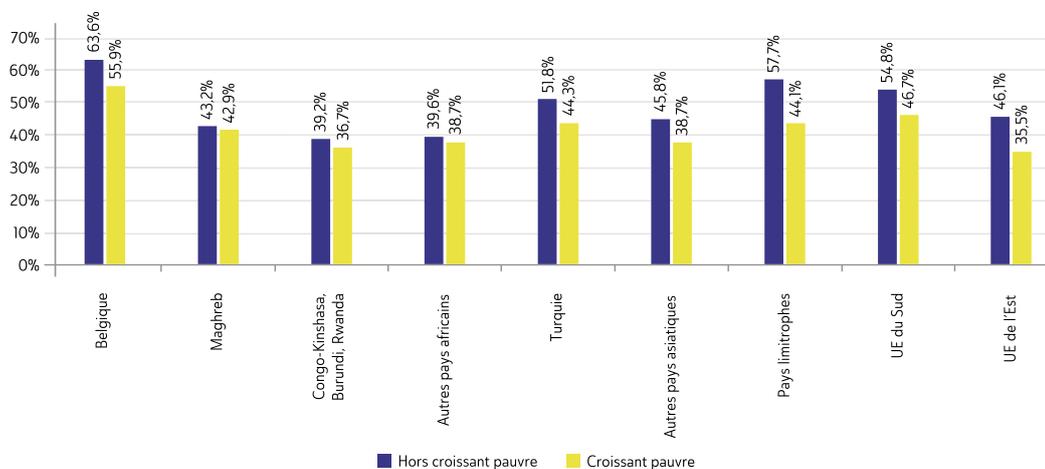
Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Le fait de résider dans un quartier du croissant pauvre influe négativement sur l'indice d'employabilité des jeunes inscrits en stage d'insertion. C'est davantage le cas pour les jeunes d'origine belge, européenne, turque et " autre asiatique ". Les jeunes d'origine maghrébine, congolaise/burundaise/rwandaise et " autre africaine " sont moins impactés par le lieu de résidence sachant que leurs indices d'employabilité sont déjà plus faibles que la moyenne.

On pourrait penser que l'indice de vulnérabilité augmente dans les quartiers du croissant pauvre mais ce n'est pas systématiquement le cas pour les jeunes inscrits en stage d'insertion. Si l'occupation des jeunes d'origine belge, européenne, maghrébine et turque dans des statuts précaires (chômage, CPAS, maladie-invalidité) est effectivement plus forte lorsqu'ils résident dans des quartiers à indice socio-

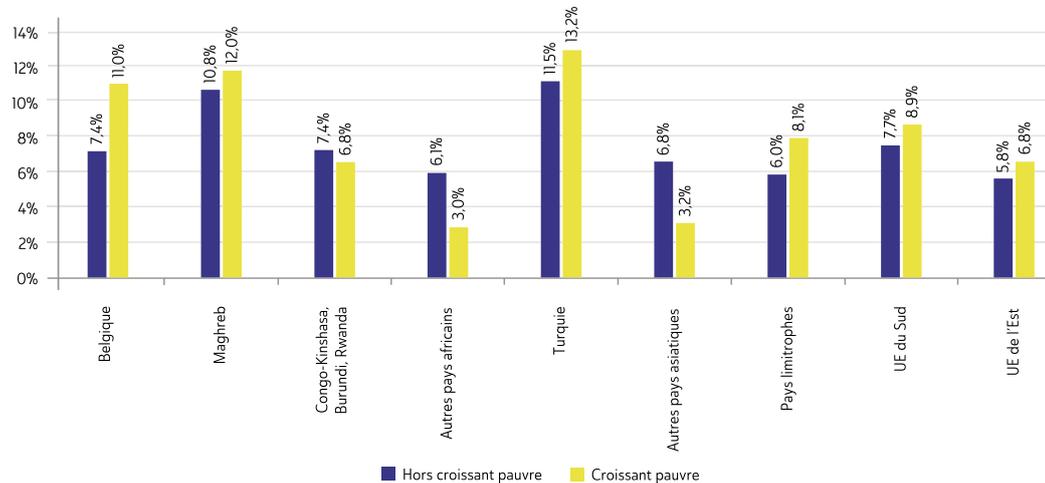
économique faible, on observe la situation inverse pour les jeunes d'origine " autre asiatique ", " autre africaine " et congolaise/burundaise/rwandaise. Pour ces trois groupes, l'indice de vulnérabilité des jeunes résidant dans le croissant pauvre diminue : ceci signifie que leur moindre occupation en emploi et/ou en formation au sein de ce territoire ne s'accompagne pas nécessairement de taux d'indemnisation du chômage, CPAS et maladie-invalidité plus importants. Comme dit précédemment, un indice de vulnérabilité moins élevé peut en réalité masquer une vulnérabilité sociale et économique plus grande car il y a de fortes chances que ces jeunes soient hors radar institutionnel et ne bénéficient d'aucun filet de sécurité sociale.

**Figure 45 :** Indice d'employabilité des jeunes <30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le quartier de résidence et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

**Figure 46 :** Indice de vulnérabilité des jeunes <30 ans inscrits en stage d'insertion, selon le quartier de résidence et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## Focus n°2 : Impact de la composition du ménage sur l'emploi des femmes

Ce dernier chapitre livre aussi un focus sur le lien entre composition du ménage et accès à l'emploi des femmes.

La composition du ménage ainsi que la présence d'enfants (en bas âge) dans le ménage ont une incidence certaine sur la participation des mères au marché de l'emploi. Il a en effet déjà été démontré que le surcroît de travail domestique provoqué par la maternité tend globalement à réduire la participation des femmes au marché de l'emploi, en particulier au cours des premières années qui suivent la naissance d'un enfant et selon le nombre d'enfants<sup>49</sup>. Le fait

d'être une femme seule avec charge d'enfant(s) impacte également la participation des femmes au marché de l'emploi.

Partant de ces constats, il importe de voir comment se décline la composition du ménage pour les femmes selon leur origine et d'analyser sur cette base leur accès au marché de l'emploi. L'entrecroisement des variables du genre, de l'origine et de la situation familiale est en effet riche d'enseignements en termes de dynamiques de participation à l'emploi.

### Cadrage socio-démographique

La typologie des ménages se fonde sur deux facteurs-clé : la présence ou non d'un conjoint ainsi que la présence ou non d'enfants au sein du ménage. Sur cette base, 5 types de ménage ont été identifiés : chef de famille monoparentale, cohabitant avec enfant(s), cohabitant sans enfant, habitant chez ses parents et personne vivant seule. Une sixième catégorie résiduelle (" autre ") regroupe les ménages collectifs et les inconnues.

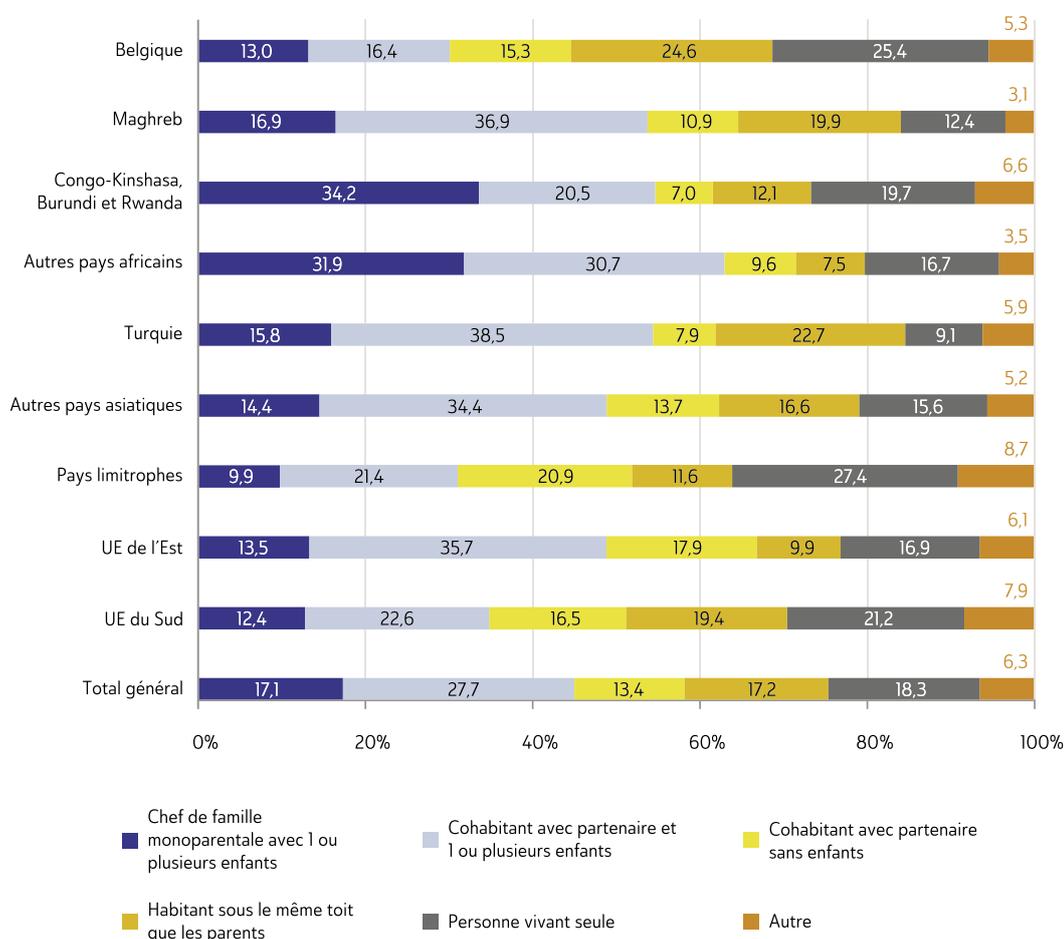
Parmi les chercheuses d'emploi d'origine belge, un quart vivent seules et un quart vivent sous le même toit que leurs parents alors qu'environ un

tiers cohabitent avec leur partenaire (dont 16,4% avec au moins un enfant et 15,3% sans enfant). Près d'une sur huit est à la tête d'une famille monoparentale.

**La part de familles monoparentales augmente considérablement auprès des femmes afro-descendantes : parmi elles, environ 1 sur 3 dirige seule un foyer avec enfant(s).** La proportion de femmes cohabitant avec un partenaire et un ou plusieurs enfant(s) est, quant à elle, globalement marquée parmi les groupes suivants : Turquie (38,5%) ; Maghreb (36,9%) ; UE de l'Est (35,7%) et autres pays asiatiques (34,4%).

49 Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation, Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise, 2015, Commission communautaire commune et Actiris, Bruxelles.

Figure 47 : Répartition des chercheuses d'emploi selon le type de ménage et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

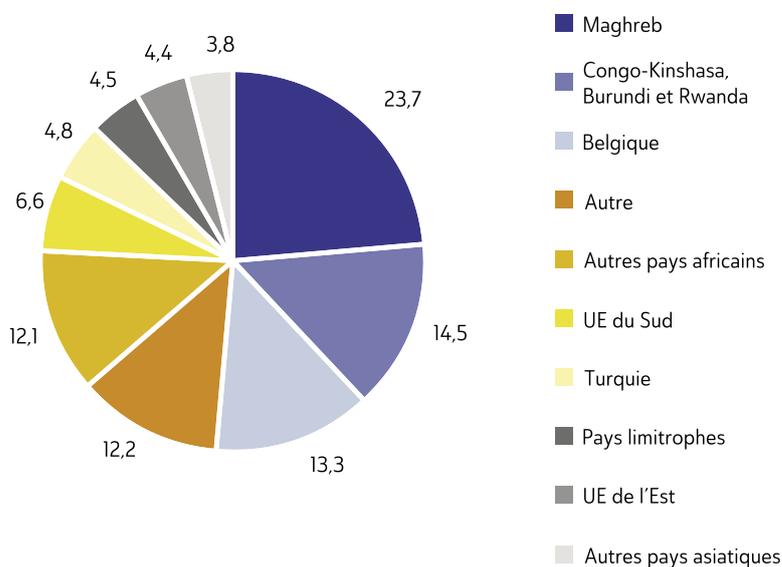
On sait que la Région bruxelloise se caractérise par la présence sur son territoire d'un nombre proportionnellement plus élevé de familles monoparentales. Les désunions dans les ménages avec enfants semblent avoir un impact considérable sur les revenus, les conditions de vie ainsi que la participation à l'emploi, en particulier pour les femmes puisque les familles monoparentales sont composées dans plus de neuf cas sur dix d'une mère qui élève seule ses enfants. Ces ménages sont de fait plus exposés au risque de pauvreté. À titre d'exemple, les

familles monoparentales ont un risque de pauvreté de 36% contre seulement 9% chez les couples avec un enfant<sup>50</sup>.

Il est aussi intéressant de constater que si plus de neuf familles monoparentales sur dix en Région bruxelloise sont dirigées par des femmes, plus de la moitié de celles-ci sont d'origine extra-européenne dont 23,7% de femmes d'origine maghrébine, 14,5% d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et 12,1% d'origine " autre africaine ".

50 Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation, Actiris, Situation des familles monoparentales face à l'emploi et au chômage en Région de Bruxelles-Capitale, Octobre 2009.

**Figure 48 :** Répartition des chercheuses d'emploi à la tête d'une famille monoparentale, selon l'origine (2013 – 2016)



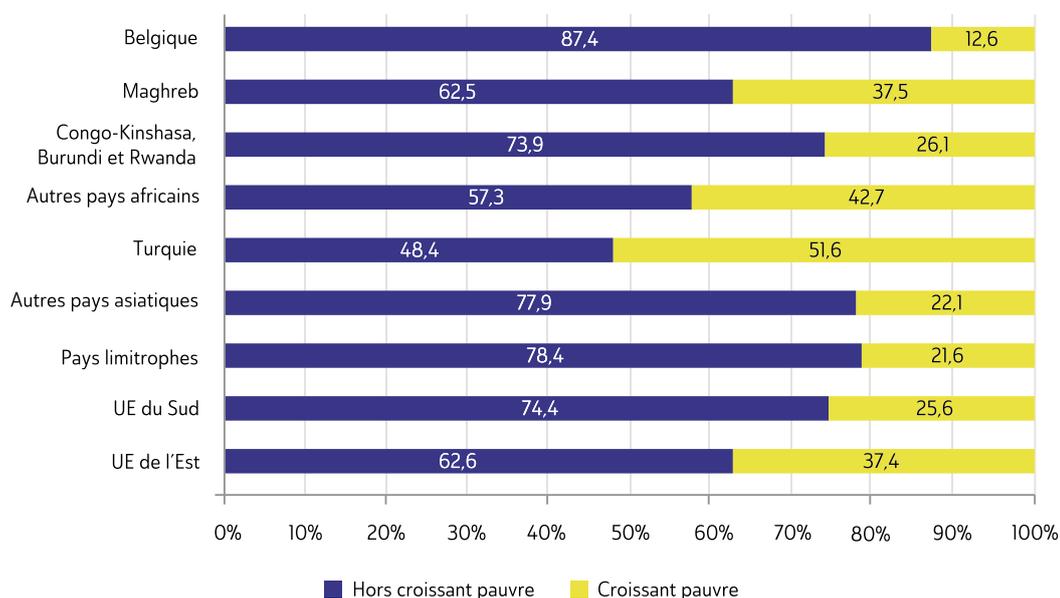
Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

Le chapitre 1 a permis de montrer que les chercheuses d'emploi d'origine étrangère (et en particulier extra-européenne) étaient surreprésentées dans les quartiers du croissant pauvre en comparaison à leurs homologues d'origine belge. Les écarts semblent être d'autant plus importants s'agissant des femmes à la tête d'une famille monoparentale. Pour cette catégorie de ménage, l'écart le plus important s'observe entre les mères d'origine turque et les mères d'origine belge : plus de la moitié des premières résident dans le croissant pauvre alors que les secondes ne sont que 12,7% à résider sur ce territoire (soit un écart de près de 40 points de pourcent). L'écart s'avère également

important entre mères d'origine belge et mères d'origine " autre africaine " (30,1 pp), maghrébine (24,9 pp) et UE de l'Est (24,8 pp).

Les chercheuses d'emploi issues de ces groupes combinent donc de manière significativement plus fréquente, le fait de devoir assumer seules la charge d'une famille et le fait de résider dans un quartier à indice socio-économique faible dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne régionale et où l'habitat est généralement plus ancien, moins cher avec une part plus élevée de logements sociaux qu'ailleurs en Région bruxelloise.

**Figure 49 :** Chercheuses d'emploi à la tête d'une famille monoparentale, selon le quartier de résidence et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## Composition du ménage et participation des femmes à l'emploi

Comment la composition du ménage influence la participation à l'emploi des chercheuses d'emploi ? Pour répondre à cette question, nous avons pris en compte l'ensemble des actions de travail enregistrées par les mères dont le plus jeune enfant est âgé de moins de 3 ans, sur les 36 mois suivant leur inscription auprès d'Actiris en tenant compte à la fois de la variable origine et de la composition du ménage. Le choix de faire un focus sur les mères de très jeunes enfants s'explique par le fait que c'est surtout ce type de maternité qui est impacté en termes d'accès à l'emploi (en lien avec la pénurie et le coût des systèmes de garde dans le secteur de la petite enfance).

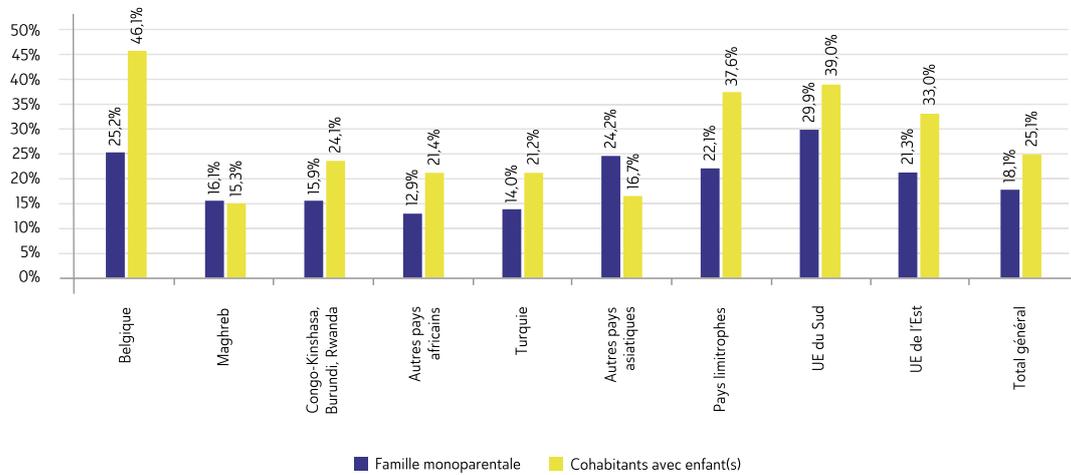
On observe ainsi que **la part globale du temps passé en emploi dans les 3 ans après inscription est moins importante chez les chercheuses d'emploi à la tête d'une famille monoparentale que chez celles cohabitant avec partenaire et enfant(s)**. Ceci semble confirmer la difficulté des femmes seules avec charge d'enfant d'accéder durablement à l'emploi en particulier lorsque

les enfants sont en bas âge, du fait notamment de devoir concilier seule vie familiale et vie professionnelle et de la charge financière proportionnellement plus importante des services de garde d'enfants pour les ménages à un seul revenu.

Les écarts entre type de ménage par origine indiquent néanmoins que le fait d'être à la tête d'une famille monoparentale impacte davantage les mères d'origine belge ainsi que les mères issues d'un pays limitrophe en comparaison aux autres groupes d'origine. Les femmes d'origine " autre asiatique " sont même plus souvent à l'emploi lorsqu'elles gèrent seules un ménage avec enfant(s) que lorsqu'elles sont en couple avec enfant(s). Ceci est à mettre en lien avec le fait que les femmes dirigeant seules un ménage sont davantage présentes dans les catégories socio-professionnelles les moins favorisées<sup>51</sup>. Or, on sait qu'au sein de ces catégories, les femmes d'origine non-européenne sont surreprésentées.

<sup>51</sup> INSEE, Couples et familles, Paris, Décembre 2015.

**Figure 50** : Part globale du temps passé en emploi des mères de jeune(s) enfant(s), selon le type de ménage et l'origine (2013 – 2016)



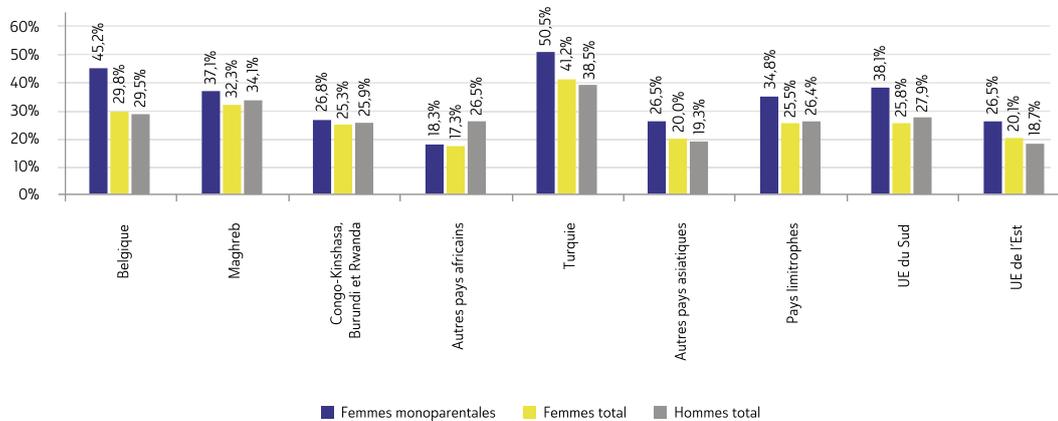
Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

On sait que les familles monoparentales (en l'occurrence les mères seules) sont davantage exposées au risque de pauvreté parce qu'elles ne disposent que d'un seul revenu au sein de leur ménage et sont plus souvent employées dans des secteurs à faible rémunération. Le graphique suivant montre en effet que les femmes à la tête d'une famille monoparentale ont davantage tendance à occuper des statuts précaires (chômage, CPAS, maladie-invalidité) que la moyenne des femmes et des hommes, et ce, quelle que soit l'origine considérée.

Les écarts entre la moyenne des femmes et les mères élevant seules leur(s) enfant(s) sont plus importants dans les groupes au sein desquels les femmes présentent les plus fortes intensités d'emploi (à savoir les groupes d'origine belge, pays limitrophes et UE du Sud dont la part globale

d'emploi des femmes est de respectivement 51,3% ; 44,3% et 43,3%) mais aussi dans d'autres groupes où les femmes ont moins souvent accès à l'emploi (en l'occurrence les femmes d'origine turque dont la part globale d'emploi est de 27,3%). La monoparentalité produit ainsi un effet net de retrait de l'emploi que les femmes appartiennent ou non à un groupe ayant en moyenne une participation intense à l'emploi. Seules les femmes afro-descendantes, qui ont globalement les plus faibles intensités d'emploi, en sont moins impactées. La moindre participation à l'emploi des femmes cheffes de famille monoparentale est imputable au surcroît de travail domestique, qui est rendu plus aigu par le manque de structures d'accueil de la petite enfance ainsi que la présence de stéréotypes sur la répartition des rôles au sein du ménage.

**Figure 51** : Comparaison de l'indice de vulnérabilité, selon le genre, la composition du ménage et l'origine (2013 – 2016)



Sources : BCSS, Actiris ; calculs view.brussels

## > Synthèse des observations

### Les jeunes de moins de 30 ans inscrits en stage d'insertion

#### a) Situation 36 mois après inscription

● Trois ans après l'inscription en stage d'insertion, 68% des jeunes d'origine belge sont en emploi, contre 55% des jeunes d'origine turque, 46% des jeunes d'origine maghrébine, 38% des jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et 34% des jeunes d'origine " autre africaine ".

● Les jeunes inscrits en stage d'insertion sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi long 36 mois après leur inscription chez Actiris que la moyenne des chercheurs d'emploi, sauf les jeunes d'origine " autre africaine ".

● Les écarts sont importants en matière de taux d'occupation d'un emploi long 36 mois

après inscription : près de deux tiers des jeunes d'origine belge occupent un emploi à ce moment-là contre à peine plus d'un quart des jeunes d'origine " autre africaine " (soit 35,6 points de pourcent d'écart).

● Chez les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et " autre africaine ", les écarts sont même plus importants à haut niveau de qualification : ils sont respectivement 47,4% et 50,7% à occuper un emploi long trois ans après leur inscription chez Actiris, contre 66,2% de jeunes d'origine belge (soit 18,9 et 15,5 points de pourcent d'écart avec ces derniers, contre 15,7 et 11 points d'écart avec les jeunes d'origine belge pour le niveau d'études moyen)..

#### b) Part globale du temps passé en emploi<sup>52</sup>

● Les jeunes afro-descendants enregistrent les plus faibles intensités d'emploi sur les 36 mois qui suivent leur inscription chez Actiris : respectivement 22,7% et 28,5% pour les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et les jeunes d'origine " autre africaine " contre 56,8% pour les jeunes d'origine belge.

● A niveau d'études équivalent, la part globale du temps passé en emploi est systématiquement plus élevée chez les jeunes d'origine belge que chez la plupart des jeunes d'origine étrangère. Parmi les hautement diplômés, l'écart le plus important se situe entre les jeunes d'origine belge (71,9%) et les jeunes d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (51,8%), soit quelque 20 points d'écart.

● Les jeunes femmes d'origine belge ont la plus grande part globale de temps passé en emploi. Concrètement, elles ont passé près de 24 mois sur 36 en emploi, ce qui est supérieur aux jeunes hommes d'origine belge mais aussi à l'ensemble des autres groupes, hommes et femmes confondus.

● La part globale du temps passé en emploi est systématiquement plus faible lorsque les chercheurs d'emploi résident dans le croissant pauvre. Les jeunes d'origine " autre africaine " ont une intensité d'emploi particulièrement faible dans ces quartiers (environ sept mois de travail sur 36, contre un mois sur deux pour leurs homologues d'origine belge résidant sur le même territoire).

#### c) Taux de participation à un emploi long<sup>53</sup>

● Trois-quarts des jeunes d'origine belge ont eu un emploi long (74,6%), contre moins d'un jeune afro-descendant sur deux (41,8%

chez les jeunes originaires d'un autre pays africain et 47,1% chez les jeunes d'origine congolaise/rwandaise/burundaise). Les

52 La part globale du temps passé en emploi inclut l'ensemble des actions de travail (quelle que soit leur durée) enregistrées sur les 3 ans suivant l'inscription chez Actiris. Une faible intensité d'emploi se caractérise par une part globale du temps passé en emploi relativement faible par rapport au group d'origine belge sur les 36 mois suivant l'inscription auprès d'Actiris.

53 Le taux de participation à un emploi long indique si le chercheur d'emploi a bénéficié d'au moins une action d'emploi long (soit un emploi de minimum 3 mois) au cours des 36 mois suivant l'inscription chez Actiris.

jeunes d'origine maghrébine ont, quant à eux, un taux de participation à peine plus élevé (54,40%), suivis des jeunes originaires de l'UE de l'Est (56,6%) et des jeunes issus d'un autre pays asiatique (57,1%).

- L'écart de genre est le plus marqué parmi les chercheurs d'emploi d'origine " autre

africaine " (près de 19 points d'écart au désavantage des femmes de ce groupe). La comparaison des femmes entre elles montre que les jeunes femmes d'origine belge sont plus de deux fois plus nombreuses à accéder à un emploi long que les femmes d'origine " autre africaine " (soit plus de 40 points d'écart).

#### d) Durée d'accès à un premier emploi long

- Les jeunes d'origine belge sont les plus représentés dans les courtes durées d'accès à un emploi long : deux sur cinq trouvent un emploi long dans les 6 mois après inscription, contre moins d'un cinquième des jeunes originaires d'un autre pays africain et un quart des jeunes d'origine maghrébine.

- Les jeunes afro-descendants et les jeunes d'origine maghrébine sont surreprésentés dans les très longues durées d'accès à un emploi long : entre 20% et 30% d'entre eux mettent plus de deux ans avant de décrocher un emploi long.

- Les jeunes femmes mettent en moyenne moins de temps à accéder à un emploi long que leurs homologues masculins, en particulier les jeunes femmes d'origine belge, pays limitrophes et UE de l'Est.

- Le niveau de diplôme influe sur la durée d'accès à un emploi long. Néanmoins, 8% des jeunes hautement diplômés n'ont toujours pas eu accès à un emploi long 24 mois après inscription. Les groupes non-UE sont les plus impactés par ce phénomène, en particulier les jeunes afro-descendants ainsi que les jeunes d'origine " autre asiatique " et maghrébine.

#### e) Indice d'employabilité et de vulnérabilité<sup>54</sup>

- Les jeunes inscrits en stage d'insertion ont de meilleurs indices d'employabilité que la moyenne des chercheurs d'emploi, en particulier les jeunes d'origine turque et belge. Ils ont également des indices de vulnérabilité moins élevés que la moyenne des chercheurs d'emploi.

- L'indice d'employabilité est le plus élevé chez les jeunes d'origine belge (63,0%), pays limitrophes (55,2%) et UE du Sud (53,2%).

- L'indice de vulnérabilité est le plus faible chez les jeunes d'origine " autre africaine " (4,8%) et " autre asiatique " (5,6%).

- Les écarts de genre en matière d'indice de vulnérabilité sont relativement minimes pour

la plupart des groupes de jeunes en stage d'insertion, à l'exception des jeunes femmes d'origine turque et " autre asiatique " qui ont un indice de vulnérabilité plus élevé que celui de leurs homologues masculins.

- Les jeunes femmes d'origine belge, européenne et congolaise/burundaise/rwandaise ont de meilleurs indices d'employabilité que les jeunes hommes de la même origine.

- Les jeunes femmes d'origine belge ont un indice d'employabilité près de deux fois supérieur à celui des jeunes femmes d'origine " autre africaine " et un indice de vulnérabilité près de deux fois inférieur à celui des jeunes femmes d'origine turque.

### Composition du ménage et emploi des femmes

#### a) Cadrage socio-démographique

- Un quart des chercheuses d'emploi d'origine belge vivent seules ; un quart vivent sous le même toit que leurs parents et environ un tiers cohabitent avec leur partenaire (dont 16,4% avec au moins un enfant et 15,3% sans enfant). Près d'une sur huit est à la tête d'une

famille monoparentale.

- La part de familles monoparentales augmente considérablement auprès des femmes afro-descendantes : parmi elles, environ 1 sur 3 dirige seule un foyer avec enfants. Plus de la moitié des familles

<sup>54</sup> L'indice d'employabilité mesure le temps passé en emploi et en formation au cours des 36 mois suivant l'inscription chez Actiris. L'indice de vulnérabilité mesure le temps passé au chômage, au CPAS et en maladie-invalidité au cours de cette même période.

monoparentales à Bruxelles sont d'origine extra-européenne : 23,7% de femmes d'origine maghrébine, 14,5% d'origine congolaise/burundaise/rwandaise et 12,1% d'origine " autre africaine ".

● La proportion de femmes cohabitant avec un partenaire et un ou plusieurs enfant(s) est globalement marquée parmi les groupes suivants : Turquie (38,5%) ; Maghreb (36,9%) ; UE de l'Est (35,7%) et autres pays asiatiques (34,4%).

## **b) Composition du ménage et participation des femmes à l'emploi**

● La part globale du temps passé en emploi dans les 36 mois suivant l'inscription est globalement moins importante chez les femmes à la tête d'une famille monoparentale que chez celles cohabitant avec partenaire et enfant(s), notamment chez les femmes d'origine belge et celles issues d'un pays limitrophe.

● Les femmes à la tête d'une famille monoparentale ont davantage tendance à occuper des statuts précaires (chômage, CPAS, maladie-invalidité) que la moyenne des femmes et des hommes, et ce, quelle que soit l'origine considérée.

## ➤ Conclusion intermédiaire

Ce dernier chapitre conforte un certain nombre de constats émis aux deux chapitres précédents par rapport aux jeunes inscrits en stage d'insertion. Il permet de dégager des enseignements sur une période d'observation relativement longue (36 mois) en considérant à nouveau l'inscription chez Actiris comme point de départ de l'analyse :

- L'intensité d'emploi au sein du ménage dans lequel vivent les jeunes en stage d'insertion (lorsqu'ils cohabitent encore avec leurs parents) a une incidence sur leur participation à l'emploi. **L'occupation en emploi des jeunes est en effet la plus faible lorsqu'aucun des membres (parents) du ménage ne travaille** et elle s'intensifie à mesure que le nombre de travailleurs au sein du ménage augmente, avec des nuances toutefois selon les origines. A partir d'un travailleur dans le ménage, l'impact sur l'emploi des jeunes est moins marqué (en particulier chez les jeunes d'origine turque).
- Si au sein d'un même groupe d'origine, le niveau d'études a un impact sur l'accès à l'emploi des jeunes, la comparaison des différents groupes entre eux appelle à nuancer ce constat : à niveau d'études égal, les jeunes d'origine étrangère tirent en effet moins profit de leur diplôme que les jeunes d'origine belge du point de vue du taux d'occupation d'un emploi long 36 mois après inscription. **Ce constat est même renforcé chez les jeunes afro-descendants pour lesquels ce taux est moins élevé lorsqu'ils possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur.**
- De manière globale, on observe un effet d'âge favorable aux jeunes inscrits en stage d'insertion, puisque leur intensité d'emploi sur l'ensemble de la période est plus forte que celle de la moyenne des chercheurs d'emploi tous âges confondus. Néanmoins les jeunes afro-descendants se caractérisent par des intensités d'emploi particulièrement faibles. De même leur taux de participation à un emploi long est le moins élevé en comparaison à l'ensemble de leurs homologues, ce qui s'explique par des durées d'accès à un emploi long relativement importantes.
- **Le marqueur territorial a une incidence sur la participation à l'emploi des jeunes.** Dans les quartiers du croissant pauvre, l'intensité d'emploi est systématiquement plus faible qu'ailleurs en Région bruxelloise. Ceci se vérifie pour tous les groupes à l'exception des jeunes d'origine maghrébine dont l'intensité

d'emploi reste stable (soit une intensité plutôt faible) quel que soit leur lieu de résidence. Le fait de résider dans un quartier à indice socio-économique faible influe par ailleurs négativement sur l'indice d'employabilité des jeunes inscrits en stage d'insertion. A nouveau, l'impact du lieu de résidence est moins marqué pour les groupes dont l'indice est déjà faible (les jeunes afro-descendants et les jeunes d'origine maghrébine).

- Comme relevé à l'issue des deux précédents chapitres, le croisement du genre et de l'origine met en lumière la position relativement avantageuse des femmes d'origine belge par rapport à celle des femmes mais aussi des hommes d'origine étrangère (et à plus forte raison d'origine non-européenne) : leur intensité d'emploi est la plus forte et elles accèdent plus rapidement à un emploi long que tous les autres groupes (hommes et femmes confondus). Par ailleurs, les écarts entre femmes d'origine non-européenne et femmes d'origine belge sont bien plus marqués que les écarts de genre en termes de taux de participation à un emploi long. **Ces résultats tendent à rendre incomplète toute analyse genrée du marché de l'emploi qui ne tiendrait pas simultanément compte du facteur de l'origine.**
- Indicateur parmi d'autres d'un processus de stabilisation sur le marché de l'emploi, la durée d'accès à un emploi long est en moyenne relativement plus importante pour les jeunes d'origine non-européenne, en particulier les jeunes afro-descendants ainsi que les jeunes d'origine maghrébine. Même lorsqu'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur, ils mettent relativement plus de temps (parfois plusieurs années) à décrocher un emploi long. **Un diplôme de l'enseignement supérieur acquis dans un pays non-européen est encore moins garant d'une insertion professionnelle rapide et durable.** On relève ainsi un phénomène d'enlisement dans le chômage et d'instabilité dans l'emploi particulièrement prégnant chez les jeunes afro-descendants et les jeunes d'origine maghrébine, davantage soumis aux phénomènes de surqualification à l'embauche et de déclassement professionnel.
- Parmi les jeunes d'origine non-européenne, les **jeunes d'origine turque** ont tendance à se démarquer. Ils présentent le **meilleur indice d'employabilité**, bénéficient des plus fortes intensités d'emploi, et enregistrent également les taux de mise à l'emploi les plus élevés à haut niveau de qualification en comparaison à

leurs homologues d'origine non-européenne. L'une des hypothèses pouvant être avancées réside dans le fonctionnement davantage " en communauté " de la population d'origine turque, lequel agirait comme un filet de sécurité face aux logiques de discrimination<sup>55</sup>.

- L'indice de vulnérabilité (qui mesure le bénéfice de revenus de remplacement chômage, CPAS, maladie-invalidité) n'augmente pas nécessairement dans le territoire du croissant pauvre. Les jeunes d'origine " autre asiatique " ainsi que les jeunes afro-descendants y cumulent à la fois un faible indice d'employabilité et un faible indice de vulnérabilité, signe qu'ils sont à la fois moins souvent en emploi et en formation et qu'ils touchent moins souvent des revenus de remplacement.

Ce troisième chapitre apporte également un éclairage sur la participation des femmes à l'emploi selon leur origine et la composition de leur ménage :

- Les femmes d'origine non-européenne sont davantage représentées dans les familles nucléaires avec enfant(s) ainsi que dans les familles monoparentales (plus de la moitié des familles monoparentales à Bruxelles sont dirigées par des femmes d'origine non-européenne, en l'occurrence des femmes d'origine maghrébine et des afro-descendantes). Les femmes d'origine belge vivent, quant à elles, davantage seules ou sous le même toit que leurs parents.

- Les chercheuses d'emploi d'origine turque, " autre africaine ", maghrébine et UE de l'Est combinent plus fréquemment le fait de devoir assumer seules une charge de famille avec enfant(s) et le fait de résider dans un quartier à indice socio-économique faible. Les personnes d'origine non-européenne se retrouvent ainsi plus souvent confinées dans le territoire du croissant pauvre lorsqu'elles sont sans emploi et/ou en situation de fragilité sociale (en l'occurrence comme chefs de famille monoparentale) que les personnes d'origine belge. A la fracture sociale et territoriale s'ajoute donc une dimension proprement ethnique.

- **La monoparentalité produit globalement un effet de retrait de l'emploi des femmes selon des intensités variables en fonction de l'origine.** Les femmes à la tête d'une famille monoparentale sont plus représentées dans les catégories de chômage, CPAS et maladie-invalidité que la moyenne des femmes de leur groupe

d'origine. C'est moins le cas pour les femmes afro-descendantes dont la moindre intensité d'emploi en situation de monoparentalité ne se traduit pas par le bénéfice de revenus de remplacement, ce qui pourrait être un indice d'inactivité plus importante pour ces femmes.

- Les femmes à la tête d'une famille monoparentale avec de très jeunes enfants (moins de 3 ans) passent moins de temps à l'emploi que les mères en ménage avec un conjoint. C'est surtout le cas pour les femmes d'origine belge et européenne (pays limitrophes).

**Celles-ci sont en effet moins présentes dans les secteurs faiblement rémunérateurs où le travail est plus flexible** (nettoyage, horeca, etc.).

Ces secteurs représentent habituellement des niches d'activité pour les femmes d'origine non-européenne faiblement qualifiées ou diplômées de l'étranger, d'autant plus lorsqu'elles sont en situation de fragilité sociale (à savoir lorsqu'elles sont seules avec enfant(s) et ne bénéficient pas du revenu d'un conjoint) comme le révèle la participation plus intense à l'emploi des femmes d'origine " autre asiatique " en situation de monoparentalité.

55 Torrekens C. et Adam I., Belgo-Marocains, Belgo-Turcs : (auto)portrait de nos concitoyens, Fondation Roi Baudouin, Mai 2015.

# Conclusion générale

## 1. Synthèse des constats relatifs à la Garantie Jeunes

De manière globale, l'accès aux solutions " emploi, formation ou stage " est sensiblement plus important chez les chercheurs d'emploi d'origine belge, et dans une mesure moindre chez les chercheurs d'emploi issus d'un pays limitrophe et de l'UE du Sud. De façon plus détaillée, on note au contraire une plus forte représentation des jeunes d'origine non-européenne dans les stages et la formation professionnelle. Le stage comble en partie le déficit d'accès à l'emploi régulier de ces jeunes qui sont, en outre, davantage présents dans les circuits d'accompagnement socio-professionnel (en particulier les groupes afro-descendants). En termes d'accès à l'emploi, le dispositif de la Garantie Jeunes ne semble a priori pas échapper à la reproduction des freins auxquels se heurtent habituellement les jeunes d'origine non-européenne.

L'analyse par niveau d'études montre que si la détention d'un titre de l'enseignement supérieur accroît les chances des jeunes d'origine non-européenne de s'insérer sur le marché de l'emploi, il ne réduit pas complètement l'écart avec les jeunes d'origine belge, exception faite des jeunes d'origine turque. L'évolution sur 3 ans des taux de mise à l'emploi par niveau d'études se révèle, quant à elle, plutôt positive. La hausse

est perceptible en particulier chez les hautement diplômés (moins nombreux en valeur absolue pour les groupes d'origine non-européenne), mais aussi parmi les niveaux d'études plus faibles.

L'analyse par genre permet de montrer que l'écart de genre est largement favorable aux femmes d'origine belge ainsi que celles issues d'un pays limitrophe et de l'UE du Sud mais qu'il est globalement défavorable aux femmes d'origine " autre africaine ", " autre asiatique " et UE de l'Est. La vue sur 3 ans montre une évolutive plutôt positive du taux de mise à l'emploi des jeunes femmes d'origine non-européenne.

En synthèse, on peut retenir de ces résultats que si le dispositif de la Garantie Jeunes ne permet pas d'effacer complètement le désavantage que les jeunes d'origine non-européenne ont avec leurs homologues d'origine belge et européenne en termes de taux d'accès à l'emploi, il semble néanmoins contribuer à le réduire, et ce, que ce soit sous le prisme du niveau d'études ou du genre. Le point d'attention majeur réside dans le fait de veiller à ce que ces jeunes ne tournent pas indéfiniment dans des circuits d'accompagnement et de formation, et que leur surinvestissement en la matière débouche sur de réelles opportunités d'emploi.

## 2. Enseignements transversaux

Dans le prolongement de travaux antérieurs et des enseignements du Monitoring socio-économique produit par le SPF Emploi et Unia,

la présente étude aura permis de mettre en exergue un certain nombre d'enseignements transversaux.

### La dimension structurelle des inégalités à l'emploi sur base de l'origine

Cette étude a démontré le caractère massif et systématique de l'accès inégalitaire à l'emploi sur base de l'origine. La problématique du sur-chômage et du sous-emploi des populations d'origine non-européenne est plus aiguë en Région bruxelloise, comparativement aux autres grandes villes belges. A Bruxelles plus qu'ailleurs, ces populations sont en effet surexposées au chômage et à l'enlèvement dans le chômage de longue durée. Ceci signifie qu'elles accèdent moins rapidement à l'emploi, et à plus forte raison à l'emploi long en début de vie active et ce, même à niveau d'études équivalent.

Les inégalités structurelles d'accès au marché de

l'emploi donnent lieu à des stratégies multiples pour accroître leurs chances de décrocher un emploi. Ces stratégies peuvent être d'ordre communautaire (à savoir s'en remettre aux solidarités familiales et intra-communautaires comme on le pressent dans le cas des jeunes d'origine turque). Elles peuvent aussi se traduire par un investissement plus important dans les actions d'accompagnement et la formation professionnelle, comme dans le cas des jeunes afro-descendants. Le risque est alors de se retrouver coincé dans une forme de circularité au sein de l'insertion professionnelle, sans véritablement réussir à accéder à un emploi de longue durée. On voit en effet que, pour ces groupes, les efforts

surinvestis en termes d'accompagnement pour accroître leur employabilité dans l'année qui suit l'inscription auprès d'Actiris ne se traduisent

pas par un meilleur accès à l'emploi sur une plus longue période d'observation (36 mois). Ce constat ne concerne pas les stages.

## Le niveau d'études n'explique pas tout

Même à niveau d'études équivalent, les chercheurs d'emploi d'origine non-européenne présentent des taux d'insertion à l'emploi (long) moins élevés que leurs homologues d'origine belge et européenne (notamment ceux issus des pays limitrophes à la Belgique). C'est un fait : les jeunes chercheurs d'emploi d'origine non-européenne tirent moins profit d'un diplôme de l'enseignement supérieur, en tout cas dans les premières années d'arrivée sur le marché de l'emploi, que les jeunes d'origine belge. En règle générale, la probabilité de s'insérer rapidement dans l'emploi augmente à mesure que le niveau d'études est élevé. Ceci ne se vérifie pas toujours dans le cas des jeunes d'origine non-européenne : leur écart avec les jeunes d'origine belge en matière d'occupation d'un emploi long est plus important chez les hautement diplômés que chez les infrascolarisés.

Par ailleurs, les jeunes d'origine non-européenne sont désavantagés à leur arrivée sur le marché de l'emploi puisqu'ils sont surreprésentés dans les niveaux d'études faible et moyen (soit le niveau primaire ou secondaire supérieur) alors que la moitié des jeunes d'origine belge sort d'une Haute école ou de l'université. La problématique

des inégalités scolaires sous-tend très clairement celle des inégalités à l'emploi<sup>56</sup>. Toutefois, la seconde ne pourrait se résumer à la première au risque sinon de nier aussi bien les logiques intrinsèques de fonctionnement de l'économie régionale que les pratiques de recrutement à caractère discriminatoire qui de facto excluent une partie de la main-d'œuvre locale.

Les travaux d'Englert<sup>57</sup> avaient démontré que le surplus de chômage en Région bruxelloise ne s'expliquait pas uniquement par des niveaux de qualification plus bas. Aux côtés de ce déterminant, figurent les spécificités de la demande de travail au niveau régional qui induisent une probabilité de chômage plus grande pour les résidents bruxellois, au premier rang desquels figurent les populations d'origine non-européenne. Le caractère ouvert de l'économie bruxelloise, dont le bassin d'emploi est sensiblement plus vaste que celui dessiné par les frontières administratives de la Région, favorise en effet des pratiques de surqualification et potentiellement de discrimination à l'embauche via un rehaussement des exigences des recruteurs par rapport aux connaissances linguistiques.

## Des logiques imbriquées origine-territoire-statut social

Il y a d'une part une forte corrélation entre la variable de territoire et celle de l'origine : les chercheurs d'emploi d'origine étrangère (notamment d'origine turque, maghrébine, " autre africaine " et UE de l'Est) résident davantage sur le territoire du croissant pauvre que leurs homologues d'origine belge. Il y a d'autre part une forte corrélation entre le territoire de résidence et la probabilité d'accéder à l'emploi : l'intensité d'emploi des jeunes chercheurs d'emploi est systématiquement plus faible dans le croissant pauvre qu'ailleurs en Région bruxelloise.

Ceci démontre l'imbrication étroite des dimensions d'origine, de territoire (quartier de résidence) et de statut social (chômage/emploi mais aussi composition du ménage). Ces facteurs s'entrecroisent et se renforcent mutuellement, produisant des effets ségrégationnistes d'autant plus importants. Un chercheur d'emploi d'origine

non-européenne résidant dans le croissant pauvre verra ainsi ses chances d'accéder à l'emploi d'autant plus réduites. Par ailleurs, la probabilité de basculer vers l'inactivité y est plus grande pour les femmes d'origine non-européenne qui combinent aussi plus souvent le statut de chef de famille monoparentale et le fait de résider dans un quartier à faible indice socio-économique.

On peut ainsi parler d'un double phénomène de ségrégation ethno- et socio- spatiale : à la fracture sociale et territoriale s'ajoute une dimension proprement ethnique. Les personnes d'origine non-européenne se retrouvent plus souvent confinées au territoire du croissant pauvre, et dans le même temps elles sont davantage exposées au risque de vulnérabilité sociale (chômage, inactivité et/ou charge d'une famille monoparentale).

<sup>56</sup> UNIA, Baromètre de la diversité – Enseignement, Février 2018.

<sup>57</sup> Englert M., Analyse des déterminants du chômage urbain et politique de rééquilibrage entre l'offre et la demande de travail en Région de Bruxelles-Capitale, Janvier 2013.

## La nécessité de croiser le genre et l'origine

L'approche croisée genre et origine révèle que l'écart de genre se pose non seulement avec les homologues masculins mais également entre femmes selon leur origine. En effet, en comparaison aux femmes d'origine belge, la position des femmes d'origine non-européenne est systématiquement moins avantageuse. Celles-ci se trouvent confrontées à plus forte raison à une situation de vulnérabilité sociale à savoir une plus grande probabilité : de se retrouver au chômage voire de basculer dans l'inactivité ; de ne pas percevoir d'allocations de chômage lorsqu'elles sont sans emploi ; d'être à la tête d'une famille monoparentale, ce qui accroît le risque de retrait de l'emploi ; et enfin d'être confinées dans des métiers faiblement rémunérateurs comme l'horeca, les soins ou le nettoyage.

Quant aux femmes d'origine belge, si elles enregistrent encore un taux d'emploi inférieur à celui de leurs homologues masculins, elles montrent globalement de meilleurs indicateurs que les hommes (toutes origines confondues) lors des premières années de vie active : elles ont un taux sensiblement plus élevé de mise à l'emploi après 12 mois ainsi qu'une part globale de temps passé en emploi plus importante sur une période de 36 mois. Ces résultats contrastent avec ceux des femmes d'origine non-européenne (en l'occurrence d'origine maghrébine et turque)

qui, bien que disposant de meilleurs niveaux d'études que leurs homologues masculins, accèdent moins à l'emploi que ces derniers.

Une précédente étude sur le rôle de l'intersectionnalité dans la lutte contre les discriminations<sup>58</sup> avait déjà mis en avant que le " devenir femme " au sens d'une construction sociale et politique n'était pas le même selon les origines. Les femmes d'origine belge ne ressentent pas tout de suite le désavantage du genre à leur entrée sur le marché de l'emploi. Ce n'est qu'au fil des années que l'écart de genre se creuse et qu'elles en subissent les effets. Les femmes d'origine étrangère (non-européenne) sont, quant à elles, directement confrontées au poids du genre sur le marché de l'emploi, qu'il s'agisse de processus de déclassement professionnel (comme dans le secteur des soins) ou de mécanismes et logiques qui les maintiennent éloignées de l'emploi (charge de famille comme dans le cas des cheffes de famille monoparentale ou discriminations spécifiques liées au port du foulard par exemple).

En vertu de ces différents éléments d'analyse, il s'avère essentiel qu'une politique de gender mainstreaming tienne également compte de la dimension de l'origine, au risque sinon d'occulter les freins et discriminations spécifiques subis par les femmes d'origine étrangère non-européenne.

## La non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger

La question de l'équivalence des diplômes est souvent mise en avant pour expliquer la difficulté qu'ont les personnes diplômées de l'étranger à intégrer le marché de l'emploi en Belgique. En réalité, elle ne se pose pas dans les mêmes termes pour toutes les origines. Le pays où est acquis le diplôme a une incidence certaine sur l'insertion professionnelle. Les résultats de cette étude attestent en effet qu'un chercheur d'emploi ayant étudié dans un pays limitrophe aura plus de chances d'accéder à l'emploi qu'un chercheur d'emploi ayant obtenu son diplôme dans un " autre pays africain ", " un autre pays asiatique " ou dans l'UE de l'Est. La procédure d'équivalence, qui s'apparente pour beaucoup à un parcours du combattant, pose des critères encore plus exigeants pour les personnes diplômées dans ces pays.

Partant de ce constat, les effets de déclassement

professionnel et de surqualification à l'embauche qui découlent d'une non-reconnaissance des diplômes, affectent surtout les groupes porteurs d'un diplôme obtenu hors des frontières de l'Union européenne, notamment en Afrique subsaharienne ou en Asie, et dans l'UE de l'Est. Ces derniers sont, en outre, davantage confrontés au risque de voir leurs qualifications non reconnues sur le marché de l'emploi belge, lorsque celles-ci ne sont pas attestées par un diplôme. Les services spécialisés et de première ligne dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle sont ainsi fréquemment confrontés à la difficulté d'accéder au marché de l'emploi des personnes ayant exercé comme maçon ou infirmière dans leur pays d'origine sans toutefois disposer d'un titre scolaire qui atteste de ces compétences<sup>59</sup>, et ce malgré l'existence de centres de validation des compétences. Les

58 Bentouhami H., Khadhraoui R., Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, 2018.

59 CIRé, La reconnaissance des qualifications professionnelles en l'absence de diplôme, Juillet 2018.

femmes d'origine étrangère étant généralement plus diplômées que leurs homologues masculins, elles sont davantage touchées par les effets de

déclassement professionnel qui découlent d'un refus de l'équivalence ou de la validation des acquis de l'expérience.

### Des discriminations ancrées dans un contexte

L'approche intersectionnelle<sup>60</sup> avait permis de montrer que les populations les plus touchées par les discriminations dans le secteur de l'emploi ne sont pas nécessairement celles qui sont les plus visibles au niveau des statistiques. A cet égard, la présente étude aura permis de réaffirmer le caractère précieux de la variable de l'origine pour mesurer l'accès inégalitaire au marché de l'emploi. Toutefois il ne s'agit pas d'un instrument permettant d'appréhender de manière exhaustive ce phénomène car il ne permet pas de rendre compte de l'ensemble du spectre de l'ethnicité. On a vu que certaines dimensions qui relèvent de ce spectre, comme la couleur de peau, les facteurs d'ordre religieux (le port du foulard) ou encore l'appartenance ethnique (les Roms), échappent à la variable de l'origine. Elles peuvent dès lors demeurer invisibles et devenir des " angles morts " de l'analyse si on limite la problématique à une question d'ascendance nationale.

Ceci nous rappelle que le champ de l'ethnicité est mouvant et se reconfigure en permanence à la lumière des rapports sociaux en présence. Les discriminations qui sont produites sur cette base ne peuvent donc pas être appréhendées en dehors du contexte social qui les produit. La problématique de l'accès inégalitaire au

marché de l'emploi est en effet concomitante avec celle des perceptions racialisantes dont font l'objet les populations d'origine étrangère non-européenne. Un employeur peut ainsi très déclarer ne pas être raciste et toutefois s'adonner à des pratiques de discrimination ethnique à l'embauche pour ne pas froisser sa clientèle qui affiche des préjugés sur certains groupes.

En outre, il y a une dimension subjective à prendre en compte lorsqu'on étudie ce phénomène. Si l'origine permet d'en objectiver le caractère massif et structurel, elle n'exprime pas les dynamiques et efforts mis en œuvre par les populations les plus confrontées aux logiques discriminatoires pour tenter d'accéder à l'emploi. On le voit notamment dans le cas des jeunes d'origine turque qui, bien que faisant l'objet d'un fort sentiment de discrimination comme le démontrent un certain nombre d'enquêtes<sup>61</sup>, enregistrent de meilleurs indicateurs que leurs homologues d'origine non-européenne à leur arrivée sur le marché de l'emploi. A défaut du filet " communautaire " dont ils bénéficient, ils seraient probablement réduits aux mêmes difficultés d'accès à l'emploi que leurs homologues d'origine maghrébine par exemple.

## 3. Synthèse des constats par groupe d'origine

Dans cette section, il ne s'agit pas de dresser un inventaire exhaustif des résultats pour chaque groupe d'origine étrangère mais bien d'en présenter quelques constats parmi les plus saillants. Certains de ces constats sont d'ailleurs communs à plusieurs groupes : on trouve ainsi certaines similitudes entre les groupes afro-

descendants et le groupe d'origine maghrébine, de même qu'entre ce dernier et le groupe d'origine turque, etc. Cette analyse synthétique doit en réalité se lire au regard des différents chapitres qui constituent cette étude, et en particulier des conclusions intermédiaires qui les ponctuent.

### Origines " autre africaine " et " congolaise/burundaise/rwandaise "

Les groupes d'origine " autre africaine " et " congolaise/burundaise/rwandaise " présentent à la fois des divergences et des similitudes. Le parcours de scolarité constitue l'une des différences majeures entre ces deux groupes. Les chercheurs d'emploi d'origine " autre africaine " ont en grande majorité réalisé des études à l'étranger non reconnues en

Belgique alors que ceux d'origine " congolaise/burundaise/rwandaise " sont autant à disposer d'un diplôme étranger que d'un diplôme délivré par le système éducatif belge. Si la question de la dévalorisation du diplôme et des compétences acquises dans le pays d'origine se pose donc pour les deux groupes, elle est d'autant plus aiguë dans le cas des

60 Bentouhami H., Khadhraoui R., op. cit.

61 Torrekens C., Adam I., ibid.

chercheurs d'emploi d'origine " autre africaine ". Ces derniers subissent aussi de manière plus marquée les situations de chômage non-indemnisé. L'historique migratoire plus récent des populations issues de ce groupe n'y est sans doute pas étranger, les primo-arrivants étant plus souvent confrontés à la difficulté de cumuler un nombre de jours de travail suffisant pour ouvrir le droit aux allocations de chômage.

Si des divergences existent donc, le fait que ces deux groupes soient massivement représentés à la fois dans le sur-chômage et dans le sous-emploi plaide néanmoins pour qu'ils soient analysés de manière concomitante. Les résultats avancés par la présente étude indiquent en effet la persistance de mécanismes structurels de discrimination à l'égard des populations afro-descendantes, qui traduisent des processus de rejet, d'infantilisation ou d'invisibilisation des populations noires au sein de la société belge (et plus largement des sociétés européennes). Ces populations connaissent ainsi des freins à l'emploi très spécifiques et leur niveau d'études ne joue pas nécessairement en faveur d'une plus grande inclusion socio-économique<sup>62</sup>. Avec les plus faibles taux de mise à l'emploi au cours du stage d'insertion, les jeunes issus de ces deux groupes connaissent une entrée dans la vie active particulièrement compliquée : trois ans après avoir intégré le marché de l'emploi, ils sont les plus nombreux à être en situation de non-emploi. Les jeunes sont en revanche surreprésentés dans la formation professionnelle

ainsi que dans les actions d'insertion, ce qui est surtout le cas des jeunes d'origine " autre africaine ". Le surinvestissement de la formation et des actions d'insertion, qui ne semble pas favoriser l'accès à l'emploi, traduit sans doute une volonté de combler un déficit au niveau éducatif et au niveau du réseau professionnel. Il peut aussi s'expliquer par une nécessité de devoir redoubler d'efforts pour contrer les effets de déclassement professionnel ainsi que les phénomènes de discrimination propres dont sont victimes ces populations sur le marché de l'emploi.

L'analyse genrée pointe une surreprésentation des femmes issues de ces deux groupes d'origine dans certains domaines professionnels, notamment celui du médical/paramédical ou encore l'horeca, signe que le marché de l'emploi est doublement stratifié d'une part selon l'axe du genre et d'autre part selon l'axe de l'origine. A l'intersection de ces deux axes, les femmes d'origine étrangère (en l'occurrence ici les femmes afro-descendantes) subissent des freins d'autant plus conséquents sur le marché de l'emploi. L'étude montre également que les femmes d'origine " autre africaine " et " congolaise/burundaise/rwandaise " sont environ une sur trois au sein de leur groupe à diriger seules une famille avec enfant(s). La problématique des familles monoparentales, dont on sait les effets en termes de difficultés d'accès à l'emploi et de risque de pauvreté, touche donc de manière aiguë les femmes issues de ces deux groupes.

## Origine maghrébine

Le groupe d'origine maghrébine est le plus représenté parmi les chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris. Il incarne, avec entre autres les groupes d'origine " autre africaine " et " congolaise/burundaise/rwandaise ", la problématique de la surreprésentation des chercheurs d'emploi d'origine extra-européenne et constitue, après ces derniers, le groupe le plus impacté par le chômage et le sous-emploi en Région bruxelloise.

Comme pour leurs homologues d'origine " autre africaine " et " congolaise/burundaise/rwandaise ", le sur-chômage des personnes d'origine maghrébine s'explique par la difficulté d'accéder à un premier emploi (long) après inscription chez Actiris. C'est notamment le cas des jeunes inscrits en stage d'insertion dont une partie est particulièrement sujette à

une forte instabilité dans l'emploi (succession de périodes d'emploi court et de périodes de chômage ou d'inactivité) et à un phénomène d'enlèvement dans le chômage. Ce constat n'est pas sans conséquence puisqu'en vertu de la limitation des allocations d'insertion à trois ans maximum, ces jeunes courent un plus grand risque de se voir exclus du bénéfice de ces allocations. Conjugée à une moindre probabilité d'intégrer durablement le marché de l'emploi, cette situation les expose à une plus grande vulnérabilité sociale et économique.

La question du niveau de diplôme se pose de manière cruciale pour les chercheurs d'emploi d'origine maghrébine, qui sont plus fortement confrontés au phénomène d'infériorisation et ont d'autre part plus souvent fréquenté les filières technique et professionnelle de l'enseignement secondaire supérieur. En creux,

62 Demart S., Schoumaker B., Godin M., Adam I., Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo- Burundais, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, Novembre 2017.

une proportion particulièrement faible d'entre eux est diplômée de l'enseignement supérieur. Ce groupe cumule en réalité différentes formes de ségrégation qui à la fois se superposent et se renforcent : la ségrégation scolaire mais aussi la ségrégation territoriale qui influent négativement sur l'insertion professionnelle et alimentent la ségrégation sociale.

Ce groupe se caractérise par ailleurs par des écarts de genre tout à fait spécifiques. Les femmes d'origine maghrébine sont ainsi plus souvent reléguées dans des situations de non-emploi, voire d'inactivité, que leurs homologues masculins bien qu'elles disposent en moyenne d'un meilleur niveau d'études. Elles sont davantage inscrites dans les domaines professionnels du médical/paramédical ; de la pédagogie et du nettoyage.

Si l'écart de genre est surtout marqué chez

les chercheurs d'emploi de 55 ans et +, parmi les jeunes générations, le plus grand niveau d'éducation des femmes d'origine maghrébine ne se traduit pas non plus par une position sensiblement meilleure sur le marché de l'emploi. Ce constat entre en opposition avec les résultats observés pour les jeunes femmes d'origine belge qui passent plus de temps à l'emploi que les jeunes hommes de la même origine. Se pose ainsi la question de freins à l'emploi spécifiques pour les jeunes femmes d'origine maghrébine (c'est le cas également des femmes d'origine turque) qui tirent moins profit de leur diplôme sur le marché de l'emploi. Le port du foulard en est un non négligeable tant l'on sait que les femmes " voilées ", qui se situent à la croisée des dimensions de genre, d'origine et d'appartenance visible à une religion, subissent en ce sens une triple vulnérabilité sur le marché de l'emploi.

## Origine turque

Le groupe d'origine turque partage un certain nombre de similitudes avec le groupe d'origine maghrébine, notamment : une présence plus marquée dans le chômage de longue durée ; un taux d'infraqualification relativement élevé ; une surreprésentation des jeunes dans le niveau d'études intermédiaire, notamment dans les filières de l'enseignement technique et professionnel ainsi qu'une sous-représentation dans les hauts niveaux d'études.

L'entrecroisement du clivage du genre et de l'origine révèle, à l'instar des femmes d'origine maghrébine, une position spécifique pour les femmes d'origine turque qui sont surreprésentées dans les domaines professionnels du nettoyage et du commerce. L'écart de genre s'observe non seulement par rapport aux hommes de la même origine mais aussi par rapport aux femmes d'origine belge (écart intra-genre). Les jeunes femmes d'origine turque se caractérisent ainsi par une part globale du temps passé en emploi moins importante que celle de leurs homologues masculins sur une longue période d'observation

ainsi que par un taux de mise à l'emploi à 12 mois similaire, malgré qu'elles soient sensiblement plus nombreuses à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur.

Une différence notable avec le groupe d'origine maghrébine réside dans l'accès plus rapide à l'emploi des jeunes d'origine turque inscrits en stage d'insertion, notamment lorsqu'ils sont hautement diplômés. En comparaison à l'ensemble de leurs homologues d'origine extra-européenne, les jeunes d'origine turque bénéficient ainsi d'un meilleur indice d'employabilité ainsi que de plus fortes intensités d'emploi. Comme souligné précédemment, le fonctionnement " en réseau ", davantage marqué au sein de la communauté belgo-turque<sup>63</sup>, pourrait partiellement contrer les logiques discriminatoires auxquelles sont confrontés les jeunes d'origine turque, ce qui favoriserait une mise à l'emploi plus importante de ces derniers en comparaison aux jeunes issus d'autres groupes d'origine non-européenne.

## Origine " autre asiatique "

Le groupe issu des " autres pays asiatiques " se caractérise par l'un des plus faibles taux d'emploi en comparaison aux autres groupes. Parmi les chercheurs d'emploi de cette origine, une proportion importante ne bénéficie pas d'allocations de chômage et n'est pas non plus inscrite en stage d'insertion. Le fait qu'une

part largement majoritaire de ces chercheurs d'emploi ait réalisé des études à l'étranger non reconnues en Belgique (à l'instar des groupes issus d'un " autre pays africain " et de l'UE de l'Est) a des répercussions en termes d'accès au marché de l'emploi mais aussi en termes d'accès aux allocations d'insertion. En effet, les

63 Torrekens C. et Adam I., Ibid.

chercheurs d'emploi ne disposant pas d'une équivalence de diplôme ne sont en principe pas éligibles à ces allocations.

Les jeunes chercheurs d'emploi d'origine " autre asiatique " sont plus nombreux à être inscrits en stage d'insertion qu'il y a quelques années. Cette évolution peut traduire un accroissement relatif des populations issues de ces pays (par l'effet d'un solde migratoire et/ou naturel positif). Elle peut aussi être le reflet d'un effet générationnel de l'historique migratoire de ces populations : les premières générations ayant migré et étudié dans leur pays d'origine laissent progressivement place aux nouvelles générations nées et scolarisées en Belgique. La même tendance s'observe parmi les chercheurs d'emploi originaires de l'UE de l'Est.

## Origine UE de l'Est

Alors que les chercheurs d'emploi d'origine européenne jouissent globalement d'une position plus avantageuse que celle des chercheurs d'emploi d'origine non-européenne sur le marché de l'emploi, le groupe " UE de l'Est " s'en distingue. A première vue ce dernier présente un faible taux de chômage ainsi qu'un taux d'emploi moyen, mais une analyse plus fine des trajectoires à l'emploi montre une relative vulnérabilité de ce groupe. Qu'il s'agisse d'écart de genre, d'ethnostratification des domaines professionnels, du taux d'indemnisation du chômage ou encore du temps passé à l'emploi dans les premières années de vie active, les chercheurs d'emploi d'origine UE de l'Est ont tendance à présenter des résultats plus proches des groupes d'origine non-européenne que des groupes d'origine européenne.

Ceci peut s'expliquer par la position de " nouveaux adhérents " à l'Union européenne des pays constituant ce groupe. En l'occurrence, l'accès des Bulgares et des Roumains au marché de l'emploi belge est relativement récent. Une partie largement majoritaire d'entre eux a

réalisé des études à l'étranger sans bénéficier d'équivalence en Belgique ce qui constitue, comme on le sait, un frein à l'emploi.

Les jeunes chercheurs d'emploi de ce groupe enregistrent le plus faible taux d'accès à une solution d'emploi, formation ou stage dans le cadre du dispositif de la Garantie Jeunes mais ils sont en revanche davantage présents dans les circuits d'accompagnement à l'emploi. L'écart de genre en termes de mise à l'emploi est, après le groupe " autres pays africains ", le plus creusé parmi les jeunes chercheurs d'emploi d'origine " autre asiatique ". Les femmes semblent ainsi plus exposées aux difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi, de même qu'elles sont plus susceptibles de subir un déclassement professionnel étant plus présentes dans des secteurs flexibles et peu rémunérateurs tels que l'horeca ou le commerce.

réalisé des études à l'étranger sans bénéficier d'équivalence en Belgique ce qui constitue, comme on le sait, un frein à l'emploi.

Par ailleurs, se pose une question très spécifique par rapport au groupe UE de l'Est : celle des populations Roms, originaires de l'Europe de l'Est, que les statistiques par origine nationale ne permettent pas de capter. Régulièrement, Amnesty International pointe les discriminations subies par les Roms à l'échelle européenne. Leur mode de vie, qui prend place dans des environnements à la fois hétérogènes et mouvants, les soumet à des formes particulières de ségrégations à caractère raciste. Celles-ci ont des répercussions matérielles sur l'accès de ces populations aux droits fondamentaux dans le secteur de l'éducation, du logement mais également de l'emploi. En Belgique, bien qu'elles connaissent des situations de résidence plus stable que par le passé<sup>64</sup>, elles restent soumises à des traitements discriminatoires notamment sur le marché de l'emploi, ce qui n'est pas sans conséquence sur les statistiques du chômage et de l'emploi du groupe UE de l'Est.

## Origine " pays limitrophes " et " UE du Sud "

Les chercheurs d'emploi originaires d'un pays limitrophe sont ceux dont la position sur le marché de l'emploi est la plus favorable en comparaison à l'ensemble des groupes d'origine étrangère. Si leur taux d'emploi apparaît relativement faible dans cette étude, c'est que les données de la Banque Carrefour n'incluent pas les emplois dans les institutions

internationales. En réalité, lorsqu'on tient compte des emplois internationaux, le taux d'emploi de ces populations avoisine voire même dépasse celui de la population d'origine belge.

Un peu moins de la moitié des chercheurs d'emploi issus d'un pays limitrophe n'a pas réalisé ses études en Belgique. L'analyse des taux de mise à l'emploi montre qu'ils rencontrent

64 Geurts K., Roma in beweging. Diverse groepen en evoluties in Brussel. Handvaten voor onderwijs en hulpverlening, Foyer, Bruxelles, Juin 2014.

néanmoins beaucoup moins de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi en début de vie active que leurs homologues originaires d'un " autre pays africain " ou d'un " autre pays asiatique ", représentés à plus forte raison dans la catégorie des études réalisées à l'étranger. Parmi les logiques discriminatoires qui s'appliqueraient davantage à ces derniers, il y a celles en lien avec la question de l'équivalence des diplômes. Le groupe " pays limitrophes ", au sein duquel l'on trouve la plus forte proportion de chercheurs d'emploi hautement diplômés à l'étranger, semble en effet moins affecté par les freins posés par une politique de non-équivalence des diplômes. Un diplôme de l'enseignement supérieur acquis dans l'un de ces pays serait de fait moins dévalué sur le marché de l'emploi qu'un diplôme de même niveau acquis dans un pays africain, bien qu'ils soient tous deux soumis à l'obligation de la procédure

d'équivalence. Les chercheurs d'emploi issus d'un pays limitrophe trouvent ainsi plus aisément une place sur le marché de l'emploi bruxellois soumis à une économie de biens et services, qui est grandement consommatrice de profils hautement diplômés.

La structure de qualification des chercheurs d'emploi originaires de l'UE du Sud diffère quelque peu. Ils sont en effet davantage représentés dans les faibles niveaux d'études, que celles-ci aient été ou non réalisées en Belgique. Leur taux de mise à l'emploi est généralement comparable à celui des chercheurs d'emploi issus d'un pays limitrophe. Sur une longue période d'observation (36 mois), ils ont même tendance à présenter de meilleurs indicateurs en termes d'occupation d'un emploi long ou du temps global passé en emploi à niveau d'études équivalent.

## 4. Discussion et perspectives

Le traitement clinique du chômage<sup>65</sup> impose de conditionner la sortie du chômage à la capacité de l'individu à se positionner sur le marché de l'emploi en augmentant son employabilité, c'est-à-dire son aptitude à acquérir et conserver des compétences professionnelles. Dans cette optique, les caractéristiques individuelles du chercheur d'emploi influencent grandement sa trajectoire sur le marché de l'emploi, et ce, indépendamment ou presque de la demande de travail de la part des entreprises. Ce point de vue a longtemps prévalu pour expliquer le surchômage des populations d'origine étrangère. Leur plus forte représentation dans le chômage serait ainsi due à des facteurs tels qu'un manque de connaissances des langues nationales ou à une carence en termes de qualifications (soit que celles-ci aient été acquises à l'étranger et ne sont dès lors pas reconnues en Belgique, soit que le niveau de diplôme acquis est trop bas).

La révélation au détour des années 2000, sur des bases scientifiques, de l'existence d'un phénomène prégnant de discrimination à l'embauche vient pourtant contrarier cette perspective en ce qu'elle remet au centre du débat le facteur économique, le fonctionnement de l'entreprise ainsi que les pratiques de sélection et de recrutement. L'explication du chômage ne reposerait plus uniquement sur les épaules des seuls chômeurs (en l'occurrence d'origine étrangère) qui ne seraient pas assez employables mais la responsabilité en incomberait surtout aux

mécanismes structurels qui créent massivement de l'exclusion bien avant l'entrée sur le marché de l'emploi. La prise en compte de ce point de vue traduit ainsi un mouvement du niveau individuel d'analyse vers un niveau plus systémique.

La variable de l'origine est, à cet égard, un outil permettant d'accompagner ce mouvement en objectivant la position structurellement moins favorable sur le marché de l'emploi des populations d'origine étrangère non-européenne en comparaison à la population d'origine belge. Elle révèle combien la problématique de l'accès inégalitaire à l'emploi n'est pas réductible à la question du niveau de qualification puisque, comme le démontre la présente analyse, à niveau de diplôme équivalent, un chercheur d'emploi d'origine non-européenne mettra malgré tout plus de temps à accéder à l'emploi (et notamment à l'emploi de longue durée).

L'origine est un outil précieux donc, à condition toutefois de ne pas la figer en lui conférant le sens d'une caractéristique intrinsèque. L'usage de l'origine n'acquiert toute sa force qu'à la lumière de ce qu'elle révèle en creux : l'existence de rapports sociaux dans lesquels s'ancre la possibilité de la discrimination et du traitement inégalitaire. L'origine ne dit rien en tant que telle ; elle ne peut se lire qu'au regard du contexte - jamais neutre - où elle prend place. En ce sens, l'origine révèle la ligne de fracture ethnique et raciale qui opère dans la société et qui agit sur l'affectation des ressources matérielles et

65 Oriane J.-F. et Conter B., Les politiques d'employabilité en Belgique : traitement clinique des chômeurs et traitement statistique du chômage, Recherches sociologiques et anthropologiques 38-2, 2007.

symboliques (dans le champ de l'emploi mais aussi du logement par exemple). Le caractère structurel du désavantage subi par les populations d'origine non-européenne depuis le champ de l'enseignement jusqu'au champ de l'emploi, en atteste. Le caractère répétitif des constats en fait incontestablement une tendance lourde qui légitime la mise en place d'actions positives (telles que les objectifs chiffrés) pour corriger les inégalités manifestes qui ont cours sur le marché de l'emploi sur une base ethnique et raciale.

Agir sur les inégalités et les discriminations à l'emploi sur base de l'origine revient alors inévitablement à inscrire ces phénomènes dans un contexte plus global où le marqueur ethnique et racial est producteur d'inégalités d'accès aux ressources de manière systémique et structurelle. Le poids de l'histoire coloniale sur la perception des populations noires, la construction socio-politique de l'Islam et des attributs négatifs qui lui sont accolés, la vision péjorative à l'encontre des populations Roms, etc., sont autant de dimensions constitutives de ce contexte et des lignes de fracture ethnico-raciales qui le traversent. Dans cette perspective, la question discriminatoire sur le marché de l'emploi n'est pas dissociable de celle du racisme, entendu au sens de rapport social de pouvoir, et de ses effets.

Le caractère même de ces discriminations, massif et structurel, impose de ne pas les réduire à un niveau de responsabilité morale et individuelle. Derrière chaque traitement inégalitaire ne se cache pas nécessairement une intentionnalité implicite ou explicite. Les inégalités naissent plutôt de mécanismes de relégation et de processus stigmatisants opérant à des niveaux et degrés divers, et qui associés les uns aux autres, produisent des formes plus ou moins sévères d'exclusion à l'égard des populations d'origine étrangère. Une politique efficace de promotion de la diversité en entreprise et de lutte contre les discriminations ne peut pas faire l'économie d'une prise en compte de ces mécanismes : déqualification et déclassement professionnel à l'égard notamment des personnes diplômées en dehors de l'Union européenne ; surqualification à l'embauche qui permet une mise en concurrence accrue de la main-d'œuvre locale (essentiellement d'origine étrangère) avec la main-d'œuvre extrarégionale ; plancher collant<sup>66</sup> sur lequel sont retenues les femmes d'origine étrangère, etc.

En la matière, les institutions publiques ont un devoir d'exemplarité à travers l'impulsion de mesures et politiques qui pourront par la suite

inspirer le secteur privé. La représentativité de leur personnel (à tous les échelons de la hiérarchie ainsi que dans les organes de gestion) passe par des modalités d'action diverses : objectifs chiffrés sur base de l'origine ; nouvelles formes de gestion participative et démocratique au sein des entreprises ; dialogue permanent et dialectique avec la société civile afin de renouveler sa compréhension des mécanismes discriminatoires et de nourrir le processus de mise en œuvre des politiques publiques ; etc. L'autorité publique a par ailleurs le devoir d'inciter le secteur privé à prendre action en matière de diversité. Davantage qu'à l'échelle de l'entreprise, le niveau sectoriel doit à cet égard être privilégié afin d'encourager les résultats à un niveau macro-économique. L'autorité publique doit enfin jouer pleinement et de manière proactive son rôle de contrôle des abus et délits dans le chef des entreprises au regard de la législation anti-discrimination.

Dans une Région où 73% de la population est d'origine étrangère, les pans de populations que l'on qualifie de " minorités ethniques " sont en réalité presque majoritaires aujourd'hui. Alors même qu'elles représentent une force citoyenne, il n'est plus pensable qu'elles continuent à être marginalisées dans une série de secteurs de la société. Les conclusions de ce rapport sont dès lors traversées par une nécessité : celle de mettre un terme aux mécanismes et traitements inégalitaires qui ont cours sur une base ethnique et raciale dans le secteur de l'emploi et dont on connaît l'existence depuis plus de deux décennies. Comme on l'a vu tout au long du rapport, la fracture socio-économique et territoriale coïncide avec la fracture ethnico-raciale. Les multiples foyers de polarisation se superposent et se renforcent au sein de la Région, ce qui rend d'autant plus possible la perspective de la violence.

Dix ans après que la Région se soit dotée d'une politique de diversité, force est de constater que les instruments et mesures mis en œuvre en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations n'ont eu qu'un effet limité. En l'état, les déclarations d'intention et les mesures non contraignantes ne pourront pas suffire à rendre l'accès au marché de l'emploi égalitaire. Seule une volonté politique forte de s'attaquer à la dimension structurelle de ces discriminations permettra la mise en œuvre de mesures réellement efficaces, ce qui enjoint les autorités publiques à prendre leurs responsabilités.

---

66 Le plancher collant peut être défini comme " un frein dans la mobilité ascendante de carrière lors des transitions professionnelles " qui affecte particulièrement les femmes d'origine étrangère (in Bentouhami H., Khadhraoui R., op. cit.).

# Pistes de recommandations

## Leviers d'action pour une intégration optimale de la dimension de l'origine dans les politiques de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations à l'emploi en Région bruxelloise

Dans son Plan de lutte contre les discriminations à l'emploi rendu public en décembre 2016, le Ministre régional de l'Emploi a énoncé 10 mesures visant à lutter efficacement contre les discriminations à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. La présente étude s'inscrit dans les objectifs de ce Plan, notamment la mesure relative à la production d'un monitoring diversité. Elle constitue en ce sens un véritable outil d'aide à la décision, raison pour laquelle elle a été assortie de pistes de recommandations. L'objectif est de dresser, à l'attention tant du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale que des partenaires sociaux, un inventaire des leviers qui

permettraient de renforcer les outils existants en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, et d'agir efficacement contre les inégalités à l'emploi à caractère ethnique et racial.

Ces recommandations sont basées sur les constats et enseignements de cette étude ainsi que sur des entretiens avec des expertes académiques<sup>67</sup>. Leur énoncé est le fruit d'une concertation avec les services spécialisés d'Actiris (Service diversité, Guichet anti-discrimination, Manager de la diversité), UNIA, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et talent.brussels<sup>68</sup>.

### 1. Systématiser l'usage de la variable de l'origine dans les statistiques du chômage et de l'emploi, et l'inscrire dans une perspective évolutive

- Pérenniser la production d'un monitoring des chercheurs d'emploi sur base de l'origine en Région bruxelloise afin de mesurer l'évolution de leur participation à l'emploi.
- Inclure systématiquement l'origine dans les travaux de View.brussels comme variable transversale d'analyse au même titre que le genre, afin 1) de détecter les effets de discriminations croisées qui sont invisibles ; 2) de mesurer la participation des

populations d'origine étrangère à la formation professionnelle et aux mesures d'aide à l'emploi (en lien avec l'Ordonnance du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale) ; 3) de mesurer l'impact des fins de droits aux allocations d'insertion sur base de l'origine.

- Exploiter d'un point de vue quantitatif les dossiers traités par le Guichet anti-discrimination.

### 2. Développer une approche qualitative d'analyse des discriminations ethniques et raciales

- Compléter les dispositifs de mesure quantitative (tels que monitoring et indicateurs) par des enquêtes qualitatives ponctuelles auprès de chercheurs d'emploi afin de tenir compte de leur expérience subjective et de mesurer leur sentiment de discrimination.

- Réaliser une étude sur le phénomène de sous-rapportage des plaintes afin de comprendre plus finement les mécanismes structurels de discrimination à l'emploi sur base ethnique et raciale.

67 Nouria Ouali (ULB) ; Ilke Adam (VUB).

68 Veerle Vanderleen (Service diversité d'Actiris) ; Fatima Zibouh et Francine Devriese (Guichet anti-discrimination) ; Touria Ouchan (Manager de la diversité Actiris) ; Bruno Martens et Louise Callier (UNIA) ; Pauline Loecx (Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes) ; Younous Lamghari (talent.brussels).

### 3. Accroître la représentativité au sein des institutions publiques

- ➔ Introduire la variable de l'origine dans les données collectées par l'Observatoire de l'Emploi dans la Fonction publique régionale.
- ➔ Intégrer l'origine nationale dans les priorités du Gouvernement en matière de diversité afin de pouvoir développer dans le monitoring régional des indicateurs sur base de l'origine.
- ➔ Introduire des objectifs chiffrés contraignants sur base de l'origine dans les plans de diversité pour les entreprises publiques locales et régionales et prévoir des sanctions en cas de

non-respect de ces objectifs.

- ➔ Encourager la mixité des profils (sur base ethnique notamment) au sein des jurys de sélection et de statutarisation pour les recrutements à tous les échelons de la hiérarchie.
- ➔ Mener une réflexion sur la diversité convictionnelle dans une perspective inclusive et intersectionnelle dans les organismes d'intérêt public en Région bruxelloise.

### 4. Renforcer les outils de lutte contre les discriminations à l'emploi et de promotion de la diversité

- ➔ Renforcer les ressources (notamment humaines) du Guichet anti-discrimination d'Actiris afin d'opérationnaliser son redéploiement et d'en faire un centre de référence en matière de lutte contre les discriminations à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.
- ➔ Consolider son rôle en matière 1) de production d'avis et de recommandations sur base notamment de son expertise mais également d'échanges avec la société civile et les associations de défense des droits des

minorités ; et 2) de sensibilisation aux questions touchant le racisme et les discriminations.

- ➔ Conditionner, pour toute entreprise, l'octroi d'une aide à l'embauche à la conclusion et à la mise en œuvre d'un plan de diversité.
- ➔ Inclure des mesures de prévention de la discrimination dans les plans de diversité (p.ex. assurer une mixité au sein des jurys de sélection, s'engager à monitorer son propre personnel en incluant la variable de l'origine, etc.).
- ➔ Prévoir une évaluation de la mesure " test égalité des chances ".

### 5. Renforcer les actions mises en œuvre au niveau sectoriel

- ➔ Encourager, au niveau des lieux de concertation sociale et en accord avec le travail mené dans le cadre des accords-cadres sectoriels, les partenaires sociaux à mettre en œuvre des programmes d'actions positives à un

niveau sectoriel et à définir des objectifs chiffrés sur base de l'origine.

- ➔ Conditionner l'octroi des aides aux secteurs à la mise en œuvre d'un plan de diversité à un niveau sectoriel.

### 6. Renforcer les outils de contrôle

- ➔ Evaluer l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale (dite " ordonnance testing ") afin d'en mesurer l'efficacité, avec une attention particulière aux 5 critères dits raciaux (prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (origine juive) et origine nationale ou ethnique) ainsi qu'au critère des convictions philosophiques ou religieuses.
- ➔ Permettre à l'inspection du travail de

détecter des discriminations structurelles (au moyen de données statistiques ou autres) afin de réaliser des contrôles de manière proactive.

## 7. Reconnaître les qualifications des personnes diplômées à l'étranger

➤ Instaurer, pour l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris, la simplification et la gratuité de la procédure d'équivalence des diplômes (avec une attention particulière pour

les diplômes obtenus en dehors de l'Union européenne).

➤ Renforcer la validation des compétences afin d'augmenter le recours à ce dispositif.

## 8. Soutenir les actions et mesures interfédérales

➤ Elaborer un plan ambitieux et contraignant d'action interfédéral de lutte contre le racisme conformément aux engagements pris par la Belgique lors de la Conférence de Durban en 2000.

➤ Procéder à une évaluation de la stratégie interfédérale d'intégration des Roms tel que le prévoyait l'accord de gouvernement de 2014, et engager un plan d'action ambitieux.

# Bibliographie

**Adam I.**, *La discrimination ethnique à l'embauche à l'agenda de la politique belge*, Revue Formation Emploi n°94, 2006.

**Bentouhami H., Khadhraoui R.**, *Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations*, 2018.

Centre pour l'Égalité des chances et la Lutte contre le racisme, *Baromètre de la diversité*, Emploi, Septembre 2012.

CIRé, *La reconnaissance des qualifications professionnelles en l'absence de diplôme*, Juillet 2018.

**Demart S., Schoumaker B., Godin M., Adam I.**, *Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, Novembre 2017.

**Englert M.**, *Analyse des déterminants du chômage urbain et politique de rééquilibrage entre l'offre et la demande de travail en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2013.

**Geurts K.**, *Roma in beweging. Diverse groepen en evoluties in Brussel. Handvaten voor onderwijs en hulpverlening*, Foyer, Bruxelles, Juin 2014.

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, *Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique*, 2017.

**Jacobs D., Rea A., Hanquinet L.**, *Performances des élèves issus de l'immigration en Belgique selon l'étude PISA. Une comparaison entre la Communauté française et la Communauté flamande*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, Mars 2007.

**Kesteloot C., Van der Haegen H.**, *La dimension spatiale de la dualisation dans la société*, KUL, 1997.

**Martens A. et Ouali N.**, *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2005.

**Oriane J.-F. et Conter B.**, *Les politiques d'employabilité en Belgique : traitement clinique des chômeurs et traitement statistique du chômage*, Recherches sociologiques et anthropologiques 38-2, 2007.

**Ouali N.**, *Filles d'immigrées diplômées du supérieur : contingence ou renoncement à la carrière professionnelle ?*, Le genre au cœur des migrations, Petra Editions, Paris, Ed. 1, 2012.

**Ouali N.**, *Précarité et déclassement des migrantes diplômées non européennes : menace sur leur projet d'émancipation*, Canadian journal of women and the law, 2012-04.

**Rea A.**, *Les jeunes d'origine immigrée : intégrés et discriminés*, Working paper présenté lors de la rencontre du CEDEM du 7 mars 2002, ULG, Liège.

**Rea A., Ben Mohammed N.**, *Politique multiculturelle et modes de citoyenneté à Bruxelles*, Novembre 2000.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – UNIA, *Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2017*, Bruxelles, Décembre 2017.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – UNIA, *Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2015*, Bruxelles, Novembre 2015.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – UNIA, *Monitoring socio-économique*, Bruxelles, Septembre 2013.

**Torrekens C. et Adam I.**, *Belgo-Marocains, Belgo-Turcs : (auto)portrait de nos concitoyens*, Fondation Roi Baudouin, Mai 2015.

UNIA, *Baromètre de la diversité – Enseignement*, Février 2018.

UNIA, *Rapport annuel chiffres. Année 2017*, Juin 2018.

view.brussels, *La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise Approche par la territorialité*, Novembre 2012.

view.brussels, *Situation des familles monoparentales face à l'emploi et au chômage en Région de Bruxelles-Capitale*, Octobre 2009.

view.brussels, *Populations issues de l'immigration, marché de l'emploi et discriminations : situation en Région de Bruxelles-Capitale*, Les Cahiers de l'Observatoire n°3, Juin 2000.

**Wayens B., Kummert P., Van Hamme G., Vandermotten C.**, *La dynamique des quartiers bruxellois (1981 – 2006)*, Bruxelles, Octobre 2009.



---

Rédaction et analyse : **Khadja Senhadji**

Développement technique : **Jérôme François**

Relecture : **Louise Callier** (UNIA) ; **Frédéric Poupinel De Valence, Ann Coenen et Valérie Gilbert** (SPF  
Emploi, Travail et Concertation sociale)

**Editeur**

Actiris

14, Avenue de l'Astronomie

1210 Bruxelles

---



