



MONITORING SOCIO-ÉCONOMIQUE

2015
MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIGINE

AVANT-PROPOS

« Les politiques de l'emploi sont l'une des priorités majeures des gouvernements de notre pays (...) et la question de l'insertion professionnelle des personnes de nationalité ou d'origine étrangère représente l'un des défis à relever ».

C'est sur ces mots que s'ouvrait le premier rapport du Monitoring socio-économique (septembre 2013) fruit du dispositif d'études mis en place par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, visant à mettre en évidence la stratification du marché du travail selon l'origine et l'historique migratoire des personnes. Deux ans plus tard, ces deux défis demeurent et le besoin d'une connaissance plus fine du fonctionnement du marché du travail persiste.

Ce deuxième rapport du Monitoring se veut d'une part plus précis, par la modification de l'algorithme permettant de mieux identifier, tout en respectant le prescrit légal de la loi sur la protection de la vie privée, les personnes selon leur origine et leur historique migratoire, et d'autre part plus complet, en ce qu'il couvre les années de 2008 à 2012, dites années de crise, et qu'il explore les données par le prisme des commissions paritaires, permettant ainsi de préciser les positions des travailleurs sur le marché du travail.

Avec la 6^{ème} réforme de l'Etat, qui a vu la compétence relative aux « publics cibles » transférée aux Régions, ces précisions et ces nouveaux croisements de données sont les bienvenus, tant il est vrai que les entités fédérées concernées auront à repenser les politiques de l'emploi en fonction de leur réalité et de leurs engagements pris dans leur Déclaration de politique régionale.

Dans ce cadre, le Gouvernement fédéral s'est engagé, par son Accord de gouvernement, à rendre le marché du travail inclusif et ce en encourageant « (...) l'égalité des chances sur le marché du travail. Il portera une attention particulière à l'égalité des sexes, les personnes issues de l'immigration et les personnes handicapées ».

Par ailleurs, ce travail répond aux nombreuses interpellations d'institutions et d'organismes internationaux (Commission européenne, OCDE, Conseil de l'Europe) appelant la Belgique à renforcer ses dispositifs d'insertion professionnelle d'une part et son approche des populations issues de l'immigration, de l'autre.

Sans constituer un état des lieux des discriminations sur le marché du travail, les résultats de ce rapport confirment la participation inégale des personnes d'origine étrangère au marché du travail. A ce titre, ils interpellent les décideurs économiques et politiques ainsi que les partenaires sociaux sur l'urgence des mesures à prendre.

Outil de références statistiques, le rapport du Monitoring socio-économique se veut aussi et surtout un outil politique visant à informer et à interpeller les acteurs concernés. C'est pourquoi, tant le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, auront à cœur de multiplier les occasions de le présenter et de susciter le débat autour de cette question cruciale de la participation des personnes d'origine étrangère au marché du travail.

Plus qu'un travail d'information, c'est à une véritable dynamique de démocratie que ce rapport nous invite. Gageons que tous les acteurs concernés répondent présents.

Patrick CHARLIER

*Directeur f.f. Centre interfédéral
pour l'égalité des chances*

Pierre-Paul MAETER

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

INTRODUCTION

Le rapport « Monitoring socio-économique », dont le présent document est la seconde édition ¹, constitue la troisième et dernière partie d'un projet en trois phases. La première, qui a nécessité plusieurs années, comprenait l'intégration de données du Registre national relatives à la nationalité et au pays de naissance des individus et de leurs parents dans le Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, à l'instigation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et du Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Cette intégration a rendu ces données disponibles pour l'ensemble des utilisateurs du Datawarehouse, ce qui a débouché sur la réalisation de nombreuses études, comme celles conduites par les villes d'Anvers, Gand, Alost et Halle, la province du Brabant flamand, le Service d'étude du Gouvernement flamand, le *Departement Werk en Sociale Economie* de l'Administration flamande ², *Kind en Gezin* et le *Centrum voor Kankeropsporing*, ainsi que par des centres universitaires liés à la KU Leuven, à l'ULB, et aux universités de Gand et d'Anvers.

Dans une seconde phase, deux variables ont été définies pour rendre les données utilisables, à savoir la variable « origine » et la variable « historique migratoire ». Suite à l'édition précédente du rapport en 2013, cette dernière variable notamment a été améliorée, comme expliqué au chapitre 2. La variable « origine », telle que nous l'avons définie, a assurément influencé les autres utilisateurs, même si des choix différents ont été opérés par certains (priorité donnée au père ou à la mère dans certaines situations complexes, traitement de l'ensemble ou d'une partie des données manquantes, ...).

Il est bien entendu réjouissant de constater que les efforts fournis pour rendre ces informations accessibles ont produit des résultats. De nombreuses possibilités demeurent toutefois inexploitées. Le Datawarehouse est un trésor de données dans différents domaines et propose d'innombrables possibilités d'analyses (y compris d'analyses longitudinales). Nous formulons donc l'espoir que ce rapport soit considéré par d'autres organismes publics et de recherche comme un appel à exploiter davantage encore les données relatives à l'origine.

La publication d'un rapport constitue la troisième phase du projet et, avec ce second rapport du « Monitoring socio-économique », nous tenons à souligner encore une fois notre ambition d'en faire un instrument durable. Il convient à cet égard d'insister à nouveau sur le caractère novateur et l'importance de notre approche : ce rapport se base sur des données administratives exhaustives. Il ne s'agit en effet pas d'un échantillon, mais bien d'informations provenant des données de sécurité sociale et d'autres données administratives de tous les individus résidant en Belgique. Cela implique, pour autant que les données administratives soient correctes, que les résultats relatifs à de petits groupes se trouvant dans des situations spécifiques peuvent être énoncés et qu'un intervalle de confiance n'est pas nécessaire. Lors des débats qui ont suivi la publication du premier rapport, certains ont affirmé que ces éléments ne comportaient rien de nouveau. C'est en partie vrai : la situation peu enviable des personnes d'origine étrangère sur notre marché du travail n'était évidemment pas inconnue, mais la confirmation de ce constat sur la base d'une analyse exhaustive et la possibilité de dresser un tableau détaillé de la situation offrent bien évidemment une plus-value notable.

¹ Voir « *Monitoring socio-économique* », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'Égalité des chances et la Lutte contre le racisme, septembre 2013.

² « *Herkomstmonitor 2015 – Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens* », *Departement Werk en Sociale Economie*, mars 2015.

Le rapport que nous avons publié en 2013 ne portait que sur l'année 2008. Dans le présent rapport, aux côtés d'une analyse relative aux années 2009, 2010, 2011 et 2012, les données de 2008³ ont à nouveau été traitées. Quelques « maladies de jeunesse » présentes dans le traitement des données ont été éliminées et l'expérience constituée autour du cadre d'analyse nous a permis, d'une part, de travailler de manière plus ciblée et, d'autre part, d'établir encore davantage de liens entre les différentes variables (dont le principal nouveau « croisement » entre les variables « origine » et « historique migratoire »). Dans certains cas, de nouvelles analyses ont été réalisées à la demande des lecteurs et des utilisateurs du premier rapport. Notre objectif est de poursuivre dans cette voie. Il n'est en effet pas possible de fournir des tableaux ou graphiques « sur mesure », et ce, non seulement en raison du travail que cela implique, mais surtout en raison du fait que la législation relative à la protection de la vie privée impose (à juste titre) des limites. Nous sommes néanmoins toujours ouverts aux suggestions visant à mettre en lumière une information particulière, à approfondir un domaine ou à aborder un sujet sous un angle différent.

La publication du premier rapport a également mis en évidence une grande lacune dans la masse de données disponibles : les données relatives à la formation suivie et au diplôme n'ont jusqu'ici pas été intégrées au Datawarehouse. Cependant, la Banque Carrefour collabore avec les Communautés en vue d'intégrer les informations disponibles issues des différents registres de diplômes. Cette intégration ne se déroule pas sans difficulté et le processus suscite chez nous la crainte que, dans le cadre de notre analyse, cela ne réponde que partiellement aux attentes : les diplômes obtenus à l'étranger ne seront en effet, en principe, pas enregistrés, à moins d'avoir été homologués. Ceci jette une ombre sur toutes les futures analyses, et ce dans un contexte où les compétences se profilent de plus en plus comme la clé donnant accès au marché du travail. Lors

du remplacement du recensement classique par le Census (qui repose essentiellement sur des données administratives), il était question d'un registre des diplômes (et des professions, ce qui n'est pas inintéressant non plus), qui serait remis à jour systématiquement à l'occasion du renouvellement de la carte d'identité. Cette piste de réflexion devrait peut-être être réenvisagée.

Ce second rapport doit être lu conjointement avec la première édition, comme sa lecture elle-même invite naturellement à le faire. Cela étant, les deux rapports, même réunis, n'épuisent pas, et de loin, l'ensemble des possibilités d'analyses qui pourraient être faites sur la base des données disponibles. Une des suggestions les plus pertinentes (mais également source de défis majeurs) qui nous sont parvenues après la première publication consistait à tenter d'élaborer une variable « historique socio-économique » dans laquelle l'origine « sociale » des personnes occuperait une place centrale en lieu et place de l'origine « ethnique ». En tout état de cause, ce chantier doit toujours être lancé. Par ailleurs, les liens familiaux ne sont abordés dans le présent rapport que de manière limitée. Sur ce point également, nous souhaitons poursuivre le travail. Nous voulons aussi intégrer dans l'analyse les données relatives aux premiers titres de séjour.

En outre, nous n'avons pas encore examiné les « mouvements migratoires » à l'intérieur de notre pays, entre les régions. Des enseignements pourraient cependant être tirés au sujet des mouvements vers et (surtout) depuis Bruxelles. Enfin, la raison sous-jacente à la limitation de l'analyse aux personnes âgées de maximum 60 ans disparaît petit à petit : la qualité des données, y compris au sujet du groupe le plus âgé, s'améliore à chaque cohorte et, par conséquent, l'information relative au groupe des personnes de 65 ans en 2013 présentera le même niveau de qualité que celle relative au groupe des 60 ans en 2008. Ceci est une bonne chose dans la perspective du débat relatif à l'allongement des carrières, à la « faisabilité » du travail et à la soutenabilité des pensions dans notre pays. Comme déjà mentionné, toute autre suggestion reste bienvenue et souhaitée.

³ Les adaptations au niveau des variables ont également engendré de légères modifications dans les chiffres relatifs à cette année, par rapport à ce qui avait été publié dans le premier rapport.

Table des matières

Avant-propos	3
Introduction	4
Chapitre 1 Démographie	8
Chapitre 2 Emploi	38
2.1 Positions socio-économiques des populations belge et (d'origine) étrangère de 18 à 60 ans sur le marché du travail – Les actifs et les inactifs	40
2.2 L'emploi des populations belge et (d'origine) étrangère de 18 à 60 ans	49
2.3 Analyse de l'emploi par secteur d'activité (NACE)	64
2.4 Analyse de l'emploi par commission paritaire	75
2.5 Analyse de la situation dans l'emploi salarié : classes de contrat, titres-services et intérim	89
2.6 Analyse de l'emploi à temps plein et temps partiel, des types de temps partiels et des réductions de cotisations sociales	100
2.7 Analyse du salaire journalier	116
2.8 Mesure de l'activité sur dix ans	130
Chapitre 3 Chômage	140
3.1 Analyse du taux de chômage	142
3.2 Analyse de la durée du chômage	160
Chapitre 4 Inactivité	168
Chapitre 5 Mobilité socio-économique	186
5.1 Mobilité selon le statut socio-économique entre 2009 et 2011	188
5.2 Évolution salariale entre 2007 et 2012	197
Chapitre 6 Conclusions et recommandations	208
Annexes	252
Liste des Commissions paritaires	253
Liste des NACE	256
Liste des graphiques	259
Liste des tableaux	262
Liste des figures	262





Chapitre 1

Monitoring
socio-économique

> Démographie



1. DÉMOGRAPHIE

A. Les variables « origine », « historique migratoire » et leurs catégories

Pour rappel, dans le cadre du « Monitoring socio-économique », l'origine des personnes est appréhendée de deux manières complémentaires : via la création d'une variable « origine » et d'une variable « historique migratoire »¹. La variable « origine » permet d'aller plus loin que les indicateurs s'arrêtant à la nationalité de l'individu en captant de manière optimale, via la nationalité à la naissance des parents ou de l'individu, la deuxième génération ainsi que les personnes qui sont devenues belges. Par ailleurs, la variable « historique migratoire » permet de distinguer immigrants récents et plus anciens, immigrants et membres des « deuxième » ou « troisième générations »², personnes ayant obtenu la nationalité belge ou nées belges de parents d'origine étrangère, personnes demeurées étrangères...

Dans le cas de cette seconde variable, on peut ainsi évaluer dans une certaine mesure l'impact en termes d'insertion sur le marché de l'emploi d'un ensemble d'indicateurs habituellement considérés comme pouvant être des facteurs d'intégration des personnes issues de l'immigration, à savoir la durée de séjour, le lieu de naissance de la personne et de ses parents, la possession de la nationalité belge. On peut également évaluer l'impact de la durée de séjour en Belgique³, la durée de présence sur le territoire étant supposée favoriser l'insertion sur le marché de l'emploi. De même, on peut évaluer l'impact de la naissance en Belgique de la personne ou de ses parents, la socialisation et l'éducation en Belgique depuis la naissance étant supposées

favoriser l'insertion sur le marché de l'emploi. De manière similaire, on peut évaluer l'impact de l'obtention de la nationalité⁴ belge, la possession de la nationalité étant supposée favoriser l'accès à l'emploi en général et en particulier à certains types d'emploi (dans le secteur public par exemple).

La variable « origine » combine les variables suivantes : « nationalité »⁵ de l'individu, « nationalité à la naissance »⁶ de l'individu et « nationalité à la naissance »⁷ des parents de l'individu. Afin de combler certaines lacunes dans la construction de cette variable dans le précédent rapport, un nouvel algorithme a été défini afin de mieux prendre en compte les caractéristiques disponibles. Cet algorithme se déroule en quatre étapes permettant de définir des groupes de personnes exhaustifs et mutuellement exclusifs.

La première étape identifie les personnes d'origine étrangère via l'information disponible sur la nationalité à la naissance de l'individu ou de ses parents ou sur la nationalité actuelle de l'individu. Le premier élément à déterminer est la nationalité à la naissance du père de l'individu. Si celle-ci est connue, et n'est pas belge, l'individu aura pour origine le pays correspondant à la nationalité à la naissance de son père. Si celle-ci n'est pas connue, le second élément à déterminer est la nationalité à la naissance de la mère de l'individu. Si celle-ci est connue, et n'est pas

1 Voir Chapitre 2 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

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

3 Variable approchée via la durée d'inscription au Registre national.

4 Comme de la non-obtention ou de la possession de la nationalité depuis la naissance.

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

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

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

belge, la personne aura pour origine le pays correspondant à la nationalité à la naissance de sa mère. Si celle-ci est également inconnue, alors c'est la nationalité à la naissance de l'individu qui est appréhendée. Si celle-ci est connue, et n'est pas belge, la personne aura pour origine le pays correspondant à sa nationalité à la naissance. Et enfin, si celle-ci est également indisponible, c'est la nationalité actuelle de l'individu qui est prise en compte. Si celle-ci est connue, et n'est pas belge, l'individu aura pour origine le pays correspondant à sa nationalité. Avec cette manière de procéder, en appréhendant en premier lieu les personnes d'origine étrangère, lorsqu'un des parents est né belge et l'autre est né étranger, la priorité est donnée au parent dont la nationalité à la naissance est étrangère. Par ailleurs, lorsque les parents sont nés étrangers et que la nationalité à la naissance du père diffère de celle de la mère, la priorité est donnée à la nationalité à la naissance du père.

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

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

Enfin **la quatrième étape** identifie les personnes pour lesquelles il n'est pas possible d'identifier leur origine car l'information sur la nationalité à la naissance et la nationalité actuelle est manquante.

Des regroupements par nationalité⁸ ont dû être faits pour des raisons de protection de la vie privée. Ces regroupements ont été modifiés par rapport à ceux utilisés dans le rapport précédent afin d'affiner les informations sur l'origine. Il est important de rappeler que par manque d'information dans le Registre national, l'origine ne peut pas être déterminée pour toutes les personnes. En effet, lors de la mise en place du Registre national à la fin des années soixante, toutes les informations nécessaires (nationalité à la naissance, nationalité et nationalité à la naissance des parents, etc.) n'ont pas toujours été systématiquement collectées par les communes. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes de plus de 60 ans. Pour cette raison et parce que ce rapport se concentre sur l'insertion sur le marché du travail, l'analyse des données ne porte que sur la population de 18 à 60 ans⁹.

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

UE-12 : République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Bulgarie et Roumanie.

Candidats UE : Macédoine, Turquie, Croatie, Islande.

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

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

Autres pays africains : Burundi, Cameroun, Afrique du Sud, Congo, Sénégal, Rwanda, etc.

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

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

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

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

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

9 Voir Chapitre 2 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

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

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

Tout comme pour la variable « origine », l'algorithme a été redéfini afin de mieux prendre en compte la deuxième génération. Le nouvel algorithme a été construit dans une logique permettant de capter au mieux les différentes générations d'individus en Belgique. Cinq étapes permettent de définir des groupes de personnes exhaustifs et mutuellement exclusifs.

La première étape identifie les personnes composant la « troisième génération »¹⁰ via la nationalité de l'individu, la nationalité à la naissance de l'individu, de ses parents et de ses grands-parents. La troisième génération est composée des personnes de nationalité belge, nées avec la nationalité belge dont les deux parents sont nés avec la nationalité belge. Ce groupe peut être divisé en cinq catégories suivant la nationalité à la naissance des grands-parents :

1. *La troisième génération ayant un historique migratoire belge*¹¹ est constituée des individus de nationalité belge, nés belges, de parents

¹⁰ Dans ce rapport, si un individu est un « Belge de troisième génération », cela veut dire en réalité « Belge depuis au moins trois générations ». La « troisième génération » comprend donc en réalité la troisième génération, la quatrième génération et les suivantes. Dans le texte, on utilisera le terme troisième génération pour nommer l'ensemble de celles-ci.

¹¹ Groupe uniquement analysé dans ce chapitre, ainsi que dans l'analyse spécifique de la 3^{ème} génération de 20 à 29 ans dans les parties 2.1 et 3.1. Ce groupe sera repris dans les autres analyses des chapitres qui suivent dans le groupe des personnes d'origine belge.

nés belges et dont les quatre grands-parents sont nés belges.

2. *La troisième génération ayant un historique migratoire non-UE*¹² est constituée des individus de nationalité belge, nés belges, de parents nés belges et dont au moins un des grands-parents est né avec la nationalité d'un pays hors UE (hors UE-14 et hors UE-12).
3. *La troisième génération ayant un historique migratoire UE*¹³ est constituée des individus de nationalité belge, nés belges, de parents nés belges et dont au moins un des grands-parents est né avec la nationalité d'un pays de l'UE (UE-14 et UE-12).
4. *La troisième génération ayant un historique migratoire indéterminé* est constituée d'une part, par les individus de nationalité belge, nés belges, de parents nés belges pour lesquels la nationalité à la naissance des quatre grands-parents est inconnue.
5. Et d'autre part, par les individus de nationalité belge, nés belges, de parents nés belges pour lesquels un à trois grand(s)-parent(s) est (sont) né(s) belge(s) et pour l'(es) autre(s) la nationalité à la naissance n'est pas connue.

La deuxième étape identifie les personnes composant la deuxième génération via la nationalité de l'individu et celle de ses parents, la nationalité à la naissance de l'individu et celle de ses parents et le pays de naissance de l'individu. La deuxième génération telle que nous la définissons est composée de cinq catégories :

1. *La deuxième génération ayant un historique migratoire non-UE de parents belges* est constituée par plusieurs groupes d'individus :

¹² Groupe uniquement analysé dans ce chapitre, ainsi que dans l'analyse spécifique de la 3^{ème} génération de 20 à 29 ans dans les parties 2.1 et 3.1. Ce groupe sera repris dans les autres analyses des chapitres qui suivent dans le groupe des personnes d'origine belge.

¹³ Groupe uniquement analysé dans ce chapitre, ainsi que dans l'analyse spécifique de la 3^{ème} génération de 20 à 29 ans dans les parties 2.1 et 3.1. Ce groupe sera repris dans les autres analyses des chapitres qui suivent dans le groupe des personnes d'origine belge.

- des individus de nationalité belge, nés belges en Belgique, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays hors UE.
 - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays hors UE.
 - des individus de nationalité belge, nés belges à l'étranger, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays hors UE.
2. *La deuxième génération ayant un historique migratoire **UE de parents belges*** est constituée par plusieurs groupes d'individus :
- des individus de nationalité belge, nés belges en Belgique, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays de l'UE.
 - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays de l'UE.
 - des individus de nationalité belge, nés belges à l'étranger, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays de l'UE.
3. *La deuxième génération ayant un historique migratoire **non-UE de parent(s) étranger(s)*** est constituée par plusieurs groupes d'individus :
- des individus de nationalité belge, nés belges en Belgique, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays hors UE.
 - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays hors UE.
4. *La deuxième génération ayant un historique migratoire **UE de parent(s) étranger(s)*** est constituée par plusieurs groupes d'individus :
- des individus de nationalité belge, nés belges en Belgique, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays de l'UE.
 - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays de l'UE.
 - des individus de nationalité belge, nés belges à l'étranger, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays de l'UE.
5. *La deuxième génération ayant un historique migratoire **indéterminé*** est constituée par plusieurs groupes d'individus :
- des individus de nationalité belge, nés belges en Belgique, dont l'information sur les deux parents est manquante.
 - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont l'information sur les deux parents est manquante.
 - des individus de nationalité belge, nés belges à l'étranger, dont l'information sur les deux parents est manquante.
- La troisième étape identifie les personnes composant **la première génération ayant acquis la nationalité belge** d'une part, depuis plus de 5 ans et d'autre part, depuis 5 ans ou moins via la nationalité de l'individu et la date d'obtention de

la nationalité belge. Quatre catégories sont ainsi créées :

1. *La première génération ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans avec un historique migratoire non-UE* est constituée des individus de nationalité belge, nés avec la nationalité d'un pays hors UE et ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans.
2. *La première génération ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans avec un historique migratoire UE* est constituée des individus de nationalité belge, nés avec la nationalité d'un pays de l'UE et ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans.
3. *La première génération ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins avec un historique migratoire non-UE* est constituée des individus de nationalité belge, nés avec la nationalité d'un pays hors UE et ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins.
4. *La première génération ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins avec un historique migratoire UE* est constituée des individus de nationalité belge, nés avec la nationalité d'un pays de l'UE et ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins.

La quatrième étape identifie les personnes composant **la première génération ayant une nationalité étrangère** et étant inscrites au Registre national d'une part, depuis plus de 5 ans et d'autre part, depuis 5 ans ou moins via la nationalité de l'individu et la date d'inscription au Registre national. Quatre catégories sont ainsi créées :

1. *La première génération de nationalité non-UE inscrite au Registre national depuis plus de 5 ans* est constituée des individus de nationalité non-UE et inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans.
2. *La première génération de nationalité UE inscrite au Registre national depuis plus de 5 ans* est constituée des individus de nationalité UE et inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans.
3. *La première génération de nationalité non-UE inscrite au Registre national depuis 5 ans ou moins* est constituée des individus de nationalité non-UE et inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins.
4. *La première génération de nationalité UE inscrite au Registre national depuis 5 ans ou moins* est constituée des individus de nationalité UE et inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins.

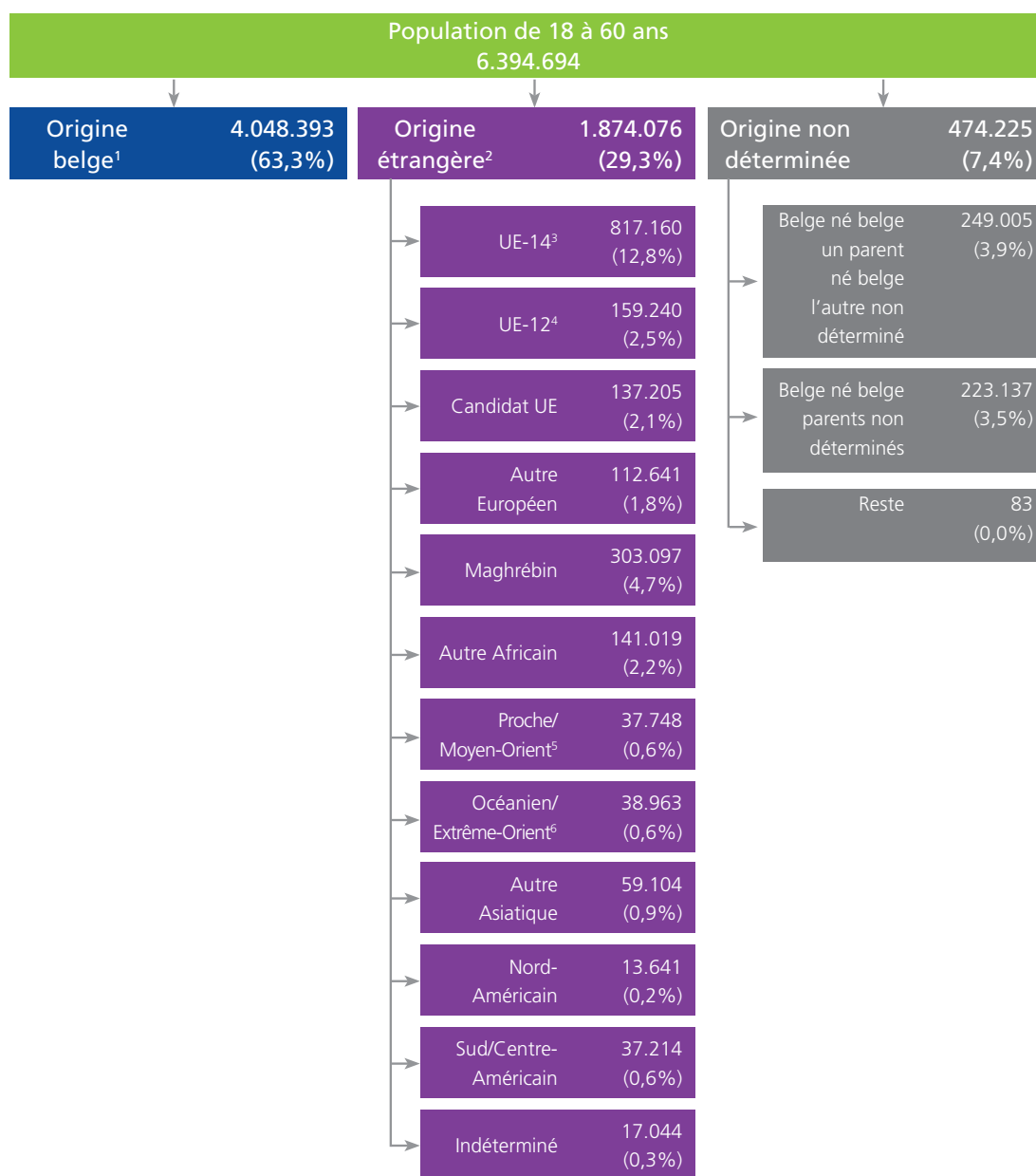
La cinquième étape identifie les personnes pour lesquelles il n'a pas été possible de déterminer un historique migratoire car aucune des variables nécessaires pour le déterminer n'étaient disponibles.

B. Selon l'origine

1. Répartition générale

La figure ci-dessous reprend la répartition de la population de 18 à 60 ans en 2012 selon la variable « origine ».

figure 1 : Répartition de la population de 18 à 60 ans en 2012 selon l'origine



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

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

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

⁴ UE-12 : République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Bulgarie et Roumanie.

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

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

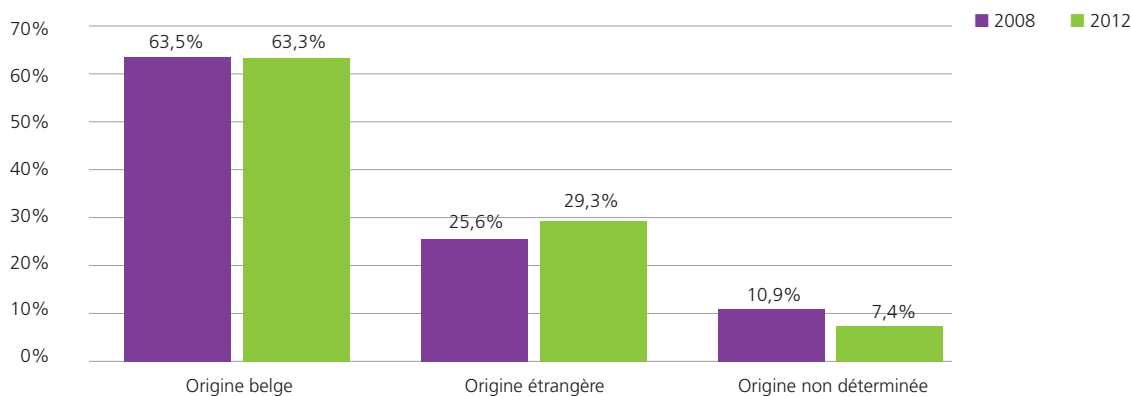
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

En 2012, 63,3 % de la population de 18 à 60 ans est d'origine belge (pour rappel, ces personnes sont belges, nées belges de parents nés belges), 29,3 % est d'origine étrangère (pour rappel, ces personnes sont soit de nationalité étrangère, soit nées étrangères, soit un de leurs parents est né avec une nationalité étrangère ou a une nationalité étrangère) et 7,4 % est d'origine non déterminée principalement parce qu'il n'est pas possible d'identifier la nationalité à la naissance des parents.

Entre 2008 et 2012 (voir graphique ci-dessous), alors que la part des personnes d'origine belge

est restée stable, celle des personnes d'origine étrangère a par contre augmenté de 3,7 points de pourcentage et celle des personnes d'origine indéterminée a diminué de 3,5 points. Cette diminution reflète via un effet de cohorte l'amélioration au fil des ans de la qualité des données quant à la détermination de l'origine des personnes. En effet, les personnes plus âgées pour lesquelles il n'était pas possible d'identifier la nationalité à la naissance des parents ne sont plus présentes dans la population étudiée et ont été « remplacées » par des jeunes pour lesquels toute l'information nécessaire à la détermination de l'origine est disponible.

graphique 1 : Répartition de la population de 18 à 60 ans selon l'origine (2008-2012)



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

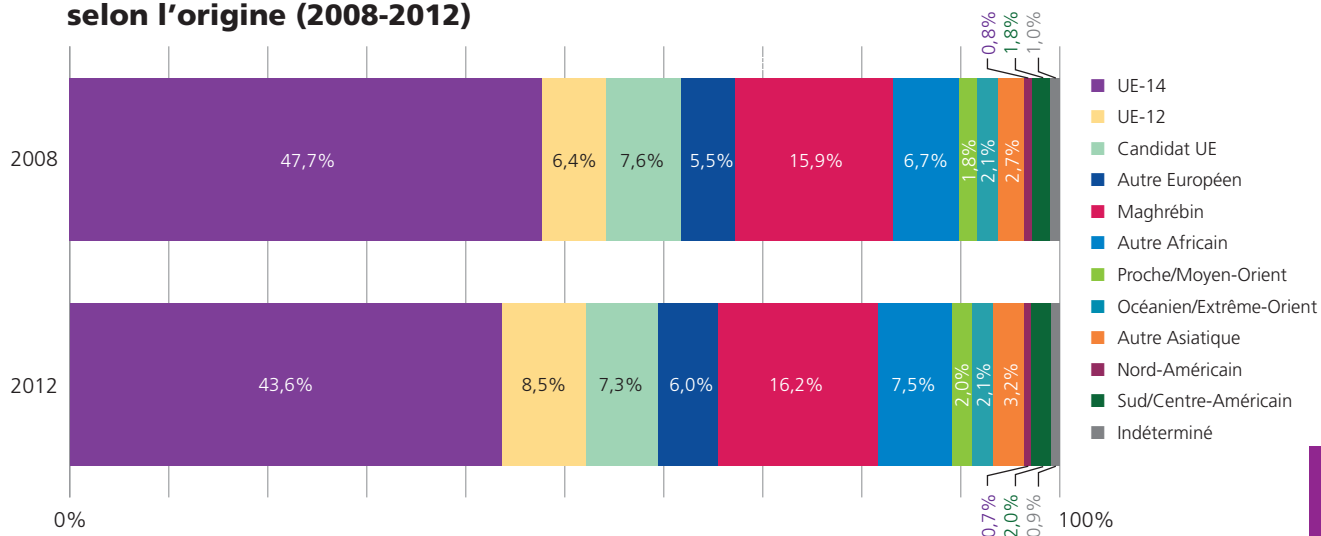
Le graphique ci-dessous nous montre la répartition de la population d'origine étrangère par origine ainsi que son évolution entre 2008 et 2012. En 2012, le groupe le plus important est celui des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 (43,6 %). Sa part dans la population d'origine étrangère a diminué de 4,1 points de pourcentage entre 2008 et 2012. Le deuxième groupe le plus important est celui des personnes d'origine maghrébine (16,2 % en 2012). Ce groupe reste stable entre 2008 et 2012. Ce sont les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 qui connaissent l'augmentation la plus importante de leur part dans la population d'origine étrangère passant de 6,4 % en 2008 à 8,5 % en 2012. Cette composition de la population d'origine étrangère résulte de l'histoire relativement ancienne de l'immigration qu'a connue la Belgique depuis le début du

20^{ème} siècle¹⁴. Par ailleurs, il est intéressant de noter que le rapport annuel 2013 « Migration »¹⁵ indique qu'actuellement, en Belgique, l'immigration est essentiellement européenne.

14 Voir Chapitre 2 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

15 « Migration - Rapport annuel 2013 », Centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains, 2014 – page 21.

graphique 2 : Répartition de la population d'origine étrangère de 18 à 60 ans selon l'origine (2008-2012)



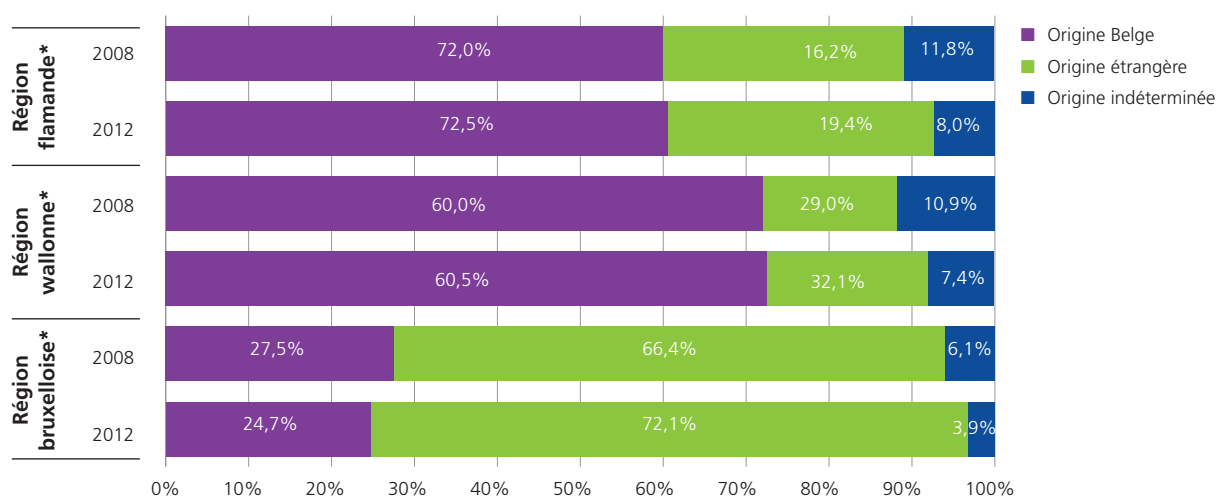
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

2. Démographie par région

Le graphique ci-dessous met en évidence de grandes différences entre les trois régions quant à la répartition de la population selon l'origine. Alors que la part des personnes d'origine belge reste quasiment stable (très légère augmentation) en Wallonie et en Flandre (respectivement aux alentours de 60 % et 72 %), celle-ci diminue de 2,8 points de pourcentage à Bruxelles entre 2008 et 2012, passant de 27,5 % à moins de 25 %. La part des personnes d'origine étrangère a

augmenté à Bruxelles d'un peu moins de 6 points de pourcentage, passant de 66,4 % à 72,1 %. En 2012, la part de personnes d'origine étrangère était de 32,1 % en Wallonie et 19,4 % en Flandre. La population à Bruxelles étant nettement plus jeune comparativement aux autres régions, la part des personnes d'origine indéterminée en 2012 est nettement inférieure à Bruxelles avec 3,9 % contre 7,4 % en Wallonie et 8,0 % en Flandre. Cette part a néanmoins diminué dans les trois régions.

graphique 3 : Répartition de la population de 18 à 60 ans par région selon l'origine (2008-2012)

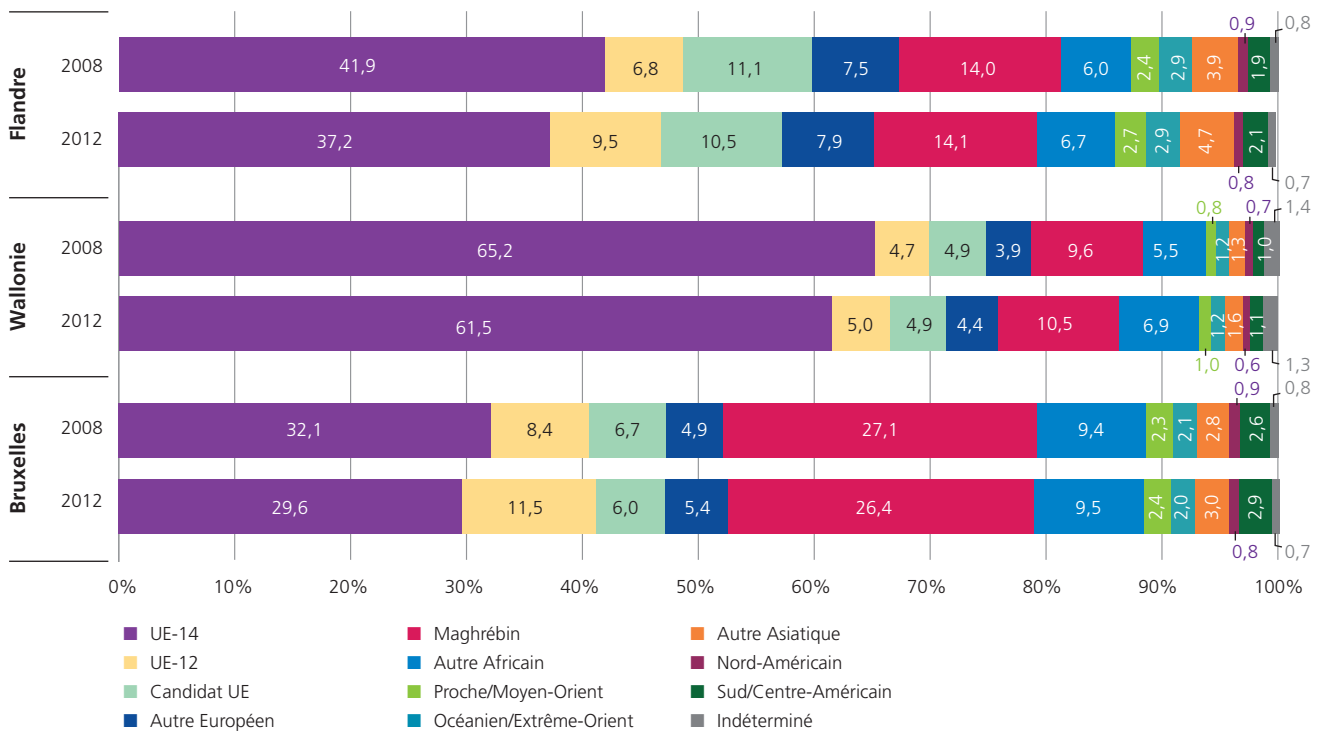


* Pour des questions de lisibilité, dans la suite des graphiques, nous noterons les régions « Bruxelles », « Wallonie » et « Flandre ».
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

La composition de la population étrangère varie également entre les régions. Ainsi, les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et du Maghreb constituent dans les trois régions les deux groupes les plus importants mais dans des proportions très différentes. En 2012, en Wallonie, les personnes originaires de l'UE-14 constituaient 61,5 % de la population étrangère contre 37,2 % en Flandre et 29,6 % à Bruxelles. Celles originaires du Maghreb constituaient 26,4 % à Bruxelles contre 14,1 % en Flandre et 10,5 % en

Wallonie. Entre 2008 et 2012, deux groupes ont connu des évolutions marquantes dans les trois régions. Ainsi, la part des personnes originaires d'un pays de l'UE-12 a augmenté de près de 3 points de pourcentage en Flandre et à Bruxelles. Tandis que la part des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 a diminué de 2,5 points de pourcentage à Bruxelles, de 3,7 points de pourcentage en Wallonie et de 4,7 points de pourcentage en Flandre. Pour les autres origines, l'évolution est relativement limitée.

graphique 4 : Répartition de la population d'origine étrangère de 18 à 60 ans par région selon l'origine (2008-2012)



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

La population de 18 à 60 ans dans les trois régions se distribue donc par origine selon la répartition reprise dans le tableau ci-dessous :

tableau 1 : Population de 18 à 60 par région selon l'origine (2008-2012)

	Bruxelles		Wallonie		Flandre	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Origine belge	180.341	169.818	1.208.604	1.233.272	2.594.474	2.645.303
	27,5%	24,0%	60,0%	60,5%	72,0%	72,5%
Origine étrangère	434.734	511.135	584.574	653.806	582.652	709.135
	66,4%	72,1%	29,0%	32,1%	16,2%	19,4%
UE-14	21,3%	21,3%	18,9%	19,7%	6,8%	7,2%
UE-12	5,6%	8,3%	1,4%	1,6%	1,1%	1,9%
Candidat UE	4,5%	4,3%	1,4%	1,6%	1,8%	2,0%
Autre Européen	3,3%	3,9%	1,1%	1,4%	1,2%	1,5%
Maghrébin	18,0%	19,0%	2,8%	3,4%	2,3%	2,7%
Autre Africain	6,2%	6,8%	1,6%	2,2%	1,0%	1,3%
Proche/Moyen-Orient	1,5%	1,7%	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%
Océanien/ Extrême-Orient	1,4%	1,4%	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%
Autre Asiatique	1,8%	2,1%	0,4%	0,5%	0,6%	0,9%
Nord-Américain	0,6%	0,6%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
Sud/Centre-Américain	1,7%	2,1%	0,3%	0,4%	0,3%	0,4%
Indéterminé	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	0,1%	0,1%
Origine non déterminée	39.890	27.499	219.968	151.871	423.988	292.855
	6,1%	3,9%	10,9%	7,4%	11,8%	8,0%
Belge né belge un parent né belge l'autre non déterminé	3,0%	2,3%	5,4%	4,6%	4,7%	3,8%
Belge né belge parents non déterminés	3,1%	1,6%	5,6%	2,9%	7,1%	4,2%
Indéterminé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

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

3. Démographie par sexe

La population de 18 à 60 ans en Belgique est constituée en 2012 de 50,4 % d'hommes et 49,6 % de femmes. Les personnes d'origine belge et les personnes originaires de l'UE-14 ont une répartition entre les hommes et les femmes relativement similaire à celle observée pour la population dans son ensemble. Quelques groupes se distinguent par une part plus importante de femmes tels que les personnes originaires d'Amérique du

Sud/Centrale (60 % de femmes), et dans une moindre mesure les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient (52,8 % de femmes), d'Amérique du Nord (52,8 % de femmes), d'autres pays européens (52,6 % de femmes) ainsi que d'un pays de l'UE-12 (52,3 % de femmes). De même, quelques groupes se distinguent par une présence plus marquée d'hommes tels que les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (62,6 % d'hommes), du Maghreb (52,2 % d'hommes) et d'un pays candidat à l'UE (52 %

d'hommes). Il n'y a pas d'évolution notable entre 2008 et 2012 hormis pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique pour lesquelles la part des femmes a diminué substantiellement passant de 54,5 % à 50,9 %.

graphique 5 : Répartition de la population de 18 à 60 ans par sexe selon l'origine (2008-2012)

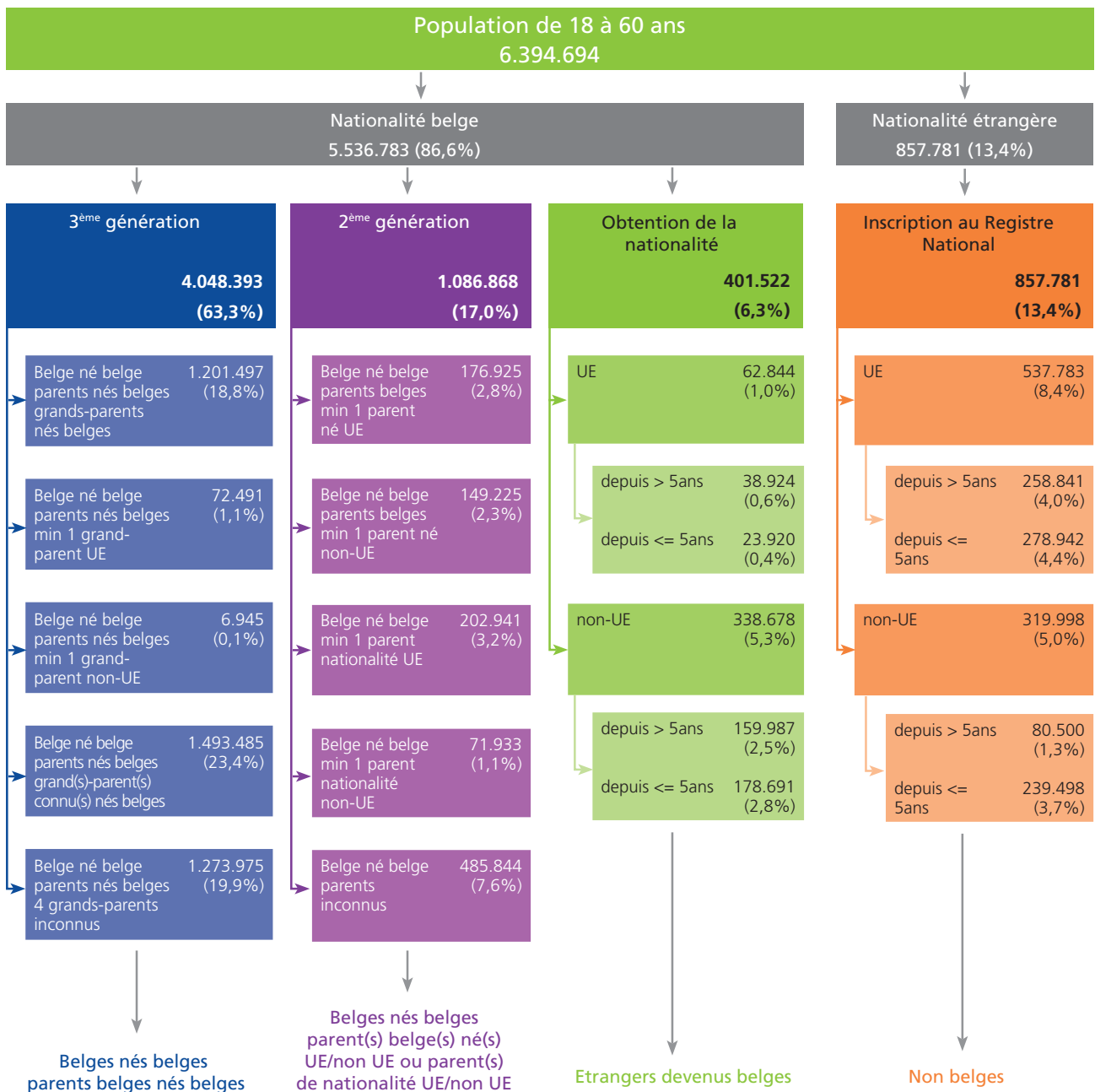


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

C. Selon l'historique migratoire

1. Répartition générale

figure 2 : Répartition de la population de 18 à 60 ans en 2012 selon l'historique migratoire



La figure ci-dessus reprend la répartition de la population de 18 à 60 ans en 2012 selon la variable « historique migratoire ». Sur une population de 6.394.694 individus de 18 à 60 ans, il y a seulement 130 personnes pour lesquelles il n'a

pas été possible de trouver un historique migratoire. Ceci résulte principalement du manque d'informations concernant la nationalité actuelle ou à la naissance de l'individu. Il est important de noter ici que les différentes catégories sont

basées sur des situations qui peuvent changer (nationalité, durée de séjour en Belgique,...) et que l'analyse porte sur des situations avec 4 ans d'écart. Ainsi, les personnes peuvent changer de catégorie entre 2008 et 2012 : par exemple, les personnes se trouvant dans la catégorie « étranger inscrit au Registre national depuis 5 ans ou moins » peuvent se retrouver 4 ans après dans la catégorie « étranger inscrit au Registre national

depuis plus de 5 ans » ou encore les personnes se trouvant dans la catégorie « étranger inscrit au Registre national depuis plus de 5 ans » peuvent se retrouver 4 ans après dans la catégorie « obtention de la nationalité belge depuis 5 ans ou moins ». Les données analysées ne portant pas sur des cohortes mais étant des « instantanés » qui sont comparés, ces déplacements entre les catégories ne peuvent pas être captés.

tableau 2 : Population de 18 à 60 ans selon l'historique migratoire (2008-2012)

		2008	2012
Nationalité Belge		88,1%	86,6%
3 ^{ème} génération	<i>Total</i>	63,5%	63,3%
	4 grands-parents nés belges	15,1%	18,8%
	Minimum 1 grand-parent né UE	1,0%	1,1%
	Minimum 1 grand-parent né non-UE	0,1%	0,1%
	Grand(s)-parent(s) connu(s) né(s) belge(s)	23,9%	23,4%
	4 grands-parents inconnus	23,5%	19,9%
2 ^{ème} génération	<i>Total</i>	19,2%	17,0%
	Parents belges min 1 parent né UE	2,4%	2,8%
	Parents belges min 1 parent né non-UE	1,7%	2,3%
	Min 1 parent nationalité UE	2,9%	3,2%
	Min 1 parent nationalité non-UE	1,0%	1,1%
	Parents inconnus	11,2%	7,6%
1 ^{ère} génération - Obtention nationalité belge	<i>Total</i>	5,4%	6,3%
	UE belge depuis >5 ans	0,7%	0,6%
	UE belge depuis <=5 ans	0,2%	0,4%
	Non-UE belge depuis >5 ans	2,7%	2,5%
	Non-UE belge depuis <=5 ans	1,7%	2,8%
Nationalité Etrangère		11,9%	13,4%
1 ^{ère} génération - Etranger	UE inscrit au RN depuis >5 ans	4,9%	4,0%
	UE inscrit au RN depuis <=5 ans	2,7%	4,4%
	Non-UE inscrit au RN depuis >5 ans	1,9%	1,3%
	Non-UE inscrit au RN depuis <=5 ans	2,5%	3,7%
Total général		100,0%	100,0%

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

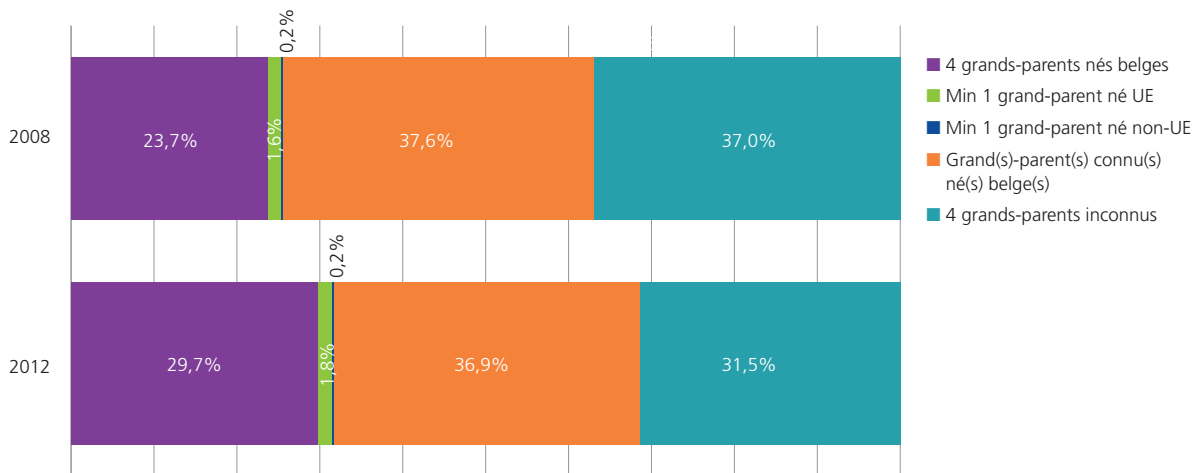
En 2012, selon la variable historique migratoire, 86,6 % de la population de 18 à 60 ans est de nationalité belge et 13,4 % est de nationalité étrangère. Entre 2008 et 2012, la part de personnes de nationalité belge a légèrement diminué et parallèlement celle des personnes de nationalité étrangère a légèrement augmenté (1,5 point de pourcentage). Parmi les personnes de nationalité belge, 73,1 % sont belges de troisième génération, 19,6 % sont belges de deuxième génération et 7,3 % sont belges par obtention de nationalité. Entre 2008 et 2012, la part de la deuxième génération parmi les personnes de nationalité belge a diminué (2,1 points de pourcentage). Parallèlement, celle de la troisième génération a légèrement augmenté (1 point de pourcentage) – en raison de la meilleure appréhension des jeunes générations et de la sortie des générations plus anciennes – ainsi que celle des personnes ayant obtenu la nationalité belge (1,1 point de pourcentage).

A l'heure actuelle, il n'est toujours pas possible de capter de manière optimale la troisième génération. En effet en 2012, pour 31,5% des individus de 18 à 60 ans belges de troisième génération¹⁶ (c'est-à-dire de nationalité belge, nés belges, de parents nés belges¹⁷), il n'a pas été possible de retrouver de l'information exploitable sur la nationalité à la naissance pour les quatre grands-parents. Ceci résulte en grande partie du fait que les grands-parents ou parents visés par la méthodologie sont soit nés, soit décédés ou encore ont quitté le pays avant la mise en place du Registre national, ce qui rend difficile ou impossible la récolte des informations nécessaires. 68,8 % des personnes pour lesquelles il n'a pas été possible de retrouver les grands parents ont entre 45 et 60 ans.

En 2012, 29,7 % des personnes de la troisième génération avaient 4 grands-parents nés belges, 1,8 % avaient au moins un grand-parent né dans un pays de l'UE et 0,2 % avaient au moins un grand-parent né dans un pays hors UE. Et pour 36,9 %, les grands-parents connus (c'est-à-dire un à trois grand(s)-parent(s), le(s) autre(s) étant inconnu(s)) étaient nés belges. Entre 2008 et 2012, la part de la troisième génération pour laquelle les quatre grands-parents sont nés belges a fortement augmenté passant de 23,7 % à 29,7 %. Ceci résulte en grande partie de la meilleure appréhension de l'historique migratoire pour les jeunes générations et de la sortie des générations plus anciennes (plus de 60 ans) pour lesquelles l'information sur les grands-parents n'était pas disponible.

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

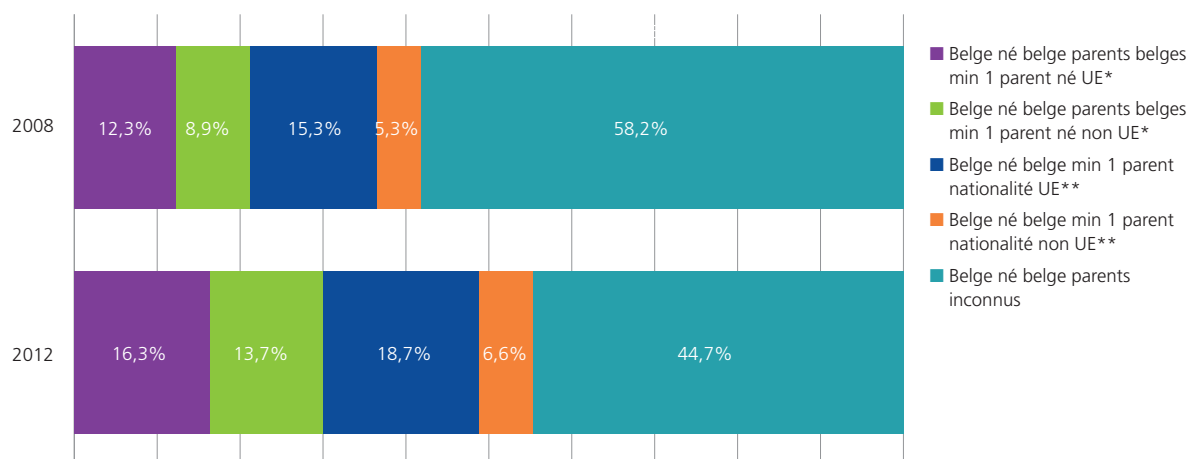
17 Personnes d'origine belge.

graphique 6 : La troisième génération de 18 à 60 ans (2008-2012)

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

Parmi la deuxième génération, les Belges nés belges pour lesquels nous n'avons aucune information sur les parents constituent le groupe le plus important. Cette part a fortement diminué entre 2008 et 2012 puisqu'elle est passée de 58,2 % à 44,7 %. Ceci résulte de la forte diminution du nombre de personnes pour lesquelles aucune information n'est disponible pour les parents et principalement dans les classes d'âge

les plus élevées ; et ce pour les mêmes raisons évoquées plus haut. Cet effet de cohorte permettra à terme une meilleure appréhension de la deuxième génération. Hormis cette catégorie, la deuxième génération est principalement constituée de personnes dont les parents ont acquis la nationalité belge (30 % en 2012) et provenant de l'UE (35 % en 2012).

graphique 7 : La deuxième génération de 18 à 60 ans (2008-2012)

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

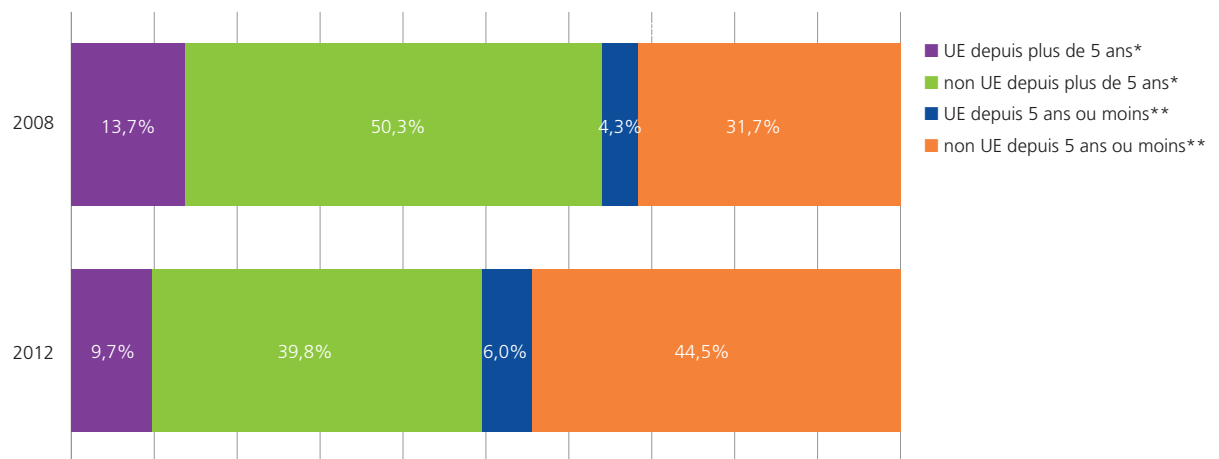
* Nommés dans les graphiques des chapitres suivants : Parents belges né(s) étranger(s)

** Nommés dans les graphiques des chapitres suivants : Parent(s) de nationalité étrangère

Les Belges de première génération, c'est-à-dire les individus de 18 à 60 ans nés avec une nationalité étrangère ayant acquis la nationalité belge, sont principalement des personnes nées avec une nationalité non-UE (en 2012, 84,3 % contre 15,7 % nées avec une nationalité de l'UE). En 2012, la part des Belges de première génération ayant acquis la nationalité depuis plus de 5 ans et celle de ceux ayant acquis la nationalité depuis 5 ans ou moins sont quasiment égales.

Ceci constitue une évolution importante par rapport à 2008 où la part des personnes ayant acquis la nationalité depuis plus de 5 ans était de 64 % (contre 49,5 % en 2012) et de celles ayant acquis la nationalité depuis 5 ans ou moins était de 36 % (contre 50,5 % en 2012). Cette augmentation concerne principalement les 40 à 60 ans pour les personnes nées avec la nationalité d'un pays de l'UE et les 35 à 49 ans pour celles nées avec la nationalité d'un pays non-UE.

graphique 8 : Répartition des Belges de 18 à 60 ans ayant obtenu la nationalité (Belges de première génération) (2008-2012)



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

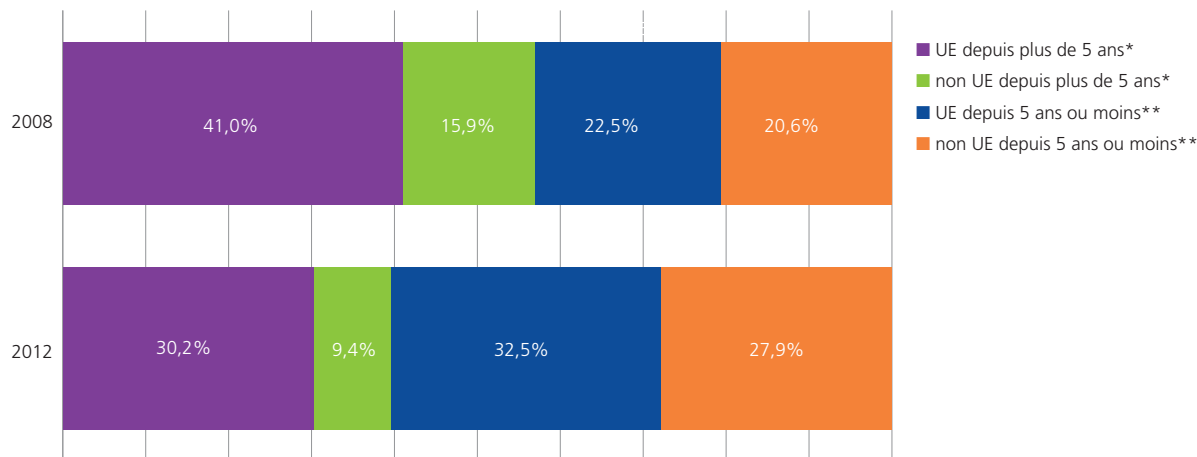
* Nommés dans les graphiques des chapitres suivants : Obtention nationalité > 5 ans

** Nommés dans les graphiques des chapitres suivants : Obtention nationalité <= 5 ans

Les personnes de nationalité étrangère sont principalement des personnes ayant une nationalité d'un pays de l'UE (62,7 % en 2012 contre 37,3 % ayant une nationalité d'un pays non-UE) et étant inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (60,4 % en 2012 contre 39,6 % pour celles inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans). Si, entre 2008 et 2012, il n'y a pas réellement d'évolution de la part des personnes ayant une nationalité d'un pays de l'UE et de celles ayant une nationalité d'un pays non-UE, par

contre la part des personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins a fortement augmenté passant de 43,1 % en 2008 à 60,4 % en 2012 (avec pour corollaire une diminution de la part des personnes inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans de 56,9 % à 39,6 %). Cette augmentation concerne principalement les 35 à 49 ans et est la conséquence de l'accroissement de l'immigration qu'a connu la Belgique sur cette période analysée.

graphique 9 : Répartition des personnes de nationalité étrangère de 18 à 60 ans (Première génération - inscription au Registre National depuis plus ou moins de 5 ans) (2008-2012)



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

* Nommés dans les graphiques des chapitres suivants : Inscription RN > 5 ans

** Nommés dans les graphiques des chapitres suivants : Inscription RN ≤ 5 ans

2. Démographie par région

La répartition de la population (voir tableau 3) par région selon l'historique migratoire indique que Bruxelles se démarque, comme pour l'origine, des deux autres régions. En effet, en Flandre et en Wallonie, la population de 18 à 60 ans est très majoritairement de nationalité belge (en 2012, 90,9 % de la population en Flandre et 88,3 % en Wallonie) alors qu'à Bruxelles cette part est bien moins élevée (59,6 %). Entre 2008 et 2012, la part des personnes de nationalité belge a diminué dans les trois régions et celle des personnes de nationalité étrangère a augmenté et ce plus

fortement à Bruxelles que dans les deux autres régions (4,1 points de pourcentage contre 1,3 point en Flandre et 0,4 points en Wallonie). Parmi les personnes de nationalité belge, la majorité est constituée de Belges de troisième génération mais à Bruxelles leur part n'était que de 40,2 % contre 68,5 % en Wallonie et 79,8 % en Flandre. Les parts de la deuxième génération et des personnes ayant acquis la nationalité sont bien plus importantes à Bruxelles que dans les deux autres régions. La part des personnes ayant acquis la nationalité a augmenté, entre 2008 et 2012, dans les trois régions et de nouveau plus fortement à Bruxelles.

tableau 3 : Population de 18 à 60 ans selon l'historique migratoire par région (2008-2012)

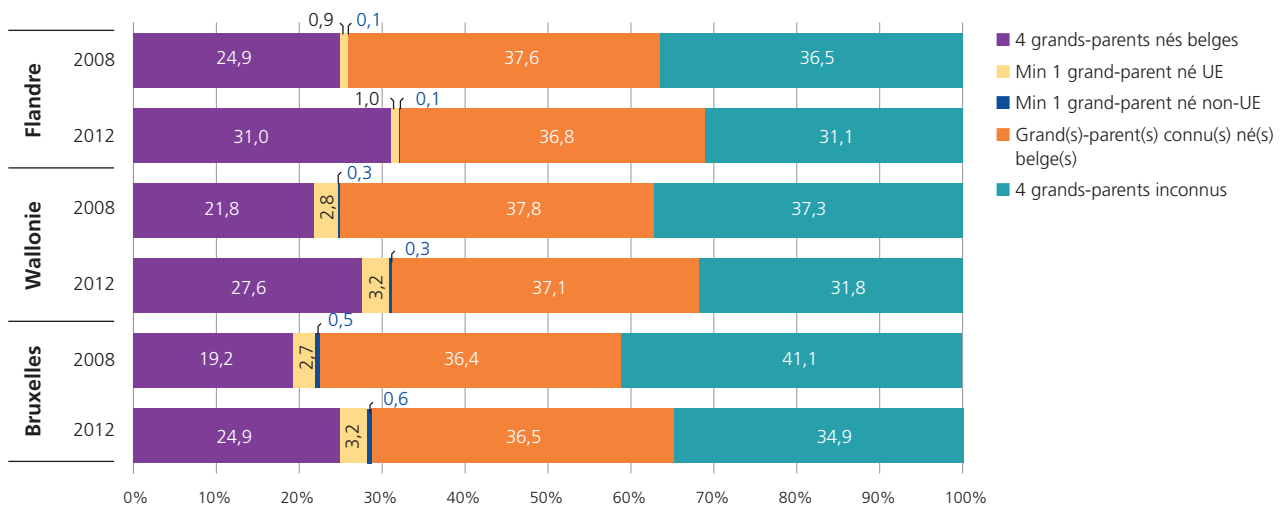
		Bruxelles		Wallonie		Flandre	
		2008	2012	2008	2012	2008	2012
Nationalité Belge		416.911	422.013	1.784.859	1.800.438	3.321.119	3.314.332
		(63,7%)	(59,6%)	(88,7%)	(88,3%)	(92,2%)	(90,9%)
3^{ème} génération	Total	180.341	169.818	1.208.604	1.233.272	2.594.474	2.645.303
		(27,5%)	(24,0%)	(60,0%)	(60,5%)	(72,0%)	(72,5%)
	4 grands-parents nés belges	5,3%	6,0%	13,1%	16,7%	17,9%	22,5%
	Minimum 1 grand-parent né UE	0,8%	0,8%	1,7%	2,0%	0,7%	0,7%
	Minimum 1 grand-parent né non-UE	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%
	Grand(s)-parent(s) connu(s) né(s) belge(s)	10,0%	8,7%	22,7%	22,4%	27,1%	26,7%
	4 grands-parents inconnus	11,3%	8,4%	22,4%	19,2%	26,3%	22,6%
2^{ème} génération	Total	130.154	133.938	479.166	453.624	592.406	499.306
		(19,9%)	(18,9%)	(23,8%)	(22,2%)	(16,5%)	(13,7%)
	Parents belges min 1 parent né UE	1,8%	1,8%	4,3%	5,3%	1,4%	1,6%
	Parents belges min 1 parent né non-UE	5,6%	6,8%	1,5%	2,0%	1,2%	1,7%
	Min 1 parent nationalité UE	2,5%	2,6%	5,9%	6,3%	1,4%	1,5%
	Min 1 parent nationalité non-UE	3,6%	3,6%	0,8%	0,9%	0,6%	0,7%
	Parents inconnus	6,4%	4,1%	11,3%	7,8%	11,9%	8,2%
1^{ère} génération - Obtention nationalité belge	Total	106.416	118.257	97.089	113.542	134.239	169.723
		(16,2%)	(16,7%)	(4,8%)	(5,6%)	(3,7%)	(4,7%)
	UE belge depuis >5 ans	0,9%	0,6%	1,2%	1,0%	0,4%	0,4%
	UE belge depuis <=5 ans	0,4%	0,6%	0,3%	0,5%	0,2%	0,3%
	Non-UE belge depuis >5 ans	9,0%	7,3%	2,1%	2,0%	1,9%	1,8%
	Non-UE belge depuis <=5 ans	6,0%	8,1%	1,1%	2,0%	1,2%	2,2%
Nationalité Etrangère		237.915	286.419	227.964	238.455	279.588	332.907
		(36,3%)	(40,4%)	(11,3%)	(11,7%)	(7,8%)	(9,1%)
1^{ère} génération - Etranger	UE inscrit au RN depuis >5 ans	11,4%	8,8%	6,7%	5,6%	2,7%	2,3%
	UE inscrit au RN depuis <=5 ans	10,4%	16,0%	1,6%	2,6%	1,9%	3,1%
	Non-UE inscrit au RN depuis >5 ans	6,5%	4,1%	1,2%	0,8%	1,4%	1,0%
	Non-UE inscrit au RN depuis <=5 ans	8,0%	11,6%	1,8%	2,7%	1,8%	2,8%

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

En 2012, la répartition des personnes de la troisième génération dans les catégories qui la composent n'est pas très différente dans les trois régions. Cependant, deux différences peuvent être pointées. La première est que la part de ceux ayant quatre grands-parents belges est plus élevée en Flandre : 31 % contre 27,6 % en Wallonie et 24,9 % à Bruxelles. Dans les trois régions, cette part a augmenté entre 2008 et 2012 dans les mêmes proportions. Ceci résulte à nouveau de

la meilleure appréhension de l'historique migratoire pour les jeunes générations et de la sortie des générations plus anciennes pour lesquelles l'information sur les grands-parents n'était pas disponible. La deuxième est que la part de ceux dont un grand-parent est né avec la nationalité d'un pays de l'UE est plus faible en Flandre : 3,2 % à Bruxelles et en Wallonie contre 1 % en Flandre.

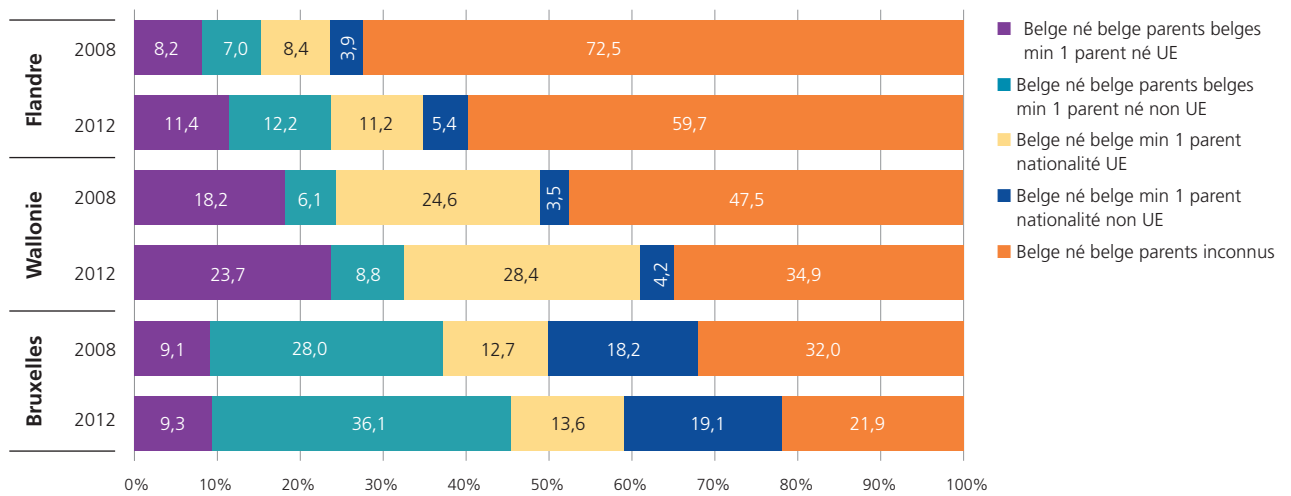
graphique 10 : La troisième génération de 18 à 60 ans par région (2008-2012)



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

La part la plus importante de la deuxième génération, en Flandre et en Wallonie, est celle constituée par les Belges nés belges pour lesquels nous n'avons aucune information sur les parents. Cette part a fortement diminué entre 2008 et 2012. Pour les mêmes raisons que celles évoquées plus haut, ceci résulte de la diminution du nombre de personnes pour lesquelles aucune information n'est disponible pour les parents. Hormis cette catégorie, la deuxième génération est en 2012, à Bruxelles et en Flandre, principalement constituée de personnes dont les parents ont acquis la nationalité belge (en Wallonie, il y a part égale entre ceux dont les parents ont acquis la nationalité et ceux dont les parents ont gardé leur nationalité

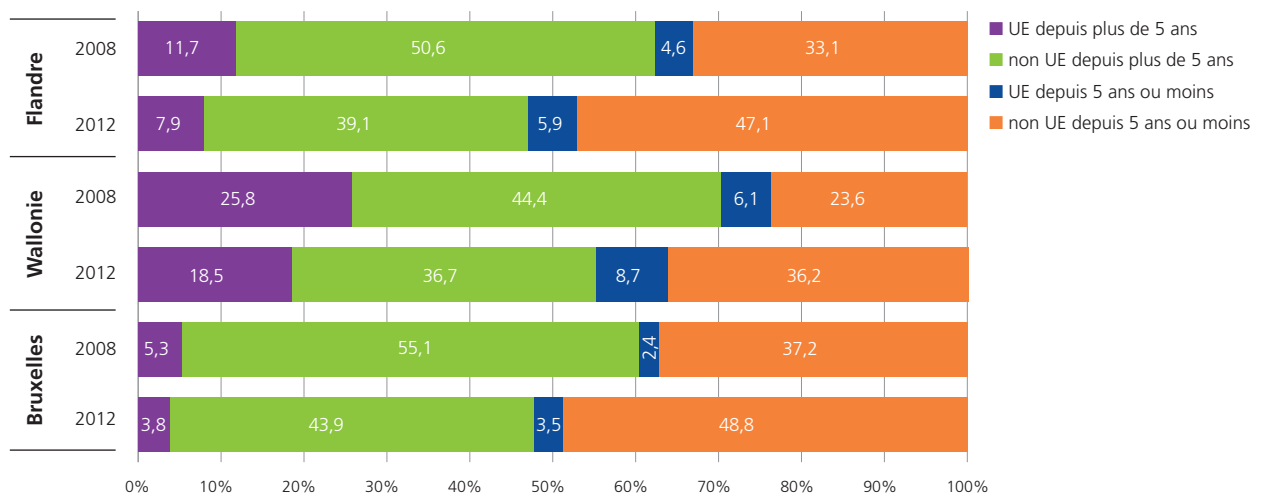
étrangère) et provenant principalement de pays de l'UE pour la Wallonie et la Flandre et de pays non-UE pour Bruxelles. L'augmentation la plus importante qui a été observée entre 2008 et 2012, en Flandre et à Bruxelles, est celle de la part des personnes dont les parents sont nés avec la nationalité d'un pays non-UE et ayant acquis la nationalité belge. A Bruxelles, cette catégorie représente la plus grande part de la deuxième génération avec 36,1 % en 2012. En Wallonie, c'est la part des personnes dont les parents sont nés avec la nationalité d'un pays de l'UE et ayant acquis la nationalité belge qui a connu l'augmentation la plus importante entre 2008 et 2012.

graphique 11 : La deuxième génération de 18 à 60 ans par région (2008-2012)

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

Les Belges de première génération sont dans les trois régions principalement des personnes nées avec une nationalité non-UE. Cette part est particulièrement importante à Bruxelles et en Flandre avec respectivement 92,7 % et 86,2 % en 2012 contre 72,9 % en Wallonie. Cette part a légèrement augmenté dans les trois régions entre 2008 et 2012. En 2012, les Belges de première génération ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins sont proportionnellement plus présents que ceux ayant acquis la nationalité depuis plus de 5 ans à Bruxelles (52,3 % contre

47,7 %) et en Flandre (53,0 % contre 47,0 %). Par rapport à 2008, ceci constitue une diminution importante pour les personnes ayant acquis la nationalité depuis plus de 5 ans : leur part était de 60,4 % à Bruxelles et 62,4 % en Flandre. En Wallonie, c'est l'inverse qui est constaté (44,8 % pour les personnes ayant acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins et 55,2 % pour celles l'ayant acquise depuis plus de 5 ans). Mais depuis 2008, la part de ces dernières a néanmoins fortement diminué comme dans les deux autres régions puisqu'elle s'élevait à 70,3 %.

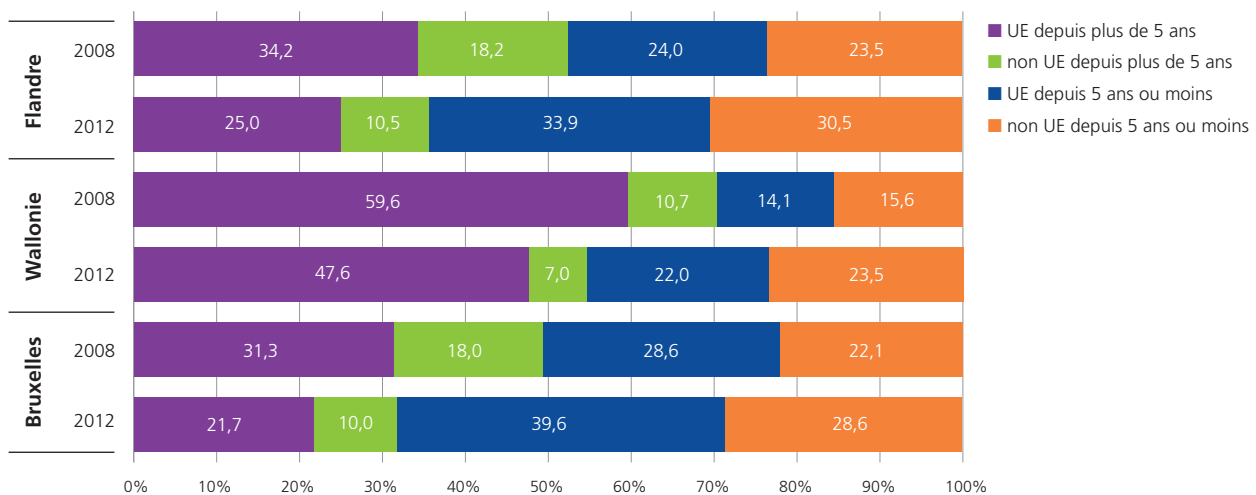
graphique 12 : Répartition des Belges de 18 à 60 ans ayant obtenu la nationalité par région (Belges de première génération) (2008-2012)

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

En 2012, dans les trois régions, les personnes de nationalité étrangère sont principalement des personnes ayant une nationalité d'un pays de l'UE (61,3 % contre 38,7 % de nationalité non-UE à Bruxelles, 69,5 % contre 30,5 % de nationalité non-UE en Wallonie et 59 % contre 41 % de nationalité non-UE en Flandre) et étant inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins à Bruxelles (68,3 %) et en Flandre (64,5 %). Entre 2008 et 2012, il n'y a pas réellement d'évolution

de la part des personnes ayant une nationalité d'un pays non-UE ni de celles ayant une nationalité d'un pays de l'UE, hormis pour ces dernières, en Wallonie où cette part a légèrement diminué. Par contre, la part des personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins a fortement augmenté dans les trois régions passant de 50,8 % à 68,3 % à Bruxelles, de 29,7 % à 45,4 % en Wallonie et de 47,5 % à 64,5 % en Flandre.

graphique 13 : Répartition des personnes de nationalité étrangère de 18 à 60 ans (Première génération - inscription au Registre national depuis plus ou moins de 5 ans) par région (2008-2012)



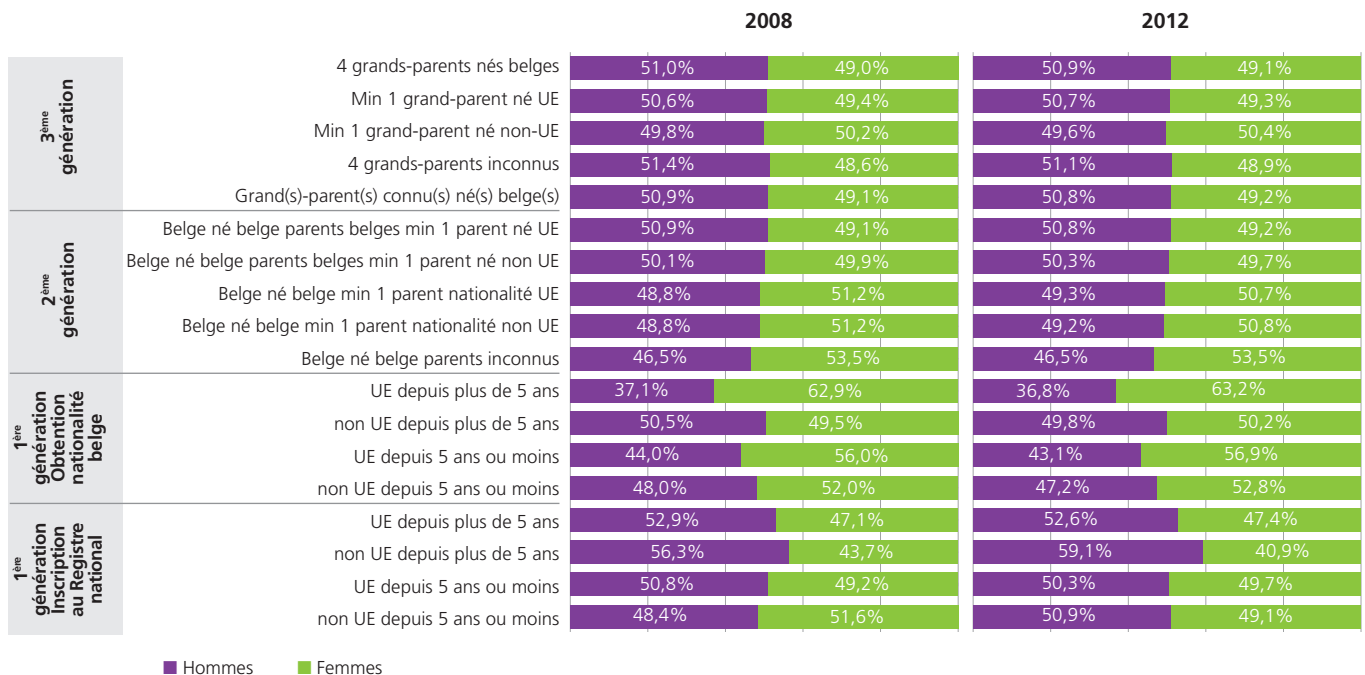
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

3. Démographie par sexe

De manière générale, la plupart des groupes définis par la variable historique migratoire ont en 2012 une répartition entre les hommes et les femmes relativement proche de celle observée pour la Belgique dans son ensemble (50,9 % d'hommes et 49,1 % de femmes). Néanmoins, on constate que quelques groupes se distinguent par une part plus importante de femmes : les personnes belges nées avec la nationalité d'un pays de l'UE ayant obtenu la nationalité depuis plus de 5 ans (63,2 % de femmes) et celles ayant obtenu la nationalité depuis 5 ans ou moins (56,9 %

de femmes). De même, quelques groupes se distinguent par une présence plus marquée d'hommes : les étrangers non-UE et UE inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans (respectivement 59,1 % et 52,6 % d'hommes). Tout comme pour l'origine, il n'y a pas d'évolution notable dans la répartition entre les sexes entre 2008 et 2012.

graphique 14 : Répartition de la population de 18 à 60 ans par sexe selon l'historique migratoire (2008-2012)



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

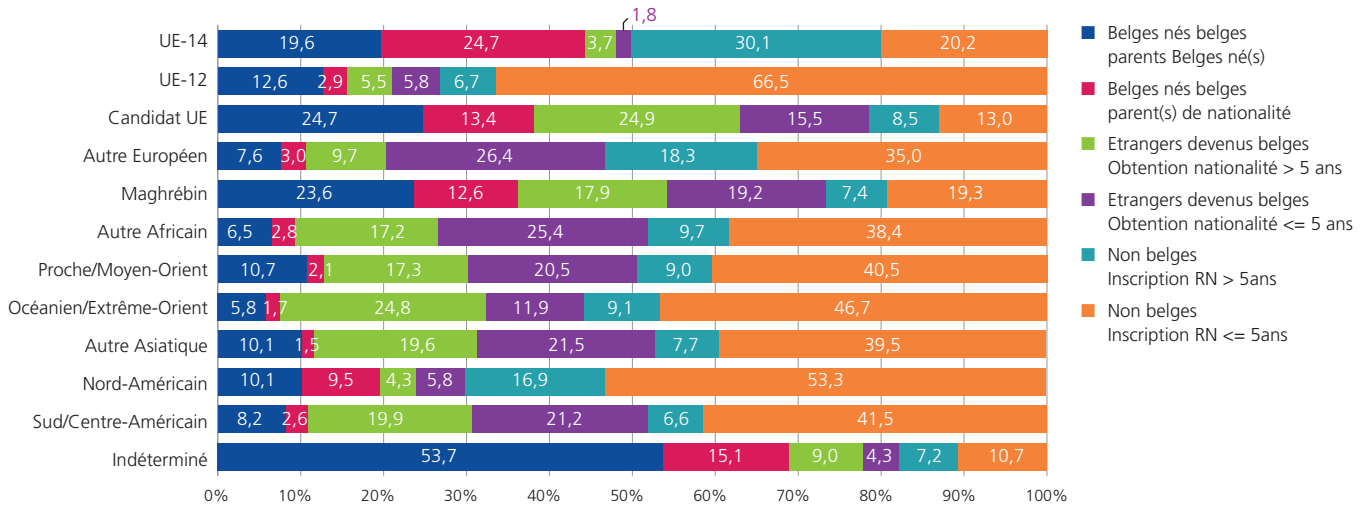
D. Croisement de l'origine & de l'historique migratoire

Le croisement de la variable origine avec celle de l'historique migratoire permet de voir au sein de chaque origine la répartition entre les première et deuxième générations. Ces données sont inédites en Belgique dans la mesure où elles offrent un aperçu précis des différentes générations et des parcours migratoires de chacun des groupes d'origine présents en Belgique. Le graphique 15 doit être lu de la manière suivante : parmi les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, 19,6 % sont belges nés belges de parents belges nés étrangers, 24,7 % sont belges nés belges dont au moins un des parents est étranger – ces deux groupes constituant donc une deuxième génération originaire d'un pays de l'UE-14 de 44,3 % ; 3,7 % sont belges nés étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans, 1,8 % sont belges nés étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins – ces deux groupes constituant une première génération originaire d'un pays de l'UE-14 ayant acquis la nationalité belge de 5,5 % ; 30,1 % sont étrangers inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans, 20,2 %

sont étrangers inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins – ces deux groupes constituant une première génération originaire d'un pays de l'UE-14 de nationalité étrangère de 50,2 %.

Ce graphique indique ainsi que quelle que soit l'origine étrangère, la part de la première génération dans son ensemble est supérieure à celle de la deuxième génération dans son ensemble (voir graphique ci-dessous). Elle s'élève à 55,8 % pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et à plus de 90 % pour les personnes originaires d'un autre pays africain et d'un pays d'Océanie/ Extrême-Orient. Pour les autres origines, alors que la part des personnes de première génération originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb s'élève à un peu plus de 60 % (respectivement 61,9 % et 63,8 %), tous les autres groupes d'origine étrangère ont des parts supérieures à 80 %. Ce qui varie fortement entre les origines, c'est la répartition au sein des différentes catégories de première et deuxième génération.

graphique 15 : Répartition en 2012 de la population de 18 à 60 ans selon l'origine en fonction de l'historique migratoire



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

Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb ont, en raison de leurs immigrations plus anciennes, les parts de personnes de deuxième génération bien plus élevées que les autres origines (respectivement 44,2 %, 38,1 % et 36,2 %). Concernant la seconde génération, hormis pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, les individus ayant deux parents belges nés avec une nationalité étrangère sont proportionnellement plus nombreux que ceux ayant au minimum un parent étranger. De manière générale, entre 2008 et 2012, la part de la deuxième génération a augmenté pour toutes les origines hormis pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 et d'un autre pays européen. Ceci résulte à nouveau du « remplacement » dans la population étudiée des personnes plus âgées pour lesquelles il n'a pas toujours été possible d'identifier l'origine ou l'historique migratoire par des jeunes pour lesquels toute l'information nécessaire à la détermination de l'origine est disponible. Et vraisemblablement, cette population jeune appartient majoritairement à la deuxième génération. Ainsi, les parts des personnes de deuxième génération originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb ont augmenté de respectivement 3,2, 5,1 et 2,5 points de pourcentage.

La première génération est quant à elle, hormis pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb, principalement constituée de personnes ayant la nationalité étrangère et, à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-14, inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins. Entre 2008 et 2012, la part des personnes de première génération dans son ensemble a diminué pour toutes les origines hormis pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 (+7,7 points de pourcentage) et d'un autre pays européen (+1,1 %). Ceci résulte du fait que l'immigration pour ces deux groupes est plus récente. Pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12, il y a une forte augmentation des personnes ayant une nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins (+4,4 points de pourcentage).

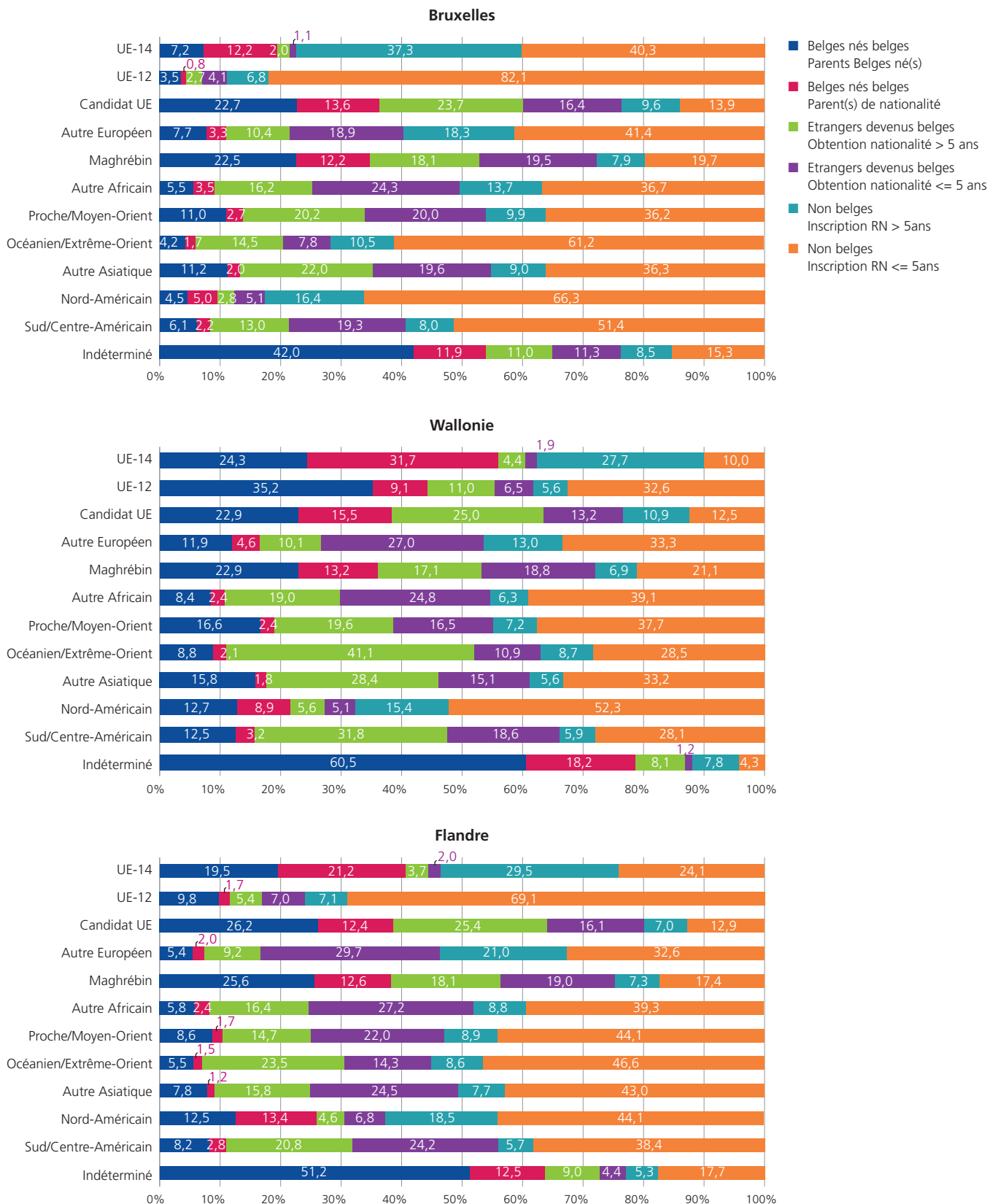
L'analyse du graphique par région (voir graphique 16) aboutit aux mêmes principaux constats. Néanmoins quelques particularités se dégagent. Ainsi, à Bruxelles, la part de personnes de deuxième génération originaires d'un pays de l'UE-14 est nettement moins importante que celle observée en Wallonie et en Flandre. En Wallonie, la part de personnes de deuxième génération originaires d'un pays de l'UE-12 est nettement plus importante que celle observée à Bruxelles

et en Flandre. Et toujours en Wallonie, le groupe des personnes de première génération originaires d'Amérique du Sud/Centrale, d'Océanie/ Extrême-Orient et d'autres pays d'Asie est principalement constitué de personnes ayant acquis la nationalité belge, contrairement à ce qui est observé à Bruxelles et en Flandre.

L'évolution entre 2008 et 2012 observée dans les régions est la même que celle décrite pour la Belgique dans son ensemble. A noter cependant, pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12, que l'augmentation de la part des personnes ayant une nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins est nettement plus importante en Flandre et à Bruxelles (respectivement +6,8 et +3,2 points de pourcentage) qu'en Wallonie (+1,9 point

de pourcentage). De même, en Flandre et en Wallonie, pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique, une légère augmentation de la part des personnes ayant une nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins est observée (respectivement +1,3 et +1,2 point de pourcentage) et est légèrement supérieure à celle observée à Bruxelles (+0,5 points de pourcentage).

graphique 16 : Répartition en 2012 de la population de 18 à 60 ans selon l'origine en fonction de l'historique migratoire par région

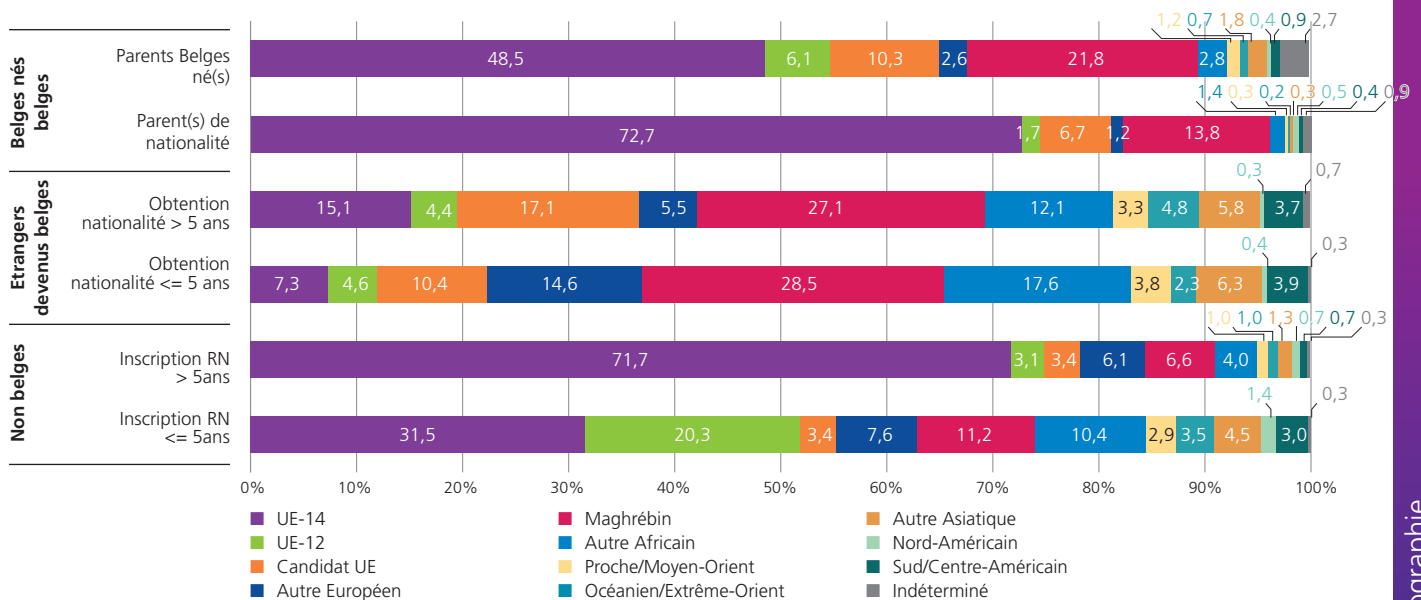


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Le croisement de la variable origine avec celle de l'historique migratoire peut se faire également dans l'autre sens et permet de voir au sein de chaque historique migratoire quelle origine prédomine. Cette répartition est évidemment fortement influencée par la part de chaque origine dans la population. Le graphique 17 doit être lu de la manière suivante : parmi les Belges nés belges de parents belges nés étrangers, 48,5 % sont d'origine UE-14, 6,1 % d'origine UE-12,

10,3 % originaires d'un pays candidat à l'UE, 2,6 % originaires d'un autre pays européen, 21,8 % d'origine maghrébine, 2,8 % originaires d'un autre pays africain, 1,2 % originaires du Proche/Moyen-Orient, 0,4 % sont originaires d'Amérique du Nord, 0,9 % originaires d'Amérique du Sud/Centrale, 0,7 % originaires d'Océanie/Extrême-Orient, 1,8 % originaires d'un autre pays asiatique.

graphique 17 : Répartition en 2012 de la population de 18 à 60 ans selon l'historique migratoire en fonction de l'origine



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

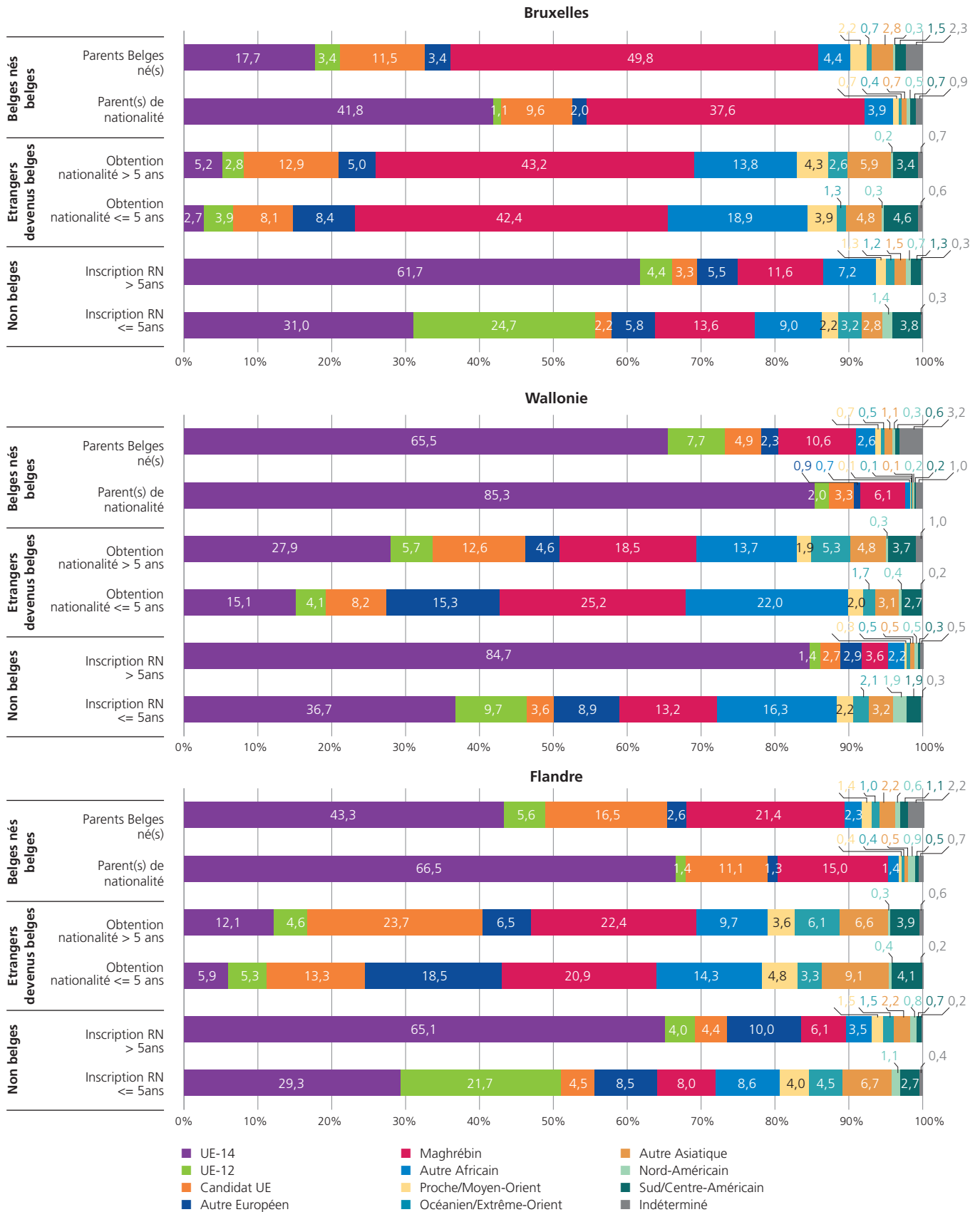
Le graphique montre ainsi que les personnes originaires de l'UE-14 constituent le groupe principal pour les historiques migratoires suivants : les Belges nés belges de parents belges nés étrangers (48,5 %), les Belges nés belges dont au moins un parent est étranger (72,7 %), les étrangers inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans (71,7 %) et les étrangers inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins (31,5 %). Les personnes d'origine maghrébine constituent le groupe principal pour les Belges nés étrangers ayant obtenu la nationalité depuis plus de 5 ans (27,1 %) et depuis 5 ans ou moins (28,5 %). Entre 2008 et 2012, cette composition n'a pas changé. Néanmoins, la part de certains groupes a évolué plus que d'autres. Ainsi, la part des personnes originaires de l'UE-14 dans l'historique

migratoire portant sur les Belges nés belges de parents belges nés étrangers a diminué (-2,5 points de pourcentage) tandis que celle des personnes d'origine maghrébine a augmenté (+1,9 point de pourcentage). La part des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 a également diminué dans l'historique migratoire constitué par les étrangers inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans (-3,1 points de pourcentage) tandis que celle des personnes originaires d'un pays de l'UE-12 a augmenté (+4,4 points de pourcentage). Mais cette part des personnes originaires de l'UE-14 a augmenté de 3,6 points de pourcentage dans l'historique migratoire constitué par les étrangers inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans.

L'analyse du graphique par région (voir graphique 18) aboutit aux mêmes grands constats. Néanmoins à Bruxelles, les personnes originaires de l'UE-14 ne constituent pas le groupe principal pour l'historique migratoire constitué par les Belges nés belges de parents belges nés étrangers (17,7 %). Ce sont les personnes d'origine maghrébine qui représentent le plus grand groupe pour cet historique migratoire (49,8 %). De même dans le groupe constitué par les Belges nés belges dont au moins un parent est étranger, si c'est toujours les personnes originaires de l'UE-14 qui constituent le groupe le plus important (41,8 %), les personnes d'origine maghrébine suivent de très près (37,6 %). En Wallonie, pour l'historique migratoire portant sur les Belges nés étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans, ce ne sont pas les personnes d'origine maghrébine qui constituent le

groupe le plus important (18,5 %) mais les personnes originaires de l'UE-14 (27,9 %). Et, dans le groupe constitué par les Belges nés étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins, si ce sont toujours les personnes d'origine maghrébine qui constituent le groupe le plus important (25,2 %), les personnes originaires d'un autre pays africain suivent de très près avec 22,0 %. Et en Flandre, pour l'historique migratoire portant sur les Belges nés étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans, ce sont les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE qui constituent le groupe le plus important (23,7 %) suivi de très près par les personnes d'origine maghrébine (22,4 %). Entre 2008 et 2012, cette composition régionale n'a pas changé et l'évolution des groupes est relativement similaire à celle observée pour la Belgique dans son ensemble.

graphique 18 : Répartition en 2012 de la population de 18 à 60 ans selon l'historique migratoire en fonction de l'origine par région



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

Chapitre 2

Monitoring socio-économique

> Emploi





2.1 POSITIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES DES POPULATIONS BELGE ET (D'ORIGINE) ÉTRANGÈRE DE 18 À 60 ANS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL – LES ACTIFS ET LES INACTIFS

A. Actifs (emploi et chômage) versus inactifs : définitions

A des fins de comparaisons internationales, le BIT a adopté en 1982 une résolution contenant les définitions relatives à l'analyse du marché du travail. Les enquêtes nationales sur la population active se basent sur ces définitions¹. Ainsi, la population active dite « au sens du BIT » regroupe la population active occupée (c'est-à-dire en emploi) et les chômeurs :

- Les personnes ayant un emploi sont toutes celles âgées de 15 ans et plus qui, au cours de la semaine de référence, ont effectué un travail d'une durée d'une heure au moins contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou celles qui ne travaillaient pas mais occupaient un emploi dont elles étaient temporairement absentes. Les aidants familiaux sont également inclus.
- Les chômeurs comprennent les personnes âgées de 15 ans et plus qui étaient : (1) sans travail pendant la semaine de référence (2) disponibles pour travailler, c'est-à-dire pour commencer une activité en tant que salarié ou non salarié dans un délai de deux semaines suivant la semaine de référence et (3) à la recherche active d'un travail, c'est-à-dire qui avaient entrepris des démarches spécifiques en vue de trouver un emploi salarié ou non salarié pendant une période de quatre semaines se terminant à la fin de la semaine de référence, ou qui avaient trouvé un travail à commencer

plus tard, c'est-à-dire endéans une période maximale de trois mois.

La population inactive reprend, quant à elle, l'ensemble des personnes qui n'étaient ni en emploi, ni au chômage pendant la semaine de référence. Les hommes/femmes au foyer, les étudiants, les travailleurs bénévoles, les pensionnés, etc. sont repris dans cette population pour autant qu'ils n'exercent pas la moindre activité rémunérée².

Pour rappel, les données de ce rapport se basent sur le Datawarehouse « marché du travail et protection sociale » de la BCSS et sont donc des données dites « administratives ». Si cela ne change en rien la plupart des définitions reprises ci-dessus, cela a, par contre, un impact sur la définition du chômage. En effet, le chômage dit administratif est calculé sur base de l'inscription en tant que « demandeur d'emploi inoccupé » (DEI) auprès d'un service de placement : VDAB (en Flandre), FOREM (en Wallonie), ACTIRIS (à Bruxelles) ou ADG (en Communauté germanophone). Le taux de chômage administratif sera donc en principe toujours supérieur au taux de chômage au sens du BIT calculé sur base d'enquête.

¹ Enquêtes sur les forces de travail.

² Définitions reprises du site de la DGS.

Dans le Datawarehouse « marché du travail et protection sociale »³ :

- le statut « actifs » recouvre les personnes occupées (en emploi) et les demandeurs d'emploi (ou chômeurs).
 - Les personnes occupées sont les personnes ayant un travail salarié (tant dans le secteur privé que dans le secteur public), celles occupées en tant qu'indépendant, celles occupées en tant qu'aidant auprès d'un employeur ayant le statut d'indépendant et celles occupées à la fois en tant que salarié et comme travailleur indépendant/aidant.
 - Les demandeurs d'emploi recouvrent les demandeurs d'emploi sans emploi après travail à temps plein avec allocation de chômage, les demandeurs d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire avec allocation de chômage, les demandeurs d'emploi après études avec allocation d'attente ou allocation de transition et les demandeurs d'emploi avec allocation d'accompagnement.
- Le statut « inactifs » recouvre les personnes qualifiées « inactifs » et « autres » par la nomenclature de la position socio-économique de la BCSS.
 - Les « inactifs » recouvrent les personnes en interruption de carrière complète ou en crédit-temps complet, les personnes sans emploi bénéficiant d'une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, les personnes relevant du revenu d'intégration, les bénéficiaires d'une pension sans emploi, les prépensionnés à temps plein, les enfants bénéficiaires d'allocations familiales, les personnes en incapacité de travail et les bénéficiaires d'une allocation aux personnes handicapées.
 - La catégorie « autres » regroupe toutes les personnes qui ne sont pas dans une des positions socio-économiques décrites plus haut (donc qui ne sont pas salariées, indépendantes, demandeurs d'emploi, dispensées d'inscription comme demandeur d'emploi, en interruption de carrière/crédit-temps, en prépension à temps plein, bénéficiaires d'une pension, en incapacité de travail, ne reçoivent pas de revenu d'intégration et ne perçoivent pas d'allocation aux personnes handicapées).
 - Font notamment partie de ce groupe « autres » :
 - les travailleurs frontaliers sortants
 - les personnes qui travaillent en Belgique pour une organisation/entreprise qui n'est pas redevable de cotisations à la sécurité sociale belge
 - les marins de la marine marchande belge (qui sont déclarés à la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins)
 - les personnes déclarées à l'Office de sécurité sociale d'outre-mer (c'est-à-dire les personnes qui exercent leur activité professionnelle dans un pays qui ne fait pas partie de l'Espace économique européen et qui ont recours à l'assurance sociale non obligatoire)
 - les fonctionnaires et diplomates internationaux
 - les coopérants
 - les femmes/hommes au foyer
 - le personnel domestique qui n'est pas déclaré à l'ONSS
 - les enfants bénéficiaires d'allocations familiales qui ne sont pas enregistrés dans le cadastre de l'ONAFTS ou qui ne sont pas connus auprès de l'INASTI
 - les chômeurs suspendus
 - les personnes âgées dont le partenaire bénéficie de la pension de ménage
 - les rentiers ou les personnes qui vivent uniquement d'autres revenus que ceux connus dans le datawarehouse (par exemple des revenus locatifs, des revenus boursiers, ...)
 - les personnes qui sont connues auprès des institutions de sécurité sociale concernées

³ Voir la documentation relative au Datawarehouse sur le site de la BCSS pour plus de détails sur les définitions des différents statuts (<https://www.bcss.fgov.be/fr/dwh/homepage/index.html>).

au cours du trimestre, mais non au dernier jour du trimestre

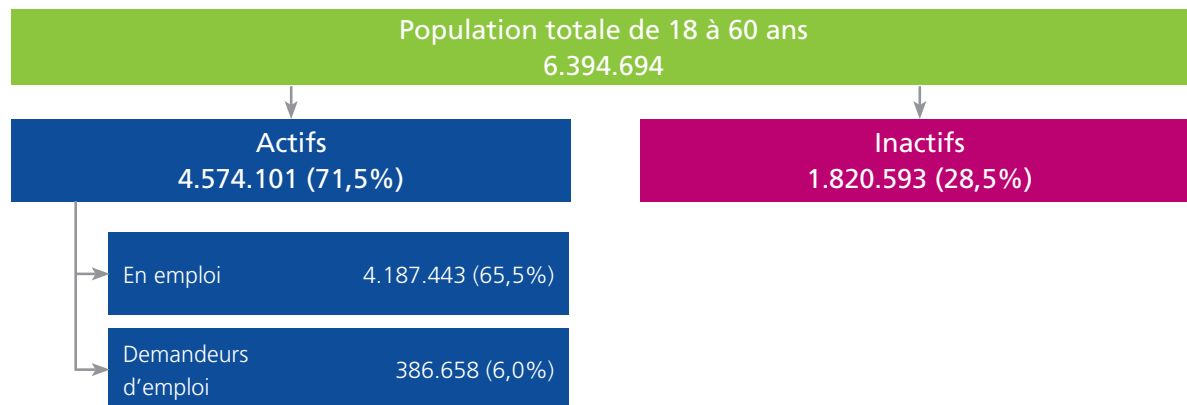
- les personnes qui sont uniquement connues dans le datawarehouse à travers le Registre national ou le mini-RN, mais non par le biais d'une des institutions de sécurité sociale concernées -...

inactifs sont des personnes qui travaillent mais qui n'ont aucun lien avec la sécurité sociale belge et ne sont donc pas répertoriées dans la catégorie « emploi » des données du Datawarehouse de la BCSS (par exemple, les fonctionnaires européens, le personnel de l'OTAN, le personnel du Shape,...).

Il est important de souligner ici que selon les estimations de la population active en Belgique calculées par le SPF Emploi, environ 17 % des personnes reprises dans la catégorie « autre » des

La figure ci-dessous reprend la population de 18 à 60 ans selon les différentes catégories définies ci-dessus.

figure 3 : Répartition de la population de 18 à 60 ans selon la position socio-économique en 2012



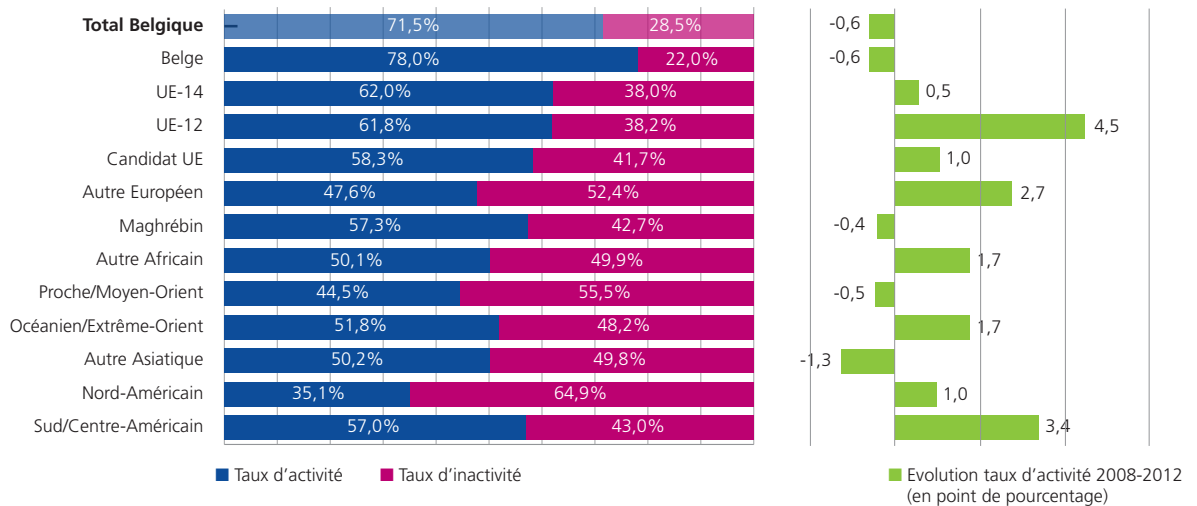
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

B. Position socio-économique selon l'origine

Le graphique ci-dessous montre qu'en moyenne pour toutes les origines étrangères la part d'actifs est inférieure à la moyenne observée pour la Belgique – et inférieure à celle observée pour les personnes d'origine belge. Il en découle donc que la part d'inactifs pour les personnes d'origine étrangère est supérieure à celle des personnes d'origine belge. Ainsi, le taux d'activité, qui représente le nombre de personnes qui sont au

chômage ou en emploi exprimé en pourcentage de la population âgée de 18 à 60 ans, s'élevait en 2012 à 71,5 % en Belgique et à 78 % pour les Belges d'origine. L'analyse détaillée de l'emploi, du chômage et de l'inactivité ainsi que leur évolution se trouve dans les chapitres qui suivent. Dès lors, cette partie ne vise qu'à donner une idée générale de la position socio-économique des individus.

graphique 19 : Les actifs et les inactifs de 18 à 60 ans selon l'origine en 2012 et évolution 2008-2012



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

Il est pertinent de nuancer ici l'importante part d'inactifs pour les personnes d'origine nord-américaine. D'une part parce que le nombre total de personnes d'origine nord-américaine est très faible (13.641 personnes en 2012 soit 0,2 % des personnes de 18 à 60 ans vivant en Belgique). Et d'autre part, comme mentionné ci-dessus, du fait que les données du Datawarehouse regroupent les fonctionnaires internationaux⁴ dans la catégorie « autre », les personnes travaillant pour l'OTAN et le Shape sont reprises dans le groupe des inactifs (près de 99 % des personnes inactives d'origine nord-américaine sont dans la catégorie « autre » des inactifs). En raison de ce biais et du faible nombre de personnes dans ce groupe d'origine nord-américaine, il ne sera pas analysé dans la suite de ce rapport (sauf exception).

Concernant ce biais, comme mentionné dans le précédent rapport, nous avons les mêmes craintes concernant les fonctionnaires européens, à savoir que cette catégorie regroupe des personnes qui travaillent⁵ dans la catégorie « autre » des inactifs. **Il faudra donc garder à l'esprit tout au**

long de ce rapport que la part d'inactifs « réelle » pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12 est inférieure à celle reprise dans les graphiques et donc que leurs parts « réelles » d'actifs et en emploi sont supérieures à celles reprises dans les graphiques.

Le graphique ci-dessus indique que les taux d'activité sont particulièrement faibles pour les personnes originaires d'autres pays européens et du Proche/Moyen-Orient qui ont tous des taux inférieurs à 50 %. Il faut noter que ces groupes ont une composition de la population plus jeune que celle des personnes d'origine belge ou d'origine UE-14. L'analyse plus détaillée de leur inactivité permettra peut-être de mettre en évidence la ou les raison(s) de leur faible taux d'activité (voir chapitre 4). Entre 2008 et 2012, le taux d'activité en Belgique a légèrement diminué (-0,6 point de pourcentage). Le taux d'activité a diminué pour les Belges d'origine, les personnes originaires du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays asiatiques (près de 1 point de pourcentage) par contre il a augmenté pour toutes les autres origines. Les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale et d'un pays de l'UE-12 ont connu l'augmentation la plus importante (respectivement 3,4 et 4,5 points de pourcentage).

4 Ceux-ci ne cotisent pas à la sécurité sociale belge mais à une caisse propre à leurs institutions.

5 Voir chapitre 3 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

Il est intéressant de noter⁶ que pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'un pays candidat à l'UE, la deuxième génération a des taux d'activité supérieurs à ceux de la première génération (tant celle ayant acquis la nationalité belge que celle de nationalité étrangère). Pour les personnes originaires d'autres pays africains, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'autres pays asiatiques et d'Amérique du Sud/Centrale, la première génération ayant acquis la nationalité belge a des taux d'activité supérieurs tant aux groupes de la deuxième génération qu'à la première génération de nationalité étrangère. Pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12, d'autres pays européens et du Maghreb, cette distinction de performances entre générations est moins claire, hormis le fait que le taux d'activité de la première génération de nationalité étrangère est bien inférieur à celui des autres générations.

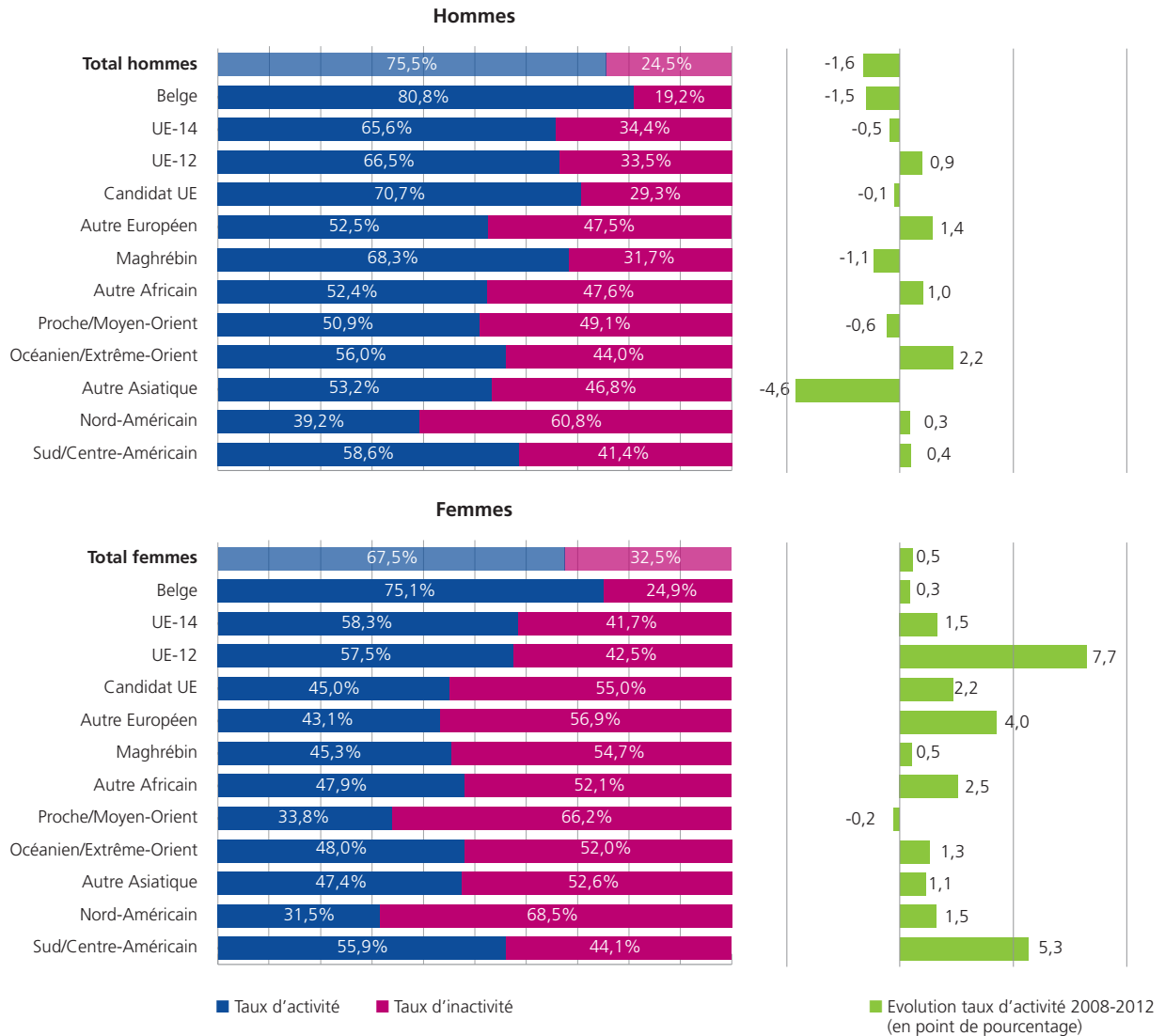
Le taux d'activité des **femmes** est plus faible que celui des **hommes** quel que soit le groupe d'origine (voir graphique ci-dessous). Il en découle que la part d'inactives est plus importante que la part d'inactifs. Le taux d'activité des hommes d'origine belge (80,8 %) est supérieur au taux d'activité des hommes en Belgique (75,5 %) tandis que le taux d'activité des hommes ayant une origine autre que belge est inférieur à ce taux. Le même constat peut être fait pour les femmes (75,1 % pour les femmes d'origine belge contre 67,5 % pour l'ensemble des femmes en Belgique et inférieur à 60 % pour les femmes ayant une origine étrangère).

Les taux d'activité sont particulièrement faibles pour les hommes originaires du Proche/Moyen-Orient, ceux originaires d'autres pays africains, ceux originaires d'autres pays européens et ceux originaires d'autres pays asiatiques avec des taux inférieurs à 55 %. Il est intéressant de noter les taux d'activité relativement élevés pour les hommes d'origine maghrébine et originaires d'un pays candidat à l'UE, qui sont supérieurs à ceux observés pour les hommes originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12⁷. Pour les femmes, les taux d'activité sont particulièrement faibles pour celles originaires du Proche/Moyen-Orient, celles originaires d'autres pays européens et celles originaires d'autres pays asiatiques, avec des taux inférieurs à 45 %⁸. Les écarts de taux d'activité entre les hommes et les femmes sont les plus importants pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, celles d'origine maghrébine et celles originaires du Proche/Moyen-Orient avec un écart respectif de 26, 23 et 17 points de pourcentage. Ces écarts sont les plus faibles pour les personnes originaires d'autres pays africains et originaires d'Amérique du Sud/Centrale (avec des écarts inférieurs à 5 points de pourcentage).

7 Pour rappel, une correction à la hausse devrait être apportée au taux d'activité pour ces deux groupes. Ce qui pourrait rendre leurs taux d'activité supérieurs à celui des hommes d'origine maghrébine et originaires d'un pays candidat à l'UE.

8 La correction à apporter au taux d'activité des femmes originaires de l'UE-12 serait sans doute supérieure à celle à apporter au taux d'activité des hommes car parmi les fonctionnaires européens ayant une nationalité UE-12 la part des femmes est largement supérieure à celle des hommes.

graphique 20 : Les actifs et les inactifs de 18 à 60 ans par sexe selon l'origine en 2012 et évolution 2008-2012



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

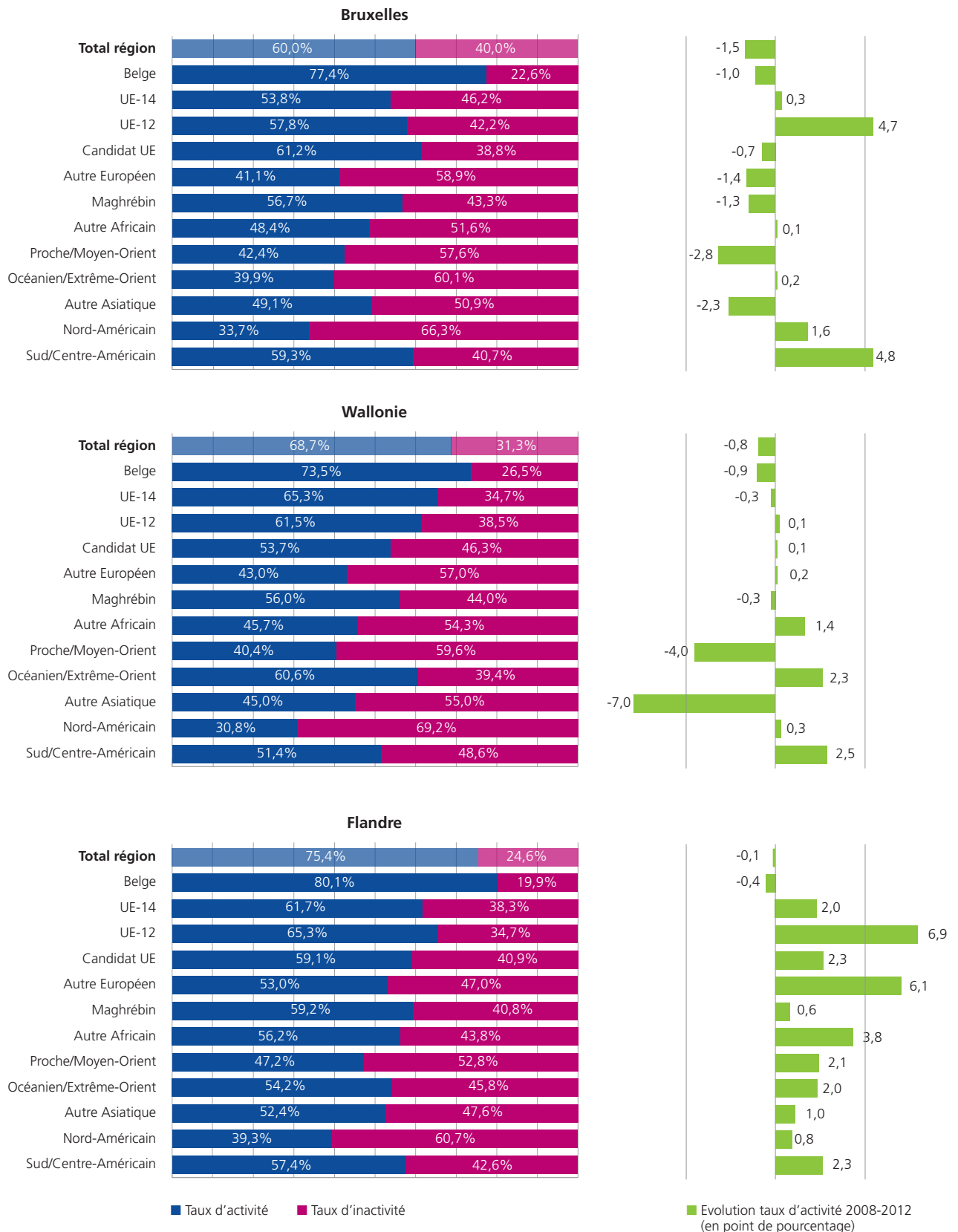
Entre 2008 et 2012, le taux d'activité moyen des hommes a diminué de 1,6 point de pourcentage alors qu'il a légèrement augmenté pour les femmes (0,5 point de pourcentage). Seuls les hommes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, d'autres pays européens, d'autres pays africains, d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale ont connu une augmentation du taux d'activité (allant de 2,2 à 0,4 points de pourcentage). Les hommes ayant une autre origine que celles citées ci-dessus ont connu une diminution du taux d'activité allant de 4,6 points de pourcentage pour les hommes originaires d'autres pays asiatiques à 0,1 point de pourcentage pour les hommes originaires d'un pays candidat à l'UE. Du côté des femmes, seules celles originaires du Proche/Moyen-Orient ont connu une diminution du taux d'activité (0,2 point de pourcentage). Les femmes originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale ont connu l'augmentation la plus importante du taux d'activité (respectivement 7,7 et 5,3 points de pourcentage). Ces évolutions font que les écarts de taux d'activité entre les femmes et les hommes ont diminué pour toutes les origines hormis pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient qui connaissent une légèrement augmentation de cet écart (1 point de pourcentage).

Le graphique ci-dessous montre que dans les trois **régions**, les taux d'activité des personnes d'origine étrangère sont inférieurs à ceux des Belges d'origine. **A Bruxelles**, le taux d'activité des personnes d'origine belge est de 77,4 %. Les deux groupes d'origine étrangère qui performant le mieux en terme de taux d'activité, mais loin derrière les personnes d'origine belge, sont les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (61,2 %) et les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale (59,3 %)⁹. Les taux d'activité les plus faibles sont observés pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, d'autres pays européens et du Proche/Moyen-Orient avec des taux inférieurs à 45 %. **En Wallonie**, le taux d'activité des personnes d'origine belge est de 73,5 %. Parmi les personnes d'origine étrangère, ce sont celles originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12 qui ont les taux les plus élevés (respectivement 65,3 % et 61,5 %). Les taux d'activité les plus faibles sont observés pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays européens avec des taux inférieurs à 45 %. Et **en Flandre**, le taux d'activité des personnes d'origine belge est de 80,1 %. Comme observé en Wallonie, parmi les personnes d'origine étrangère, ce sont les personnes originaires d'un pays de l'UE-14¹⁰ et de l'UE-12 qui ont les taux les plus élevés (respectivement 61,7 % et 65,3 %).

9 *Bruxelles concentrant une grande partie des institutions européennes, les taux d'activité des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12 sont vraisemblablement plus élevés que ceux repris dans le graphique. Ainsi, la correction à apporter aux taux d'activité de ces personnes serait sans doute plus importante à Bruxelles que dans les deux autres régions.*

10 *Il faut ici également tenir compte des transfrontaliers c'est-à-dire des personnes habitant en Flandre et travaillant aux Pays-Bas qui sont repris dans le taux d'inactivité alors qu'ils devraient être repris dans le taux d'activité. Ainsi, sur base des données de l'INAMI, 32.990 personnes habitant en Flandre travaillaient aux Pays-Bas en 2012 (contre 32.253 en 2008). Une part non négligeable d'entre elles seraient de nationalité hollandaise.*

graphique 21 : Les actifs et les inactifs de 18 à 60 ans par région selon l'origine en 2012 et évolution 2008-2012



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

Entre 2008 et 2012, le taux d'activité a diminué dans les trois régions mais plus fortement à Bruxelles (1,5 point de pourcentage) que dans les deux autres régions (0,8 point de pourcentage en Wallonie et 0,1 point de pourcentage en Flandre). Dans les trois régions, les personnes d'origine belge ont connu une diminution du taux d'activité. En Flandre, c'est d'ailleurs le seul groupe qui a connu une diminution du taux d'activité. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 et d'autres pays européens ont connu les augmentations les plus importantes (respectivement 6,9 et 6,1 points de pourcentage). A Bruxelles et en Wallonie, les évolutions sont similaires à celles observées pour la Belgique dans son ensemble mais avec des amplitudes plus importantes pour certaines origines. Ainsi pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays asiatiques les diminutions de taux d'activité sont bien plus importantes (respectivement 2,8 et 2,3 points de pourcentage à Bruxelles ; 4,0 et 7,0 points de pourcentage en Wallonie). A Bruxelles, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et d'autres pays européens connaissent une

diminution du taux d'activité (respectivement 0,7 et 1,4 points de pourcentage) alors qu'il augmente en moyenne pour ces deux groupes en Belgique. Enfin en Wallonie, les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 connaissent une légère diminution de leur taux d'activité (0,3 point de pourcentage) alors qu'il augmente en moyenne pour ce groupe en Belgique.

Il est intéressant de noter que si la Flandre présente les niveaux les plus élevés des trois régions pour le taux d'activité et le taux d'activité des personnes d'origine belge, ce n'est pas le cas pour tous les groupes de personnes d'origine étrangère. Ainsi les taux d'activité des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'Océanie/Extrême-Orient sont plus élevés en Wallonie. De même, le taux d'activité des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et d'Amérique du Sud/Centrale est le plus élevé à Bruxelles.

2.2 L'EMPLOI DES POPULATIONS BELGE ET (D'ORIGINE) ÉTRANGÈRE DE 18 À 60 ANS

Cette section analysera le taux d'emploi et sera complétée dans les sections suivantes par une analyse de l'emploi par secteur d'activité et par commission paritaire, une analyse par contrat de travail

(employés, ouvriers, fonctionnaires, titres-services, intérim,...) et régime de travail (temps plein, temps partiel,...), une analyse du salaire journalier et enfin une mesure de l'activité sur 10 ans.

A. Analyse du taux d'emploi

Comme défini dans le rapport précédent¹¹, les personnes occupées (dites « en emploi ») sont, sur base de la nomenclature du Datawarehouse¹², les personnes ayant un travail salarié (tant dans le secteur privé que dans le secteur public), celles occupées en tant qu'indépendant, celles occupées en tant qu'aidant auprès d'un employeur ayant le statut d'indépendant et celles occupées à la fois en tant que salarié et comme travailleur indépendant/aidant. Pour rappel, dans ce rapport, le taux d'emploi représente le nombre de personnes de 18 à 60 ans ayant un emploi (les personnes occupées) exprimé en pourcent de la population âgée de 18 à 60 ans.

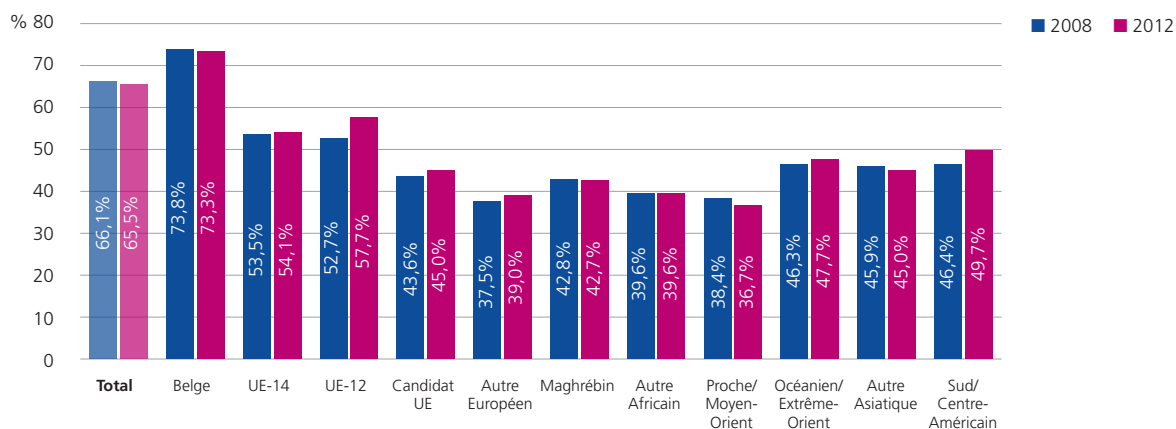
1. Le taux d'emploi selon l'origine

Le taux d'emploi moyen en Belgique, pour les personnes de 18 à 60 ans, est en 2012 de 65,5 %. Le taux d'emploi des personnes d'origine belge (73,3 %) est supérieur à la moyenne et aux taux d'emploi observés pour les personnes d'origine étrangère. Seules les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12 ont des taux d'emploi supérieurs à 50 %. Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'autres pays européens et d'autres pays africains ont les taux d'emploi les plus faibles (inférieurs à 40 %).

Concernant le taux d'emploi des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12 présenté dans les graphiques, il est important de rappeler que celui-ci est vraisemblablement inférieur au taux d'emploi « réel » entre autre en raison du fait que les fonctionnaires européens ne sont pas repris dans la catégorie « personnes occupées » du Datawarehouse (voir chapitre 2 - partie 2.1).

11 Voir chapitre 4 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

12 Pour plus de détails, voir la documentation relative au Datawarehouse sur le site de la BCSS (<https://www.bcss.fgov.be/fr/dwh/homepage/index.html>).

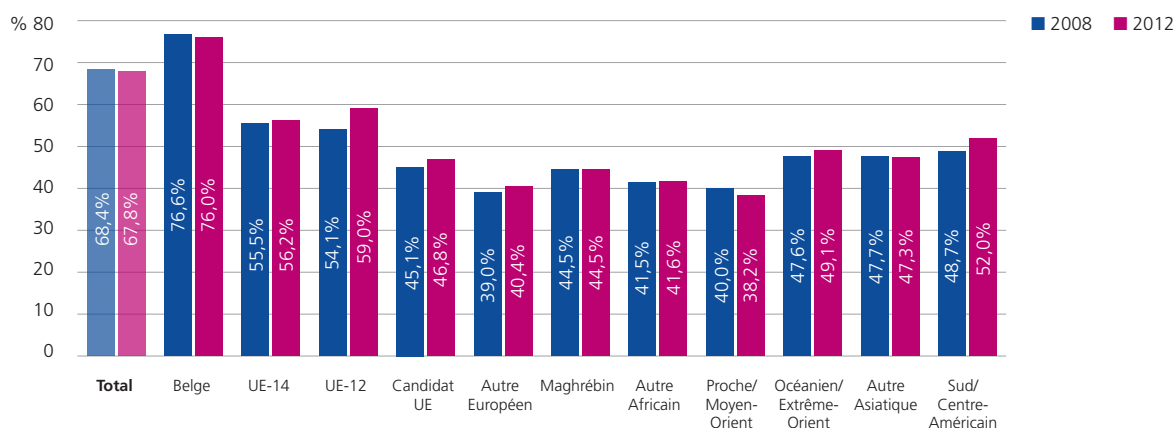
graphique 22 : Taux d'emploi des 18-60 ans selon l'origine (2008-2012)

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

Le taux d'emploi des 18-19 ans est particulièrement faible et ce pour toutes les origines – ce taux varie de 5,7 % pour les personnes originaires d'autres pays africains à 12,2 % pour celles originaires d'un pays candidat à l'UE. Ce faible taux résulte principalement du fait que les jeunes de 18-19 ans sont principalement aux études (voir chapitre 4). C'est pourquoi la suite de l'analyse se concentrera sur la classe d'âge 20-60 ans.

Le taux d'emploi des 20-60 ans s'élevait en 2012 à 67,8 %. Celui des Belges d'origine est supérieur

à celui observé pour les autres origines (76,0 %). Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale ont des taux d'emploi supérieurs à 50 %. Seules les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont un taux d'emploi inférieur à 40 %. Entre 2008 et 2012, le taux d'emploi a augmenté pour toutes les origines à l'exception des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (-1,8 point de pourcentage), d'origine belge (-0,6 point de pourcentage) et originaires d'autres pays asiatiques (-0,4 point de pourcentage).

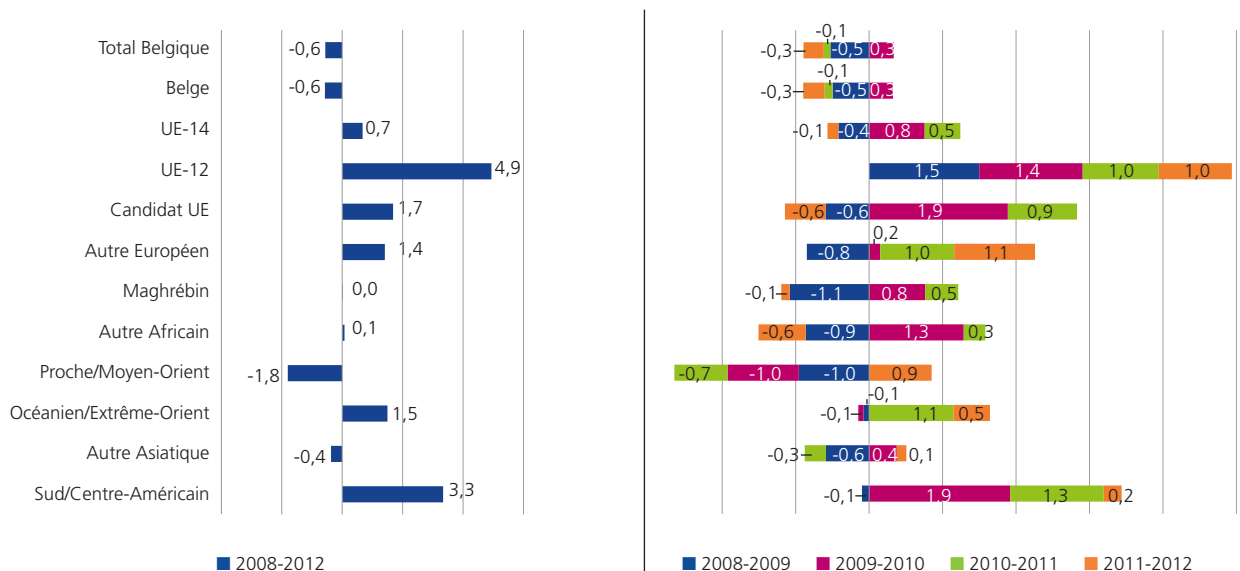
graphique 23 : Taux d'emploi des 20-60 ans selon l'origine (2008-2012)

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

Le graphique ci-dessous permet de voir plus en détail l'impact de la crise sur le taux d'emploi. De manière générale, la Belgique a plutôt bien résisté au début de la crise. En effet, le taux d'emploi n'y a que légèrement diminué entre 2008 et 2009 (-0,5 point de pourcentage). Pour toutes les origines, sauf pour les personnes originaires de l'UE-12, le taux d'emploi a diminué durant cette période.

La diminution la plus importante a été observée pour les personnes originaires du Maghreb (-1,1 point de pourcentage) et du Proche/Moyen-Orient (-1,0 point de pourcentage). Pour ces deux groupes, ce sont les 20-29 ans qui ont connu la plus forte diminution du taux d'emploi (-2,1 points de pourcentage)^{13,14}. Pour la période 2009-2010, hormis pour les personnes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient, tous les groupes d'origine ont connu une reprise de leur taux d'emploi.

graphique 24 : Évolution du taux d'emploi des 20-60 ans selon l'origine (Gauche : 2008-2012. Droite : part des évolutions annuelles) – en points de pourcentage



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

Concernant la période 2009-2012, quelques grands constats peuvent être faits. Premièrement, alors qu'entre 2008 et 2009 leur taux d'emploi avait augmenté de 1,5 point de pourcentage, les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 ont connu une augmentation continue sur l'ensemble des périodes analysées pour atteindre une augmentation totale du taux d'emploi entre 2008 et 2012 de 4,9 points de pourcentage. Toujours pour ce groupe originaire d'un pays de l'UE-12, ce sont les 50-60 ans et les 20-29 ans qui ont connu l'augmentation la plus importante (respectivement +7,2 points de pourcentage et +5,0 points de pourcentage). Deuxièmement, les personnes originaires d'Amérique du Sud/

Centrale et d'autres pays européens, après une diminution de leur taux d'emploi entre 2008 et 2009, ont connu une augmentation du taux d'emploi sur l'ensemble de la période 2009-2012 pour atteindre une augmentation totale du taux d'emploi entre 2008 et 2012 de respectivement 3,3 points de pourcentage et 1,4 points de pourcentage. Pour ces deux groupes, ce sont les 40-49 et les 50-60 ans qui ont connu la plus forte augmentation du taux d'emploi.

¹³ Ceci résulterait, entre autres, du fait de l'augmentation des personnes de ce groupe d'âge entreprenant ou suivant encore des études supérieures.

¹⁴ Voir données en annexe.

Enfin, pour les autres groupes d'origine la reprise du taux d'emploi a été moins stable mais, comme mentionné plus haut, seuls trois groupes d'origine ont connu une diminution de leur taux d'emploi sur l'ensemble de la période 2008-2012 : les personnes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient, d'origine belge et celles originaires d'autres pays asiatiques. Pour ces trois groupes, d'une part, la diminution du taux d'emploi a été la plus forte pour les jeunes de 20-29 ans et, d'autre part, la diminution du taux d'emploi s'explique par une augmentation plus importante de la population totale que par une augmentation des personnes en emploi.

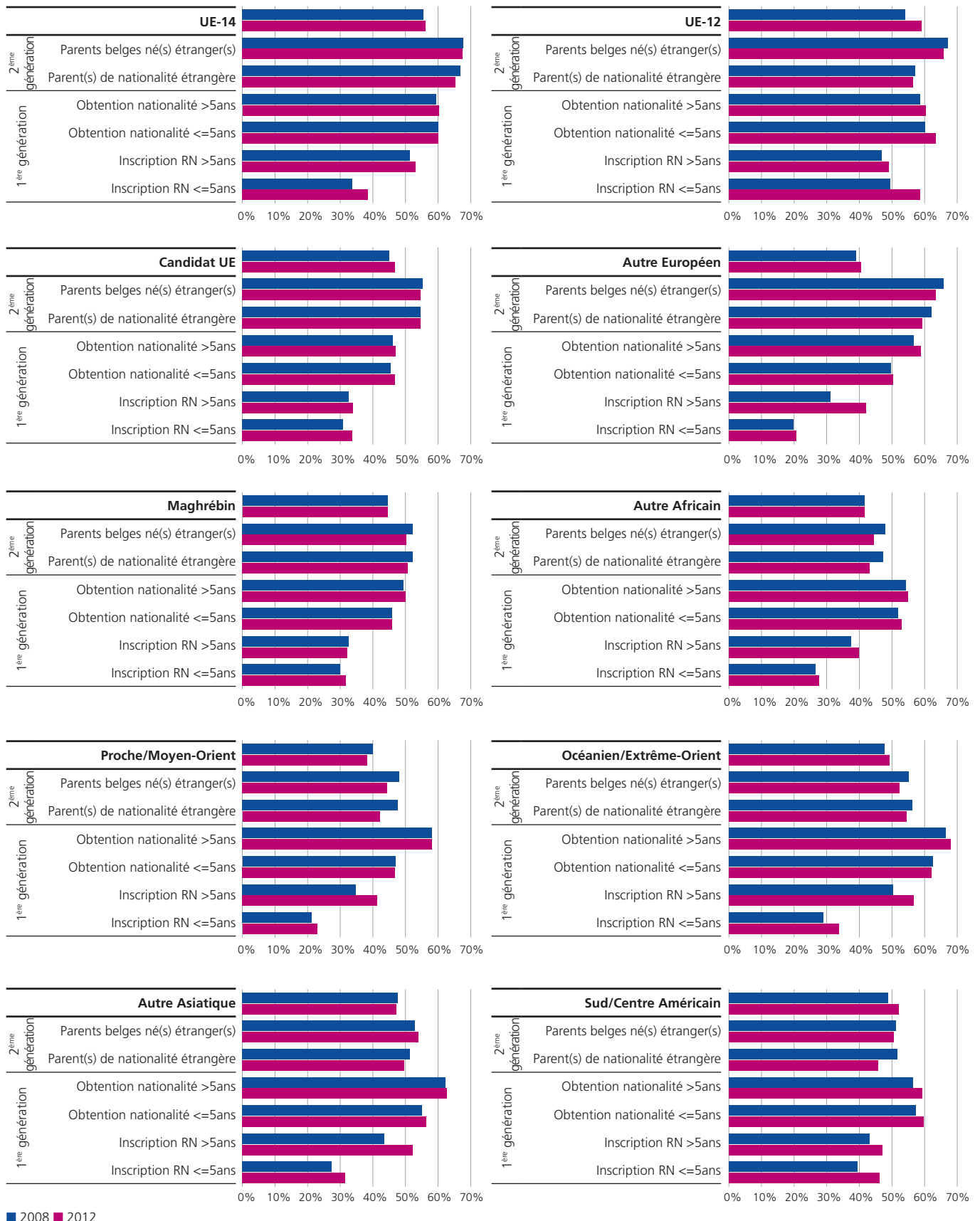
Le graphique ci-dessous, reprenant le croisement des données avec celles relatives à **l'histoire migratoire**^{15,16}, indique que pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE, d'autres pays européens et du Maghreb, la deuxième génération a des taux d'emploi supérieurs à ceux de la première génération (tant celle ayant acquis la nationalité belge que celle de nationalité étrangère). Pour les personnes originaires d'autres pays africains, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, d'autres pays asiatiques et d'Amérique du Sud/Centrale, la première génération ayant acquis la nationalité belge a des taux d'emploi supérieurs tant à la deuxième génération qu'à la première génération de nationalité étrangère.

Les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 se distinguent des autres origines par le fait que ce sont les individus de la deuxième génération ayant des parents belges nés étrangers et les individus de la première génération ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins qui ont des taux d'emploi supérieurs à ceux observés pour les autres catégories de générations. Entre 2008 et 2012, pour toutes les origines, la première génération a connu une augmentation du taux d'emploi – à l'exception de la première génération ayant obtenu la nationalité depuis 5 ans ou moins originaire du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient et de la première génération de nationalité étrangère inscrite au Registre national depuis plus de 5 ans originaire du Maghreb qui ont connu une très légère diminution du taux d'emploi sur la période. Et au sein de la première génération, celle qui est restée étrangère se démarque avec des augmentations du taux d'emploi plus importantes. La deuxième génération par contre a connu pour toutes les origines une diminution du taux d'emploi entre 2008 et 2012 – à l'exception des personnes originaires d'autres pays asiatiques ayant des parents belges nés étrangers qui ont connu une légère augmentation du taux d'emploi.

15 Voir définition des concepts dans le Chapitre 1 « Démographie » de ce rapport.

16 Voir données en annexe.

graphique 25 : Taux d'emploi des 20-60 ans selon l'origine et l'historique migratoire (2008-2012)

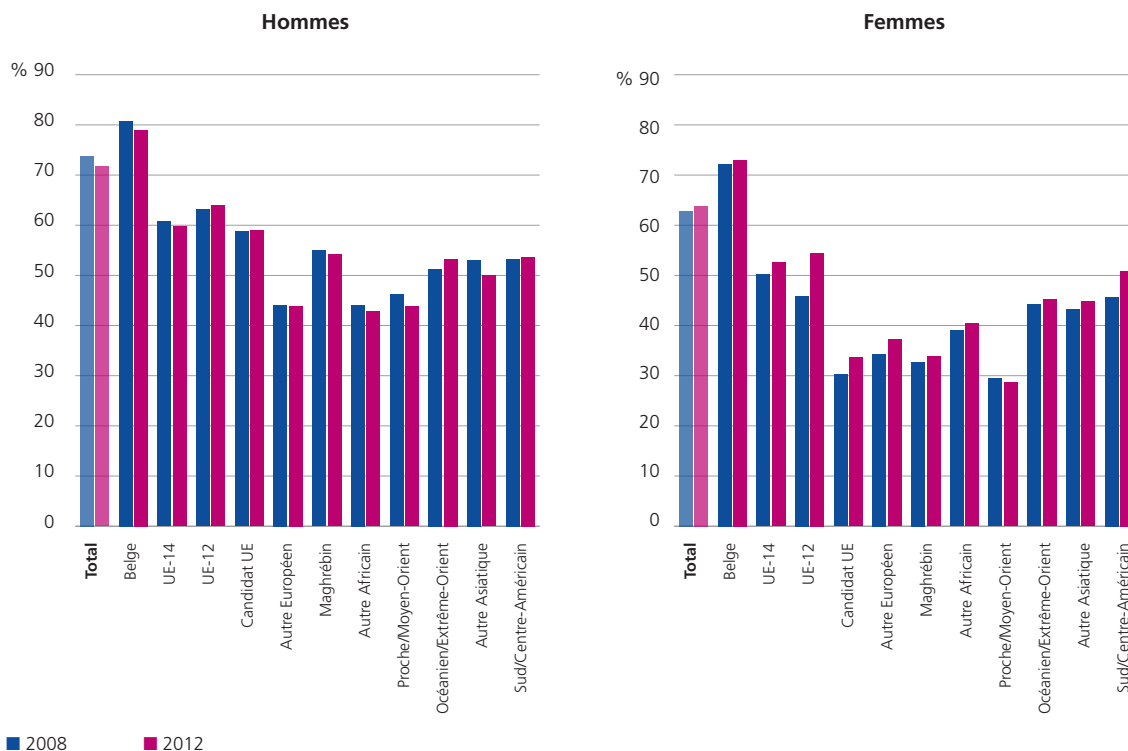


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

L'analyse du taux d'emploi par **sexe** indique que, quelle que soit l'origine, le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes. Le taux d'emploi des hommes d'origine belge (79,0 % en 2012) est supérieur au taux d'emploi moyen des hommes (71,4 %) tandis que les taux

d'emploi des hommes ayant une origine autre que belge est inférieur à la moyenne. Le même constat peut être fait pour les femmes (73,0 % pour les femmes d'origine belge contre 63,8 % pour la moyenne des femmes).

graphique 26 : Taux d'emploi des 20-60 ans par sexe selon l'origine (2008-2012)



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

Les taux d'emploi sont particulièrement faibles pour les hommes originaires d'autres pays africains, du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays européens avec des taux inférieurs à 45 % en 2012. Le taux d'emploi des hommes originaires d'un pays de l'UE-12 s'élève à 63,9 % et celui des hommes originaires de l'UE-14 s'élève à 59,7 %. En ce qui concerne les femmes, les taux d'emploi sont particulièrement faibles pour celles originaires du Proche/Moyen-Orient (28,6 % en 2012), celles originaires d'un pays candidat à l'UE (33,6 %), celles originaires du Maghreb (33,8 %) et celles originaires d'autres pays européens (37,2 %).

Le graphique ci-dessous permet de constater que les femmes ont mieux résisté à la crise que les

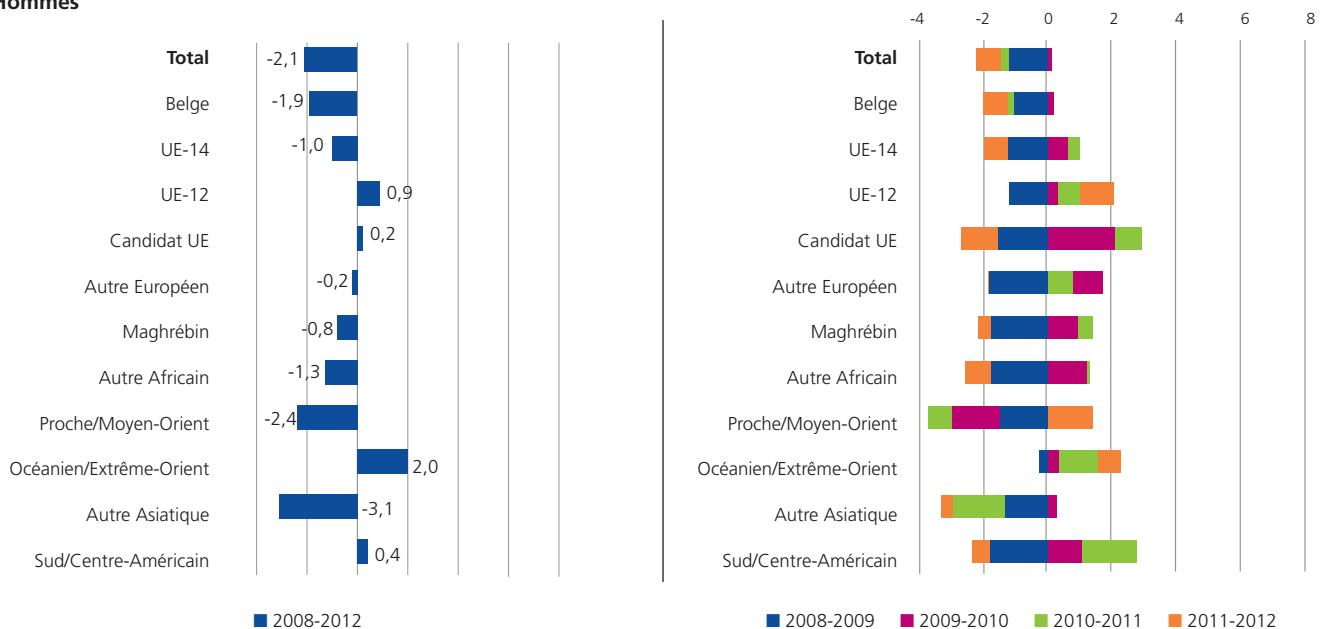
hommes. En effet, entre 2008 et 2009, le taux d'emploi des femmes a augmenté pour toutes les origines sauf pour celles originaires du Maghreb (-0,2 point de pourcentage). Alors que pour les hommes, le taux d'emploi a diminué toute origine confondue. Les femmes ont également eu une meilleure reprise puisqu'entre 2008 et 2012, le taux d'emploi des femmes a augmenté pour toutes les origines sauf pour celles originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient (-0,8 point de pourcentage). De plus, seules les femmes de quatre groupes d'origine n'ont pas connu une augmentation continue du taux d'emploi sur l'ensemble de la période : les femmes originaires du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient, d'autres pays africains et d'Océanie/Extrême-Orient. L'augmentation la plus importante a été observée pour les femmes originaires d'un

pays de l'UE-12 (+8,6 points de pourcentage) et d'Amérique du Sud/Centrale (+5,2 points de pourcentage). Alors que pour les hommes de la plupart des origines, le taux d'emploi a diminué sur cette période ou n'a que très légèrement augmenté sur la même période. La diminution la plus importante a été observée pour les hommes originaires d'autres pays asiatiques (-3,1 points de pourcentage) et du

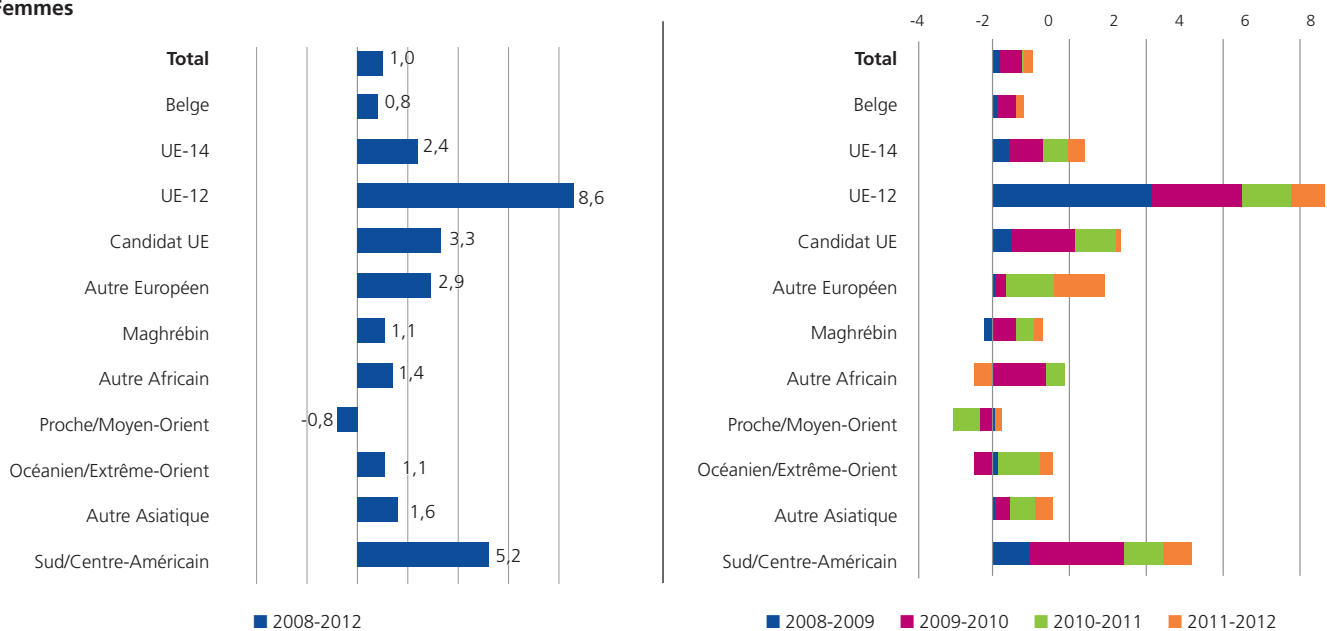
Proche/Moyen-Orient (-2,4 points de pourcentage). Les hommes d'origine belge constituent le troisième groupe ayant connu la diminution la plus importante du taux d'emploi (-1,9 point de pourcentage). Par ailleurs, les femmes d'origine belge sont celles ayant eu la plus faible augmentation du taux d'emploi (+0,8 point de pourcentage).

graphique 27 : Évolution du taux d'emploi des 20-60 ans par sexe selon l'origine (Gauche : 2008-2012 ; droite : part des évolutions annuelles) - en points de pourcentage

Hommes



Femmes



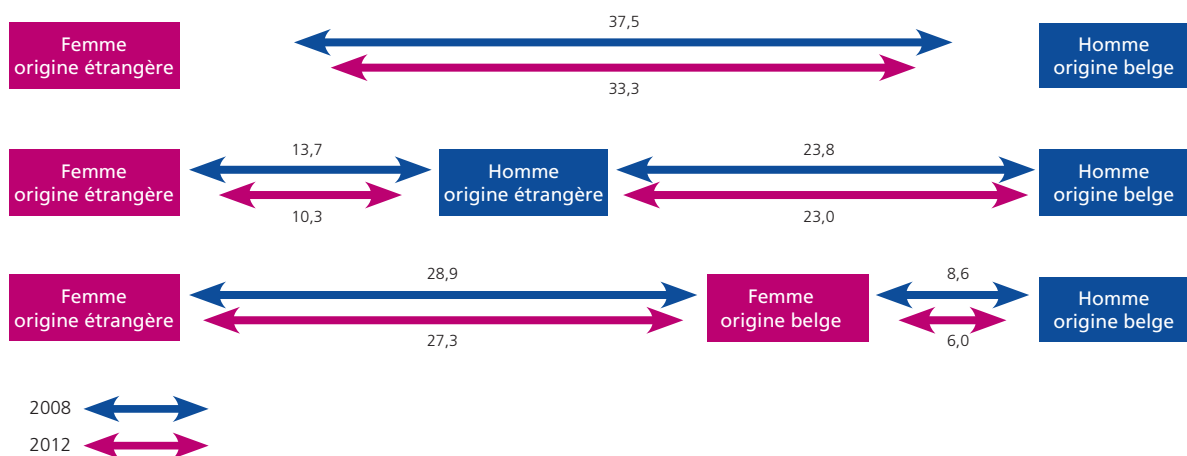
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Les données sur **l'historique migratoire par sexe** indiquent¹⁷ que pour les hommes originaires du Maghreb, d'autres pays africains, du Proche /Moyen-Orient, d'Océanie / Extrême-Orient, d'autres pays asiatiques et d'Amérique du Sud / Centrale, la première génération ayant acquis la nationalité belge a des taux d'emploi supérieurs tant à la deuxième génération qu'à la première génération de nationalité étrangère. Pour les autres origines, cette distinction entre deuxième génération et première génération ayant acquis la nationalité belge est moins nette. Pour les femmes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE, d'autres pays européens et du Maghreb, la deuxième génération a des taux d'emploi supérieurs à ceux de la première génération (tant celle ayant acquis la nationalité belge que celle de nationalité étrangère). Par contre, pour celles originaires d'autres pays africains et d'Amérique du Sud/Centrale, la première génération ayant acquis la nationalité belge a des taux

d'emploi supérieurs tant à la deuxième génération qu'à la première génération de nationalité étrangère. Pour les autres origines, cette distinction entre deuxième génération et première génération ayant acquis la nationalité belge est à nouveau moins nette. Enfin, entre 2008 et 2012, tant pour les hommes que pour les femmes, c'est la deuxième génération qui a le plus souffert de la crise.

Le précédent Monitoring socio-économique avait mis en évidence que les femmes d'origine étrangère semblaient faire face à une double « discrimination »¹⁸ : le fait d'être une femme et le fait d'être d'origine étrangère. La figure ci-dessous montre que c'est toujours le cas mais que les écarts se sont réduits suite, comme mis en évidence plus haut, à la diminution des écarts du taux d'emploi entre les hommes et les femmes entre 2008 et 2012 et au fait que les personnes d'origine étrangère ont été moins touchées par la crise que les personnes d'origine belge.

figure 4 : Écart de taux d'emploi des 20-60 ans entre les femmes et les hommes d'origine belge et d'origine étrangère (en points de pourcentage, 2008-2012)



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

17 Voir données en annexe.

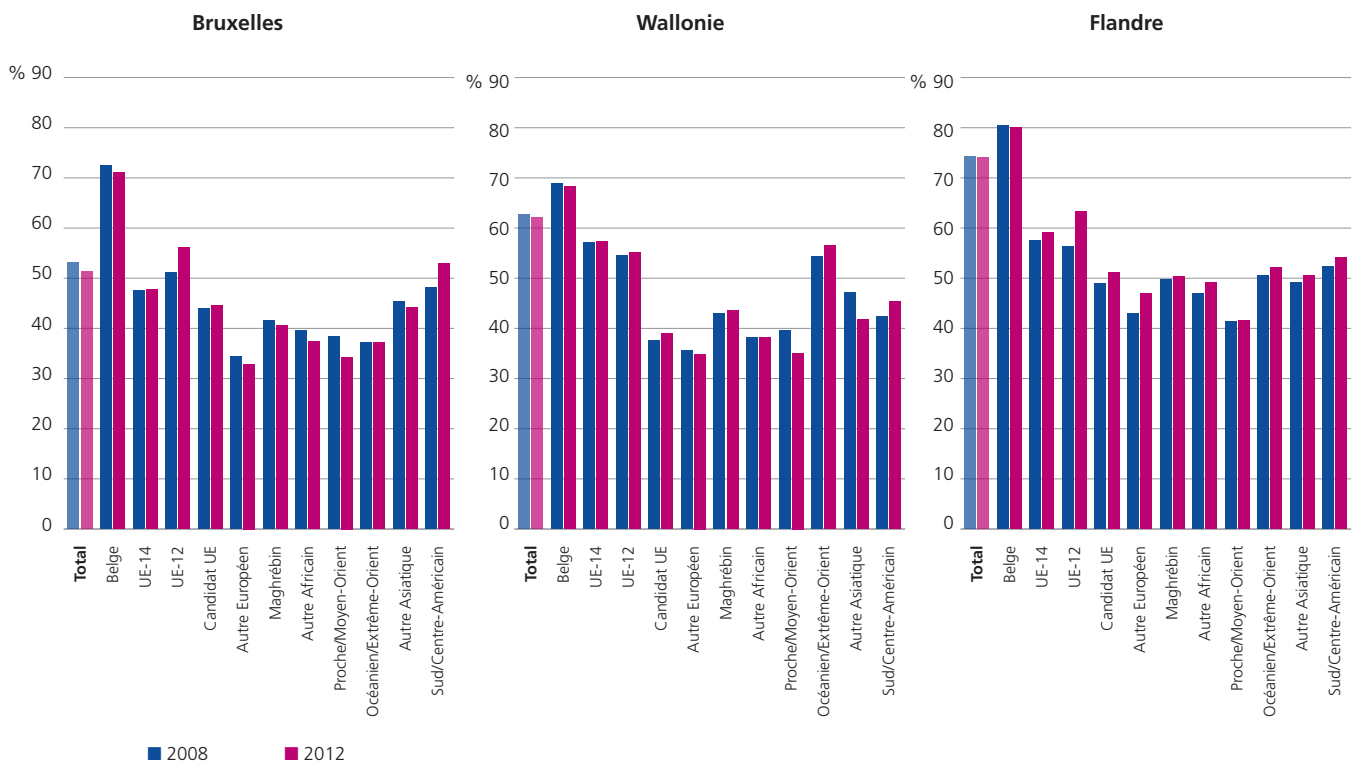
18 Voir chapitre 4 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

La figure indique ainsi qu'en 2012 la « pénalité » liée au fait d'être d'origine étrangère est plus forte pour les femmes que pour les hommes puisque l'écart du taux d'emploi entre les femmes d'origine belge et d'origine étrangère est supérieur à celui observé entre les hommes d'origine belge et d'origine étrangère (27,3 contre 23,9 points de pourcentage). Néanmoins, ces écarts sont moindres qu'en 2008. De même, en 2012, la « pénalité » liée au fait d'être une femme est plus grande, mais moindre qu'en 2008, pour les personnes d'origine étrangère que pour celles d'origine belge (10,3 contre 6,0 points de pourcentage). Trois groupes d'origine montrent des

écarts de taux d'emploi particulièrement élevés à plusieurs égards : entre les hommes et les femmes, entre les hommes belges et ceux d'origine étrangère, entre les femmes belges et celles d'origine étrangère, entre les hommes belges et les femmes d'origine étrangère. Ce sont les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, du Maghreb et d'un pays candidat à l'UE.

Le graphique ci-dessous montre que dans les trois **régions** les taux d'emploi des personnes d'origine étrangère sont inférieurs à ceux des Belges d'origine.

graphique 28 : Taux d'emploi des 20-60 ans par région selon l'origine (2008-2012)



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

A Bruxelles, le taux d'emploi des personnes d'origine belge est, en 2012, de 71,0 %. Les deux groupes d'origine étrangère ayant les taux d'emploi les plus élevés, mais néanmoins très inférieurs à ceux des personnes d'origine belge, sont les personnes originaires d'un pays de l'UE-12

(56,2 %) ¹⁹ et les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale (53,0 %). Les taux d'emploi

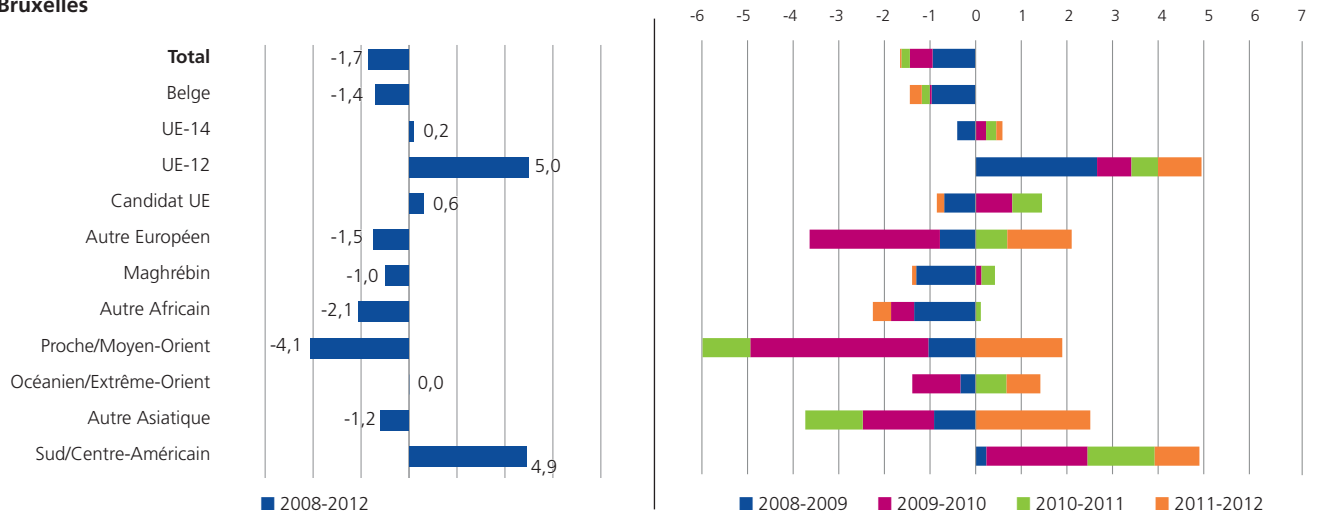
¹⁹ Pour rappel, les fonctionnaires européens ne sont pas repris dans la catégorie « personnes occupées » du Datawarehouse de la BCSS. Or, Bruxelles concentrant une grande partie des institutions européennes, les taux d'emploi des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12 sont vraisemblablement bien plus élevés que ceux repris dans le graphique.

les plus faibles sont observés pour les personnes originaires d'autres pays européens et du Proche/Moyen-Orient avec des taux inférieurs à 35 %. En Wallonie, le taux d'emploi des personnes d'origine belge est de 68,2 %. Concernant les personnes d'origine étrangère, celles originaires d'un pays de l'UE-14, d'Océanie/Extrême-Orient et de l'UE-12 ont les taux les plus élevés (respectivement 57,4 %, 56,6 % et 55,2 %). Les taux d'emploi les plus faibles sont observés pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays européens avec des taux d'environ

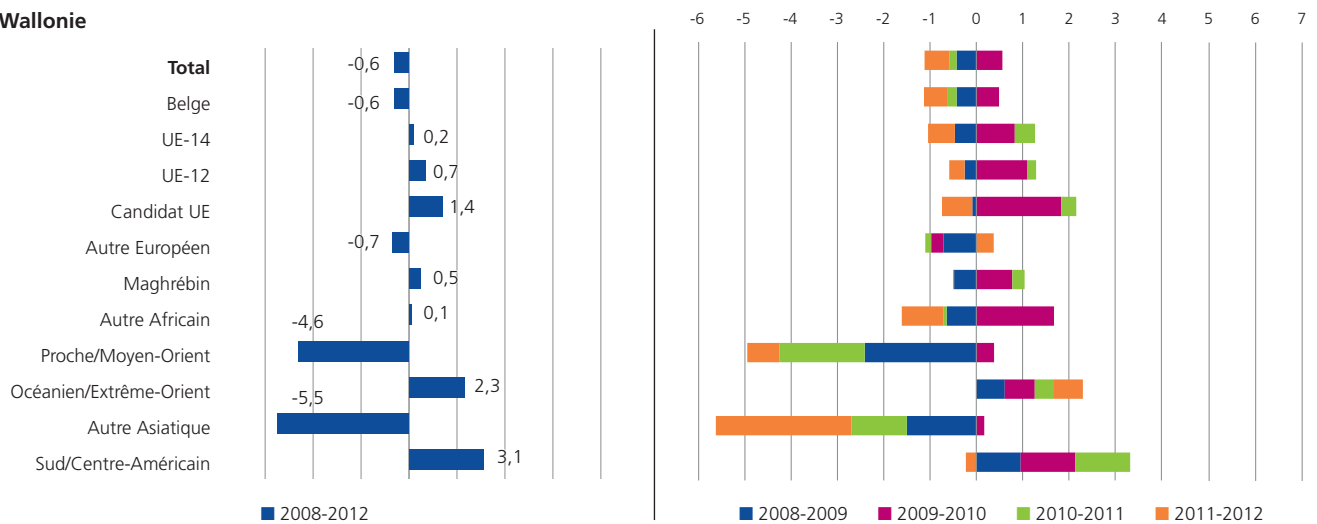
35 %. Enfin, en Flandre, le taux d'activité des personnes d'origine belge est de 80,0 %. Parmi les personnes d'origine étrangère, celles originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12 ont les taux les plus élevés (respectivement 59,2 % et 63,3 %). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'autres pays européens et d'autres pays africains ont les taux les plus faibles (inférieurs à 50 %).

graphique 29 : Évolution du taux d'emploi des 20-60 ans par région selon l'origine (Gauche : 2008-2012 ; droite : part des évolutions annuelles) – en points de pourcentage

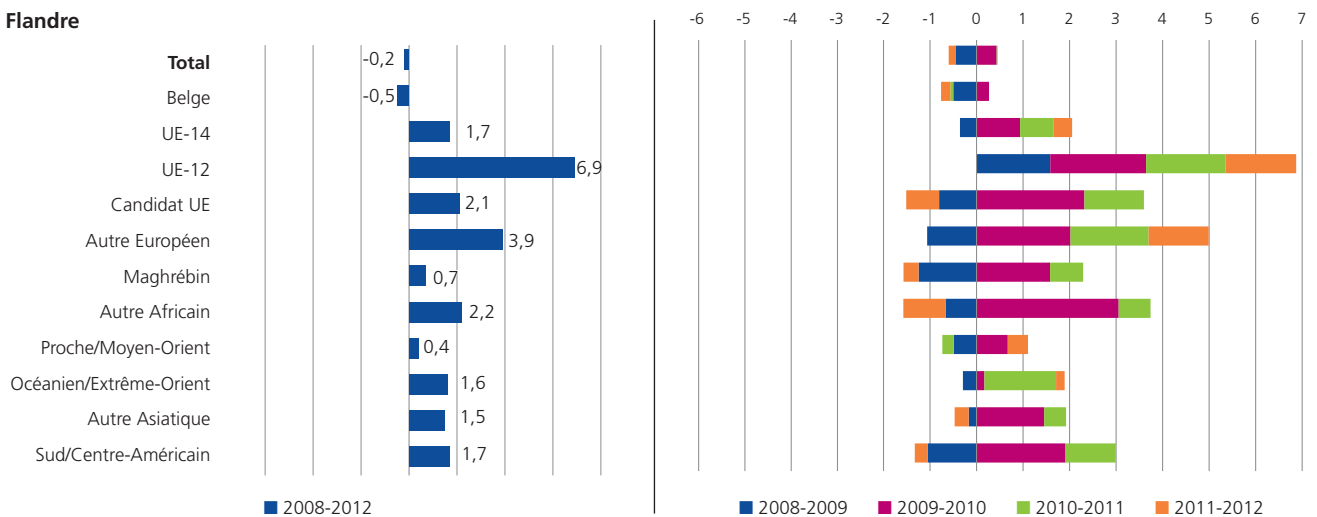
Bruxelles



Wallonie



Flandre



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

Entre 2008 et 2012, des trois régions, c'est la Flandre qui a, in fine, le mieux résisté à la crise. Et ce pour tous les groupes d'origine, à l'exception des personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient – pour lesquelles le taux d'emploi a augmenté plus en Wallonie – et d'Amérique du Sud/Centrale – pour lesquelles le taux d'emploi a augmenté plus en Wallonie et à Bruxelles. Le taux d'emploi a augmenté en Flandre pour tous les groupes d'origine à l'exception des personnes d'origine belge. D'ailleurs, ce dernier groupe a connu une diminution du taux d'emploi dans les trois régions mais c'est surtout à Bruxelles que la diminution a été la plus importante (-1,4 point de pourcentage contre -0,6 en Wallonie et -0,5 en Flandre). Les personnes originaires d'un pays de l'UE-12, d'Amérique du Sud/Centrale, d'un pays candidat à l'UE, d'Océanie/Extrême-Orient et d'un pays de l'UE-14 ont connu une augmentation de leur taux d'emploi entre 2008 et 2012 dans les trois régions. A Bruxelles et en Wallonie, les évolutions sont similaires à celles observées pour la Belgique dans son ensemble mais avec des amplitudes plus importantes pour certaines origines. Ainsi pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays asiatiques les diminutions du taux d'emploi sont bien plus importantes (respectivement 4,1 et 1,2 points de pourcentage à Bruxelles ; 4,6 et 5,5 points de pourcentage en Wallonie). Toujours à Bruxelles et en Wallonie, les personnes originaires d'autres pays européens connaissent une diminution du taux d'emploi (respectivement 1,5 et 0,7 points de pourcentage) alors que ce taux augmente en moyenne pour ce groupe en Belgique.

L'analyse des données concernant **l'historique migratoire par région**²⁰ mène aux mêmes constats que ceux faits ci-dessus pour la Belgique dans son ensemble. Néanmoins, trois groupes se distinguent. Ainsi, pour les personnes d'origine maghrébine, alors qu'à Bruxelles et en Flandre c'est toujours la deuxième génération qui a les taux d'emploi les plus élevés, en Wallonie, cette distinction est moins nette entre la deuxième génération et la première génération ayant acquis la nationalité. En ce qui concerne les personnes

originaires du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays asiatiques, alors qu'en Flandre, c'est toujours la première génération ayant acquis la nationalité belge qui a des taux d'emploi supérieurs, à Bruxelles et en Wallonie, cette distinction entre deuxième génération et première génération ayant acquis la nationalité est à nouveau moins nette.

2. Emploi : salarié versus indépendant

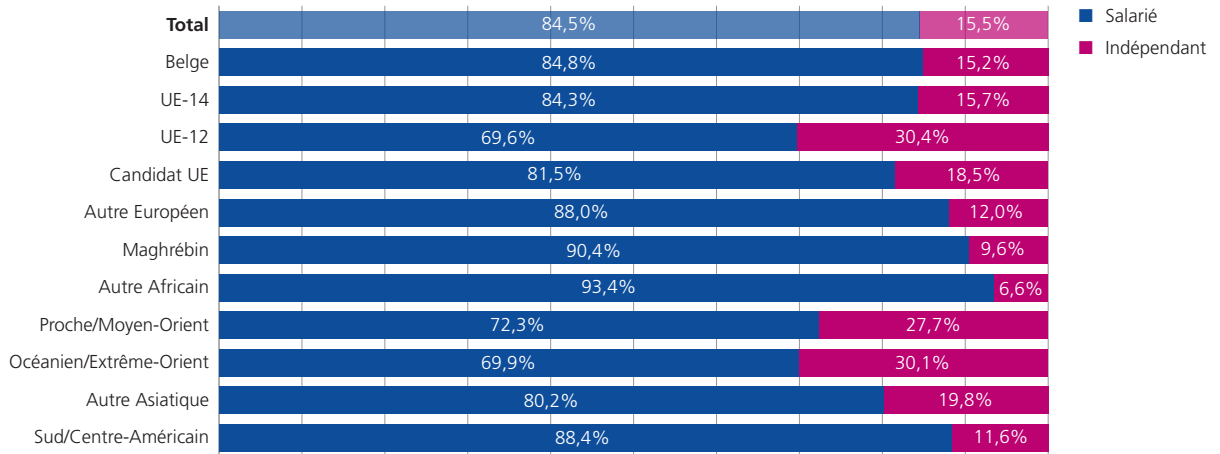
L'emploi en Belgique est principalement de l'emploi salarié. En effet, en 2012, 84,5 % de l'emploi était de l'emploi salarié contre 15,5 % d'emploi indépendant. Si les personnes d'origine belge et celles originaires d'un pays de l'UE-14 se situent dans cette moyenne, certains autres groupes d'origine se démarquent particulièrement.

Ainsi, les personnes originaires d'un pays de l'UE-12, d'Océanie/Extrême-Orient et du Proche/Moyen-Orient ont des parts d'emplois indépendants deux fois supérieures à la moyenne avec des parts d'emplois indépendants respectives de 30,4 %, 30,1 % et 27,7 %. A l'autre extrême, les personnes originaires d'autres pays africains et du Maghreb ont des parts d'emplois indépendants relativement plus faibles (respectivement 6,6 % et 9,6 %). Entre 2008 et 2012, ces parts ont très peu évolué²¹. Seules les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'un pays de l'UE-12 et, dans une moindre mesure, celles originaires d'autres pays asiatiques ont connu une diminution de leur part d'emplois indépendants (respectivement -3,8, -2,3 et -1,5 points de pourcentage).

²⁰ Voir données en annexe.

²¹ Voir données en annexe.

graphique 30 : Répartition de l'emploi entre emploi salarié et emploi indépendant des 20-60 ans selon l'origine (2012)



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

L'emploi indépendant reste en Belgique une affaire d'hommes²² et ce pour toutes les origines. En effet, en 2012, la part de l'emploi indépendant était de 19,2 % pour les hommes contre 11,4 % pour les femmes. Comme observé pour la Belgique dans son ensemble, les hommes originaires d'un pays de l'UE-12, d'Océanie/Extrême-Orient et du Proche/Moyen-Orient ont des parts d'emplois indépendants largement supérieures à la moyenne (respectivement 46,6 %, 34,9 % et 31,3 %). Du côté des femmes, ce sont les femmes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et du Proche/Moyen-Orient qui ont des parts supérieures à la moyenne (respectivement 25,0 % et 18,3 %). Tant les hommes que les femmes originaires d'autres pays africains et du Maghreb ont des parts d'emplois indépendants relativement plus faibles (respectivement pour les hommes 8,4 % et 11,9 % et pour les femmes 4,9 % et 5,6 %). Entre 2008 et 2012, ces différentes parts ont relativement peu évolué. Seuls les hommes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'autres pays asiatiques et d'autres pays africains ont connu une diminution de leur part d'emplois indépendants (respectivement -4,4, -2,2 et -0,2 points de pourcentage). Les hommes originaires d'Amérique du Sud/Centrale, d'autres pays européens et d'un pays candidat à l'UE ont par

contre connu une légère augmentation de leur part d'emploi indépendant d'un peu plus de 2 points de pourcentage. Du côté des femmes, ce qui est surtout marquant c'est la diminution de la part de l'emploi indépendant pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 (-3,9 points de pourcentage) et du Proche/Moyen-Orient (-1,8 point de pourcentage).

A Bruxelles²³, la part de l'emploi indépendant est supérieure à la moyenne belge et à celles observées dans les deux autres régions (19,1 % contre 15,5 % en Flandre et 14,5 % en Wallonie). A Bruxelles et en Flandre, ce sont à nouveau les mêmes trois groupes d'origine qui ont les parts d'emploi indépendant les plus élevées, à savoir les personnes originaires d'un pays de l'UE-12, d'Océanie/Extrême-Orient et du Proche/Moyen-Orient. Mais alors qu'à Bruxelles les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 ont une part nettement supérieure aux deux autres groupes (47,6 % contre respectivement 26,3 % et 32,4 %), en Flandre, elles ont la part la plus faible d'emploi indépendant de ces trois groupes (20,6 % pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 contre 28,7 % pour celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient et 24,2 % pour celles originaires du Proche/Moyen-Orient). Par ailleurs

22 Voir données en annexe.

23 Voir données en annexe.

en Wallonie, alors que les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et du Proche/Moyen-Orient ont de nouveau les parts d'emploi indépendant les plus élevées, ce sont les personnes originaires d'autres pays asiatiques qui viennent compléter le trio de tête. Entre 2008 et 2012, alors que la part de l'emploi indépendant est resté stable en Wallonie et en Flandre, elle a légèrement augmenté à Bruxelles (+1,2 point de pourcentage). Les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont connu une diminution importante de leur part de l'emploi indépendant en Wallonie (-4,1 points de pourcentage),

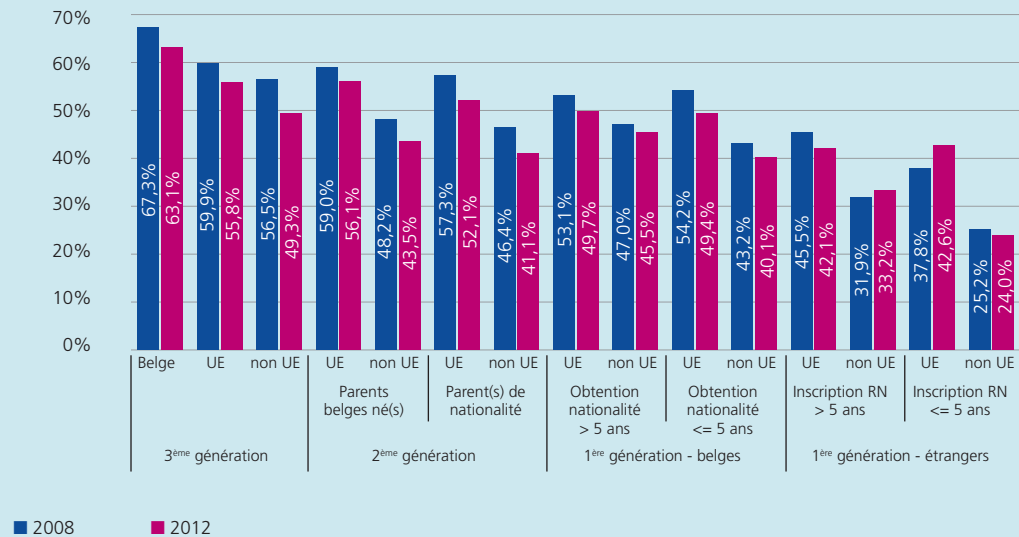
en Flandre (-3,8 points de pourcentage) et dans une moindre mesure à Bruxelles (-2,5 points de pourcentage). Alors que les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 ont connu une diminution importante de leur part de l'emploi indépendant à Bruxelles (-7,5 points de pourcentage) et dans une moindre mesure en Flandre (-2,9 points de pourcentage), elles ont connu une augmentation non négligeable en Wallonie (+4,3 points de pourcentage).

Analyse de la troisième génération : les 20-29 ans au regard de l'emploi

Malgré l'amélioration de la qualité des données et de la méthode permettant de capter les différentes générations, les données actuelles du Registre national ne permettent pas encore d'appréhender la troisième génération de manière optimale pour l'ensemble du groupe d'âge analysé dans ce rapport (18-60 ans). Pour les groupes plus jeunes, il est néanmoins possible de capter un ou plusieurs grands-parents et de déterminer ainsi la 3^{ème} génération. Ainsi, l'analyse de cette génération se concentra sur le groupe des 20-29 ans (1.344.644 personnes en 2012).

Le taux d'emploi des Belges de troisième génération s'élève en 2012 à 63,1 %. Ce taux est plus élevé que celui observé pour les autres historiques migratoires. Le taux d'emploi des personnes de 3^{ème} génération avec un historique migratoire UE s'élève à 55,8 % et celui du même groupe mais avec un historique migratoire non UE s'élève à 49,3 %. Pour chacune des générations, les personnes ayant un historique migratoire UE ont des taux d'emploi supérieurs à ceux ayant un historique migratoire non UE. De manière générale, les personnes de 3^{ème} et de 2^{ème} génération ont des taux d'emploi plus élevés que la 1^{ère} génération – tant celles ayant acquis la nationalité belge que celles restées étrangères. De même, les personnes de 1^{ère} génération ayant acquis la nationalité belge ont des taux d'emploi plus élevés que celles restées étrangères. C'est d'ailleurs ce dernier groupe qui a les taux d'emploi les plus faibles et spécialement ceux ayant une nationalité non UE et inscrits au Registre national depuis plus ou moins de 5 ans - avec des taux d'emploi s'élevant respectivement à 24 % et 33,2 %. Il est intéressant de noter qu'en 2012 les personnes ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans avec un historique non UE ont des taux d'emploi supérieurs à la deuxième génération avec un historique non UE (45,5 % contre 41,1 % et 43,5 %).

graphique 31 : Taux d'emploi des 20-29 ans selon l'historique migratoire (2008-2012)



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

Entre 2008 et 2012, le taux d'emploi a diminué pour toutes les catégories à l'exception des jeunes de nationalité UE inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins et des jeunes de nationalité non UE inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans qui ont connu une augmentation de leur taux d'emploi de respectivement 4,8 et 1,3 points de pourcentage. Les jeunes de 3^{ème} génération avec un historique migratoire non UE ainsi que les jeunes de deuxième génération dont les parents sont restés étrangers – tant non UE que UE – ont connu les diminutions du taux d'emploi les plus importantes avec respectivement -7,2, -5,3 et -5,2 points de pourcentage. La diminution du taux d'emploi résulte principalement du fait que les jeunes restent plus longtemps aux études ou entament des études plus qu'auparavant (voir chapitre 6). Il est également intéressant de constater qu'en 2008, le taux d'emploi des personnes de 3^{ème} génération avec un historique migratoire UE était légèrement supérieur à celui des personnes de 2^{ème} génération dont les parents sont devenus belges avec un historique migratoire UE (59,9 % contre 59,0 %). En 2012, c'est l'inverse qui est constaté.

2.3 ANALYSE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (NACE)

Au quatrième trimestre de 2012, environ 4,17 millions de personnes de 18 à 60 ans travaillent en Belgique.

Comme dans le rapport précédent²⁴, la répartition des travailleurs suivant l'activité économique des entreprises repose sur l'utilisation de la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne, abrégée par NACE. La NACE permet en effet de classer les travailleurs en fonction de l'activité économique de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Par contre, alors que dans le précédent rapport nous utilisons les sections de la NACE, c'est-à-dire les NACE à une lettre, nous allons principalement travailler, dans la suite de ce rapport, avec les divisions de la NACE à deux chiffres, ce qui nous permettra d'analyser 86 secteurs et nous offrira ainsi un niveau de détails plus important²⁵.

Pour l'analyse des données liées aux codes NACE, nous ne regardons que 2012 car, au fil des années, des changements structurels ont lieu, les entreprises évoluent, sont fusionnées, rachetées ou scindées et le code d'activité attribué aux travailleurs est révisé et parfois modifié. Par exemple, au premier trimestre 2010, les entreprises actives spécialement dans le cadre du système des titres-services ont migré des secteurs N78-Activités liées à l'emploi et Q88-Action sociale sans hébergement, principalement vers les NACE N81-Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager et S96-Autres services personnels. Les agences de travail intérimaire

sont quant à elles toujours reprises dans la division N78-Activités liées à l'emploi.

Dans le tableau ci-dessous nous voyons que l'administration publique et la défense (O84) est la division NACE qui compte le plus de travailleurs de 18 à 60 ans en Belgique, avec un effectif supérieur à 479.000 personnes. Cette division, qui est également une section à elle-seule, se trouve également dans le top 5 des plus grandes sections NACE mais seulement en quatrième position. Elle est devancée par des groupements de divisions que sont les sections G (45 à 47), Q (86 à 88) et C (10 à 33). Cette dernière NACE rassemble 24 divisions, toutes avec moins de 100.000 travailleurs.

En 2012, le top 5 des NACE par section est le même que celui du premier rapport Monitoring socio-économique sur les données de 2008, avec juste une inversion entre la deuxième et la troisième place, c'est-à-dire entre la section de la santé humaine et de l'action sociale (Q) et celle des industries manufacturières (C).

²⁴ Voir le chapitre 4.2. Analyse de l'emploi par secteur d'activité du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

²⁵ En annexe se trouve une liste plus détaillée reprenant la dénomination complète des secteurs d'activité par division.

tableau 4 : Secteurs les plus représentés en Belgique en 2012 et leurs effectifs en milliers

Secteurs par division (2 chiffres)	Effectifs en milliers
O84-Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	479
P85-Enseignement	359
G47-Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	334
Q86-Activités pour la santé humaine	256
G46-Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	202
F43-Travaux de construction spécialisés	155
I56-Restauration	138
Q88-Action sociale sans hébergement	133
N78-Activités liées à l'emploi	130
H49-Transports terrestres et transport par conduites	127
Secteurs par section (1 lettre)	Effectifs en milliers
G (45 – 46 – 47) Commerces ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	620
Q (86 – 87 – 88) Santé humaine et action sociale	497
C (10 -> 33) Industries manufacturières	481
O (84) Administration publique	479
P (85) Enseignement	359

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

Comme précédemment²⁶, les données sur les salariés sont réparties par région de travail. Plus de deux millions de salariés travaillent en Flandre, la Wallonie en compte 920.000 et à Bruxelles on trouve un peu plus de 580.000 salariés. Il existe également une catégorie « Vide » qui reprend les indépendants, au nombre de 630.000, soit 15 % de la population étudiée.

La répartition des travailleurs de chaque secteur par région de travail montre qu'en 2012, le secteur primaire, comprenant les NACE A01-Culture et production animale, chasse et services annexes, A02-Sylviculture et exploitation forestière et A03-Pêche et aquaculture, est principalement occupé par des indépendants. C'est également le cas pour les secteurs H50-Transports par

eau, M73-Publicité et études de marché, M75-Activités vétérinaires, N79-Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes, S95-Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques et S96-Autres services personnels.

Dans les autres secteurs, une grande partie des salariés travaillent dans de plus grandes proportions en Région flamande à quelques exceptions près. Les salariés des divisions suivantes, B08-Autres industries extractives, C21-Industrie pharmaceutique et C30-Fabrication d'autres matériels de transport, sont majoritairement en emploi en Région wallonne. Quant à la Région de Bruxelles-Capitale, elle attire davantage les salariés des NACE J60-Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision, J61-Télécommunications, J63-Services d'information, K64-Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite, K65-Assurance,

²⁶ Voir le chapitre 4.2. Analyse de l'emploi par secteur d'activité du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

réassurance et caisses de retraite, R92-Organisation de jeux de hasard et d'argent, S94-Activités des organisations associatives et U99-Activités des organisations et organismes extraterritoriaux.

Par ailleurs, l'analyse des NACE par région d'activité et genre révèle que, quels que soient la région

de travail et le sexe, les salariés sont présents de manière plus importante dans l'administration publique et la défense (O84). Les indépendants, hommes et femmes, travaillent, quant à eux, majoritairement dans le commerce de détail (G47) et la restauration (I56).

tableau 5 : Secteurs les plus représentés en 2012 par région de travail et genre

	Bruxelles			Wallonie			Flandre			Vide			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
1 ^{er}	O84	O84	O84	O84	O84	O84	O84	P85	O84	G47	G47	G47	O84	O84	O84
2 ^{ème}	K64	P85	P85	P85	P85	P85	G46	O84	P85	I56	S96	I56	G47	P85	P85
3 ^{ème}	H49	Q86	K64	F43	Q86	G47	F43	Q86	G47	F41	I56	A01	F43	Q86	G47
4 ^{ème}	P85	N81	Q86	H49	G47	Q86	P85	G47	G46	F43	Q86	M73	G46	G47	Q86
5 ^{ème}	G46	K64	G47	G47	Q87	F43	H49	Q88	Q86	M73	A01	S96	H49	Q88	G46

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

Certaines NACE comptent plus de femmes que d'hommes. Dans le tableau ci-dessous, ces secteurs féminins sont classés par ordre décroissant.

tableau 6 : Secteurs féminins en Belgique en 2012 et le pourcentage de femmes associé

Secteurs féminins	% de femmes
Q87-Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	82 %
Q86-Activités pour la santé humaine	78 %
S96-Autres services personnels	78 %
Q88-Action sociale sans hébergement	76 %
N81-Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager	75 %
T97-Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	72 %
C14-Industrie de l'habillement	71 %
P85-Enseignement	70 %
S94-Activités des organisations associatives	62 %
C12-Fabrication de produits à base de tabac	59 %
M69-Activités juridiques et comptables	57 %
N82-Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	57 %
G47-Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	57 %
K66-Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	56 %
M75-Activités vétérinaires	55 %
I55-Hébergement	55 %
R91-Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	54 %

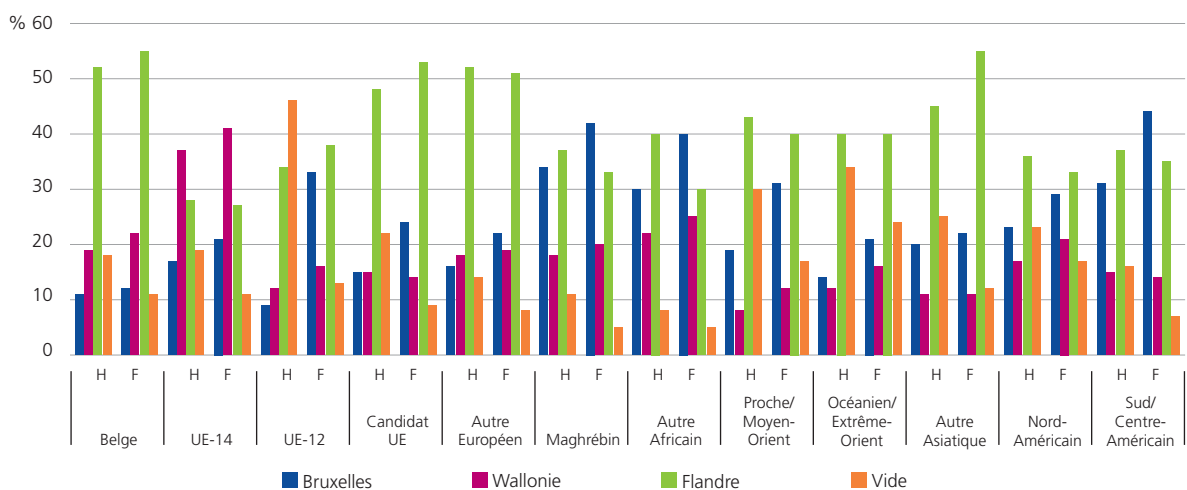
Secteurs féminins	% de femmes
O84-Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	54 %
U99-Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	53 %
K65-Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	53 %
J58-Édition	51 %
N79-Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	51 %

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

Si nous analysons la répartition des origines par genre et région de travail, nous faisons les mêmes constatations que pour le Monitoring socio-économique précédent basé sur les données de 2008. La majorité des personnes travaille en Région flamande, quels que soient l'origine et le sexe. Les exceptions sont les personnes, hommes et femmes, d'origine UE-14 qui travaillent dans de plus grandes proportions en Région wallonne, les femmes originaires du Maghreb, d'autres pays africains et d'Amérique du Sud/Centrale qui travaillent de manière plus importante en Région

de Bruxelles-Capitale et les hommes d'origine UE-12 qui sont majoritairement des indépendants. Cette dernière observation concernant les hommes d'origine UE-12 est directement liée, comme nous le verrons dans l'analyse des secteurs par origine et genre, à leur surreprésentation dans les secteurs de la construction (F), et ce aussi bien dans la division F41-Construction de bâtiments ; promotion immobilière que la division F43-Travaux de construction spécialisés. Ces deux NACE étant les troisième et quatrième secteurs les plus présents chez les hommes indépendants.

graphique 32 : Répartition des travailleurs de 18 à 60 ans en 2012 par origine, région de travail et genre



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

Nous allons regarder, par origine, les secteurs ayant les pourcentages les plus importants de travailleurs et nous analysons également les écarts entre la proportion de personnes d'une origine dans un secteur et la proportion de l'ensemble

des travailleurs dans ce même secteur²⁷. Un écart positif signifie que les personnes de cette origine sont proportionnellement plus présentes dans le

²⁷ Voir données en annexe.

secteur étudié que l'ensemble des travailleurs. Inversement un écart négatif indique que ce secteur compte une part moins importante de

personnes d'une certaine origine que de travailleurs en général.

tableau 7 : Secteurs les plus représentés en 2012 par origine

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}
Belge	O84	P85	G47	Q86	G46
UE-14	G47	O84	P85	Q86	I56
UE-12	N81	F41	F43	G47	I56
Candidat UE	N81	G47	I56	F43	N78
Autre Européen	O84	G47	N81	I56	N78
Maghrébin	O84	N81	G47	N78	I56
Autre Africain	O84	N78	Q86	N81	Q87
Proche/Moyen-Orient	G47	I56	O84	Q86	G46
Océanien/Extrême-Orient	I56	G47	P85	G46	O84
Autre Asiatique	I56	G47	N81	O84	I55
Nord-Américain	P85	G46	G47	O84	M73
Sud/Centre-Américain	N81	O84	G47	P85	I56

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

Les secteurs ayant les plus grandes proportions par origine sont évidemment différents de ceux relevés dans le Monitoring socio-économique précédent²⁸ vu le niveau de détails plus grand que nous avons maintenant. Seules les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'autres pays asiatiques sont à nouveau majoritairement dans la restauration (I56). Leur présence dans ce secteur est d'ailleurs élevée par rapport à l'ensemble des travailleurs puisqu'on y relève des écarts de +21,0 points de pourcentage pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et de +13,8 points de pourcentage pour les personnes originaires d'autres pays asiatiques. Le commerce de détail (G47) est le secteur principal des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et du Proche/Moyen-Orient. Les services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager (N81), secteur reprenant une grande partie des titres-services, représentent quant à eux la division proportionnellement la plus occupée par les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale

(+15,6 points de pourcentage), d'un pays de l'UE-12 (+14,6 points de pourcentage) et d'un pays candidat à l'UE (+7,1 points de pourcentage). Les personnes d'origine nord-américaine sont présentes dans de plus grandes proportions dans l'enseignement (P85). C'est d'ailleurs la seule origine, en plus des Belges d'origine, à être surreprésentée dans ce secteur, respectivement de +6,6 et +1,0 points de pourcentage, toutes les autres origines y étant sous-représentées. Les Belges d'origine, les personnes originaires du Maghreb, d'autres pays africains et d'autres pays européens travaillent majoritairement dans la NACE O84-Administration publique et défense. Curieusement seuls les Belges d'origine (+0,7 point de pourcentage) et les personnes originaires d'autres pays africains (+3,5 points de pourcentage) sont proportionnellement plus présents dans ce secteur. Les autres origines, y compris les personnes originaires du Maghreb et d'autres pays européens, y sont sous-représentées, même si c'est leur secteur principal.

²⁸ Voir le chapitre 4.2. Analyse de l'emploi par secteur d'activité du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

tableau 8 : Secteurs les plus représentés en 2012 par genre et origine

	Hommes					Femmes				
	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}
Belge	O84	G46	G47	F43	P85	P85	O84	Q86	G47	Q88
UE-14	F43	G47	O84	G46	I56	G47	O84	P85	Q86	N81
UE-12	F41	F43	G47	H49	N78	N81	G47	I56	O84	Q86
Candidat UE	F43	I56	G47	H49	N81	N81	G47	O84	N78	Q86
Autre Européen	F43	O84	I56	H49	G46	N81	O84	G47	I56	P85
Maghrébin	H49	O84	G47	I56	N78	N81	O84	Q86	G47	P85
Autre Africain	O84	N78	I56	G47	H49	O84	Q86	N81	Q87	Q88
Proche/Moyen-Orient	G47	I56	O84	G46	Q86	G47	O84	Q86	P85	I56
Océanien/ Extrême-Orient	I56	G47	G46	P85	O84	I56	G47	P85	O84	G46
Autre Asiatique	I56	G47	O84	G46	N78	N81	I56	G47	I55	O84
Nord-Américain	P85	G46	G47	M73	M70	P85	G47	G46	O84	Q86
Sud/Centre-Américain	F43	I56	G47	N81	N78	N81	O84	G47	P85	Q86

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

Une distinction par **sexe** apporte quelques précisions sauf pour certaines origines dont les hommes et les femmes travaillent globalement dans le même secteur. C'est le cas pour les personnes originaires d'autres pays africains, dont les hommes et les femmes sont majoritairement en emploi dans la NACE O84-Administration publique et défense, les hommes et les femmes originaires du Proche/Moyen-Orient travaillent dans de plus grandes proportions dans le commerce de détail (G47), les hommes et les femmes d'origine nord-américaine sont proportionnellement plus présents dans l'enseignement (P85) et les hommes et les femmes originaires d'Océanie/ Extrême-Orient qui travaillent de manière plus importante dans la restauration (I56). Pour cette dernière origine, les écarts par rapport à la part de l'ensemble des travailleurs de ce secteur sont d'ailleurs explicites, +24,0 points de pourcentage pour les hommes et +17,9 pour les femmes.

Les femmes des origines suivantes sont proportionnellement plus présentes dans les services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager (N81), NACE reprenant en partie les sociétés de titres-services : les femmes originaires d'un pays de l'UE-12 (dont l'écart par rapport à la part de l'ensemble des travailleuses de ce secteur est

de +29,0 points de pourcentage), d'Amérique du Sud/Centrale (+22,3 points de pourcentage), d'un pays candidat à l'UE (+14,2 points de pourcentage), du Maghreb (+8,9 points de pourcentage), d'autres pays européens (+8,9 points de pourcentage) et d'autres pays asiatiques (+8,6 points de pourcentage). Les Belges d'origine travaillent majoritairement dans l'enseignement (P85) pour les femmes et dans l'administration publique et la défense (O84) pour les hommes. Les femmes d'origine UE-14 sont présentes dans de plus grandes proportions dans la NACE G47-Commerce de détail alors que les hommes de cette dernière origine, ainsi que ceux originaires d'Amérique du Sud/Centrale, d'un pays candidat à l'UE et d'autres pays européens sont surreprésentés dans le secteur F43-Travaux de construction spécialisés. Dans les secteurs de la construction (F), on retrouve également les hommes d'origine UE-12 dans la division F41-Construction de bâtiments ; promotion immobilière, pour lesquels l'écart par rapport à la proportion de travailleurs dans ce même secteur est de +15,8 points de pourcentage. Leur surreprésentation au niveau de la construction (F) se fait également voir dans la division F43-Travaux de construction spécialisés avec un écart de +11,6 points de pourcentage. Les hommes originaires

du Maghreb travaillent quant à eux majoritairement dans les transports terrestres et le transport par conduites (H49). Et pour finir, les hommes originaires d'autres pays asiatiques sont proportionnellement plus présents dans la restauration (I56), l'écart par rapport au pourcentage de travailleurs de ce secteur est d'ailleurs de +18,3 points de pourcentage. Les hommes de cette dernière origine sont également surreprésentés dans le secteur G47-Commerce de détail (+10,5 points de pourcentage), division qui est en deuxième place pour eux.

Dans les secteurs que nous avons définis comme féminins, seuls trois d'entre eux ont

des proportions de femmes supérieures à 50 % pour toutes les origines, les NACE N81-Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager, Q87-Activités médico-sociales et sociales avec hébergement et S96-Autres services personnels. Les autres secteurs féminins ont minimum une origine pour laquelle la part des femmes est inférieure à 50 %.

Avant d'analyser les régions, nous regardons d'abord les indépendants, étant donné que sur base des données reçues nous ne pouvons pas les lier à une région.

tableau 9 : Secteurs les plus représentés pour les indépendants en 2012 par origine

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}
Belge	G47	A01	I56	S96	M73
UE-14	G47	I56	M73	S96	F41
UE-12	F41	F43	G47	I56	G45
Candidat UE	I56	G47	F41	G46	F43
Autre Européen	I56	G47	M73	F41	F43
Maghrébin	G47	I56	M73	H49	G46
Autre Africain	Q86	G47	H49	I56	M73
Proche/Moyen-Orient	G47	I56	Q86	G46	M73
Océanien/Extrême-Orient	I56	G47	G46	M73	S96
Autre Asiatique	G47	I56	G46	M73	S96
Nord-Américain	M73	G47	M69	I56	P85
Sud/Centre-Américain	F41	I56	G47	F43	M73

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

La NACE dans laquelle la plupart des indépendants travaillent est la G47-Commerce de détail. Cette division est la plus importante pour bien des origines (les indépendants d'origine belge, ceux originaires d'un pays de l'UE-14, du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays asiatiques) et arrive en seconde place pour la plupart des autres origines. Les exceptions à ce sujet sont les indépendants originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale. Pour les indépendants originaires d'autres pays asiatiques, l'écart par rapport à la part de l'ensemble des indépendants de ce secteur est le plus important :

+20,1 points de pourcentage. Les indépendants de cette même origine sont également surreprésentés (+10,2 points de pourcentage) dans la NACE I56-Restauration, secteur en deuxième place pour eux. Ce secteur est le principal pour les indépendants originaires d'Océanie/Extrême-Orient (+32,4 points de pourcentage par rapport à la part de tous les indépendants de ce secteur), d'un pays candidat à l'UE (+15,5 points de pourcentage) et d'autres pays européens (+6,8 points de pourcentage). Le secteur des activités pour la santé humaine (Q86) est celui où les indépendants originaires d'autres pays africains se

retrouvent de manière plus importante. Les indépendants d'origine nord-américaine travaillent majoritairement dans la NACE M73-Publicité et études de marché et l'écart par rapport à la proportion de l'ensemble des indépendants dans ce secteur est de +11,1 points de pourcentage. Finalement, la construction de bâtiments et la promotion immobilière (F41) est le secteur ayant les plus grandes proportions pour les indépendants originaires d'Amérique du Sud/Centrale et

d'un pays de l'UE-12, pour lesquels l'écart avec la part de l'ensemble des indépendants qui travaillent dans ce secteur est de +24,5 points de pourcentage. A nouveau les indépendants d'origine UE-12 sont également surreprésentés dans le secteur F43-Travaux de construction spécialisés avec un écart de +14,0 points de pourcentage.

Dans l'analyse suivante par **région de travail**, les indépendants ne sont pas repris.

tableau 10 : Secteurs les plus représentés pour les salariés en 2012 par région de travail et origine

	Bruxelles			Wallonie			Flandre		
	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}
Belge	O84	P85	K64	O84	P85	G47	O84	P85	G47
UE-14	O84	P85	G47	O84	G47	P85	G47	G46	N78
UE-12	N81	O84	G47	O84	N81	P85	N81	N78	F43
Candidat UE	N81	O84	G47	G47	F43	O84	N81	N78	F43
Autre Européen	O84	N81	G47	O84	P85	N81	N81	O84	N78
Maghrébin	O84	N81	G47	O84	N78	N81	N81	N78	G47
Autre Africain	O84	Q86	Q87	O84	Q86	Q87	N78	N81	O84
Proche/ Moyen-Orient	O84	G47	Q86	O84	P85	G47	O84	I56	N78
Océanien/ Extrême-Orient	I56	P85	O84	I56	P85	O84	I56	P85	G46
Autre Asiatique	I56	N81	I55	I56	G47	O84	I56	N81	N78
Nord-Américain	P85	S94	M70	P85	C21	O84	P85	G46	M70
Sud/Centre-Américain	N81	O84	G47	N81	O84	P85	N81	N78	G47

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

Au niveau des salariés, la NACE O84-Administration publique et défense est celle qui apparaît majoritairement en première position dans le tableau ci-dessus. Pourtant, dans les trois régions du pays, les salariés de toutes les origines, sauf ceux d'origine belge et ceux originaires d'autres pays africains, sont sous-représentés dans ce secteur.

Six origines sont présentes de manière plus importante dans certains secteurs quelle que soit leur région de travail. Il s'agit des salariés d'origine belge et ceux originaires du Proche/Moyen-Orient qui travaillent majoritairement dans l'administration publique et la défense (O84) ; ceux

originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'autres pays asiatiques sont quant à eux surreprésentés dans la restauration (I56) où les écarts par rapport à la part de l'ensemble des salariés de chaque région dans ce même secteur varient entre +10,4 et +20,5 points de pourcentage ; la NACE P85-Enseignement est le principal secteur d'emploi pour les personnes d'origine nord-américaine et les salariés originaires d'Amérique du Sud/Centrale sont surreprésentés dans le secteur des services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager (N81) avec des écarts par rapport à la part de l'ensemble des salariés dans ce secteur de +8,6 points de pourcentage en Flandre, +12,3

points de pourcentage en Wallonie et jusqu'à +26,5 points de pourcentage à Bruxelles.

Parmi les six autres origines, la participation aux différents secteurs est systématiquement identique dans deux régions sur les trois. Les salariés originaires d'un pays de l'UE-14, d'autres pays européens, du Maghreb et d'autres pays africains sont présents dans de plus grandes proportions dans l'administration publique et la défense (O84) lorsqu'ils travaillent en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne et les salariés originaires d'un pays de l'UE-12 et d'un pays candidat à l'UE sont majoritairement occupés dans le secteur des services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager (N81) s'ils travaillent à Bruxelles et en Flandre. D'ailleurs, pour ce secteur, l'écart entre la proportion de salariés

d'origine UE-12 travaillant dans la Région de Bruxelles-Capitale et la proportion de l'ensemble des salariés occupés dans cette même région est de +42,9 points de pourcentage.

La répartition par **âge** doit être relativisée vu la faible taille des populations étudiées par origine, secteur et groupe d'âge. On remarque toutefois que les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'autres pays asiatiques sont, toutes catégories d'âge confondues, majoritairement dans la restauration (I56). Les écarts avec les parts de travailleurs, du même groupe d'âge et du même secteur, varient entre +12,1 et +37,6 points de pourcentage. Les jeunes d'origine nord-américaine et UE-12 travaillent également souvent dans le secteur de la restauration.

tableau 11 : Secteurs les plus représentés en 2012 par classe d'âge et origine

	18-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-60 ans
Belge	G47	G47	P85	P85	O84	O84	O84	O84	O84
UE-14	G47	G47	G47	O84	O84	G47	O84	O84	O84
UE-12	I56	N81	N81	N81	N81	N81	N81	N81	N81
Candidat UE	N78	N78	G47	G47	N81	N81	N81	N81	N81
Autre Européen	G47	G47	G47	O84	O84	O84	O84	O84	O84
Maghrébin	G47	N78	G47	O84	O84	O84	N81	N81	N81
Autre Africain	G47	N78	N78	O84	O84	O84	O84	O84	O84
Proche/Moyen-Orient	G47	G47	G47	O84	G47	G47	G47	G47	Q86
Océanien/Extrême-Orient	I56	I56	I56	I56	I56	I56	I56	I56	I56
Autre Asiatique	I56	I56	I56	I56	I56	I56	I56	I56	I56
Nord-Américain	I56	I56	P85	P85	P85	P85	P85	P85	P85
Sud/Centre-Américain	G47	G47	N81	N81	N81	N81	N81	N81	N81

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

Quel que soit leur âge, les travailleurs originaires du Proche/Moyen-Orient sont dans de plus grandes proportions dans le secteur du commerce de détail (G47). Ce secteur est également occupé par les jeunes d'origine belge, les jeunes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE, d'autres pays européens, du Maghreb, d'autres pays africains et d'Amérique du Sud/Centrale. Les jeunes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et d'autres pays africains,

sont également très présents dans les activités liées à l'emploi (N78).

A partir de 25-29 ans, et encore plus fortement à partir de 30 ans, les secteurs fréquentés changent. Les travailleurs d'origine nord-américaine se tournent principalement vers l'enseignement (P85) tout comme les Belges d'origine, mais seulement pour la tranche d'âge de 25 à 34 ans pour ces derniers. Après 35 ans, le secteur le plus

important pour les travailleurs d'origine belge est l'administration publique et la défense (O84), tout comme pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'autres pays européens et d'autres pays africains. C'est également le cas pour les personnes d'origine maghrébine, mais seulement jusqu'à l'âge de 44 ans. A partir de 45 ans, ces dernières se retrouvent majoritairement dans la NACE N81-Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager où les travailleurs originaires d'un pays de l'UE-12, d'Amérique du Sud/Centrale et d'un pays candidat à l'UE sont également présents dans de plus grandes proportions, depuis un plus jeune âge.

L'analyse par **historique migratoire**²⁹ apporte certaines précisions.

Pour deux origines, l'historique migratoire ne semble pas faire de différence quant aux secteurs d'emploi. Il s'agit d'une part des personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, qui sont surreprésentées dans la restauration (I56) quel que soit leur historique migratoire, avec des écarts compris entre +8,5 et +24,0 points de pourcentage par rapport à la part de l'ensemble des personnes dans les catégories de l'historique migratoire correspondant et en emploi dans ce secteur. Et d'autre part, les personnes d'origine nord-américaine travaillent majoritairement dans l'enseignement (P85) quel que soit leur historique migratoire. Les surreprésentations atteignent 17,6 points de pourcentage pour les personnes devenues belges depuis cinq ans ou moins et 16,5 points pour les étrangers inscrits au Registre national depuis cinq ans ou moins.

tableau 12 : Secteurs les plus représentés en 2012 par historique migratoire et origine

	2 ^{ème} génération		1 ^{ère} génération			
	Parents belges né(s) étranger(s)	Parent(s) de nationalité étrangère	Obtention nationalité >5ans	Obtention nationalité <=5ans	Inscription RN >5ans	Inscription RN <=5ans
UE-14	O84	O84	O84	G47	G47	G47
UE-12	O84	O84	O84	N81	N81	N81
Candidat UE	G47	G47	N81	N81	N81	N81
Autre Européen	O84	O84	G47	O84	O84	N81
Maghrébin	O84	O84	O84	N81	O84	N81
Autre Africain	O84	O84	O84	O84	O84	N78
Proche/ Moyen-Orient	G47	G46	G47	G47	G47	O84
Océanien/ Extrême-Orient	I56	I56	I56	I56	I56	I56
Autre Asiatique	G47	G47	I56	I56	I56	I56
Nord-Américain	P85	P85	P85	P85	P85	P85
Sud/ Centre-Américain	P85	G47	O84	N81	N81	N81

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

²⁹ Voir les définitions des concepts dans le chapitre 1 Démographie.

Pour les autres origines, une certaine scission est visible entre les historiques migratoires les plus anciens en Belgique, c'est-à-dire les Belges de seconde génération, et les plus récents représentant les personnes devenues belges et les étrangers inscrits au Registre national. Les historiques migratoires les plus anciens en Belgique d'origine UE-14 et UE-12 travaillent dans de plus grandes proportions dans l'administration publique et la défense (O84). De manière générale, les personnes originaires du Maghreb, d'autres pays africains et d'autres pays européens sont également majoritairement en emploi dans ce dernier secteur, quel que soit leur historique migratoire, bien que ce soit plus nuancé pour ceux inscrits au Registre national depuis cinq ans ou moins. La NACE G47-Commerce de détail est proportionnellement la division la plus occupée par les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient d'une majorité d'historiques migratoires ; par les historiques migratoires les plus anciens en

Belgique originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE et d'autres pays asiatiques et par les historiques migratoires les plus récents d'origine UE-14. Les personnes se trouvant dans les catégories les plus récentes de l'historique migratoire et étant originaires d'autres pays asiatiques travaillent de manière plus importante dans la restauration (I56) et celles originaires d'Amérique du Sud/Centrale, d'un pays de l'UE-12 et d'un pays candidat à l'Union européenne sont quant à elles majoritairement présentes dans les services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager (N81). Il y a par ailleurs une surreprésentation des étrangers inscrits au Registre national depuis cinq ans ou moins originaires d'Amérique du Sud/Centrale grim pant jusqu'à 20,5 points de pourcentage par rapport à la part de l'ensemble des personnes étrangères inscrites au Registre national depuis cinq ans ou moins travaillant dans ce même secteur N81.

2.4 ANALYSE DE L'EMPLOI PAR COMMISSION PARITAIRE

La concertation sociale est le système institutionnel de négociation permettant de conclure des conventions collectives de travail. Au niveau sectoriel, ces conventions collectives de travail sont négociées par les commissions paritaires et concernent, par exemple, les conditions de travail et le salaire. Les commissions paritaires regroupent les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail.

Il existe environ 170 commissions et sous-commissions paritaires, qui représentent ensemble quelque 3,5 millions de salariés. Pour notre analyse, nous avons uniquement retenu les soixante commissions paritaires les plus importantes³⁰ et le reste a été regroupé dans une catégorie résiduaire. L'attribution d'une entreprise à une commission paritaire se fait en fonction de l'activité économique de l'entreprise. Cependant tous les salariés d'un même employeur ne relèvent pas nécessairement de la même commission paritaire, notamment parce qu'il existe des commissions différentes pour les ouvriers et les employés. De manière générale, les commissions paritaires commençant par 1 sont pour les ouvriers, par 2 pour les employés et celles qui débutent par 3 regroupent aussi bien des ouvriers que des employés.

Une catégorie 999 a été créée pour cette analyse. Cette catégorie, qui n'est donc pas une véritable commission paritaire, regroupe environ un million de personnes, soit 30 % des salariés. Elle comprend les personnes affiliées à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL) ainsi que celles pour lesquelles il n'y a pas de commission paritaire d'application (par exemple les fonctionnaires affiliés à l'ONSS ou Office national de sécurité sociale) ; ces deux groupes ensemble représentent plus de 93 % de la catégorie 999. Les 7 % restant de la catégorie 999 sont composés de petites commissions paritaires qui ne sont pas analysables telles quelles séparément.

De 2008 à 2012, la catégorie 999 est proportionnellement la plus importante en Belgique et ce pour les trois régions (sur base du lieu de travail), aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Même si nous ne disposons pas des données croisées par secteur d'activité (NACE) et commission paritaire, nous pouvons établir un parallèle avec le secteur O84-Administration publique et défense qui est également en première position pour la majorité des salariés³¹.

tableau 13 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par région de travail et genre

	Bruxelles			Wallonie			Flandre			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
1^{er}	999	999	999	999	999	999	999	999	999	999	999	999
2^{ème}	218	218	218	124	330	218	218	330	218	218	330	218
3^{ème}	310	330	310	218	322	330	124	218	330	124	218	330
4^{ème}	302	322	330	111	218	124	111	322	322	111	322	322
5^{ème}	306	310	322	140	201	322	140	201	124	140	201	124

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

³⁰ En annexe se trouve une liste des commissions paritaires.

³¹ Voir le chapitre 2.3. Analyse de l'emploi par secteur d'activité.

En dehors de la catégorie 999, c'est la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP218)³² qui est la plus répandue en Belgique et dans les trois régions. L'analyse par genre apporte quelques nuances à ce constat : si pour les hommes salariés, c'est principalement la CP218 qui vient en deuxième place, chez les femmes, il s'agit la plupart du temps de la CP330 (commission paritaire des établissements et des services de santé). La présence des salariées dans la CP330 est à mettre en parallèle avec la troisième place du secteur Q86-Activités pour la santé humaine pour les travailleuses en Belgique.

Les salariés à Bruxelles, hommes et femmes, appartiennent dans de plus grandes proportions, en dehors de la catégorie 999, à la CP218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés), tout comme les hommes salariés en Flandre, alors que les femmes salariées en Flandre et en Wallonie sont en plus grand nombre dans la commission paritaire des établissements et des services de santé (CP330). Les hommes salariés en Wallonie se trouvent, en deuxième position, dans la commission paritaire de la construction (CP124), ce qui va de pair avec la présence, en troisième place, de ces mêmes salariés dans le secteur F43-Travaux de construction spécialisés. Et cette situation ne change pas entre 2008 et 2012.

Comme nous l'avons déjà sous-entendu dans les paragraphes ci-dessus, nous utilisons la région de travail comme dans le chapitre précédent sur les secteurs d'activité. Nous retrouvons donc, comme pour les codes NACE, une majorité de commissions paritaires pour lesquelles l'occupation se situe dans de plus grandes proportions en Région flamande. Par contre, les commissions paritaires de l'industrie sidérurgique (CP104), pour les employés de la sidérurgie (CP210), de l'industrie verrière (CP115), des grands magasins (CP312) et pour le secteur francophone, germanophone et bicommunautaire de l'aide sociale et des soins de santé (CP332) ont des parts plus importantes de salariés en Région wallonne. Et les commissions paritaires auxiliaire pour employés (CP200), des entreprises d'assurances (CP306) et pour les banques (CP310) sont surreprésentées en Région de Bruxelles-Capitale, ce qui peut être mis en parallèle avec le constat que les salariés des secteurs K64-Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite et K65-Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires sont également surreprésentés à Bruxelles.

Les commissions paritaires dites féminines sont celles qui comptent plus de la moitié de travailleuses. Elles sont énumérées dans le tableau ci-dessous par ordre décroissant de la proportion de femmes en 2012. Il s'agit des mêmes commissions depuis 2008 à une exception près, la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) qui occupait jusqu'en 2011 inclus un peu plus de 50 % de femmes parmi ses salariés, ce qui n'est plus le cas en 2012.

32 La commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP218) a été abrogée le 1/4/2015 et remplacée par la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP200).

tableau 14 : Commissions paritaires féminines en Belgique en 2012 et le pourcentage de femmes associé

Commissions paritaires féminines	% de femmes
CP 318-Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors	97 %
CP 331-Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé	94 %
CP 332-Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone et bicommunautaire de l'aide sociale et des soins de santé	90 %
CP 313-Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification	89 %
CP 314-Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté	85 %
CP 330-Commission paritaire des établissements et des services de santé	84 %
CP 216-Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires	81 %
CP 152-Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre	79 %
CP 319-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement	75 %
CP 201-Commission paritaire du commerce de détail indépendant	74 %
CP 110-Commission paritaire pour l'entretien du textile	74 %
CP 336-Commission paritaire pour les professions libérales	73 %
CP 311-Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail	72 %
CP 322-Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité	72 %
CP 312-Commission paritaire des grands magasins	70 %
CP 109-Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection	70 %
CP 307-Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances	69 %
CP 215-Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	67 %
CP 337-Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand	65 %
CP 202-Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire	65 %
CP 323-Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques	65 %
CP 329-Commission paritaire pour le secteur socio-culturel	59 %
CP 121-Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection	58 %
Catégorie 999	56 %
CP 200-Commission paritaire auxiliaire pour employés	56 %
CP 306-Commission paritaire des entreprises d'assurances	53 %

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

Il est évident que de grandes similitudes existent par rapport aux secteurs NACE définis comme féminins³³, par exemple les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale (Q86, Q87 et Q88),

de l'éducation (P85) ou encore de l'administration publique et de la défense (O84).

Nous allons regarder, par origine, les commissions paritaires ayant les pourcentages les plus importants de salariés et analyser les écarts entre la proportion de salariés d'une origine dans une commission paritaire et la proportion de

³³ Voir le chapitre 2.3. Analyse de l'emploi par secteur d'activité.

l'ensemble des salariés dans cette même commission paritaire³⁴. Un écart positif signifie que les salariés de cette origine sont proportionnellement surreprésentés dans la commission paritaire étudiée.

À l'inverse, un écart négatif indique que cette commission paritaire compte une part moins importante de salariés d'une certaine origine que de salariés en général (sous-représentation).

tableau 15 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par origine

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}
Belge	999	218	330	124	322
UE-14	999	218	322	330	124
UE-12	322	999	124	218	330
Candidat UE	999	124	121	322	111
Autre Européen	999	322	218	302	124
Maghrébin	999	322	121	302	218
Autre Africain	999	322	330	302	218
Proche/Moyen-Orient	999	218	302	322	330
Océanien/Extrême-Orient	999	302	218	322	330
Autre Asiatique	302	322	999	218	330
Nord-Américain	999	218	200	207	337
Sud/Centre-Américain	322	999	218	302	330

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

En 2012, la catégorie 999 est la catégorie à laquelle appartiennent majoritairement les salariés de 9 origines sur 12. Il s'agit des salariés d'origine belge, des salariés originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, d'autres pays européens, du Maghreb, d'autres pays africains, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord. Pourtant, les salariés d'origine belge sont les seuls à être légèrement surreprésentés dans la catégorie 999 de +2,3 points de pourcentage par rapport à la proportion de l'ensemble des salariés toutes origines confondues appartenant à cette catégorie. Les salariés des huit autres origines, pour lesquels la catégorie 999 arrive en première place, y sont sous-représentés avec des écarts atteignant -16,7 points de pourcentage pour les salariés originaires d'un pays candidat à l'UE.

Pour ces neuf origines, nous regardons également la commission paritaire qui arrive en deuxième position. En seconde position, les salariés

d'origine belge, les salariés originaires d'un pays de l'UE-14, du Proche/Moyen-Orient et d'Amérique du Nord appartiennent à la CP218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés) ; pour les salariés originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, on trouve la commission paritaire de la construction (CP124) ; pour les salariés originaires d'autres pays européens, du Maghreb et d'autres pays africains, c'est la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité) qui arrive en deuxième place et enfin, pour les salariés originaires d'Océanie/Extrême-Orient, la deuxième position est occupée par la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière), en ce compris les hôtels, restaurants et débits de boissons. Les salariés de cette dernière origine sont surreprésentés de 16,2 points de pourcentage dans la CP302 par rapport à l'ensemble des salariés en dépendant. Chez les salariés originaires d'autres pays asiatiques, la CP302 arrive en première position ; leur surreprésentation dans cette commission paritaire est de 19,9 points de pourcentage.

³⁴ Voir données en annexe.

Ceci rejoint le constat posé dans le chapitre précédent où pour les salariés originaires d'autres pays asiatiques et d'Océanie/Extrême-Orient, le secteur de la restauration (I56) paraissait important.

Pour les salariés originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale, c'est la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité) qui figure en première place. Leur surreprésentation par rapport à la proportion de l'ensemble des salariés dépendant de cette commission paritaire est respectivement

de +25,9 points de pourcentage pour les salariés d'origine UE-12 et de +20,0 points de pourcentage pour les salariés originaires d'Amérique du Sud/Centrale. La CP322 est compétente pour les entreprises de travail intérimaire et leurs intérimaires, ainsi que pour les employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail titres-services. Un parallèle existe évidemment avec les grandes parts des salariés de ces deux dernières origines présentes dans la NACE N81-Services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager, secteur reprenant une grande partie des titres-services.

tableau 16 : Évolution de 2008 à 2012 des commissions paritaires les plus représentées par origine

	2008		2009		2010		2011		2012	
	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}
Belge	999	218	999	218	999	218	999	218	999	218
UE-14	999	218	999	218	999	218	999	218	999	218
UE-12	999	322	322	999	322	999	322	999	322	999
Candidat UE	124	999	999	124	999	124	999	124	999	124
Autre Européen	999	322	999	322	999	322	999	322	999	322
Maghrébin	999	322	999	322	999	322	999	322	999	322
Autre Africain	999	322	999	322	999	322	999	322	999	322
Proche/Moyen-Orient	999	218	999	218	999	218	999	218	999	218
Océanien/ Extrême-Orient	302	999	999	302	999	302	999	302	999	302
Autre Asiatique	302	999	302	999	302	999	302	999	302	322
Nord-Américain	218	999	218	999	218	999	218	999	999	218
Sud/Centre-Américain	999	322	322	999	322	999	322	999	322	999

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

En ce qui concerne l'évolution de la présence des différentes origines dans les commissions paritaires entre 2008 et 2012, on constate peu de changement. Pour les salariés belges d'origine, les salariés originaires d'un pays de l'UE-14, d'autres pays européens, du Maghreb, d'autres pays africains et du Proche/Moyen-Orient, on retrouve pendant toute la période les mêmes commissions paritaires aux première et deuxième places. Pour les salariés originaires d'un pays de l'UE-12, d'un pays candidat à l'UE, d'Océanie/Extrême-Orient, d'Amérique du Nord et d'Amérique du Sud/Centrale, les deux mêmes commissions restent

les plus importantes mais l'ordre du classement s'inverse entre ces deux commissions. Les salariés originaires d'un pays candidat à l'UE dépendaient dans de plus grandes proportions de la CP124 (commission paritaire de la construction) en 2008 avant de se trouver principalement dans la catégorie 999 à partir de 2009. Pour les salariés originaires d'Océanie/Extrême-Orient, la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP302) était la plus importante en 2008 mais c'est devenu la catégorie 999 à partir de 2009. Les salariés d'origine nord-américaine appartenaient majoritairement à la commission paritaire nationale

auxiliaire pour employés (CP218) jusqu'en 2011 mais en 2012 la catégorie 999 prend la première place. Les salariés originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale connaissent une évolution similaire : la catégorie 999 était la plus importante en 2008 mais à partir de 2009, cela devient la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité), compétente pour les entreprises de travail intérimaire et leurs intérimaires, ainsi que pour les employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail titres-services. Cette évolution a certainement été influencée par l'augmentation progressive de l'occupation des femmes de ces origines dans le système des titres-services³⁵.

Parmi les salariés de ces deux origines, la proportion de ceux qui travaillent sous la CP322 a fortement augmenté entre 2008 et 2012. On dénombre 15 % des salariés originaires d'un pays de l'UE-12 qui ressortissait de cette commission paritaire en 2008, ce taux passant à 31 % en 2012. Pour ce qui est des salariés originaires d'Amérique du Sud/Centrale, la part dans la CP322 a augmenté, passant de 16 % en 2008 à 25 % en 2012. Enfin, il y a une origine pour laquelle, au cours de la période considérée, une nouvelle commission paritaire apparaît dans le top 2 : pour les salariés originaires d'autres pays asiatiques, la CP322 évince la catégorie 999 de la deuxième place en 2012.

tableau 17 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par genre et origine et évolution entre 2008 et 2012

	Hommes				Femmes			
	2012		2008		2012		2008	
	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}
Belge	999	218	999	218	999	330	999	330
UE-14	999	218	999	218	999	218	999	218
UE-12	124	999	124	999	322	999	322	999
Candidat UE	124	111	124	111	999	121	121	999
Autre Européen	999	124	999	124	999	322	999	322
Maghrébin	999	322	999	302	999	322	999	322
Autre Africain	999	322	999	322	999	322	999	330
Proche/Moyen-Orient	999	302	999	218	999	218	999	218
Océanien/Extrême-Orient	302	999	302	218	999	218	999	218
Autre Asiatique	302	999	302	999	322	302	302	999
Nord-Américain	218	999	218	999	999	218	218	999
Sud/Centre-Américain	999	218	999	218	322	999	322	999

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

Comme nous le voyons dans le tableau ci-dessus, en 2012, la moitié des origines a les mêmes résultats pour les hommes et pour les femmes. En effet, pour les salariés belges d'origine, les salariés originaires d'un pays de l'UE-14, d'autres pays européens, du Maghreb, d'autres pays

africains et du Proche/Moyen-Orient, **hommes et femmes**, la catégorie 999 est en tête de liste. La catégorie 999 figure aussi en première place pour les hommes salariés originaires d'Amérique du Sud/Centrale, ainsi que pour les femmes salariées originaires d'un pays candidat à l'adhésion

³⁵ Voir également le chapitre 2.5 Analyse de la situation dans l'emploi salarié : classes de contrat, titres-services et intérim.

à l'Union européenne, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord. Pourtant, seuls les salariés d'origine belge, de sexe masculin et féminin, sont surreprésentés dans la catégorie 999, avec des écarts de +2,0 points de pourcentage pour les hommes d'origine belge et +2,6 points de pourcentage pour les femmes.

Si nous écartons la catégorie 999, seuls les salariés de trois origines ont encore des résultats identiques pour les hommes et les femmes : en seconde position, pour les salariés, hommes et femmes, d'origine UE-14, on trouve la CP218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés) et pour les salariés, hommes et femmes, originaires du Maghreb et d'autres pays africains, c'est la commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (CP322) qui occupe à chaque fois la deuxième place en 2012.

Pour les hommes, la catégorie 999 mise à part, nous pouvons distinguer en 2012 quatre grands groupes. Pour les hommes salariés d'origine belge et ceux originaires d'un pays de l'UE-14, d'Amérique du Nord et d'Amérique du Sud/Centrale, la CP218 est la plus importante. Chez les salariés masculins originaires d'un pays de l'UE-12, d'un pays candidat à l'UE et d'autres pays européens, c'est la commission paritaire de la construction (CP124) qui est la principale. Pour un troisième groupe, à savoir les salariés masculins originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'autres pays asiatiques, c'est la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) qui arrive en tête. Et pour les salariés masculins originaires du Maghreb et d'autres pays africains, c'est la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité) qui occupe cette première place. Nous retrouvons des surreprésentations frappantes chez les salariés masculins originaires d'Amérique du Nord dans la CP218 (+12,0 points de pourcentage), chez les salariés masculins originaires d'un pays de l'UE-12 et d'un pays candidat à l'UE dans la CP124 (respectivement + 12,3 et + 9,6 points de pourcentage) et chez les hommes originaires

d'Océanie/Extrême-Orient et d'autres pays asiatiques dans la CP302 (plus de 20 points de pourcentage pour les deux origines).

Pour les femmes, la catégorie 999 mise à part, on observe en 2012 que pour la moitié des origines, c'est la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité) qui occupe la première place avec des surreprésentations relativement importantes. Ceci est vrai pour les salariées originaires d'un pays de l'UE-12 (38,6 points de pourcentage), d'Amérique du Sud/Centrale (26,5 points de pourcentage), d'autres pays asiatiques (13,5 points de pourcentage), d'autres pays africains (11,3 points de pourcentage), d'autres pays européens (11,2 points de pourcentage) et du Maghreb (5,9 points de pourcentage). Pour quatre autres origines (salariées originaires d'un pays de l'UE-14, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord), la CP218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés) est la principale commission paritaire. Les deux origines présentant un autre schéma sont, d'une part, les salariées d'origine belge pour qui la CP330 (commission paritaire des établissements et des services de santé) arrive en tête et, d'autre part, les salariées originaires d'un pays candidat à l'UE pour qui la CP121 (commission paritaire pour le nettoyage) est la plus importante (+15,3 points de pourcentage).

Entre 2008 et 2012, le top 2 des commissions paritaires principales a peu changé, certainement en ce qui concerne les hommes. Seules les commissions paritaires classées en deuxième position pour les hommes salariés originaires du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient et d'Océanie/Extrême-Orient ont changé. Pour les hommes salariés d'origine maghrébine, la CP322 s'est arrogé en 2012 la deuxième place au détriment de la CP302 ; la CP302 a, quant à elle, pris la deuxième place en 2012 pour les salariés originaires du Proche/Moyen-Orient, place occupée en 2008 par la CP218. Et la CP218, qui figurait encore en 2008 en deuxième place pour les salariés originaires d'Océanie/Extrême-Orient, a été évincée de cette place en 2012 par la catégorie 999.

Pour les femmes, le nombre de glissements entre 2008 et 2012 est légèrement plus élevé : on note des changements pour quatre origines. Pour les femmes salariées originaires d'un pays candidat à l'UE et d'Amérique du Nord, les commissions paritaires en première et deuxième place s'inversent entre 2008 et 2012. Pour les femmes salariées originaires d'un pays candidat à l'UE, il s'agit de la CP121 et de la catégorie 999 et pour les femmes salariées d'origine nord-américaine, il s'agit de la CP218 et de la catégorie 999. La commission paritaire où les femmes salariées originaires d'autres pays asiatiques sont proportionnellement les plus présentes est passée en 2008 de la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) à la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées

fournissant des travaux ou services de proximité) en 2012. Et enfin, pour les femmes salariées originaires d'autres pays africains, la deuxième place que la CP330 (commission paritaire des établissements et des services de santé) occupait en 2008 revient en 2012 à la CP322.

Par rapport à l'ensemble des femmes salariées d'origine UE-12, la proportion de celles dépendant de la CP322 a doublé entre 2008 et 2012, passant de 23 % à 46 %. On observe également de fortes augmentations pour la même CP322 chez les salariées originaires d'Amérique du Sud/Centrale (de 22 % à 34 %) et chez les femmes salariées originaires d'autres pays asiatiques (de 12 % à 21 %).

tableau 18 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par région de travail et origine et évolution entre 2008 et 2012

	Bruxelles				Wallonie				Flandre			
	2012		2008		2012		2008		2012		2008	
	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}
Belge	999	218	999	218	999	218	999	218	999	218	999	218
UE-14	999	218	999	218	999	218	999	218	218	999	218	999
UE-12	322	999	322	999	999	322	999	218	322	124	322	999
Candidat UE	999	121	121	999	999	124	999	124	124	111	111	124
Autre Européen	999	218	999	218	999	322	999	322	999	322	999	322
Maghrébin	999	302	999	302	999	322	999	322	322	999	322	999
Autre Africain	999	330	999	330	999	322	999	322	322	999	322	999
Proche/ Moyen-Orient	999	218	999	218	999	218	999	218	999	302	999	302
Océanien/ Extrême-Orient	218	999	218	999	999	302	999	302	302	999	302	999
Autre Asiatique	302	999	302	999	999	302	999	302	302	322	302	322
Nord-Américain	218	999	218	200	999	218	999	218	218	999	218	999
Sud/ Centre-Américain	322	999	999	322	999	322	999	322	322	999	322	999

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

Si, pour l'année 2012, nous cherchons pour chaque origine **selon la région de travail** les deux commissions paritaires dans lesquelles la plupart des salariés sont occupés, nous notons des similitudes et des différences.

La catégorie 999 est importante pour toutes les régions. C'est en Wallonie que la situation est la plus claire : la catégorie 999 y occupe la première place pour toutes les origines. En 2012, à Bruxelles, cette catégorie figure en première place pour plus de la moitié des origines et en

deuxième place pour toutes les autres origines. En Flandre, cette catégorie résiduaire 999 n'arrive en tête que pour une origine sur quatre et, en 2012, il y a trois origines (UE-12, pays candidat à l'UE et autres pays asiatiques) pour lesquelles cette catégorie n'occupe même pas la deuxième place. Même si la catégorie 999 occupe la première place en Wallonie pour toutes les origines, on note que mis à part l'origine belge, toutes les autres origines sont sous-représentées, une sous-représentation qui s'élève même à -19,6 points de pourcentage pour les salariés d'un pays candidat à l'UE. La surreprésentation des salariés d'origine belge dans la catégorie 999 en Wallonie s'élève quant à elle à +3,5 points de pourcentage.

En 2012, la catégorie 999 mise à part, la situation pour les personnes d'origine belge, UE-14 et nord-américaine est la même dans toutes les régions : la CP218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés) figure toujours dans le top 2 pour les trois origines, en Wallonie toujours à la deuxième place et en Flandre et à Bruxelles, cela varie (première ou deuxième place) en fonction de l'origine. Une analyse similaire peut être faite dans les trois régions pour trois autres origines mais avec d'autres commissions paritaires. Pour les salariés originaires d'un pays de l'UE-12, c'est la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité) qui se trouve toujours dans le top 2, à la première place à Bruxelles et en Flandre et à la deuxième place en Wallonie. L'autre place du top 2 est occupée pour cette origine, comme nous l'avons déjà signalé, par la catégorie 999 à Bruxelles et en Wallonie, tandis qu'en Flandre, la deuxième place pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 est prise par la CP124 (commission paritaire de la construction). Pour les salariés originaires d'autres pays asiatiques, on trouve dans chaque région la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) au moins à la deuxième place (Wallonie) voire à la première place (Bruxelles et Flandre). Pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale, c'est la CP322 qui apparaît à chaque fois dans le top 2 pour toutes les régions, à nouveau à la deuxième

place en Wallonie et à la première place en Flandre et à Bruxelles.

En 2012, pour toutes les autres origines, les différences entre régions sont plus marquées. Les salariés originaires d'un pays candidat à l'UE se retrouvent la plupart du temps, outre dans la catégorie résiduaire 999, dans la commission paritaire pour le nettoyage (CP121) à Bruxelles et dans la commission paritaire de la construction (CP124) en Wallonie. Pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE en Flandre, la catégorie 999 n'est pas dans le top 2 qui se compose des commissions paritaires de la construction (CP124) et des constructions métalliques, mécanique et électrique (CP111). En plus des salariés originaires d'autres pays asiatiques, la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) occupe encore une première ou deuxième place dans chacune des régions, à savoir à Bruxelles pour les salariés originaires du Maghreb et en Wallonie et en Flandre pour les salariés originaires d'Océanie/Extrême-Orient. Pour les salariés originaires d'autres pays européens, du Maghreb et d'autres pays africains, la situation est assez comparable en Wallonie et en Flandre, avec à chaque fois la CP322 à côté de la catégorie 999. Pour Bruxelles, la catégorie 999 figure à la première place pour ces trois origines mais la deuxième place est occupée par une commission paritaire différente pour chaque origine : la CP218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés) pour les salariés originaires d'autres pays européens, la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) pour ceux originaires du Maghreb et la CP330 (commission paritaire des établissements et des services de santé) pour ceux originaires d'autres pays africains.

Toutes origines confondues, en 2012, la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité) apparaît deux fois dans le top 2 à Bruxelles, cinq fois en Wallonie et six fois en Flandre. Concernant la CP322, on observe pour Bruxelles et la Flandre une surreprésentation des salariés originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale : à Bruxelles, +44,8 points de pourcentage pour les salariés originaires d'un

pays de l'UE-12 et +28,5 points de pourcentage pour les salariés originaires d'Amérique du Sud/Centrale et en Flandre, respectivement +22,2 et +13,5 points de pourcentage. D'autres surreprésentations importantes dans la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) concernent les salariés originaires d'autres pays asiatiques (avec +22,2 points de pourcentage à Bruxelles, +20,4 points de pourcentage en Flandre et +12,0 points de pourcentage en Wallonie) et les salariés originaires d'Océanie/Extrême-Orient (avec +12,5 points de pourcentage à Bruxelles, +16,0 points de pourcentage en Flandre et +20,8 points de pourcentage en Wallonie).

L'analyse de l'évolution entre 2008 et 2012 ne montre que de petits changements : toutes régions confondues, on n'observe des modifications que pour 8 (des 72 au total) premières et deuxième places sur la liste. En outre, dans 6 cas sur 8, il s'agit d'une inversion dans l'ordre de classement entre première et deuxième place :

- Pour les salariés originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, les commissions paritaires occupant les première et deuxième places s'invertissent entre 2008 et 2012 à Bruxelles (CP121 et catégorie 999) et en Flandre (CP111 et CP124) ;
- Pour les salariés originaires d'Amérique du Sud/Centrale, la catégorie 999 et la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité) changent de place à Bruxelles ;
- Enfin, les deux situations où une commission paritaire sort du top 2 et est remplacée par une nouvelle concernant toutes les deux les salariés d'origine UE-12 : en Wallonie, la CP218 à la deuxième place en 2008 se change en CP322 en 2012 et en Flandre, la deuxième place occupée par la catégorie 999 en 2008 est reprise par la CP124 en 2012.

L'analyse par **classe d'âge** de cinq ans doit être réalisée avec prudence vu la faible taille des populations étudiées par origine, commission paritaire et groupe d'âge. On remarque toutefois qu'en 2012, les salariés originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale sont surreprésentés, pour presque toutes les catégories d'âge, dans la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité), tout comme ils l'étaient dans la NACE N81-Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager.

Les écarts avec les parts de l'ensemble des salariés de la même commission paritaire et du groupe d'âge correspondant varient, pour les salariés d'origine UE-12, entre +5,6 points de pourcentage pour les 18-19 ans et +28,7 points de pourcentage pour les 55-60 ans et, pour les salariés originaires d'Amérique du Sud/Centrale, entre +6,6 points de pourcentage pour les 20-24 ans et +28,1 points de pourcentage pour les 45-49 ans. Pour toutes les catégories d'âge, les salariés originaires d'autres pays asiatiques dépendent, quant à eux, dans de plus grandes proportions de la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière). Leur surreprésentation dans la CP302 par rapport à l'ensemble des salariés de la même commission paritaire et du groupe d'âge correspondant varie de +14,7 points de pourcentage pour les salariés originaires d'autres pays asiatiques âgés de 18 à 19 ans à +22,8 points de pourcentage pour les 40-44 ans.

tableau 19 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par classe d'âge et origine

		18-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-60 ans
Belge	1 ^{er}	322	999	999	999	999	999	999	999	999
	2 ^e	124	218	218	218	218	218	218	218	218
UE-14	1 ^{er}	124	999	999	999	999	999	999	999	999
	2 ^e	302	322	218	218	218	218	218	218	218
UE-12	1 ^{er}	322	322	322	322	322	322	322	322	322
	2 ^e	302	124	999	999	999	999	999	999	999
Candidat UE	1 ^{er}	322	322	999	999	999	121	121	121	124
	2 ^e	302	999	124	124	121	124	124	124	121
Autre Européen	1 ^{er}	322	322	999	999	999	999	999	999	999
	2 ^e	302	999	218	322	322	322	322	322	322
Maghrébin	1 ^{er}	322	322	999	999	999	999	999	999	999
	2 ^e	302	999	322	322	322	322	121	121	121
Autre Africain	1 ^{er}	999	322	999	999	999	999	999	999	999
	2 ^e	322	999	322	322	322	322	322	322	330
Proche/Moyen-Orient	1 ^{er}	302	999	999	999	999	999	999	999	999
	2 ^e	999	302	218	218	218	218	218	218	218
Océanien/Extrême-Orient	1 ^{er}	302	302	999	999	999	999	302	302	302
	2 ^e	322	999	218	218	218	302	999	999	999
Autre Asiatique	1 ^{er}	302	302	302	302	302	302	302	302	302
	2 ^e	999	322	999	999	322	322	322	322	999
Nord-Américain	1 ^{er}	302	999	999	999	999	218	218	218	999
	2 ^e	322	302	218	218	218	999	999	999	218
Sud/Centre-Américain	1 ^{er}	999	322	322	322	322	322	322	322	322
	2 ^e	302	999	999	999	999	999	999	999	999

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

Parmi les groupes d'âge plus jeunes, jusqu'à 24 ans, on retrouve en règle générale la catégorie 999 ainsi que la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité) pour les salariés originaires d'Europe et d'Afrique et la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) pour les salariés originaires d'Asie et d'Amérique. La CP302 joue d'ailleurs un rôle important pour les 18-19 ans de toutes les origines, sauf pour les salariés d'origine belge et les salariés originaires d'autres pays africains.

Dans les groupes d'âge entre 25 et 44 ans, on relève pour les salariés d'origine belge, ceux

originaires d'un pays de l'UE-14, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord une combinaison de la catégorie 999 et de la CP218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés). Bien que la catégorie 999 soit la plus représentée pour une majorité de salariés par origine et par classe d'âge, seuls les salariés d'origine belge y sont sur-représentés (+2,8 points de pourcentage pour les 35-39 ans). Les autres origines sont quasiment toujours sous-représentées dans la catégorie 999 (jusqu'à - 13,8 points de pourcentage pour les salariés originaires d'un pays candidat à l'UE de 35-39 ans). Pour un grand groupe d'autres origines, on constate qu'à côté de cette catégorie

999, c'est surtout la CP322 qui est à l'avant-plan : ceci vaut pour les salariés originaires d'un pays de l'UE-12, d'autres pays européens, du Maghreb, d'autres pays africains et d'Amérique du Sud/Centrale. Les exceptions les plus frappantes par rapport à ces deux combinaisons les plus fréquentes concernent les salariés originaires d'un pays candidat à l'UE, où la commission paritaire pour le nettoyage (CP121) et celle de la construction (CP124) sont fort proéminentes et les salariés d'autres pays asiatiques où la catégorie 999 joue un plus petit rôle et où c'est surtout la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) qui est la plus importante.

Dans le groupe d'âge le plus élevé, à partir de 45 ans, on retrouve à l'avant-plan pour la plupart des origines les mêmes commissions paritaires que pour la classe d'âge 25-44 ans. Il y a des exceptions notables : la première concerne les personnes plus âgées originaires du Maghreb où, à partir de 45 ans, la CP121 (commission paritaire pour le nettoyage) prend la place occupée par la CP322 jusqu'à l'âge de 44 ans. La deuxième exception concerne les salariés originaires d'Océanie/Extrême-Orient, pour qui la CP302 devient plus importante pour le groupe d'âge plus élevé et évince la catégorie 999 et la CP218. Ce qui frappe également, même si ce n'est pas une différence par rapport à la situation prévalant à un âge moindre, c'est le rôle proéminent que continuent de jouer les commissions paritaires 121 et 124 pour les salariés originaires d'un pays candidat à l'UE même dans la classe d'âge 55-60 ans.

L'analyse par **historique migratoire**³⁶ apporte quelques nuances aux constats précédents. En effet, les salariés originaires du Proche/Moyen-Orient sont les seuls pour lesquels la catégorie 999 arrive en première place et ce quel que soit leur historique migratoire. Ceci ne veut pas dire pour autant que cette origine est surreprésentée pour tous les historiques migratoires dans cette catégorie 999 : cela varie d'une sous-représentation de -4,6 points de pourcentage pour les salariés de seconde génération ayant au moins un parent de nationalité étrangère à une étonnante surreprésentation de +22,3 points de pourcentage pour les salariés étrangers inscrits au Registre national depuis cinq ans ou moins.

³⁶ Voir les définitions des concepts dans le chapitre 1 Démographie.

tableau 20 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par historique migratoire et origine

	2 ^{ème} génération				1 ^{ère} génération							
	Parents belges né(s) étranger(s)		Parent(s) de nationalité étrangère		Obtention nationalité >5ans		Obtention nationalité <=5ans		Inscription RN >5ans		Inscription RN <=5ans	
	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}	1 ^{er}	2 ^{ème}
UE-14	999	218	999	218	999	218	999	218	999	218	218	999
UE-12	999	218	999	218	999	218	322	999	322	999	322	124
Candidat UE	999	322	999	111	999	121	121	124	124	121	124	121
Autre Européen	999	218	999	218	999	218	999	322	322	999	322	999
Maghrébin	999	218	999	218	999	121	999	121	999	322	322	999
Autre Africain	999	218	999	218	999	330	999	322	999	322	322	999
Proche/ Moyen-Orient	999	218	999	218	999	218	999	302	999	302	999	302
Océanien/ Extrême-Orient	218	999	999	302	999	218	302	218	302	218	302	999
Autre Asiatique	999	218	999	218	302	999	302	322	302	322	302	322
Nord-Américain	999	218	999	218	999	218	218	999	218	999	218	999
Sud/Centre-Américain	999	218	999	218	999	218	322	999	322	999	322	999

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

Pour les salariés originaires d'un pays de l'UE-14 et d'Amérique du Nord, la différence en fonction de l'historique migratoire est limitée : ce sont toujours la catégorie 999 et la CP218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés) qui occupent les deux premières places, avec une importance relative plus élevée pour la première génération, en particulier pour les salariés ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins (surreprésentation des salariés d'origine nord-américaine avec +23,3 points de pourcentage dans la CP218).

Pour la deuxième génération et pour la première génération qui a acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans, le tableau est assez similaire pour toutes les origines : à nouveau, ce sont la catégorie 999 et la CP218 qui occupent généralement les deux premières places. Les salariés originaires d'un pays candidat à l'UE constituent une exception : pour eux, la CP218 n'apparaît pas dans

le top 2 et nous retrouvons à la place la CP322 (parents belges dont au moins un est né étranger), la CP111 (au moins un parent de nationalité étrangère) et la CP121 (nationalité belge depuis au moins 5 ans) classée en deuxième lieu derrière la catégorie 999.

Les différences entre les origines sont toutefois beaucoup plus nettes pour les salariés qui ont acquis récemment la nationalité belge et pour les salariés étrangers inscrits depuis plus ou moins 5 ans au Registre national. Pour ces trois historiques migratoires, la catégorie 999 reste cependant importante pour la plupart des origines : pour les personnes inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national, cette catégorie ne vient la plupart du temps qu'en deuxième lieu, tandis que pour la première génération qui a acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins, elle figure plus souvent en première place. Pour ces trois historiques migratoires, c'est-à-dire les salariés

ayant obtenu récemment la nationalité belge et les étrangers inscrits au Registre national, la CP218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés) ne joue pas un rôle important, sauf pour les salariés d'origine UE-14 et nord-américaine et dans une moindre mesure pour les salariés originaires d'Océanie/Extrême-Orient. Pour les salariés d'autres origines ayant un de ces trois historiques migratoires, c'est surtout la CP322 (commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité) qui arrive en tête, le plus nettement pour les salariés originaires d'un pays de l'UE-12, d'autres pays européens et d'Amérique du Sud/Centrale mais également dans une mesure importante pour les salariés originaires d'autres pays africains et d'autres pays asiatiques, même si pour cette dernière origine (autres pays asiatiques), la CP302 (commission paritaire de l'industrie hôtelière) est plus importante que la CP322. Les écarts par rapport à la part des salariés de la CP322 et de l'historique migratoire correspondant s'élèvent à + 20,9 points de pourcentage pour les salariés étrangers inscrits depuis 5 ans ou moins au Registre national et originaires d'un pays de l'UE-12 et, + 20,3 points de pourcentage pour les salariés du même historique migratoire originaires d'Amérique du Sud/Centrale. La CP302 n'occupe pas seulement la première place chez les salariés originaires d'autres pays asiatiques, ceci vaut également pour les salariés originaires d'Océanie/Extrême-Orient des trois historiques migratoires et la CP302 arrive en deuxième place pour les salariés originaires du Proche/Moyen-Orient des trois historiques migratoires. Les écarts par rapport aux proportions de salariés de la même commission paritaire et ayant un historique migratoire correspondant s'élèvent à + 20,0 points de pourcentage pour les salariés étrangers inscrits depuis 5 ans ou moins au Registre national et originaires d'Océanie/Extrême-Orient et, + 24,2 points de pourcentage pour les salariés étrangers inscrits depuis plus de 5 ans et originaires d'autres pays asiatiques.

Le tableau est différent pour les salariés originaires d'un pays candidat à l'UE : ce sont les commissions paritaires pour le nettoyage (CP121) et de la construction (CP124) qui occupent toujours les première et deuxième places pour les salariés ayant obtenu récemment la nationalité belge et les étrangers inscrits au Registre national. Enfin, nous pouvons encore signaler que pour les salariés originaires du Maghreb, la CP121 se classe en deuxième place derrière la catégorie 999 pour ceux qui ont acquis la nationalité belge (récemment ou depuis plus de 5 ans).

2.5 ANALYSE DE LA SITUATION DANS L'EMPLOI SALARIÉ : CLASSES DE CONTRAT, TITRES-SERVICES ET INTÉRIM

Les données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale permettent de comptabiliser les effectifs des catégories de l'emploi salarié et leurs proportions par rapport à l'emploi salarié total au dernier jour de chaque trimestre des cinq années étudiées. Pour rendre compte de ces effectifs et pourcentages par année, il a parfois été choisi de « photographier » la situation au dernier jour de l'année, dans d'autres cas, c'est une moyenne annuelle des effectifs lors du dernier jour de chaque trimestre qui a été utilisée ou encore, nous avons eu recours aux données liées au dernier jour d'un seul trimestre (le plus important des quatre en terme d'effectifs d'une année).

Dans un premier temps (section A), nous analyserons la situation des personnes de 18 à 60 ans en emploi salarié selon l'origine et la classe de contrat et également selon la région d'habitation. Les quatre classes de contrat sont : ouvriers, employés, fonctionnaires ou autres (cette

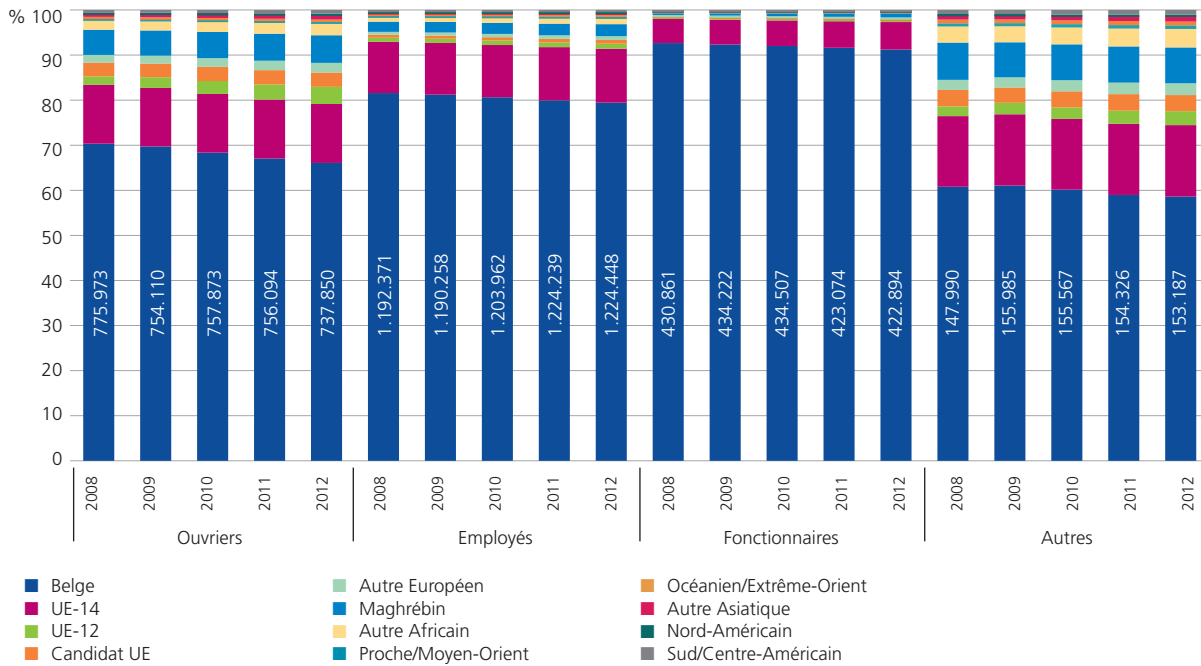
dernière catégorie de classe de contrat regroupe principalement les étudiants non-assujettis aux cotisations de la sécurité sociale, certains fonctionnaires statutaires licenciés qui ont droit à des allocations et certains salariés en préretraite). Dans un second temps (section B), nous nous pencherons plus en détails que lors de la précédente édition du Monitoring Socio-économique sur la situation des personnes occupées dans le secteur des titres-services, secteur qui a connu une importante évolution entre les années 2008 et 2012. Les personnes salariées dans ce type d'emploi sont passées de 54.000 en 2008 à 102.000 environ en 2012 (ces chiffres sont des moyennes annuelles puisque les données sont basées sur la situation au dernier jour des quatre trimestres d'une année). Enfin (section C), nous vous présenterons brièvement quelques données sur l'évolution du travail dans le domaine de l'intérim, qui regroupe en moyenne entre 80.000 et 100.000 personnes entre 2008 et 2012.

A. L'emploi salarié selon les classes de contrat

En observant uniquement les années 2008 et 2012, on constate que l'emploi salarié n'a que très peu évolué. Les données issues de la BCSS nous enseignent que les nombres totaux de personnes en emploi salarié aux derniers jours des 3^{èmes} trimestres étaient respectivement, toutes origines et toutes classes de contrat confondues, en valeurs arrondies, de 3.652.000 et 3.653.000 individus. Les effectifs des trois années intermédiaires montrent peu de variations annuelles, de l'ordre de plus et moins d'un pourcent selon les années.

Pour commencer, le graphique 33 nous montre la stabilité et les ordres de grandeur des différents effectifs par origine dans les quatre classes de contrat durant les cinq années étudiées.

graphique 33 : Proportions et effectifs des personnes de 18 à 60 ans en emploi par classe de contrat et origine au dernier jour des 3^{èmes} trimestres de 2008 à 2012



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

Chaque bâtonnet par année représente 100 % des travailleurs salariés selon leur origine, les effectifs dans chaque classe de contrat sont contrastés. Ainsi, à la fin du 3^{ème} trimestre 2012, la Belgique comptait pour ses salariés quasi : 1.117.000 ouvriers, 1.541.000 employés, 464.000 fonctionnaires (il s'agit uniquement des emplois statutaires ou à nominations fixes, les emplois contractuels étant classés, selon le cas, dans les deux catégories précédentes) et 261.000 « autres » dont près de la moitié est âgée de 18 à 29 ans, et largement occupée sous un contrat d'étudiant.

Sans surprise, du fait de leur poids démographique, on remarque que les personnes d'origine belge occupent la majorité (entre approximativement 60 % et 90 %) des emplois salariés quelle que soit la classe de contrat considérée. Il est toutefois intéressant d'observer qu'elles sont, sur cette période de cinq ans, proportionnellement aux autres origines, moins présentes dans les emplois salariés classés comme ouvriers et « autres » et également que leur proportion dans ces classes de contrat diminue de 2008 à

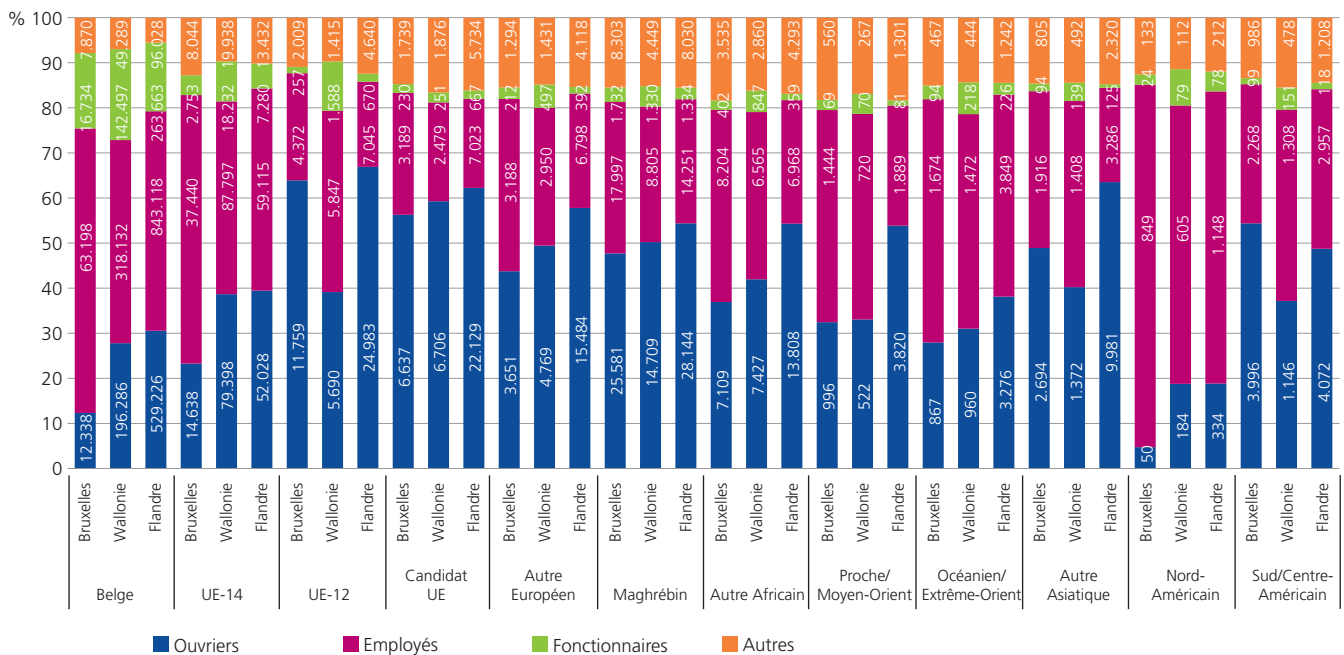
2012. Parallèlement, elles affichent une large et stable majorité dans les emplois de la fonction publique. Cette situation est, du moins en partie, le résultat de l'historique d'une politique de recrutement public restrictif envers les personnes de nationalité étrangère et plus particulièrement les nationalités non-européennes. Les législations des entités fédérées évoluent ces dernières années et font preuve d'une plus grande ouverture en matière de nationalité des postulants autorisés, en témoigne par exemple, le récent décret du 15 mars 2012 de la Région wallonne. Ce dernier permet en effet à tous les étrangers de postuler à la plus part des emplois liés aux services du Gouvernement et des personnes morales de droit public de cette Région. Il faudra donc un certain temps pour voir la proportion de la population d'origine belge diminuer dans cette classe de contrat. Dès la prochaine décennie, le vieillissement du groupe des fonctionnaires statutaires d'origine belge et leur départ à la retraite, malgré les restrictions budgétaires importantes affectant ce type de recrutements pour les prochaines années, devraient voir apparaître le constat d'une plus grande diversité du

point de vue de l'origine parmi les statutaires. Si l'on exclut la classe de contrat « fonctionnaires » de l'analyse, on remarque la relative constante proportion des salariés avec une origine UE-14 dans toutes les classes de contrat. Les personnes d'origine UE-12 sont plus concentrées, en proportion, dans la classe de contrat des ouvriers. Dernier élément pour ce premier graphique, les personnes d'origine étrangère occupent une place proportionnellement plus importante dans la classe de contrat « autres », c'est

particulièrement le cas des personnes d'origine maghrébine.

Pour une meilleure visibilité de ce qui se passe au sein de chaque origine, y compris celles aux effectifs plus restreints, nous avons adopté un autre point de vue : celui de la proportion des quatre classes de contrat au sein de chaque origine en 2012 selon la région. D'autres éléments intéressants apparaissent, ceux-ci sont directement observables dans le graphique ci-dessous.

graphique 34 : Proportions en pourcent et nombres absolus des salariés occupés par origine selon les classes de contrat et la région d'habitation au dernier jour du 3^{ème} trimestre de 2012



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

Premier élément, on remarque qu'au sein de chaque région les personnes d'origine belge sont moins souvent occupées dans des emplois salariés avec un contrat d'ouvrier. Le seuil le plus bas est atteint dans la Région de Bruxelles-Capitale où les personnes d'origine belge sont 12 % (12.338 personnes référencées) à travailler comme salariés dans la classe de contrat « ouvriers » (pour 30 % environ dans les deux autres régions). En revanche, second élément, toujours concernant la classe de contrat « ouvriers », les personnes originaires de pays de l'UE-12 sont plus de 60 % à être employées dans

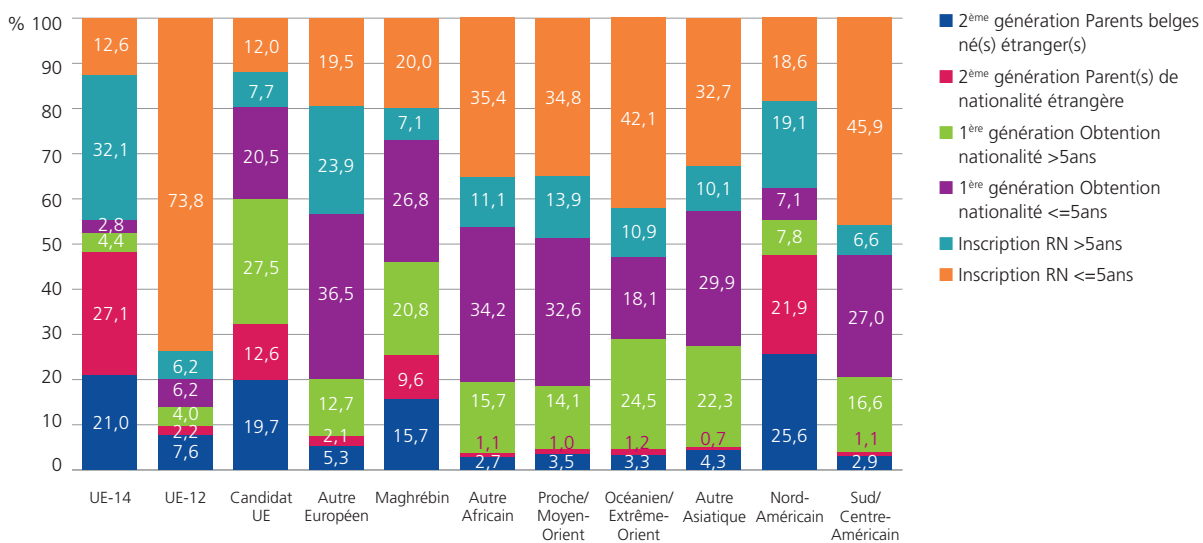
ces contrats dans la Région de Bruxelles-Capitale (11.759 individus) et la Région flamande (24.983 individus). Ces personnes sont donc proportionnellement moins nombreuses dans un contrat de travail d'employé : 24 % pour Bruxelles (4.372 personnes) et 19 % pour la Flandre (7.045 personnes). Troisième élément, les personnes originaires de pays candidats à l'UE sont les seules à être plus de 50 % dans la classe de contrat « ouvriers » quelle que soit la région envisagée. Enfin, la part la plus importante de fonctionnaires au sein d'une origine et d'une région est celle des personnes d'origine belge en Région wallonne :

142.497 fonctionnaires, soit 20 % des travailleurs salariés de cette origine (pour 17 % en Région de Bruxelles-Capitale et 15 % en Région flamande). Cette situation s'explique en partie par une politique préférentielle de recrutement d'un personnel statutaire (plutôt que contractuel)

afin de garantir une qualité de service selon le principe de continuité du service public.

Si nous croisons les données suivantes : personnes occupées dans la classe de contrat « ouvriers », origine et **historique migratoire**, nous obtenons le graphique ci-dessous :

graphique 35 : Proportions (en %) de la classe de contrat « ouvrier » dans les différents types d'historiques migratoires par origine (au 3^{ème} trimestre 2012).



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

Les observations découlent en grande partie du poids démographique des différents historiques migratoires au sein de chaque origine. Toutefois, nous observons que 74 % des personnes qui sont employées dans un contrat d'ouvrier et qui sont originaires d'un pays de l'UE-12 sont de nationalité étrangère et inscrites au Registre National depuis 5 ans ou moins. Les 26 % restants se retrouvent dans les autres types d'historique migratoire. Si nous observons la répartition

des personnes de cette même origine mais dont la classe de contrat est « employés », ce pourcentage tombe à 36 %. Nous pouvons donc conclure qu'il y a une surreprésentation des personnes originaires d'un pays de l'UE-12 inscrites au Registre National depuis 5 ans ou moins parmi la classe de contrat « ouvriers ». La section suivante de ce chapitre va nous permettre, au moins en partie, de mieux approcher et décrire cette sous-population en classe de contrat « ouvriers ».

B. L'emploi dans les titres-services

Au dernier jour du 4^{ème} trimestre de l'année 2012, l'emploi salarié dans les titres-services était effectué par des **femmes** dans 98 % des cas, c'est-à-dire 103.000 salariées pour 2.300 salariés environ. Dès lors, toutes les données et graphiques

présentés dans cette partie se feront uniquement sur base de l'emploi des femmes salariées.

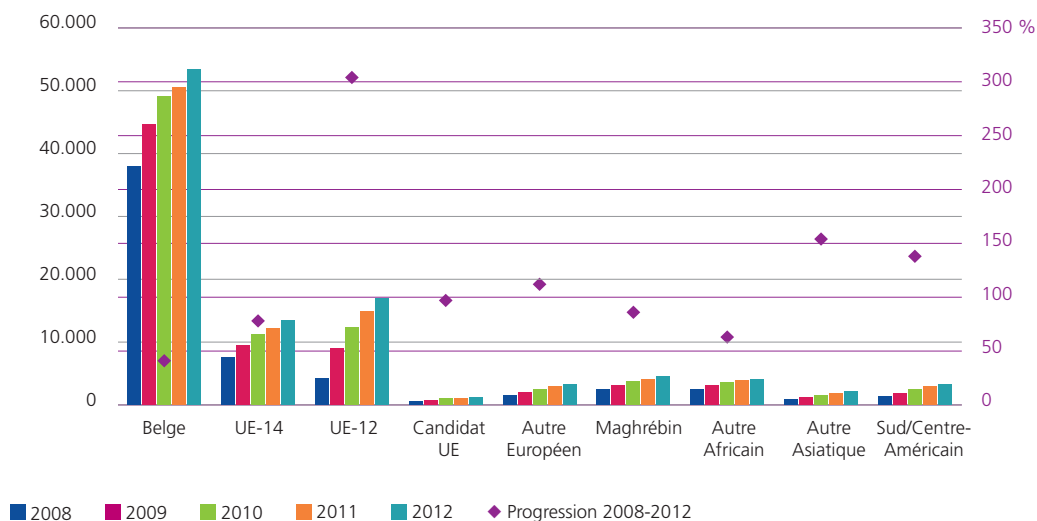
Comme indiqué dans le graphique 36 ci-après, le nombre d'emplois salariés dans les titres-services a progressé de 75 % en cinq ans pour toutes les

origines confondues (mis à part les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/ Extrême-Orient et d'Amérique du Nord) sur la période allant de 2008 à 2012, mais c'est parmi les personnes d'origine belge qu'il a le moins progressé sur cette période, avec tout de même une augmentation de 41 % (environ 15.500 individus de plus soit 53.000 personnes comptabilisées à la fin du 4^{ème} trimestre 2012). Fin 2012, les femmes d'origine belge représentent 52 % de toutes les femmes dans ce type d'emploi, ce pourcentage était de 64 % à la fin de l'année 2008.

Toujours à l'aide de ce dernier graphique, on observe que les augmentations pour les origines étrangères sont plus importantes. C'est

notamment le cas des personnes dont l'origine est autre européenne, autre asiatique ou sud/centre-américaine. Leurs effectifs progressent, respectivement de 112 %, 154 % et 138 %, mais ils restent marginaux. A eux trois, ils totalisent en effet 9 % des femmes salariées occupées dans l'emploi titres-services au dernier jour du 4^{ème} trimestre 2012. Ce que nous venons de signaler concerne particulièrement les femmes dont la catégorie d'origine est UE-12 puisque leur effectif a plus que quadruplé en cinq ans, soit près de 17.000 femmes au total en décembre 2012. A elle seule, cette origine constitue 16 % de toutes les femmes employées dans les titres-services, pour la comparaison, leur proportion était de 7 % en décembre 2008.

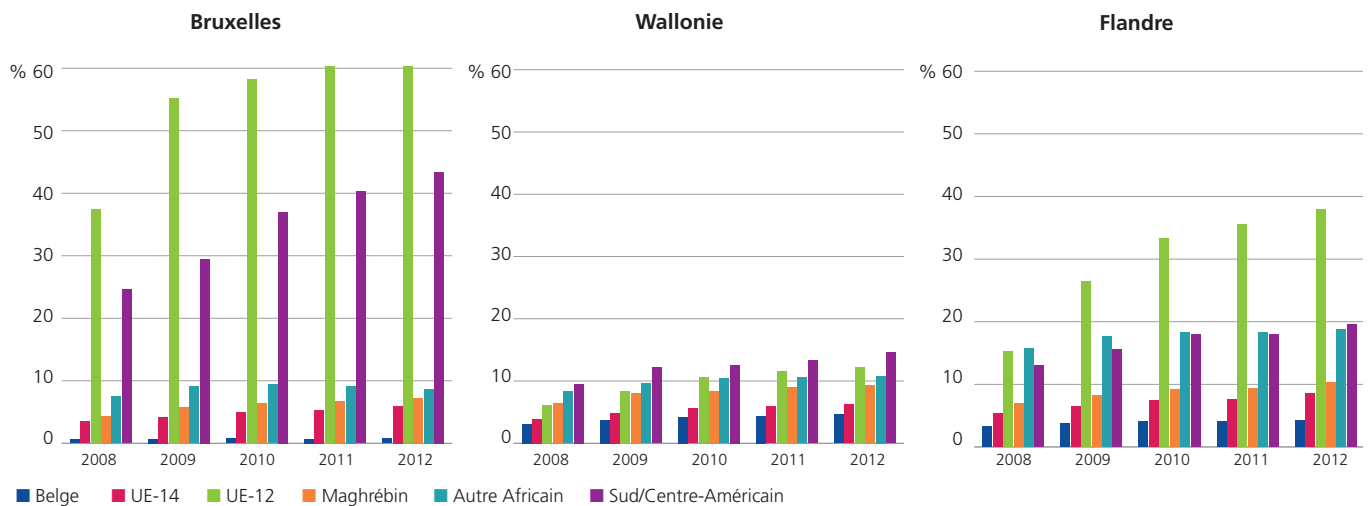
graphique 36 : Nombre de femmes occupées dans les emplois de type titre-service entre 2008 et 2012 (axe latéral gauche) et évolution de leurs effectifs sur cinq ans (en %, axe latéral droit)



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

Nous avons, pour la représentation graphique suivante et dans une optique **régionale**, sélectionné six origines uniquement : cinq origines ont retenu notre attention car leurs effectifs respectifs dépassent les 4.000 femmes occupées en fin d'année 2012 (Belge, UE-14, UE-12, Maghrébin, Autre Africain) ; la sixième origine (Sud/Centre Américain) comprend quant à elle une part importante de personnes salariées dans les titres-services par rapport à son nombre total de salariées, 29 % pour être précis, à la fin de l'année 2012.

graphique 37 : Entre 2008 et 2012, par origine et par région, pourcentages de femmes salariées dans le système des titres-services par rapport au nombre total de salariés dans l'origine et la région concernées



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

Dans ce dernier graphique, il apparaît que la progression en effectif constatée dans le graphique 36 se traduit également dans les augmentations de pourcentages des femmes salariées occupées dans le système des titres-services. Il peut être surprenant d'observer que certaines participations atteignent en 2012 des niveaux relativement élevés dans la Région de Bruxelles-Capitale où 60 % des femmes salariées d'origine UE-12 et 43 % de leurs homologues d'origine sud/centre-américaine sont salariées dans ce secteur particulier. Il faut souligner que c'est aussi dans cette même région que la participation des salariées d'origine belge dans ce secteur est la plus faible chaque année (moins de 1 %). Après la part observée en Région bruxelloise, les salariées originaires d'un pays de l'UE-12 sont aussi les plus occupées dans le secteur des titres-services en Région flamande (avec une proportion de près de 40 %). Les femmes salariées originaires d'autres pays africains et de pays d'Amérique du Sud ou Centrale connaissent également, dans cette région, une forte participation dans ce système : un peu moins de 20 % à la fin du quatrième trimestre. En Région wallonne, en revanche, le « succès » est moindre puisque ce sont les femmes originaires de pays d'Amérique du Sud ou Centrale qui sont proportionnellement

les plus nombreuses sans toutefois atteindre la barre des 15 % de participation de salariées dans les titres-services.

On notera également que la progression des personnes d'origine UE-12, tant à Bruxelles qu'en Flandre, a été particulièrement prononcée entre 2008 et 2009. L'hypothèse principale expliquant cette augmentation (et la croissance continue lors des années suivantes) est l'ouverture de notre marché du travail, au 1^{er} mai 2009, aux ressortissants polonais, hongrois, tchèques, slovaques, lettons, lituaniens, estoniens et slovènes. Ces derniers peuvent depuis cette date être occupés comme travailleurs salariés en Belgique sans devoir demander au préalable un permis de travail. Ceci résulte de la décision de la Belgique de ne pas prolonger les mesures restrictives en matière de libre circulation du travail qui visaient les travailleurs issus de ces huit états d'Europe de l'Est, qui avaient rejoint l'Union européenne le 1^{er} mai 2004. Des salaires, voire des conditions de travail, plus attractifs que dans leur pays d'origine, sans oublier le faible niveau de qualification requis pour ce type d'emploi seraient autant d'éléments qui ont participé à la hausse de leur présence dans le secteur des titres-services. Une autre hypothèse est l'entrée continue dans la

légalité d'une partie des personnes occupées auparavant dans l'économie informelle pour ce type d'activité. Nous nous devons également d'ajouter une dernière hypothèse explicative et relative au « succès » des femmes salariées d'origine UE-12 dans ce secteur, celle de la discrimination, notamment ethnique. Il vient à nouveau d'être souligné par le Minderhedenforum³⁷ en février 2015 que deux entreprises de titres-services sur trois, en Région flamande, discriminent à la demande de leurs clients qui souhaitent uniquement des femmes de ménage (d'apparence) autochtones. Il est vraisemblable, selon le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, que le phénomène soit le même dans les autres régions, en témoigne notamment l'étude spécifique « IDEA consult » en 2012³⁸.

Le tableau 21 ci-dessous montre le pourcentage de femmes par classe **d'âge** occupées dans les titres-services pour chaque origine et par année (les valeurs de chaque ligne totalisent donc 100 %). Il est intéressant de noter que les pourcentages varient assez peu dans le temps mais une tendance s'affiche : celle d'une population vieillissante (ou moins jeune) dans les titres-services, comme le montrent les couleurs dans le tableau. Le système des titres-services a fêté ses dix ans en 2015, il est possible que les personnes qui y travaillent vieillissent avec lui ! On notera d'ailleurs à ce propos une particularité entre les origines européennes et non-européennes : la classe d'âge « 30-54 » ne varie pas et celle de « 55-60 » progresse chez les premières tandis que chez les secondes, c'est la classe des « 30-54 » qui a plutôt tendance à croître.

tableau 21 : Chez les salariées de 18 à 60 ans occupées dans les titres-services, proportions de trois classes d'âge pour six origines et leurs évolutions aux 4^{èmes} trimestres des années 2008 à 2012

Origine	Année	Classes d'âge		
		18-29 ans	30-54 ans	55-60 ans
Belge	2008	20,9%	76,0%	3,1%
	2009	20,2%	75,8%	4,0%
	2010	19,2%	75,8%	5,0%
	2011	18,6%	75,2%	6,1%
	2012	18,0%	74,7%	7,3%
UE-14	2008	21,5%	75,3%	3,1%
	2009	20,7%	75,1%	4,1%
	2010	20,5%	74,9%	4,5%
	2011	19,8%	74,8%	5,4%
	2012	18,9%	74,7%	6,4%
UE-12	2008	27,0%	70,7%	2,2%
	2009	26,8%	69,0%	4,2%
	2010	25,9%	68,6%	5,5%
	2011	25,2%	68,5%	6,2%
	2012	23,9%	69,3%	6,8%

37 Minderhedenforum, *Samenvatting praktijktest diensten-cheques*, <http://www.minderhedenforum.be/thema/werk>

38 *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité - 2011*. IDEA Consult.

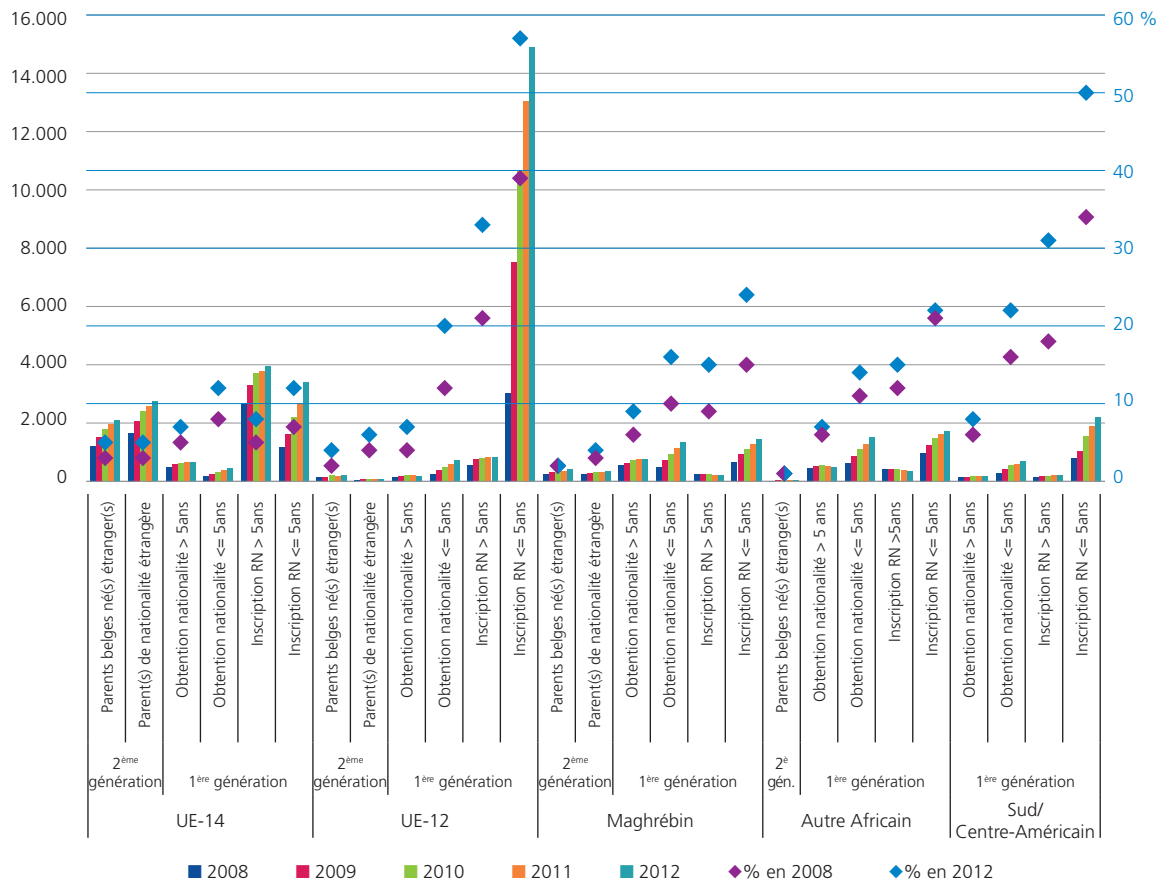
Origine	Année	Classes d'âge		
		18-29 ans	30-54 ans	55-60 ans
Maghrébin	2008	26,4%	71,9%	1,7%
	2009	25,0%	73,1%	1,8%
	2010	22,6%	75,0%	2,4%
	2011	19,4%	77,8%	2,8%
	2012	17,8%	79,2%	3,0%
Autre Africain	2008	24,4%	73,0%	2,6%
	2009	22,4%	74,8%	2,8%
	2010	20,9%	76,2%	2,9%
	2011	19,4%	77,5%	3,1%
	2012	17,6%	79,2%	3,2%
Sud/Centre-Américain	2008	21,2%	75,9%	2,9%
	2009	20,0%	76,5%	3,5%
	2010	16,8%	78,4%	4,7%
	2011	14,2%	80,7%	5,1%
	2012	12,2%	82,4%	5,5%

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

Le graphique 38 (ci-après) nous permet d'approcher **l'historique migratoire**³⁹ des femmes de cinq origines étrangères analysées précédemment. L'axe de gauche nous renseigne sur le nombre de femmes salariées dans les titres-services entre 2008 et 2012. Les pourcentages dans le graphique nous informent de la proportion que représentent ces effectifs par rapport au salariat total féminin par origine en 2008 et 2012. La différence entre ces deux pourcentages répondra à la question de l'évolution en point de pourcentage entre ces deux années. Sans surprise vu les derniers constats, cette évolution est toujours positive entre les années 2008 et 2012.

39 Pour deux origines, Autre Africain et Sud/Centre Américain, toutes les catégories d'historique migratoire ne sont pas exposées car leurs effectifs sont très faibles.

graphique 38 : Pour cinq origines, selon leur historique migratoire, nombre de femmes et leur proportion (en %, par rapport au nombre de femmes salariées de leur origine) dans l'emploi salarié de type titres services entre 2008 et 2012 (situations aux 4^{èmes} trimestres)



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

Comme déjà constaté, on remarque une forte augmentation des femmes originaires de l'UE-12 en 5 ans. Leur concentration dans la catégorie d'historique migratoire étrangers inscrits au Registre National depuis 5 ans ou moins nous conforte dans l'hypothèse, déjà évoquée plus haut, de l'ouverture totale de notre marché du travail à une partie de ces ressortissants en avril 2009. A propos de cette même catégorie d'historique migratoire, on remarque que les origines non-européennes présentées ici affichent toujours les pourcentages les plus élevés (voir les valeurs en pourcents dans le graphique). Par exemple, la proportion la plus élevée après les femmes d'origine UE-12, sont les femmes de nationalité étrangère originaires de pays d'Amérique du Sud ou Centrale inscrites depuis 5 ans

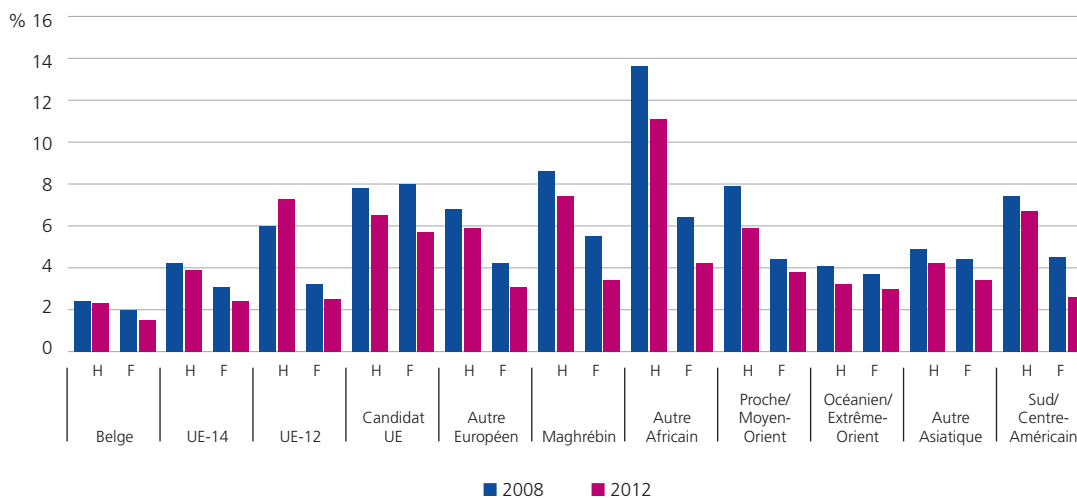
ou moins au Registre National. En 2012, elles sont une fois sur deux (parmi leurs salariées) employées dans le système des titres-services. Par contre, en ce qui concerne les femmes salariées de nationalité étrangères d'origine UE-14, leur taux de participation à ce système reste relativement stable quelle que soit leur durée d'inscription au Registre National. Singulièrement, en termes de chiffres effectifs, elles sont moins nombreuses dans la catégorie des inscrites au Registre National depuis 5 ans ou moins que dans celle des inscrites au Registre National depuis plus de 5 ans. Ce phénomène pourrait en partie s'expliquer par la moindre volonté de ces populations d'obtenir la nationalité belge.

C. L'emploi « intérimaire »

En Belgique, au dernier jour du 3^{ème} trimestre (c'est généralement le trimestre où il y a le plus d'intérimaires annuellement) de l'année 2008, la BCSS comptait 60.000 hommes intérimaires et 40.000 femmes environ. Après une chute de 20.000 intérimaires dans le décompte total en 2009 suite à la crise, l'année 2010 a quasiment connu un retour à la situation de 2008 avec 96.000 intérimaires. Ce nombre est identique en 2011 avant de (re)plonger à 88.500 prestataires intérimaires au 3^{ème} trimestre de 2012. A noter, lorsqu'on compare cette dernière année avec 2008, le ratio de **genre** pour les femmes intérimaires a connu une légère diminution (-3 points de pourcentage). Du point de vue de l'origine, l'analyse de l'évolution des effectifs entre 2008

et 2012 montre que ce sont les personnes ayant une origine belge qui diminuent le plus, passant de 56.400 à 47.900 soit une diminution de 15 %. Il faut souligner ici que, en 2012 (au dernier jour du troisième trimestre), les personnes d'origine belge constituent 56 % de tous les intérimaires dont on a pu retracer l'origine. En parallèle, comme c'était le cas dans le rapport Monitoring Socio-économique en 2013, le graphique ci-dessous illustre que les salariés d'origine belge sont en de moins grandes proportions (de l'ordre de 2 %) occupés dans le travail intérimaire comparé aux salariés d'autres origines. Le taux des femmes intérimaires d'origine belge atteint à peine 1,5 % de son salariat total.

graphique 39 : Pourcentages d'hommes et de femmes salariés occupés dans le secteur de l'intérim par origine aux 3^{èmes} trimestres 2008 et 2012



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

En opposition à ce constat, on retrouve les hommes d'origine autre africaine. Ils sont plus de 13 % de leurs salariés à être employés dans le secteur de l'intérim au 3^{ème} trimestre 2012.

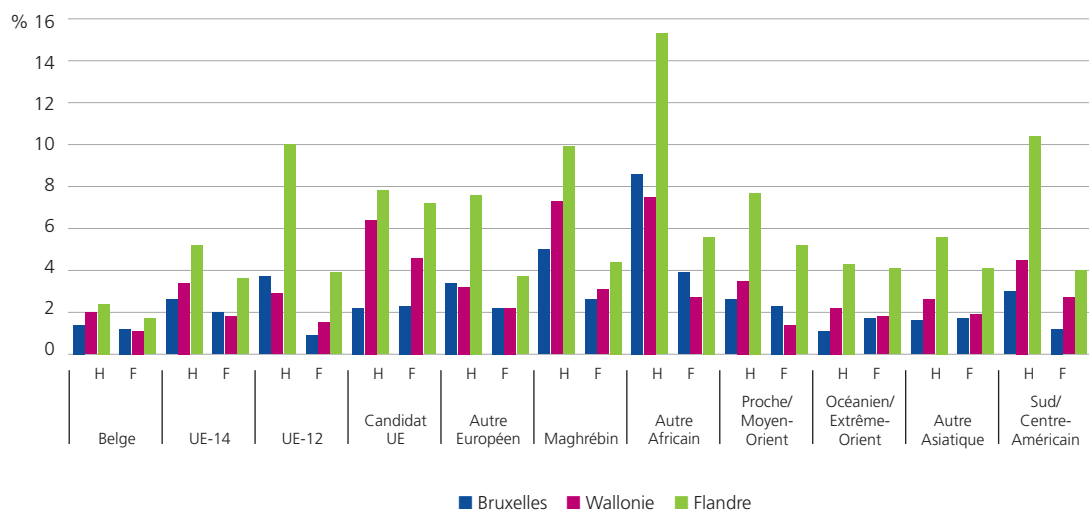
Si on observe ces mêmes données par **sexe** et par **région** pour 2012 (voir graphique 40 ci-après), on note aisément que les proportions d'intérimaires dans l'emploi salarié, quelle que soit l'origine prise en compte, sont toujours les plus

élevées en Flandre. A Bruxelles et en Wallonie, les proportions de travailleurs intérimaires par origine et genre sont inférieures à celles de la Flandre et assez semblables entre elles. Un seul cas de figure se détache de cette analyse, c'est la situation des hommes intérimaires originaires d'un pays candidat à l'UE en Wallonie (qui affichent ici un profil de participation au marché de l'emploi intérimaire plus proche de la Flandre que celui de la Région de Bruxelles-Capitale). En

effet, ces derniers sont 7,8 % de salariés à travailler comme intérimaire en Région flamande et 6,4 % en Région wallonne contre 2,2 % en Région bruxelloise. Il faut tout de même garder à l'esprit que ces pourcentages recouvrent, pour

l'ensemble des trois régions, à peine un peu plus de 2.000 personnes salariées intérimaires au dernier jour du 3^{ème} trimestre de 2012 avec, pour la seule région de Bruxelles, un contingent d'une centaine de personnes.

graphique 40 : Pourcentages d'hommes et de femmes salariés occupés dans le secteur de l'intérim par origine dans les trois régions (situation au 3^{ème} trimestre de l'année 2012)



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

L'analyse descriptive portant sur **l'âge** des personnes intérimaires des différentes origines pour les années 2008 à 2012 n'apporte que peu d'éléments nouveaux si on la compare au rapport précédent⁴⁰, elle ne sera donc pas développée ici. En quelques mots, pour rappel, nous avons observé que les intérimaires d'origine belge de 20 à 24 ans avaient le pourcentage d'intérimaires, parmi leurs salariés, le plus important de toutes les origines. En revanche, pour les classes d'âge suivantes, et ce jusqu'à la catégorie 35-39 ans comprise, les personnes intérimaires d'origine belge étaient les moins représentées parmi les salariés. Cela ne veut pas dire qu'il y avait moins de personnes d'origine belge dans le secteur de l'intérim que de personnes d'autres origines pour les tranches d'âge 25-29, 30-34, et 35-39 ans, mais plutôt que les personnes d'origine belge de

ces tranches d'âge étaient proportionnellement moins présentes dans ce secteur que les autres origines. Si l'on considère souvent que le travail intérimaire peut être une étape de départ dans une trajectoire professionnelle, les observations tirées nous amènent toujours à penser que cette première étape fonctionne mieux ou davantage pour les personnes d'origine belge que pour les autres origines.

40 Voir chapitre 4.3, section III, du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

2.6 ANALYSE DE L'EMPLOI À TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL, DES TYPES DE TEMPS PARTIELS ET DES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS SOCIALES

Dans cette partie, on observera dans un premier temps la situation des personnes de 18 à 60 ans sous l'angle du travail à temps partiel et à temps plein et de leurs caractéristiques socio-démographiques, dont l'origine (A). Ensuite nous analyserons sur cinq années les types de temps partiels (cumulés ou non), selon quatre sous-groupes, à savoir : de 0 % à 45 % d'un temps plein (le temps partiel court), de 46 % à 55 % d'un temps plein (le mi-temps), de 56 % à 95 % d'un temps plein (le temps partiel long) et plus de 95 % d'un équivalent temps plein. Ces données seront croisées avec les données sur l'origine et,

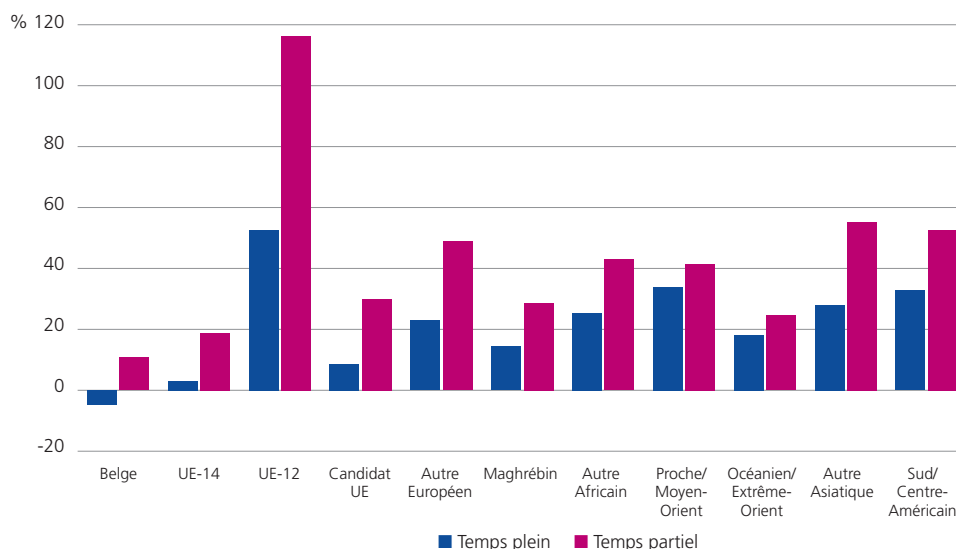
pour certaines d'entre-elles, également l'historique migratoire (B). Nous clôturerons cette partie par des données, inédites dans le cadre du « Monitoring socio-économique », portant sur les réductions de cotisations sociales ONSS de 2008 à 2012, avec un focus sur les réductions fédérales octroyées pour faciliter l'intégration ou la réintégration dans l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée. Ces données seront croisées avec la variable origine et, pour deux types de réductions, avec l'historique migratoire (C).

A. Temps plein / Temps partiel

Entre 2008 et 2012, certains groupes d'origines ont vu leurs effectifs de travailleurs salariés croître de façon significative. C'est le cas notamment des personnes d'origine UE-12 qui sont passées de 34.000 à 59.000 salariés (avec une augmentation de 116 % dans l'emploi à temps partiel) ou encore les individus originaires d'un autre pays européen qui étaient 28.000 en 2008 et

sont passés à près de 36.000 en 2012. Le graphique ci-dessous nous permet de visualiser les variations du nombre de personnes salariées par origine selon la durée de leur prestation (temps plein et temps partiel).

graphique 41 : Variations en % du nombre de personnes travaillant à temps plein et à temps partiel entre 2008 et 2012^a selon l'origine



^a au 31 décembre.

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

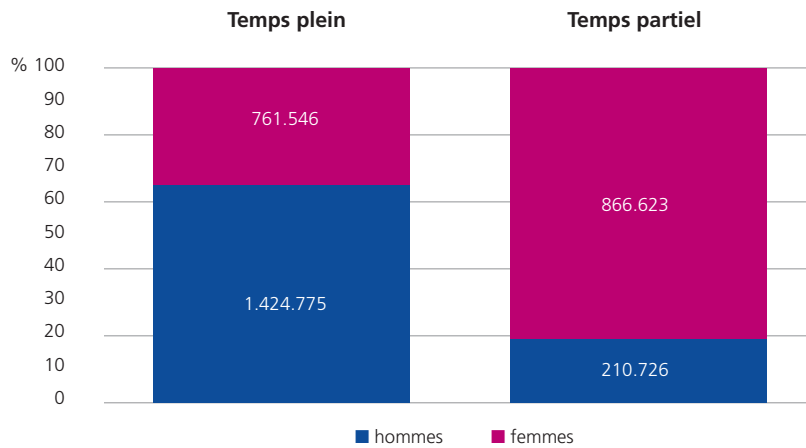
Il est à noter que les personnes d'origine belge sont les seules à voir leur effectif de salariés employés à temps plein diminuer (-4,8 %) entre 2008 et 2012 (pour un total de 80.000 « temps plein » en moins). Par ailleurs, cette perte n'est pas totalement compensée par les autres origines (puisque l'augmentation des personnes travaillant à temps plein, entre ces deux périodes, n'aura été que de 50.000 unités). En dehors de la variation du total des emplois en Belgique (création et destruction d'emploi), il s'est donc opéré, dans une certaine mesure, un basculement des emplois occupés à temps plein par les personnes d'origine belge vers d'autres origines (salariées à temps plein ou à temps partiel) et vers les emplois à temps partiel occupés par des personnes d'origine belge (qui ont, eux, progressé de 73.000 unités sur 5 ans).

Nous observons également que les progressions du nombre d'emplois se font de manière contrastée selon les origines et les deux types d'emploi mais que la progression dans l'emploi à temps partiel est toujours supérieure à celle de l'emploi à temps plein.

Quelle que soit l'origine et tous types d'emplois confondus⁴¹, il y a quasi autant de **femmes** salariées que d'**hommes** en Belgique (pour un total de 3.349.208 emplois salariés), à un peu plus de 23.800 emplois près en faveur des hommes au 4^{ème} trimestre 2012. Toutefois les femmes sont, toutes origines confondues (indéterminées également), quatre fois plus nombreuses que les hommes dans les emplois à temps partiel et près de deux fois moins nombreuses dans les emplois à temps plein, comme illustré dans le graphique suivant.

41 C'est-à-dire les emplois à temps plein et à temps partiel y compris les très courts/irréguliers (intérim, travail saisonnier, travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture et travail occasionnel dans l'horeca) mais également quelques milliers d'emplois non-occupés de la fonction publique par certaines personnes en maladie de longue durée.

graphique 42 : Répartitions, toutes origines confondues, des hommes et des femmes au sein de l'ensemble des emplois à temps plein et à temps partiel en 2012^a



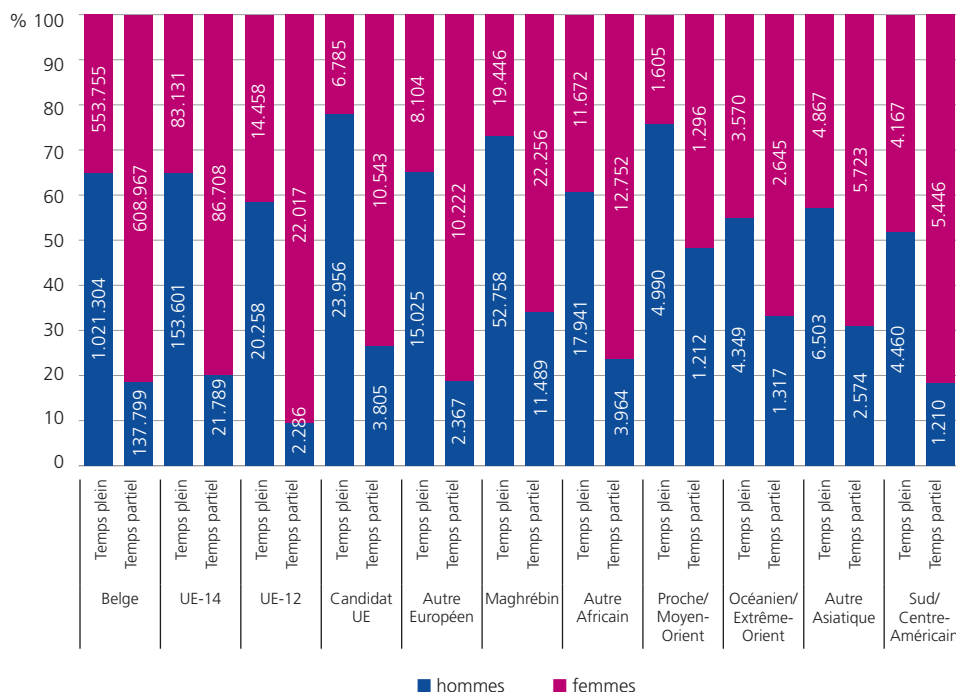
^a situation au 31 décembre.

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

A partir du graphique 43 ci-dessous, on observe que les hommes, quelle que soit leur origine, sont toujours plus nombreux que les femmes dans les emplois à temps plein (et l'inverse donc dans les emplois à temps partiel). Il est néanmoins intéressant de noter, parce que c'est une exception, qu'il y a quasi une parité entre les hommes et les femmes dans l'emploi à temps partiel chez les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient. En effet, selon l'origine considérée, entre 55 %

et 75 % des emplois à temps plein sont occupés par des hommes. Par contre, en ce qui concerne les emplois à temps partiel, ils sont plus souvent occupés par des femmes pour toutes les origines, le graphique ci-dessus nous montre d'ailleurs que, selon l'origine envisagée, entre 50 % et 90 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

graphique 43 : Répartition en % entre les hommes et les femmes dans les emplois à temps plein et à temps partiel selon l'origine en 2012^{a,b}



^a situation au dernier jour de travail du 4^{ème} trimestre de l'année 2012.

^b en % sur l'axe vertical et nombres absolus sur les bâtonnets.

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

Les cas les plus extrêmes sont observés chez les femmes originaires de l'UE-12 et les hommes originaires de pays candidats à l'UE puisqu'ils occupent respectivement plus de 90 % des emplois à temps partiel et plus de trois quarts des emplois à temps plein. Les raisons de ces distinctions de genre au sein de ces deux types de temps de travail sont complexes à expliquer. Toutefois, en ce qui concerne ces deux origines, des hypothèses peuvent tout du moins être formulées. Pour les personnes originaires de l'UE-12, il semblerait que l'attractivité du secteur des titres-services et de ces types d'emplois (féminins, peu qualifiés et à temps partiel) couplée à l'opportunité récente de venir librement (sans permis de travail) exercer un emploi salarié en Belgique pourrait en partie expliquer cette surreprésentation. Nous invitons le lecteur à parcourir la section « titres-services » (dans le chapitre 2.5) de cet ouvrage pour de plus amples descriptions. Par contre, en ce qui concerne les hypothèses à avancer de la surreprésentation des hommes originaires d'un pays candidat à l'UE dans les emplois

à temps plein (remarquons que les hommes originaires du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient ont un profil similaire dans ce graphique), il est plus difficile d'en avancer du fait de leur multiplicité et du poids de chacun des facteurs. Pour ne faire que les citer, nous avancerons comme causes possibles des facteurs historiques (propres à la Belgique), culturels et surtout socio-économiques qui déterminent de moindres : accès et opportunités d'emplois (à temps plein) ; qualifications ou souhaits d'être salarié (dans un emploi temps plein). Malheureusement, une nouvelle fois, le manque de données sur, par exemple, le niveau de diplôme ou la catégorie socio-économique/professionnelle des parents ne nous permet pas d'étayer ici de telles hypothèses.

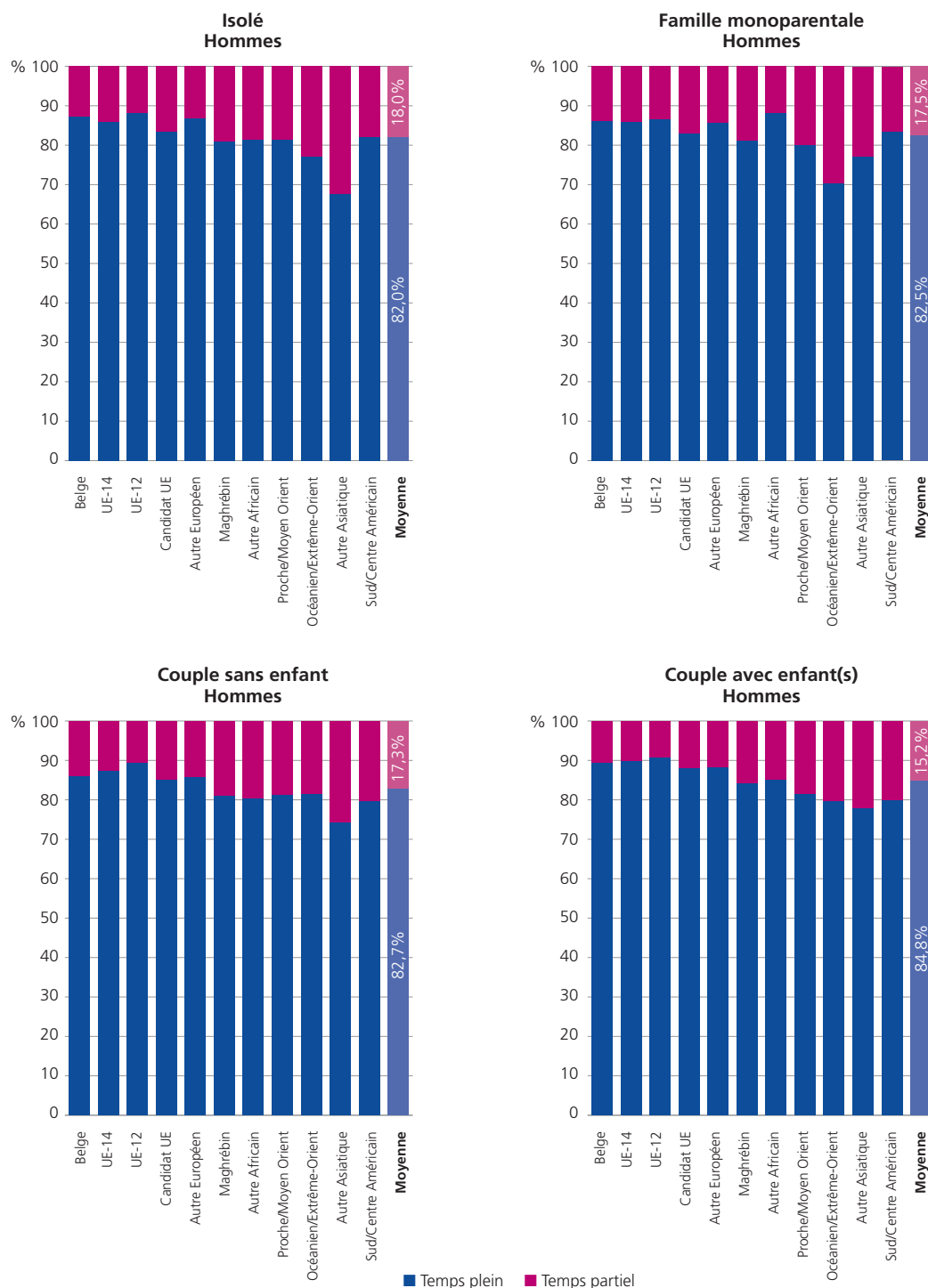
1. Temps plein / Temps partiel et situation familiale

En ce qui concerne les caractéristiques socio-démographiques, comme nous l'avons déjà dit, il n'est pas possible sur base des analyses

descriptives présentées ici d'isoler, par exemple, l'effet de la **situation familiale** sur le type d'emploi (temps plein versus temps partiel) occupé par les **femmes** et les **hommes** ou, au contraire, l'effet inverse. En se gardant donc bien de faire des

conclusions sur les effets produits et leur sens, il reste intéressant d'observer ces croisements de données et les sur- ou sous-représentations qu'elles donnent à observer.

graphique 44 : Répartition des hommes dans les emplois à temps partiel et temps plein selon la situation familiale et l'origine en 2012^a

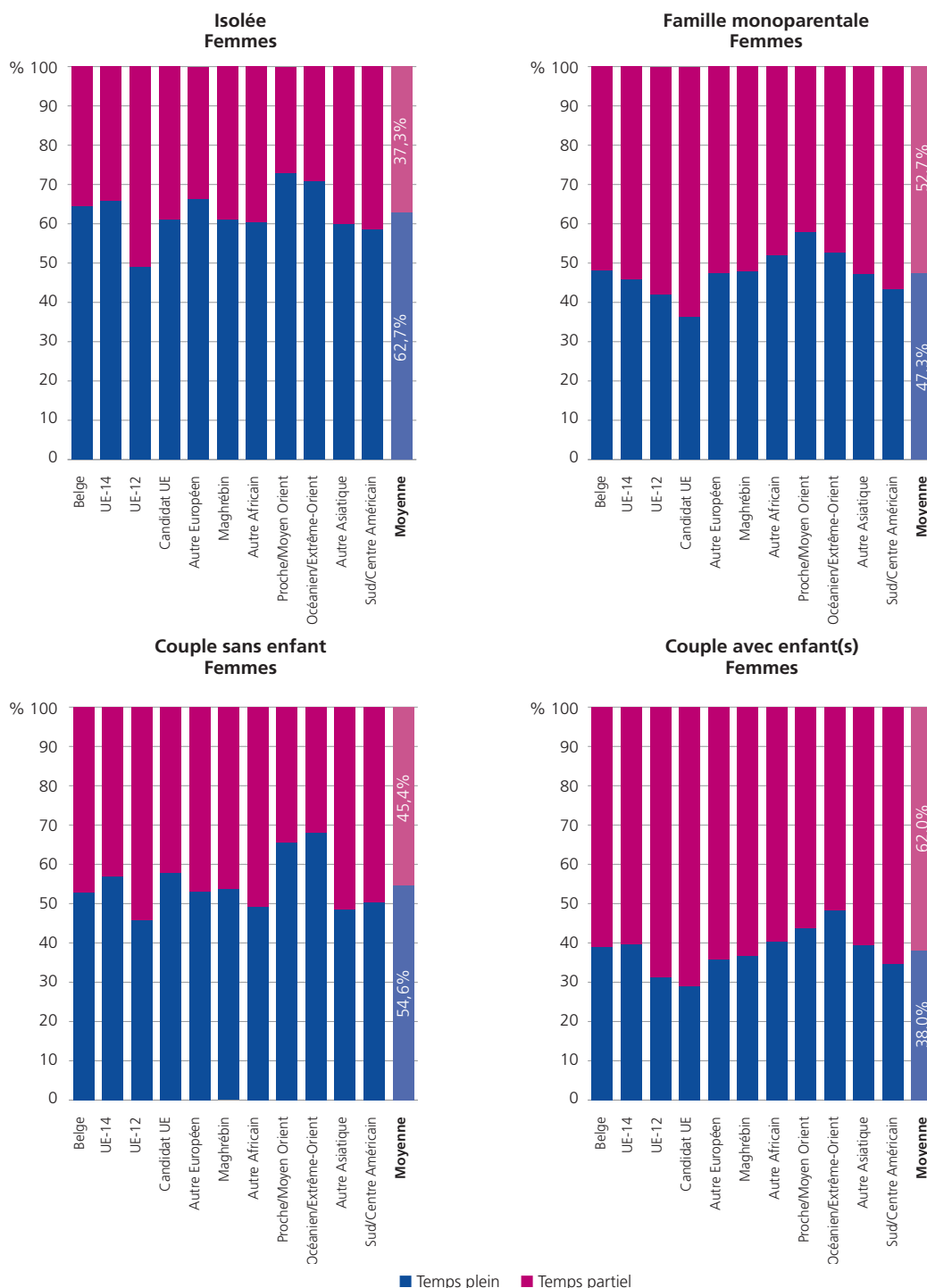


^a au 31 décembre.

Dans le graphique 44 ci-dessus, on observe que, pour les hommes, il existe relativement peu de différences dans la participation à des emplois à temps plein et à temps partiel que ce soit entre situation familiale ou entre origine. Comme en

atteste le graphique 45 ci-dessous, ces observations sont sensiblement différentes pour les femmes, les écarts sont plus importants, tant entre les situations familiales qu'entre origine au sein d'une situation familiale.

graphique 45 : Répartition des femmes dans les emplois à temps partiel et temps plein selon la situation familiale et l'origine en 2012^a



^a au 31 décembre.

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

A l'aide de ces deux derniers graphiques, on observe un écart de taux d'occupation à temps plein et à temps partiel entre les hommes et les femmes. Chez ces dernières, ces taux d'occupation se différencient également selon leur situation familiale. En effet, si les hommes occupent des emplois à temps plein en moyenne entre 82 % et 85 % selon leur situation familiale, ces pourcentages varient en moyenne de 38 % à 63 % pour les femmes. De plus, on observe qu'à situation familiale identique, les écarts de taux d'occupation entre le temps plein et le temps partiel entre origines sont toujours plus importants chez les femmes que chez les hommes. Par exemple, au sein des personnes « en couple et sans enfant », chez les hommes l'écart maximal entre deux origines est de 15 points de pourcentage tandis que chez les femmes il atteint 22 points de pourcentage.

Parmi les autres points intéressants à relever à partir du graphique 45, on peut également noter que :

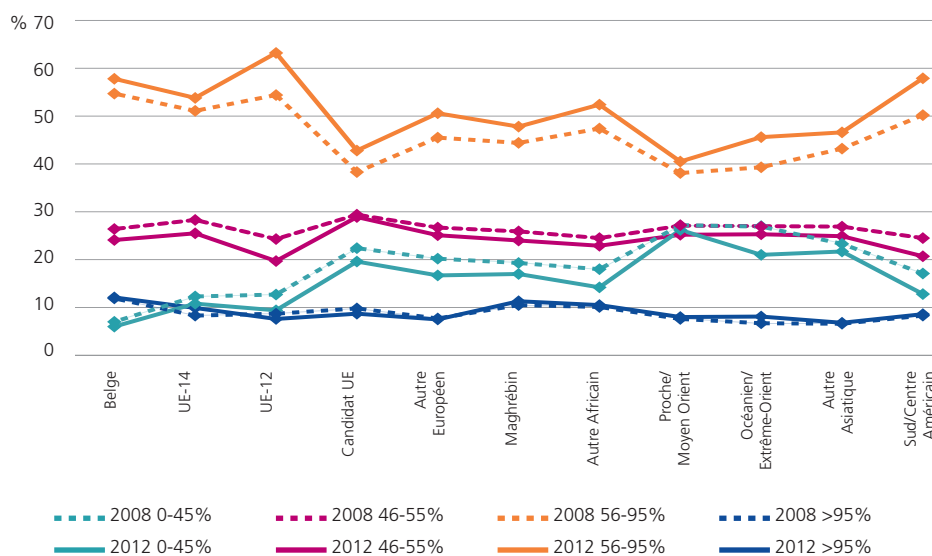
- les femmes isolées originaires de l'UE-12 sont les seules à être autant à temps plein qu'à temps partiel, les femmes des autres origines avoisinant très généralement au minimum les 60 % voire 70 % (chez certains groupes d'origine asiatique) d'emplois à temps plein ;
- les salariées originaires d'un pays candidat à l'UE et de l'UE-12, en situation de monoparentalité, atteignent des taux peu élevés de travail à temps plein (respectivement 36 % et 41 %) ;
- les salariées originaires d'un pays candidat à l'UE et de l'UE-12 en couple avec enfant(s) sont proches de 30 % dans les emplois à temps plein. C'est d'ailleurs le pourcentage le plus bas si l'on considère toutes les origines et toutes les situations familiales. Nous reviendrons, dans la partie suivante de ce chapitre, sur les apparentes similitudes de profil entre les femmes occupées à temps partiel d'origine UE-12 et celles d'un pays candidat à l'UE.

B. Les différents types de temps d'occupation (cumulés ou non) au sein de l'emploi à temps partiel

Dans le graphique 46 ci-après, on peut analyser, parmi les personnes salariées à temps partiel de 18 à 60 ans, les proportions des quatre types de

temps partiel (cumulés ou non) selon l'origine et leurs évolutions entre 2008 et 2012.

graphique 46 : Répartition des personnes occupées à temps partiel selon quatre types de temps partiels (cumulés ou non) et selon l'origine en 2008 et 2012



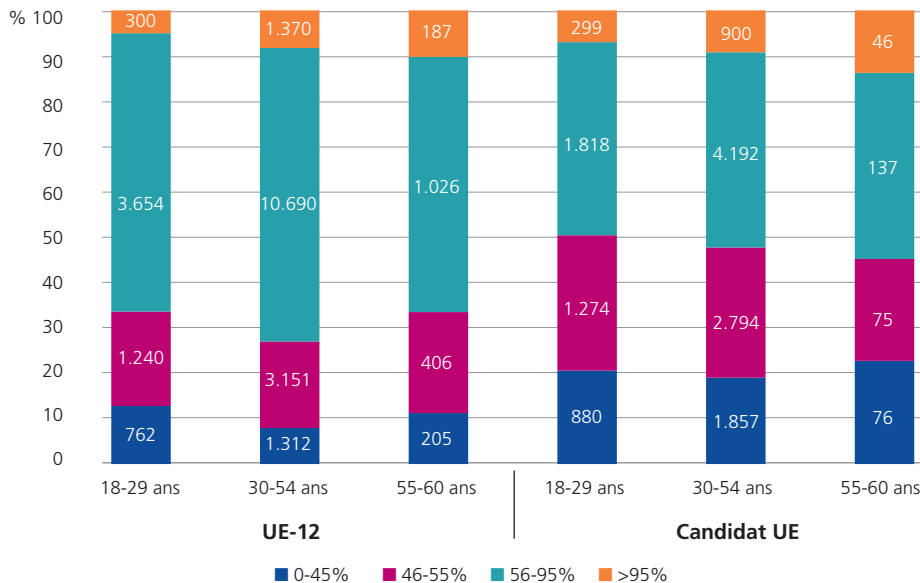
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

En ce qui concerne le ou les temps partiel(s) qui équivaut (équivalent) à un temps plein (travail à plus de 95 % d'un équivalent temps plein), il existe peu d'évolution entre 2008 et 2012 pour toutes les origines. C'est également cette catégorie de temps partiel qui diffère peu d'une origine à l'autre (entre 7 % et 12 % des emplois à temps partiel pour 2008 et 2012 confondus). Par ailleurs, ce dernier graphique indique que les proportions des petits temps partiels (de 0 à 45 % d'un équivalent temps plein) et des mi-temps (46-55 % d'un équivalent temps plein) ont diminué entre 2008 et 2012 pour toutes les origines dans des ordres de grandeur différents selon l'origine. C'est finalement le temps partiel équivalent à 56 % à 95 % d'un temps plein, qui était déjà le type de temps partiel le plus représenté parmi l'emploi à temps partiel en 2008, qui renforce sa proportion dans l'emploi à temps partiel en 2012. Entre 40,5 % des personnes occupées à temps partiel originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient et 63,2 % des personnes occupées à temps partiel d'origine UE-12 sont employées

dans ce type de temps partiel. Soulignons qu'il serait erroné de conclure *de facto* que le marché du travail s'est amélioré entre 2008 et 2012 car il « offre » plus de temps de travail (puisqu'il présente moins de petits temps partiels et de mi-temps et plus de grands temps partiels). En effet, l'observation d'une augmentation des emplois à temps partiel et de destructions d'emplois à temps plein (observées d'ailleurs uniquement chez les personnes d'origine belge) entre 2008 et 2012 (voir plus haut pour plus de détails) nous indique plutôt un recul global des durées des prestations de travail.

Nous avons précédemment constaté qu'il existait un certain parallélisme entre les personnes originaires de l'UE-12 et celles originaires de pays candidats à l'UE, en raison de leur proportion similaire de **femmes** occupées à temps partiel par rapport aux **hommes**. Toutefois, la décomposition en quatre types de temps partiels fait entrevoir les limites de ce parallélisme.

graphique 47 : Répartition des femmes d'origine UE-12 et candidat UE occupées à temps partiel selon quatre types de temps partiels et par classe d'âge en 2012



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

En effet, on observe que les femmes d'origine UE-12 occupent plus souvent les emplois de type grands temps partiels (56-95 % d'un équivalent temps plein) que celles originaires d'un pays candidat à l'UE, et ce, quel que soit l'âge considéré. En pourcentage et sans prendre en compte les différentes classes d'âge, 65 % des premières sont occupées dans les grands temps partiels tandis que les secondes y sont à 44 %. En d'autres termes, proportionnellement aux femmes originaires d'un pays de l'UE-12, les femmes originaires de pays candidats à l'UE se trouvent plus souvent dans des emplois à temps partiels couvrant moins d'heures (même cumulées sur plusieurs contrats) de travail sur un trimestre. A noter que l'hypothèse, pour expliquer ce constat, d'une occupation différenciée par secteur ne peut être avancée puisque ces deux groupes d'origine se retrouvent concentrés dans les deux mêmes premiers secteurs (pour plus de détails sur ce point, voir le chapitre 2.3 consacré à une analyse de l'emploi par secteur).

Les femmes originaires de pays de l'UE-12 et qui occupent ces emplois de grand temps partiel habitent dans plus de 90 % des cas à Bruxelles ou en Région flamande et ont pour 70 % d'entre

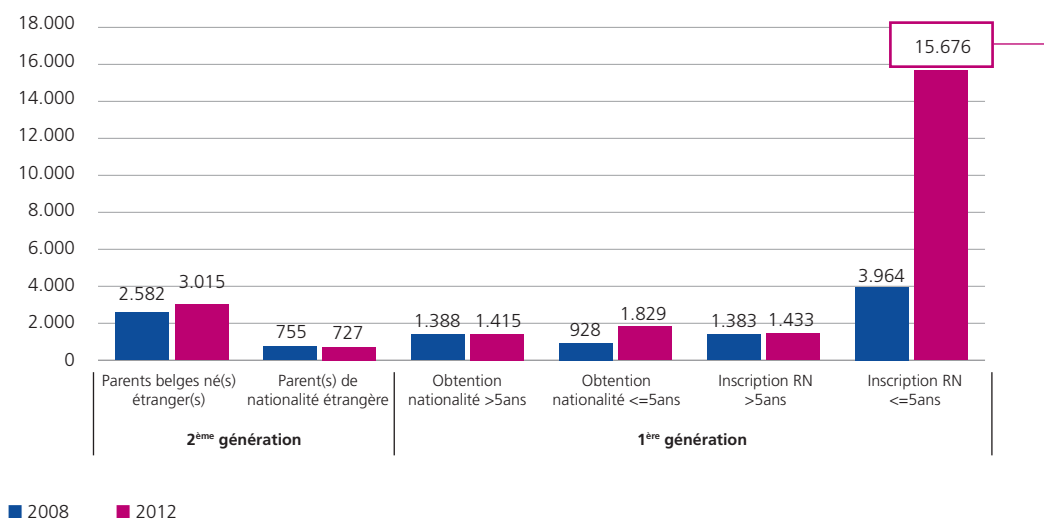
elles entre 25 et 44 ans. On sait également qu'elles sont, presque 1 fois sur deux, en couple avec un ou plusieurs enfant(s) en Belgique.

Le croisement avec la variable de l'**historique migratoire**⁴² pour ces deux origines en 2008 et en 2012 montre également des éléments intéressants. Si, pour les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE, l'évolution de la répartition dans les différents profils d'historique migratoire entre 2008 et 2012 ne révèle rien de bien particulier, la même analyse pour les femmes originaires d'un pays de l'UE-12 vient confirmer qu'elles se sont installées récemment en Belgique (5 ans ou moins), et qu'elles occupent majoritairement des emplois de type « grands temps partiels », comme l'indique le graphique repris ci-dessous. Il faut également souligner qu'en 2012 cette sous-population (22.000 femmes occupées à temps partiel) était plus importante en nombre que les hommes originaires de l'UE-12 salariés à temps plein (20.100), alors qu'elle était minoritaire en 2008.

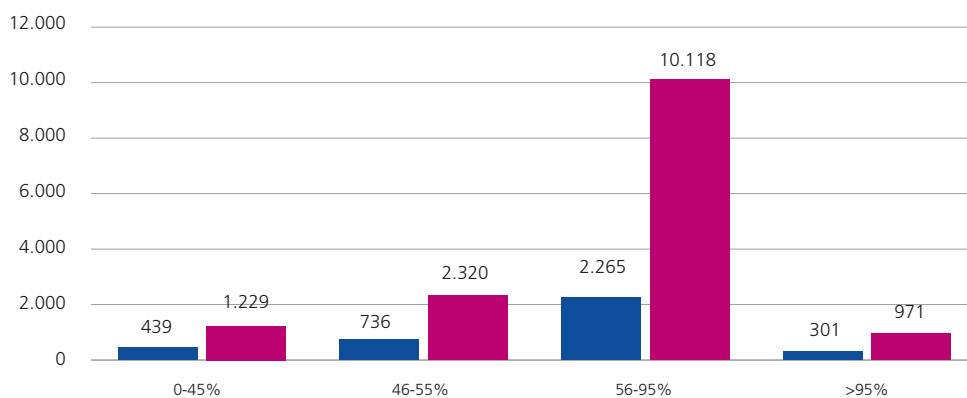
⁴² Voir définitions des concepts dans le chapitre 1 Démographie.

graphique 48 : Évolution entre 2008 et 2012 de la population (centrée sur les femmes pour le second tableau) d'origine UE-12 occupée dans les emplois à temps partiel

Nombre de personnes (hommes et femmes) d'origine UE 12 à temps partiel selon leur historique migratoire en 2008 et 2012



Nombre de femmes d'origine UE-12 inscrites au RN depuis 5 ans ou moins occupées à temps partiel selon le type de temps partiel en 2008 et 2012



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

C. Travail salarié et réductions de cotisations sociales (ONSS), évolutions du nombre de bénéficiaires entre 2008 et 2012 selon l'origine

Etant donné la variété des réductions de cotisations sociales il est indispensable, avant d'aborder leur analyse, d'en présenter une sélection, regroupée par type. Ce bref descriptif reprend pour chaque type de réductions leurs buts principaux, les publics visés ou les principales conditions pour en être bénéficiaire. Les montants de ces réductions ne seront que peu abordés dans le cadre de ce chapitre.

Les données de la BCSS relatives aux réductions de cotisations sociales ONSS⁴³ ont été regroupées selon plusieurs types dans le Datawarehouse de la BCSS. C'est cette même typologie, constituée de huit types de réductions de cotisations sociales que nous avons suivie. Vous les trouverez ci-dessous. De plus amples informations sont disponibles auprès des régions compétentes (depuis le 1^{er} juillet 2014), des sites internet⁴⁴ du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (compétent avant cette dernière date), de l'ONSS et de la sécurité sociale.

La réduction structurelle est accordée à chaque travailleur occupé sans que celui-ci soit tenu de répondre à des conditions spéciales et est illimitée dans le temps. Cette réduction s'adresse à tous les employeurs qui occupent des travailleurs qui sont soumis à l'ensemble des régimes (branches) de sécurité sociale. Il s'agit donc quasiment de tous les employeurs du secteur privé. N'entrent pas en ligne de compte, entre autres : la plupart des agents statutaires et contractuels du secteur public, les parents d'accueil, les employés de maison, les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année

civile au cours de laquelle ils ont 18 ans, les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture, les travailleurs occasionnels occupés les jours de pointe dans l'horeca et les sportifs rémunérés. Dans le secteur privé, une seule exception est prévue : les employeurs du secteur non marchand qui ont leur propre régime de réduction (à savoir le Maribel social).

La réduction groupe cible travailleurs âgés vise à promouvoir l'engagement et le maintien au travail des travailleurs âgés de 54 ans ou plus. Les employeurs qui occupent du personnel âgés de 54 ans ou plus assujetti à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale peuvent bénéficier de la réduction groupe-cible travailleurs âgés. La majorité des employeurs du secteur public est donc exclue en plus des travailleurs des secteurs « Maribel social » et des ateliers protégés ou sociaux. De plus, seuls les travailleurs qui ont un salaire trimestriel inférieur à 12.240€ (montant au 4^{ème} trimestre 2012) ouvrent, en faveur de leur employeur, le droit à cette réduction de cotisations⁴⁵.

La réduction groupe cible jeunes travailleurs a pour but de favoriser l'engagement de jeunes travailleurs. Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en ligne de compte pour cette réduction, quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent. Cependant, pour bénéficier de cette réduction, les employeurs doivent satisfaire à leurs « obligations de premier emploi », c'est-à-dire occuper suffisamment de jeunes. Le groupe cible jeunes travailleurs se compose de trois sous-catégories : les très jeunes travailleurs (moins de 19 ans), les jeunes travailleurs moyennement, peu ou très peu qualifiés (de 19 à 26 ans) et les jeunes travailleurs ayant un bas salaire (de 18 à 29 ans ; cette dernière a été abrogée au 1^{er} janvier 2013).

43 Seules celles en lien avec l'ONSS seront abordées, celles liées à l'ONSSAPL sont disponibles séparément et ne seront pas présentées dans cette édition du Monitoring socio-économique.

44 Des explications sur les différentes réductions (structurelles et groupes cibles) sont disponibles, entre autres, sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=1004 et celui de la Sécurité sociale https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html (les différentes catégories sont reprises dans le menu latéral gauche).

45 Cette description est la situation actuelle. Dans la période étudiée ici, la limite d'âge était de 50 ans et la condition de revenu n'était pas toujours vraie.

La réduction groupe cible demandeurs d'emploi de longue durée (6 à 12 mois selon les cas) est constituée de 3 volets en fonction du public visé :

- l'économie d'insertion sociale, en abrégé SINE, a pour but de favoriser la réinsertion de chômeurs très difficile à placer dans l'économie d'insertion sociale ;
- les plans Activa, qui visent à faciliter le retour à l'emploi dans le secteur privé des demandeurs d'emploi de longue durée ;
- les programmes de transition professionnelle, qui ont un but similaire aux plans Activa mais sont spécifiques aux employeurs des secteurs non-marchand et public (pour tous les emplois qui répondent à des besoins de la collectivité).

La réduction groupe cible premiers engagements a pour but d'inciter les employeurs potentiels à engager un premier, deuxième et troisième travailleur. Tous les employeurs du secteur privé sont susceptibles de bénéficier de la réduction groupe cible premiers engagements, à condition qu'ils soient considérés comme « nouveaux » employeurs.

La réduction groupe cible réduction collective du temps de travail a pour but d'inciter les entreprises à réduire volontairement la durée du temps de travail en deçà des 38h, ou à instaurer la semaine de 4 jours ou encore à introduire une combinaison de ces deux formules. Cette réduction groupe cible s'applique aux employeurs et travailleurs relevant du secteur privé ainsi que des entreprises publiques autonomes.

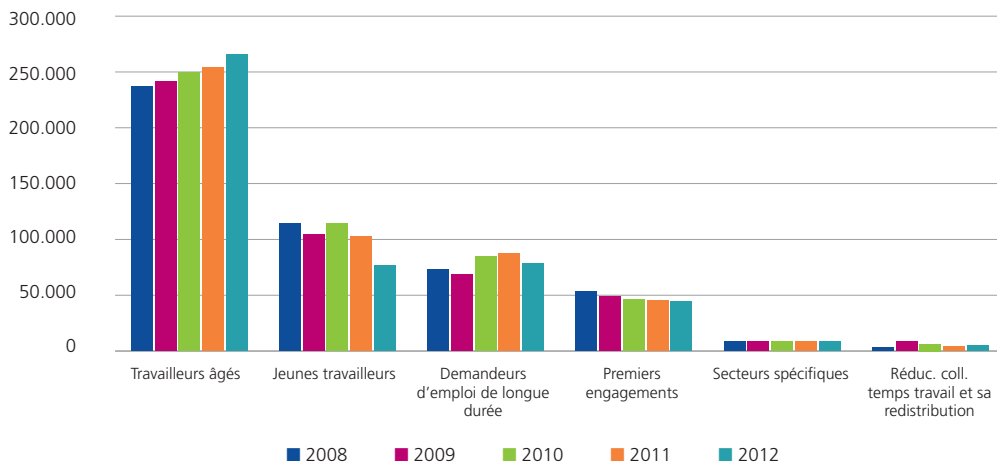
Une réduction groupe cible peut être cumulée avec la réduction structurelle mais plusieurs réductions groupes cibles ne peuvent se combiner entre elles. L'employeur ne peut demander qu'une seule réduction groupe cible pour chaque travailleur qu'il occupe.

La mesure « Augmentation du pouvoir d'achat » a comme finalité de garantir un salaire net plus élevé aux travailleurs dont le salaire est bas, sans augmentation du salaire brut. Cette réduction a été rebaptisée « bonus à l'emploi » au 1^{er} janvier 2005. Elle concerne les travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'une cotisation personnelle de 13,07 %. Pour le secteur public, la plupart des agents statutaires n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction.

La mesure « Secteurs spécifiques » vise à soutenir des secteurs très particuliers tels que le drapage, celui du personnel de maison, des parents d'accueil, des artistes, ou encore de la recherche scientifique.

Afin de se rendre compte de l'importance de chacune de ces catégories de réductions de cotisations sociales et de leur évolution entre 2008 et 2012, nous avons dressé le graphique ci-dessous.

graphique 49 : Nombre de bénéficiaires de réductions de cotisations sociales ONSS, pour 6 types de réductions en 2008 et 2012^a



^a au 4^{ème} trimestre.

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

Nous n'avons pas intégré les réductions de cotisations sociales « structurelles » et « augmentation du pouvoir d'achat » car leurs conditions d'accès sont peu contraignantes donc les représentations graphiques de ces deux types de réductions par origine suivraient celles du taux d'emploi des personnes salariées du secteur privé pour la première, et des salariés de ce secteur avec une rémunération faible pour la seconde. Sur le graphique ci-avant, on observe clairement que les nombres de bénéficiaires des différentes mesures varient assez peu sur la période étudiée. On constate que la réduction pour « travailleurs âgés » est la plus usitée (plus de 265.000 salariés en 2012). Il faut de plus préciser ou rappeler ici que ces données extraites du Datawarehouse de la BCSS ne prennent en compte que les travailleurs âgés de maximum 60 ans ce qui sous-estime l'importance de cette mesure.

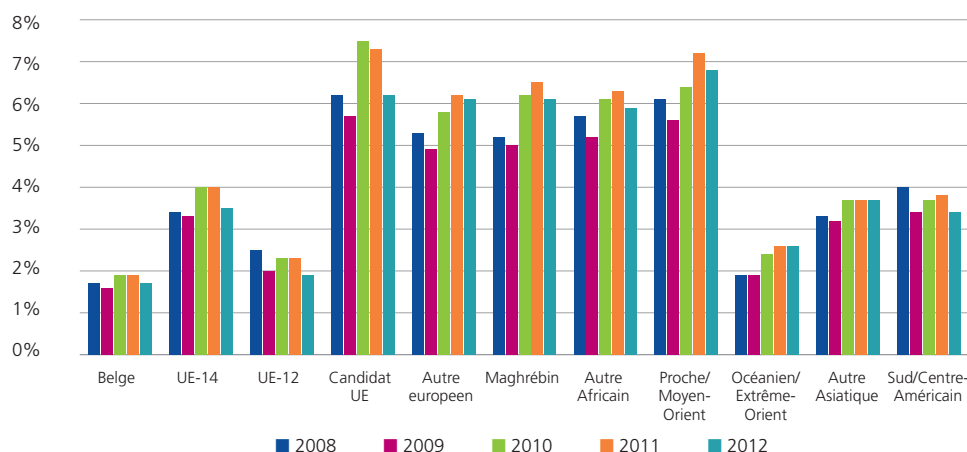
En ce qui concerne les réductions de cotisations sociales pour « jeunes travailleurs », qui sont le plus souvent occupés dans le cadre d'une « convention de premier emploi », la chute de 2012 s'explique par la limitation à 500€ de l'allocation de travail (ou activation de l'allocation de chômage ou d'intégration sociale que l'employeur peut déduire du salaire net à payer) au 1^{er} janvier 2012 : au cours des deux années précédentes, cet avantage avait été temporairement

augmenté dans le cadre d'une mesure qui a permis d'atténuer les effets de la crise sur l'emploi (cette mesure fut mieux connue sous le nom de plan win-win dont le groupe cible le plus important étaient les jeunes de moins de 26 ans). Pour ce public, il est important de signaler également que la cohorte des 20-29 ans en 2012 est plus faible que les années précédentes.

Dans un second temps (voir graphique suivant), nous avons souhaité nous intéresser à une mesure visant à intégrer ou réintégrer des personnes qui sont en marge du marché de l'emploi, à savoir la mesure liée aux réductions octroyées pour l'engagement de demandeurs d'emploi de longue durée⁴⁶. Nous avons sélectionné celle-ci plutôt que des mesures générales visant à soutenir des personnes salariées en période de crise économique ou celles qui permettent de maintenir des personnes dans l'emploi, ce qui est par exemple le cas de la réduction groupe cible « travailleurs âgés ».

⁴⁶ De plus amples informations sont disponibles à l'adresse : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfal/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/longtimejobseeker_generalcategory.html

graphique 50 : Parts des bénéficiaires des réductions ONSS pour « demandeurs d'emploi de longue durée » parmi les salariés selon l'origine, de 2008 à 2012^a



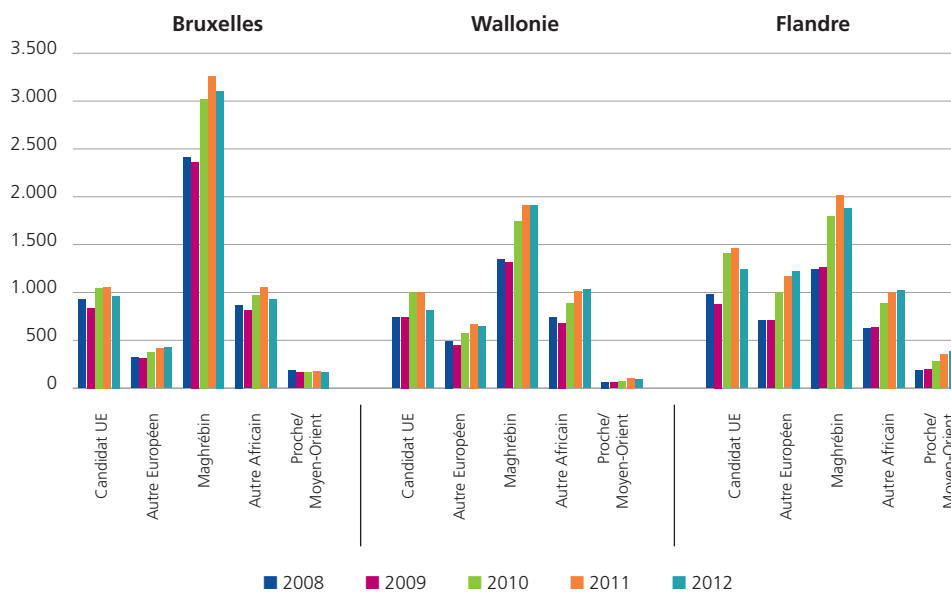
^a au 4^{ème} trimestre.

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

Entre 2008 et 2012, parmi les salariés, nous pouvons classer les bénéficiaires de cette mesure selon les groupes d'origines en trois catégories : les groupes qui comprennent environ 2 % de bénéficiaires, soit les personnes d'origine belge, UE-12 ou originaires d'Océanie/Extrême-Orient ; les groupes qui comprennent 3 à 4 % de bénéficiaires, soit les personnes d'origine UE-14, autre asiatique ou sud/centre-américaine et enfin les groupes qui comprennent entre 5 et 7,5 % de bénéficiaires soit les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'origine autre européenne, maghrébine, autre africaine, du Proche/Moyen-Orient.

Nous allons focaliser notre attention sur ce dernier groupe qui représente seulement un peu plus de 15.800 travailleurs sur un total de 72.100 bénéficiaires mais dont le pourcentage relatif de salariés bénéficiaires est le plus élevé. A noter que les personnes d'origine belge restent le groupe le plus important malgré ses pourcentages relatifs les plus bas, soit, en moyenne entre 2008 et 2012, environ 42.300 travailleurs. Comme pour toutes les origines, les pics d'utilisation de ces réductions par les employeurs se situent généralement en 2010 et 2011. On observe une hausse importante particulièrement dans la troisième catégorie, entre les années 2009 et 2010 (entre 25 et 40 % de hausse selon l'origine). Pour rappel, c'est la période qui suit la crise survenue en 2008 et qui voit la mise en œuvre du plan « win-win », déjà mentionné pour le groupe cible « jeunes travailleurs ». En moyenne, les parts les plus élevées de salariés bénéficiaires se situent chez les personnes originaires de pays candidats à l'UE, mais le graphique ci-dessous affiche un autre aspect lorsqu'on analyse les effectifs en nombres absolus par origine et par **région**.

graphique 51 : Nombre de personnes bénéficiaires des réductions « demandeurs d'emploi de longue durée » pour les années 2008 à 2012 par région et pour cinq origines non-UE (Cand. UE, Autre Européen, Maghrébin, Autre Africain et Proche/Moyen-Orient)



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

Les effectifs les plus importants se situent dans le chef des personnes d'origine maghrébine. Notons que ce groupe est majoritaire dans les trois régions et que sa présence est particulièrement marquée à Bruxelles. Ce constat est en somme logique puisque ce groupe est également surreprésenté dans le chômage de longue durée (sur ce phénomène, de plus amples détails sont disponibles dans le chapitre 3.2).

Puisque nous avons noté que ce sont les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE qui ont, en moyenne de 2008 à 2012, le pourcentage de salariés bénéficiaires de la réduction de cotisations sociales pour chômage de longue durée le plus élevé et que nous constatons ci-dessus qu'en nombre absolu il s'agit des personnes d'origine maghrébine, nous allons analyser ces deux origines selon leur historique migratoire.

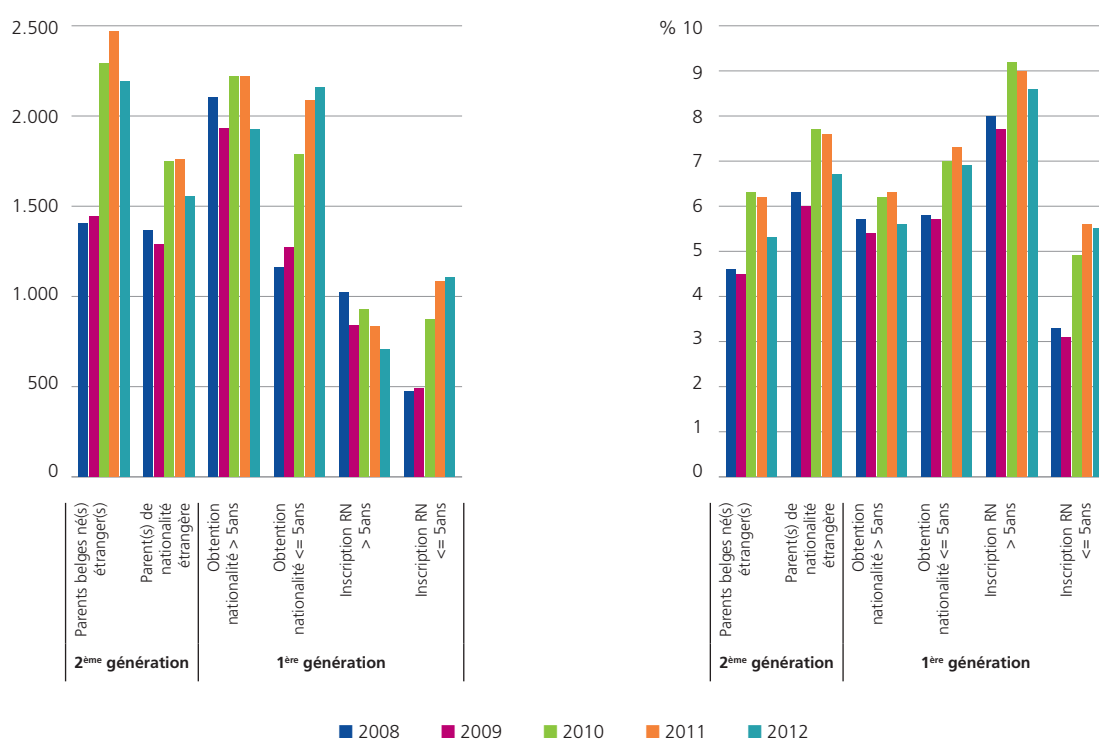
La population de personnes bénéficiaires de réduction de cotisations sociales pour « demandeurs d'emploi de longue durée » de ces deux origines varie entre 7.500 personnes et 10.500 selon l'année. On observe que ce sont surtout

les personnes issues de deuxième génération et les personnes qui ont obtenu la nationalité belge qui sont majoritairement bénéficiaires de cette réduction de cotisation sociale. Cette différence avec les personnes étrangères inscrites au Registre national apparait de manière plus marquée à partir de 2010. Ce groupe n'atteint d'ailleurs jamais les 2.000 individus, quelle que soit l'année. Par contre, si l'on analyse les chiffres relatifs (graphique de droite), il est intéressant de noter que les personnes salariées d'origine maghrébine ou originaires d'un pays candidat à l'UE et inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans, sont, proportionnellement à leur nombre de salariés, le plus souvent bénéficiaires de ce type de réduction de cotisations sociales (8,5 % en moyenne entre 2008 et 2012). A contrario, on remarque en corolaire que les personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins sont les moins bénéficiaires proportionnellement à leurs salariés. Ce résultat est sans doute partiellement causé par le fait qu'ils ne comptent pas suffisamment d'années dans le chômage pour répondre aux conditions de cette mesure de réduction de cotisations, ou, pour ceux qui rempliraient bien

les conditions pour cette réduction, qu'ils n'ont pas encore droit aux allocations de chômage, de telle sorte que leur employeur potentiel ne peut bénéficier que de la réduction de cotisations et

non pas de l'activation de l'allocation de chômage, ce qui l'incite à privilégier les candidats qui ont droit aux deux types d'aides financières.

graphique 52 : Pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ou du Maghreb et selon leur historique migratoire, nombres absolus de bénéficiaires (figure de gauche) des réductions pour « demandeurs d'emploi de longue durée » et nombres relatifs par rapport aux nombres de salariés (figure de droite) pour les années 2008 à 2012



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

2.7 ANALYSE DU SALAIRE JOURNALIER

Le salaire journalier est calculé sur base de la rémunération « ordinaire » du trimestre⁴⁷, du salaire forfaitaire et sur base du nombre de jours travaillés. Ce salaire est ramené à un équivalent temps plein (sur base d'une semaine de 38 heures) pour les travailleurs à temps partiel.

Si l'on trie tous les salaires journaliers versés au quatrième trimestre 2012 en Belgique par ordre de grandeur, du salaire le plus faible au salaire le plus élevé et que l'on divise cette distribution en 10 parts égales, on détermine 9 déciles. Ainsi, le décile 1 est la valeur en-dessous de laquelle se trouvent 10 % des salaires et, par conséquent, au-dessus de laquelle se trouvent 90 % des autres salaires. Une personne classée dans la première tranche de revenu perçoit donc un salaire se trouvant dans la tranche des 10 % des revenus les plus faibles. A contrario, le décile 9 est la valeur en-dessous de laquelle sont classés 90 % des salaires et au-dessus de laquelle se trouvent donc 10 % des salaires. Etre classé dans la dernière de ces 10 tranches signifie donc qu'on reçoit un salaire parmi les 10 % des salaires les plus élevés. Le terme « décile » étant également communément utilisé pour désigner la tranche de revenu, nous adopterons la convention suivante : « Décile n » = tranche de revenu entre le décile $n-1$ et le décile n .

Avant d'analyser les chiffres, une mise en garde est nécessaire dans la mesure où, dans la base de données d'origine, les déciles sont calculés pour la population totale en Belgique. Or, la population examinée ici concerne les 18-60 ans. Il manque ainsi environ 11 % de personnes dans le 1^{er} décile (probablement des jeunes travailleurs de moins de 18 ans) et en moyenne environ 19 % de personnes dans chacun des trois

derniers déciles (probablement des travailleurs de plus de 60 ans). Ceci a pour conséquence que nous n'obtenons pas au total exactement 10 % pour chaque décile. De plus, les déciles ne sont pas recalculés au sein de chaque région, sexe ou catégorie d'âge.

Rappelons également qu'une part non négligeable des personnes d'origine UE-14, UE-12 et nord-américaine n'est pas présente dans les données des salariés, celle qui concerne les fonctionnaires européens et internationaux⁴⁸. Les niveaux de salaire présentés ici pour ces origines seront donc inférieurs à la réalité.

Si nous examinons comment se répartissent les 3.348.172 salariés âgés de 18 à 60 ans du quatrième trimestre 2012⁴⁹, entre les différentes tranches de salaire délimitées par les déciles et selon leur origine, nous retrouvons des schémas similaires à ceux constatés dans le rapport précédent⁵⁰, avec :

- Les personnes d'origine belge (2,368 millions de salariés) qui tendent à se situer un peu plus dans les salaires moyens à hauts ;
- Les personnes originaires d'Amérique du Nord (environ 3.000 salariés), dont 23 % se trouvent dans la tranche des salaires les plus avantageux ;
- Les autres catégories d'origine (727.000 salariés), pour lesquelles on constate un basculement vers les catégories de salaires les plus faibles, de manière cependant un peu moins marquée pour les personnes d'origine UE-14.

⁴⁸ Voir chapitre 2.1.

⁴⁹ Voir données en annexe.

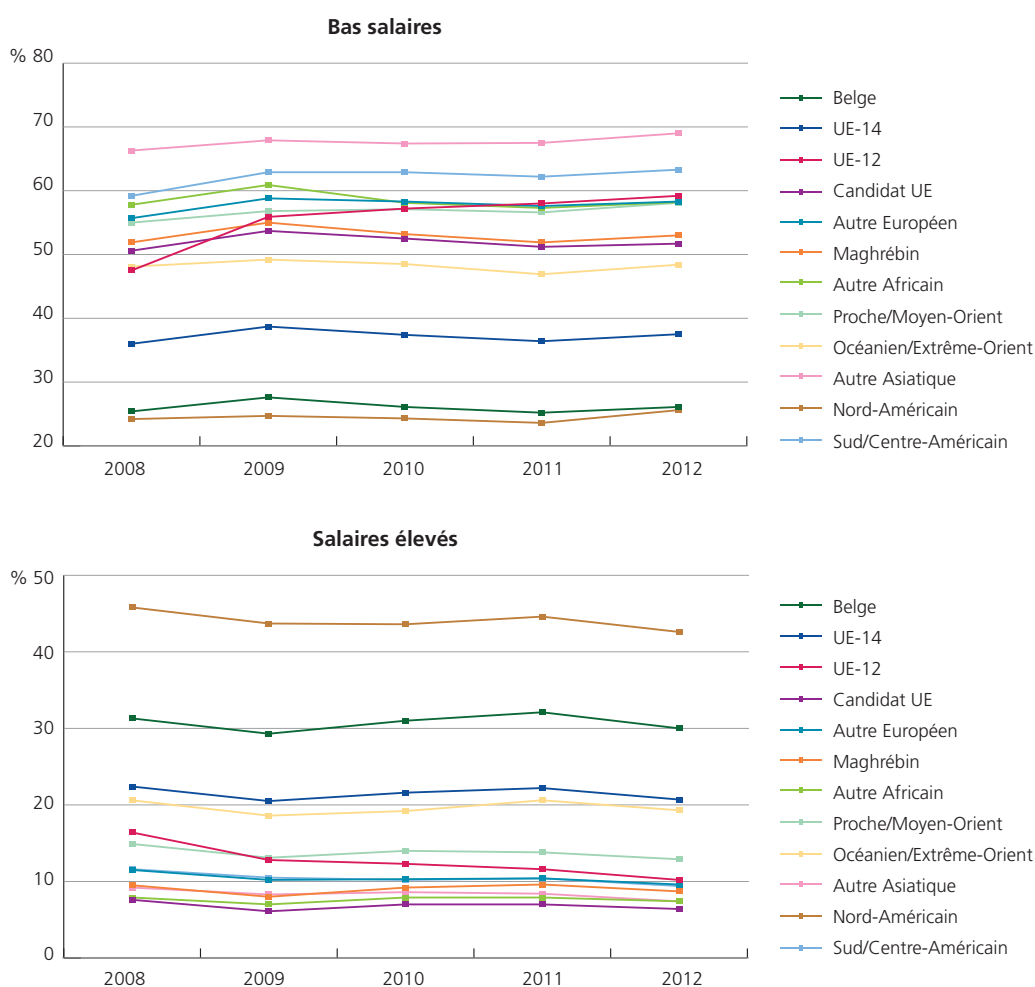
⁵⁰ Voir chapitre 4.5 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

⁴⁷ Pour une description détaillée, voir la documentation relative au datawarehouse sur le site internet de la BCSS.

Si l'on regroupe les tranches de salaire en 3 grandes catégories : bas salaires = déciles 1 à 3 (soit environ 30 %), salaires moyens = déciles 4 à 7 (soit environ 40 %), salaires élevés = déciles 8 à 10 (soit environ 30 %), la présence massive des personnes d'origine nord-américaine dans les tranches élevées de salaire relevée dans le rapport précédent est confirmée, bien qu'en nette baisse (voir graphique ci-dessous), ainsi que celle des personnes d'origine autre asiatique ou

d'Amérique du Sud/Centrale dans les bas salaires (respectivement 69 % et 63,3 % en 2012). Les personnes d'origine UE-12, autre européenne, autre africaine, du Proche/Moyen-Orient, maghrébin ou encore originaires d'un pays candidat à l'UE ne sont pas en reste non plus face à ce constat (entre 50 et 60 % dans les bas salaires). Toutes ces personnes sont également peu nombreuses à percevoir un salaire élevé (aux alentours de 10 %).

graphique 53 : Évolution de la proportion de bas salaires et de salaires élevés par origine (%)



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

Une hausse de la proportion des bas salaires et une baisse de celle des hauts salaires entre 2008 et 2012 ressortent des graphiques ci-dessus. Il serait cependant erroné d'en déduire automatiquement que les salaires ont diminué pendant cette période. L'augmentation toutes origines

confondues de la proportion des individus ayant des bas salaires et la diminution toutes origines confondues de la proportion des individus ayant des salaires élevés peuvent en partie s'expliquer par un effet de la structure de la population. En effet, comme expliqué au troisième paragraphe

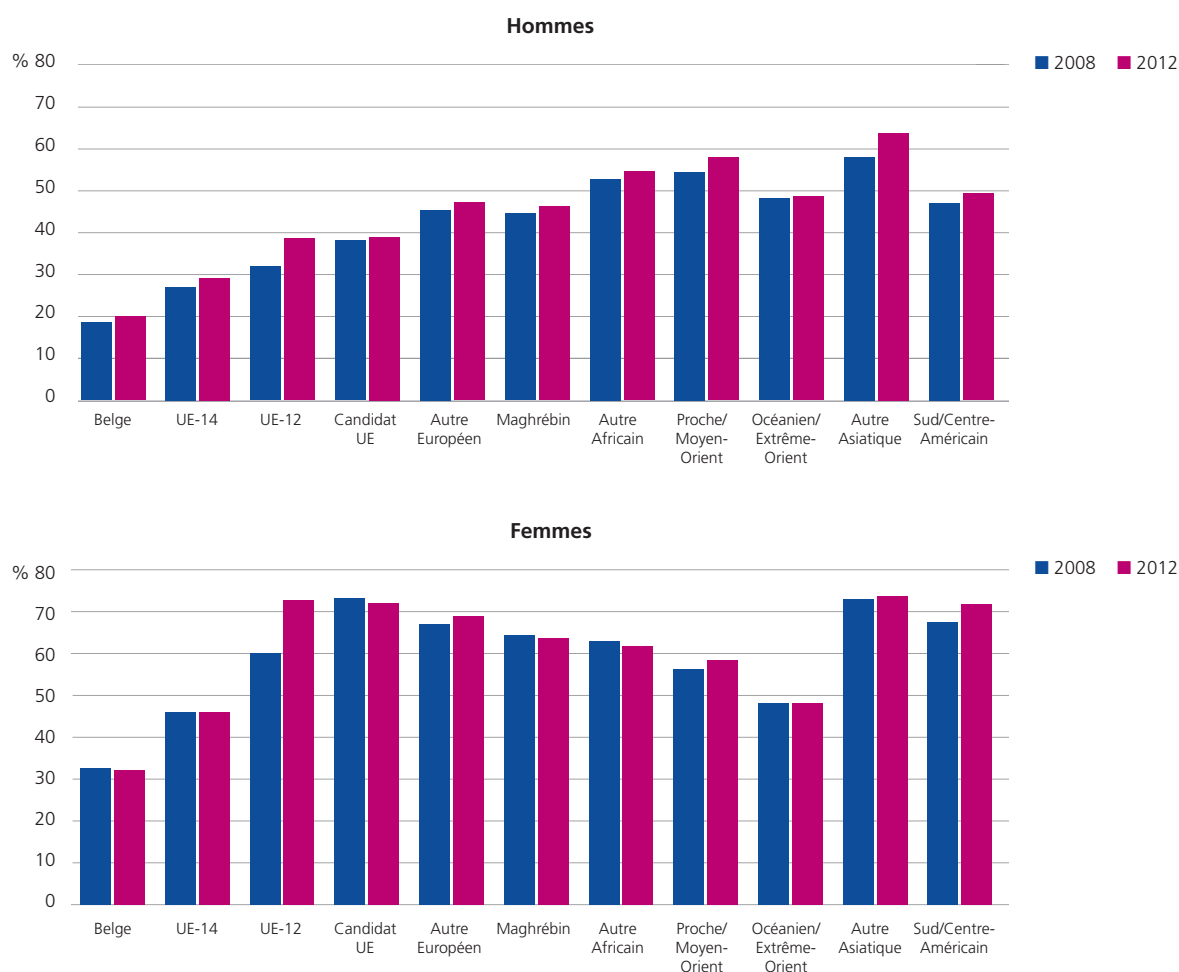
de ce chapitre les personnes de moins de 18 ans ainsi que celles de 60 ans et plus ne sont pas reprises dans le graphique mais font partie du calcul des déciles. Comme le nombre de personnes qui travaillent au-delà de 60 ans, personnes qui ont généralement des salaires plus élevés, augmente d'année en année, ceci se reflète dans l'évolution dans le temps. Ainsi, leur proportion dans les déciles de salaires les plus hauts augmente, diminuant de facto celle des personnes de moins de 60 ans. Le même type de constat vaut, mais dans une moindre mesure, pour la classe d'âge en dessous de 18 ans (qui se trouve plutôt dans les bas salaires), dans l'hypothèse que le nombre de très jeunes au travail se réduit d'année en année. Par ailleurs, malgré ces phénomènes, on constate quand même une inégalité très claire dans la répartition des bas et des hauts salaires, et l'évolution de cette répartition connaît une variation suite à la crise de 2009. Nous pouvons noter que certaines origines sont plus impactées que d'autres : les personnes d'origine sud/centre-américaine, du Proche/Moyen-Orient, autre asiatique, autre européenne ; mais les personnes pour lesquelles cette tendance est la plus prononcée sont celles d'origine UE-12 (de 47,5 % de bas salaires en 2008 à 59,2 % en 2012).

Les personnes d'origine belge étant un peu moins impactées, on observe alors un creusement des écarts entre 2008 et 2012 entre elles et les personnes d'autres origines. Seules les personnes d'origine autre africaine et celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient (dans les bas salaires) et les personnes d'origine autre africaine, maghrébine et candidat UE (dans les salaires élevés) observent une évolution plus avantageuse que les personnes d'origine belge et résorbent donc très légèrement leur retard.

Ceci confirme en partie l'hypothèse soulevée dans le rapport précédent⁵¹ : les salariés d'origine belge tendant à grimper dans les niveaux de salaire plus fréquemment que les autres origines, les écarts de salaire devaient alors logiquement se creuser. C'est en effet ce qui est constaté ici. L'analyse des transitions salariales sur 2 ans de la période 2006-2008 à 2010-2012 (non présentée ici) confirme également ces tendances. Une analyse de l'évolution salariale est réalisée plus loin dans le présent rapport, sur une période d'observation de 5 années cette fois.

Une analyse **par sexe** permet d'affiner ces résultats. On sait qu'il existe un écart salarial journalier total entre les hommes et les femmes en faveur des hommes, ce qui provoque un glissement des salaires journaliers des hommes vers les tranches supérieures par rapport aux femmes. On aura alors logiquement de plus grandes proportions de femmes dans les bas salaires et de plus grandes proportions d'hommes dans les hauts salaires. L'on peut néanmoins se demander si certaines origines sont plus ou moins avantagées selon le sexe.

51 Voir chapitre 7, section 7.2 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

graphique 54 : Proportion de bas salaires par origine et sexe (2008 et 2012)

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

En 2012, les hommes d'origine autre asiatique, du Proche/Moyen-Orient et autre africaine sont ceux pour qui la représentation dans les bas salaires dépasse les 50 % (et même 60 % pour les personnes d'origine autre asiatique). La plupart de ces proportions ont augmenté entre 2008 et 2012, mais la progression la plus forte concerne les hommes d'origine UE-12 (+6,6 points de pourcentage) et autre asiatique (+5,7 points de pourcentage, ce qui est d'autant plus remarquable car cette origine est déjà fort surreprésentée).

Pour les femmes, les plus représentées dans les bas salaires (au-delà de 70 %) sont les femmes d'origine autre asiatique, UE-12, candidat UE et sud/centre-américaine, avec pour la plupart des écarts avec les Belges d'origine qui se sont encore creusés, particulièrement pour les

femmes d'origine UE-12 (+12,6 points de pourcentage, ce qui explique leur apparition dans ce « top 4 ») et sud/centre-américaine (+4,3 points de pourcentage).

Un point positif émerge néanmoins, la diminution de ces proportions pour certains groupes d'origine, mais qui concerne uniquement les femmes : autre africaine (-1,3 point de pourcentage), candidat UE (-1 point de pourcentage), maghrébine (-0,7 point de pourcentage) et belge (-0,4 point de pourcentage).

Les proportions les plus faibles dans les salaires élevés⁵² concernent, pour les hommes comme pour les femmes, les personnes d'origine candidat UE, autre africaine, autre asiatique, maghrébine, autre européenne, sud/centre-américaine, et, à nouveau, les personnes d'origine UE-12 qui présentent la chute la plus importante.

De manière générale, les plus grands écarts entre hommes et femmes concernent, en 2008 comme en 2012, les personnes originaires de l'UE-12, d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen et d'un pays d'Amérique du Sud/Centrale.

Répartissons à présent les travailleurs salariés en fonction de leur **région de résidence** (et non pas selon leur lieu de travail). Comme dans le rapport précédent⁵³, les différences globales entre régions s'expliquent par une répartition différente des salaires au sein même de ces régions (avec un écrasement des salaires moyens au profit des bas et hauts salaires en région bruxelloise).

52 Voir données en annexe.

53 Voir chapitre 4.5 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

graphique 55 : Proportion de bas salaires par origine et région de résidence (2008 et 2012)



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

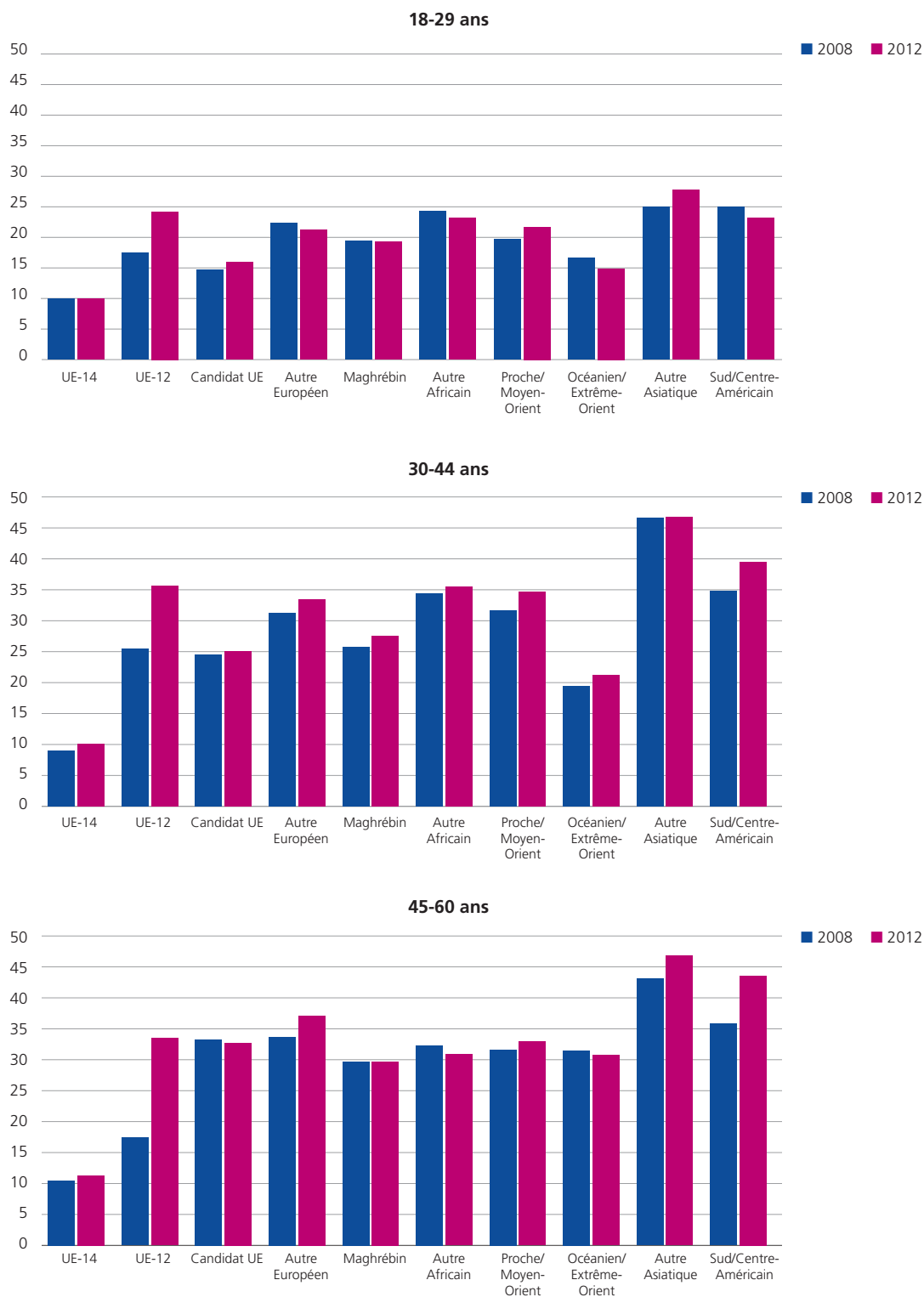
Les personnes d'origine UE-12 pour lesquelles on a constaté un important recul des salaires subissent ce recul quelle que soit la région, mais de manière beaucoup plus prononcée à Bruxelles et en Région flamande. Ceci les amène à devenir à Bruxelles l'origine ayant les plus grands écarts avec les personnes d'origine belge.

Une autre catégorie d'origine creuse également les écarts, principalement à Bruxelles : les personnes d'origine sud/centre-américaine. Enfin, les personnes d'origine autre asiatique confirment leur surreprésentation dans les bas salaires dans toutes les régions, et surtout en Région flamande.

Quelques origines observent une amélioration de leur situation entre 2008 et 2012 par rapport aux Belges d'origine : les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays africain ou du Proche/Moyen-Orient (à Bruxelles), et celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient (en Région wallonne et flamande).

Comme le salaire augmente avec l'âge et l'ancienneté et que cette augmentation provoque donc un glissement des salaires élevés vers les tranches d'âge supérieures, nous allons procéder ici en comparant les écarts de proportions entre les Belges d'origine et les autres origines **par classe d'âge**. Nous verrons ainsi comment la proportion de bas salaires évolue en fonction de l'âge pour ces autres origines. Si cette évolution est similaire à celle des Belges d'origine, les écarts devraient alors être stables. Or, les graphiques suivants montrent bien que ce n'est pas du tout le cas.

graphique 56 : Surreprésentation dans les bas salaires par rapport aux Belges d'origine, par origine et classe d'âge (2008 et 2012, points de pourcentage)



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

Si ces écarts pour les bas salaires en 2012 atteignent 27,7 points de pourcentage pour les 18 à 29 ans, ils grimpent jusqu'à 46,8 points de pourcentage à partir de 30 ans. Ce sont les personnes d'origine autre asiatique qui détiennent ces deux records. A l'opposé, les personnes d'origine UE-14 présentent les écarts les plus faibles avec les Belges d'origine, aux alentours de 10 points de pourcentage, toutes classes d'âge confondues.

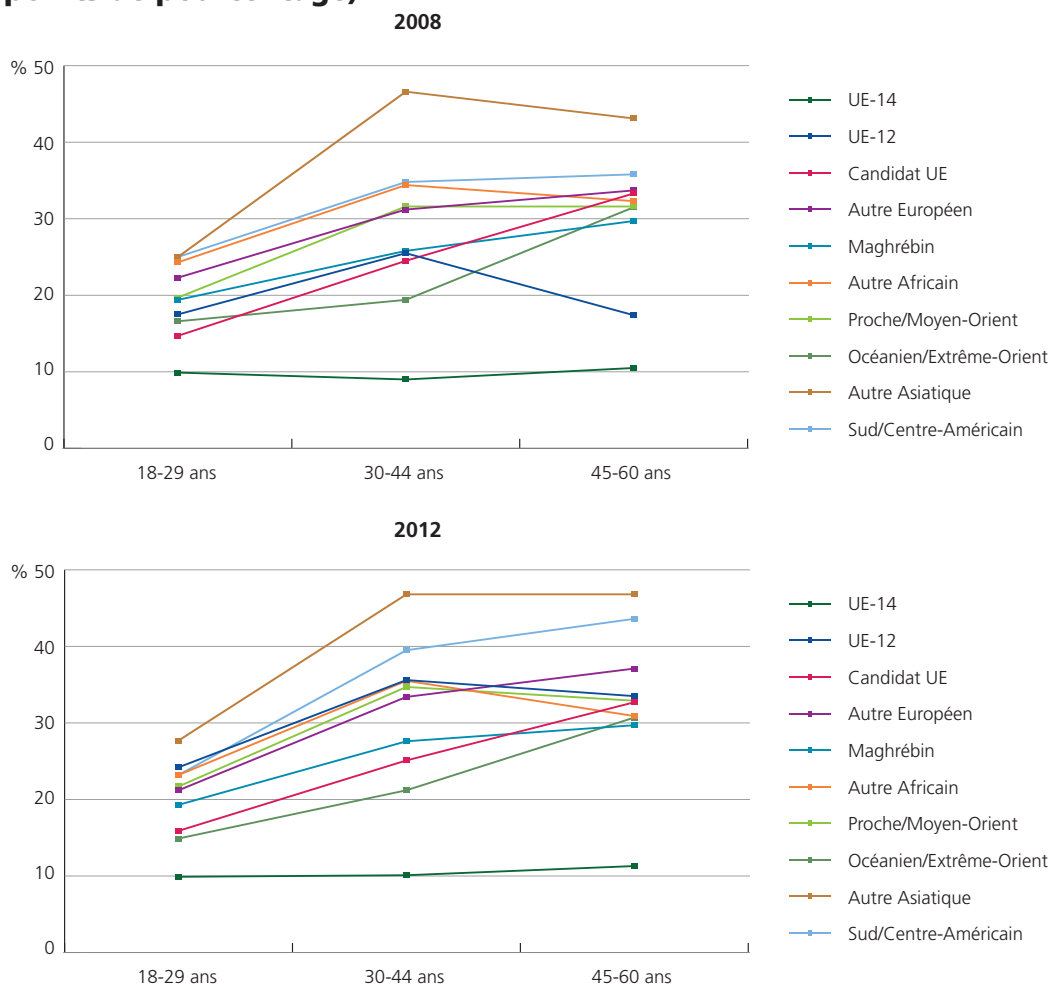
Les jeunes salariés dont les écarts avec les Belges d'origine sont les plus importants sont, outre les personnes originaires d'un autre pays d'Asie, ceux d'origine UE-12 (+24,2 points de pourcentage), sud/centre-américaine, et autre africaine (+23,2 points de pourcentage). Les différences sont moindres dans les salaires élevés⁵⁴, probablement en raison de la faible présence des jeunes dans ces tranches de salaire ; elles sont davantage perceptibles dans les salaires moyens et ce sont les mêmes origines qui y sont sous-représentées.

Les surreprésentations des personnes d'origine étrangère dans les classes de bas salaires se creusent pour les 30 ans à 44 ans, jusqu'à atteindre 46,8 points de pourcentage pour les personnes d'origine autre asiatique, suivies par les personnes originaires d'un pays d'Amérique du Sud/Centrale (+39,5 points de pourcentage). Ensuite, les écarts se creusent encore généralement (mais pas systématiquement) pour les salariés les plus âgés, et nous retrouvons à nouveau les personnes originaires d'un autre pays d'Asie (+46,8 points de pourcentage) et originaires d'un pays d'Amérique du Sud/Centrale (+43,6 points de pourcentage), rejointes par les personnes originaires d'un autre pays d'Europe (+37,1 points de pourcentage).

Cette hiérarchie est quelque peu bouleversée pour les salaires élevés car les origines les plus sous-représentées sont les suivantes : pour les 30 à 44 ans, autre africaine (-23,1 points de pourcentage), candidat UE (-22,7 points de pourcentage) et autre asiatique (-21,7 points de pourcentage) ; pour les 45 à 60 ans, candidat UE (-34,5 points de pourcentage), autre asiatique (-34,3 points de pourcentage), sud/centre-américaine (-31,7 points de pourcentage).

⁵⁴ Voir données en annexe.

graphique 57 : Évolution en fonction de l'âge de la surreprésentation dans les bas salaires par rapport aux Belges d'origine, par origine (2008 et 2012, points de pourcentage)



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

Le graphique ci-dessus illustre parfaitement cette croissance plus rapide des écarts par rapport aux Belges d'origine entre les classes d'âge jeune et moyenne. Mais il permet également de montrer, grâce à une physionomie très différente de leur courbe respective, une évolution différente entre 2008 et 2012 pour certaines origines :

- les personnes d'origine sud/centre-américaine dont les écarts avec les Belges d'origine ont fortement augmenté pour les 30 ans et plus, ce qui creuse encore le gouffre entre les jeunes et moins jeunes de cette origine ;
- les personnes originaires d'un autre pays d'Asie dont une plus grande proportion qu'avant de travailleurs âgés touche un faible salaire ;

- mais surtout les personnes originaires de l'UE-12, pour lesquelles toutes les classes d'âge ont creusé les écarts avec les Belges d'origine, mais de manière plus importante à mesure que l'âge croît.

Ces trois origines sont ainsi celles dont les courbes ont le plus changé de physionomie.

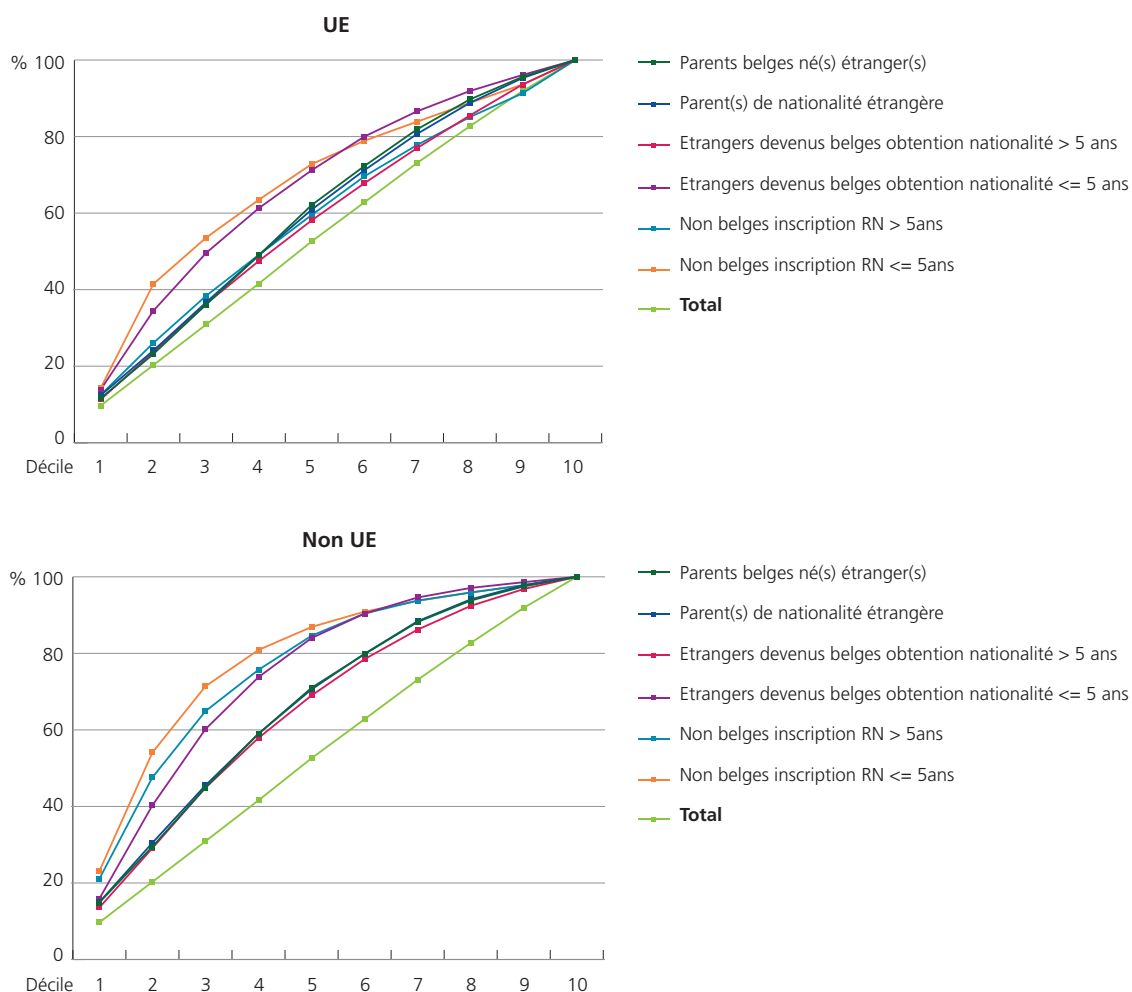
Intéressons-nous à présent aux différences de répartition des salaires en fonction de **l'historique migratoire croisé avec l'origine**⁵⁵. Le graphique suivant illustre la répartition des salaires dans les déciles en pourcentages cumulés

⁵⁵ Voir définitions des concepts dans le chapitre 1 Démographie.

(courbe de Lorenz). Plus une courbe s'écarte de la courbe de référence (total), plus grands sont les écarts pour cette origine. Une courbe située au-dessus de la courbe de référence indique qu'il

y a plus de personnes dans les tranches de revenus les plus faibles, si au contraire elle se situe en-dessous, ce sont les hauts salaires qui sont les plus représentés.

graphique 58 : Courbe de Lorenz des salariés par historique migratoire (2012)



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

Les observations faites dans le rapport précédent⁵⁶, concernant la 2^{ème} génération et semblant indiquer un effet positif de l'acquisition de la nationalité belge par les parents sur le salaire de leur(s) enfant(s), ne se retrouvent pas confirmées dans le présent rapport. La seule différence notable concerne l'origine des parents : les enfants dont les parents sont d'origine ou de nationalité non-UE ont des salaires plus faibles

que ceux dont les parents sont d'origine ou de nationalité UE, lesquels ont des salaires plus faibles que les personnes d'origine belge.

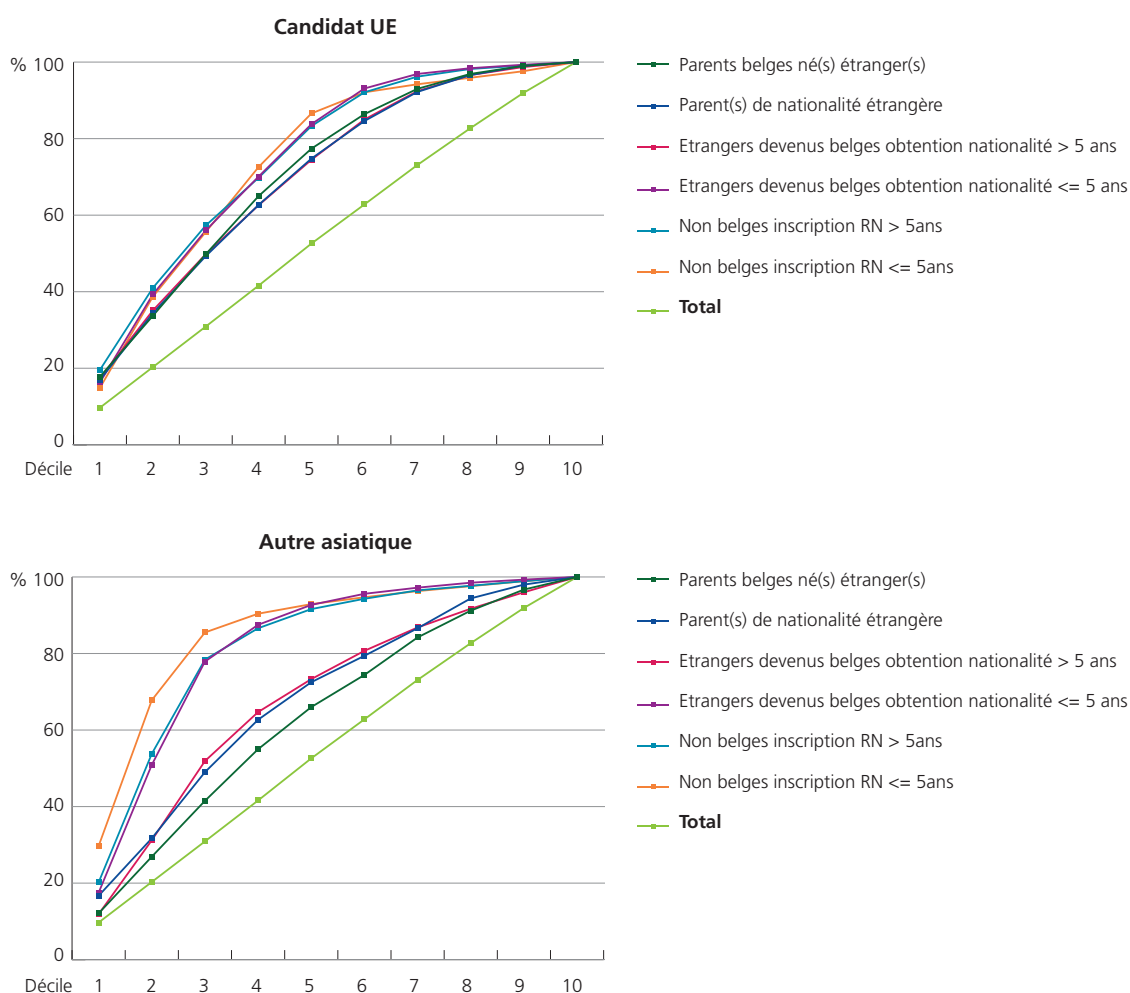
Pour la première génération, l'acquisition de la nationalité belge semble toujours être un avantage pour les non-UE, tandis que c'est la durée de présence en Belgique qui représente un avantage pour les UE.

⁵⁶ Voir chapitre 4.5 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

Les trois catégories dont la surreprésentation dans les bas salaires et la sous-représentation dans les salaires élevés sont les plus importantes toutes origines confondues sont : les non-UE devenus belges depuis 5 ans ou moins (74.000 salariés), ou les non-UE inscrits au Registre national, surtout ceux qui le sont depuis 5 ans ou moins (60.000 personnes). Les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE ont cependant la particularité de présenter des proportions plus faibles pour ces trois catégories

(environ 55 % dans les bas salaires) et en même temps plus élevées pour les trois autres catégories d'historique migratoire (les deux catégories de la seconde génération et l'obtention de la nationalité belge depuis plus de 5 ans – environ 50 % dans les bas salaires), ce qui réduit les écarts entre ces différents groupes. A l'inverse, les personnes d'origine autre asiatique présentent les écarts les plus importants, comme illustré dans le graphique suivant.

graphique 59 : Courbe de Lorenz des salariés par historique migratoire : cas particuliers (2012)



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

Une quatrième catégorie se distingue par une croissance exceptionnelle de ces mêmes sur- et sous-représentations entre 2008 et 2012 : les UE inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins. Il s'agit en fait des personnes d'origine

UE-12 dont le glissement vers les salaires les plus faibles a déjà été soulevé au début de cette section. En effet, en 2008, sur 12.084 salariés originaires de l'UE-12 inscrits au Registre national depuis 5 ans ou moins, 7.415 (ou 61,4 %)

percevaient un faible revenu ; en 2012, ils étaient 26.052 sur 37.392 (ou 69,7 %). Les autres catégories d'historique migratoire des personnes d'origine UE-12 présentent très peu de variations entre 2008 et 2012 en comparaison⁵⁷.

Le même type d'évolution peut être constaté pour les personnes d'origine autre asiatique, du Proche/Moyen-Orient, sud/centre-américaine ou autre européenne, dont l'inscription au Registre national ou l'acquisition de la nationalité belge remonte à 5 ans ou moins. Son ampleur est tout de même plus modérée.

A. Facteurs ayant une influence sur le salaire

Ces différences entre origines peuvent trouver leurs sources dans différents facteurs :

Le secteur d'occupation : on a pu constater dans la partie sur les secteurs⁵⁸ que, selon les origines, les individus ne travaillent pas dans le même secteur. Or, certains secteurs présentent des salaires journaliers assez bas⁵⁹. C'est le cas surtout pour les secteurs suivants :

- Activités de services administratifs et de soutien (N) avec 66 % de bas salaires, en particulier le sous-secteur des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (N81) dont 87,6 % des travailleurs ont un faible salaire ;
- Restauration (I56) avec 76 % de bas salaires ;
- Action sociale sans hébergement (Q88) avec 65,2 % de bas salaires ;
- Commerce de détail - à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles (G47) avec 64 % de bas salaires.

Et c'est précisément dans les secteurs précités que sont surreprésentées les origines également surreprésentées dans les bas salaires comme par exemple :

- Les personnes originaires d'un autre pays d'Asie sont surreprésentées dans le secteur de la restauration (I56), des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (N81) et du commerce de détail - à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles (G47) ;
- Les personnes d'origine sud/centre-américaine sont surreprésentées dans le sous-secteur des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (N81) et du commerce de détail - à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles (G47) ;
- Les personnes d'origine UE-12 sont largement surreprésentées dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien (N), en particulier dans le sous-secteur des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (N81).

A l'inverse, les personnes d'origine nord-américaine sont surreprésentées dans des secteurs offrant des salaires plus élevés comme le secteur de l'enseignement (P) avec 44,8 % de salaires élevés et seulement 11 % de bas salaires, ou le secteur des activités des sièges sociaux et conseil de gestion (M70) avec 56 % de salaires élevés.

⁵⁷ Voir données en annexe.

⁵⁸ Voir chapitre 2.3. Attention, le chapitre sur les secteurs analyse tous les types de travailleurs, y compris les indépendants, ce qui peut être à l'origine de résultats différents. Néanmoins, une analyse ciblée sur les salariés montre, à quelques exceptions près, les mêmes résultats.

⁵⁹ Voir données croisées entre les déciles de salaire et les secteurs en annexe.

Les différences observées entre les hommes et les femmes peuvent aussi être liées à leurs surreprésentations respectives dans ces secteurs. En effet, les femmes d'origine UE-12, plus surreprésentées dans les bas salaires que les hommes, le sont aussi plus dans le secteur des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (N81) avec 33,6 % pour les femmes contre seulement 2,1 % pour les hommes. Ces derniers sont plutôt surreprésentés dans le secteur de la construction (F41 – construction de bâtiments ; promotion immobilière et F43 – travaux de construction spécialisés) dont 75 % des salaires sont des salaires moyens. On les retrouve par contre légèrement surreprésentés dans le secteur à bas salaire du commerce de détail - à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles (G47).

Les différences régionales, par âge, et par historique migratoire peuvent de la même manière être liées aux surreprésentations dans des secteurs à faibles salaires.

La commission paritaire : le même lien peut également être établi entre les commissions paritaires à bas salaires et les surreprésentations de certaines origines dans ces commissions paritaires⁶⁰.

En effet, les personnes d'origine autre que belge ou nord-américaine sont surreprésentées dans la commission paritaire du travail intérimaire et des travaux ou services de proximité (87,1 % de bas salaires), avec en tête les personnes d'origine UE-12, autre asiatique ou encore sud/centre-américaine. Les personnes d'origine autre asiatique sont surreprésentées dans la commission paritaire de l'industrie hôtelière dont le taux de bas salaires est de 72,1 %. Quant aux personnes d'origine maghrébine ou originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, elles sont surreprésentées dans la commission paritaire des entreprises de nettoyage et de désinfection (80 % de bas salaires).

L'âge : les pyramides des âges des salariés nous enseignent que les salariés d'origine belge sont en moyenne plus âgés que ceux d'une autre origine. Le salaire augmentant avec l'âge, ceci explique également en partie pourquoi ils ont des salaires plus élevés.

L'ancienneté : dans la partie analysant la mesure de l'activité sur 10 ans, on a constaté que la durée d'occupation des personnes d'origine belge est proportionnellement plus importante. Le salaire augmentant avec l'ancienneté, ceci constitue également un facteur explicatif possible du niveau de salaire plus élevé de ces dernières.

Le niveau d'éducation ou de formation et la catégorie socio-professionnelle pourraient également être des éléments d'explication pour ces différences de niveaux de salaire.

⁶⁰ Voir données croisées entre les déciles de salaire et les commissions paritaires en annexe.

2.8 MESURE DE L'ACTIVITÉ SUR DIX ANS

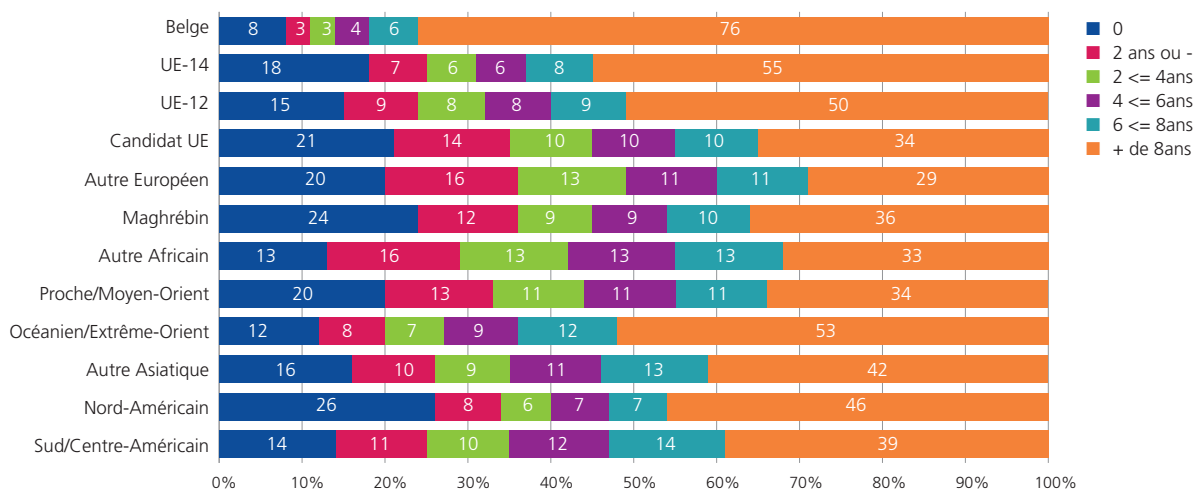
Cette section analyse la durée d'occupation des personnes présentes en Belgique au quatrième trimestre de 2012. Nous regardons sur les dix dernières années si ces personnes travaillaient le dernier jour de chaque trimestre en regroupant l'information par période de deux ans. Une catégorie « 0 » existe pour les personnes qui n'ont travaillé aucun des derniers jours de chaque trimestre durant ces dix années. Nous considérons également l'évolution des résultats de 2008 à 2012.

Afin d'éviter un biais dû aux personnes qui étaient encore aux études durant au moins une partie de l'intervalle de temps étudié, seuls les individus âgés de 30 à 60 ans à la fin de la période étudiée sont analysés. Et pour analyser une population

constante, sans entrée ni sortie, nous ajoutons également comme condition que les personnes doivent être inscrites au Registre national depuis au moins dix ans, ce qui est la période de temps étudiée. 4,3 millions de personnes sont donc reprises dans l'analyse qui suit.

Un premier graphique nous montre qu'en 2012 une majorité des personnes de chaque origine a travaillé plus de huit ans sur les dix années regardées. Les proportions varient de 29 % pour les personnes originaires d'autres pays européens à 76 % pour les Belges d'origine. Et plus d'une personne sur deux originaire d'un pays de l'UE-14 et d'Océanie/Extrême-Orient a également travaillé plus de huit ans.

graphique 60 : Proportion des personnes de 30 à 60 ans par origine et durée d'occupation en 2012



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

Pour les personnes qui n'ont pas travaillé, les proportions les plus élevées sont de 21 % pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'Union européenne, 24 % pour les personnes d'origine maghrébine et 26 % pour

les personnes d'origine nord-américaine. Comme expliqué précédemment⁶¹, ce dernier constat

⁶¹ Voir le chapitre 2.1 Positions socio-économiques des populations belge et (d'origine) étrangère de 18 à 60 ans sur le marché du travail - Les actifs et les inactifs.

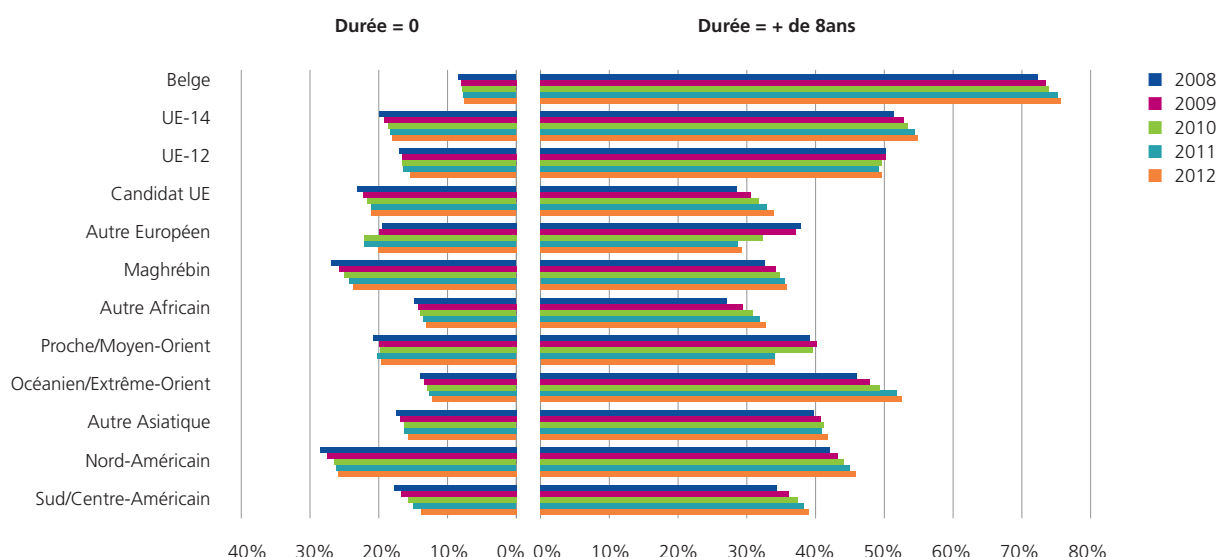
peut être dû au fait que les personnes d'origine nord-américaine travaillent plus fréquemment pour l'OTAN et le Shape et sont dès lors reprises dans la catégorie des inactifs.

Les pourcentages les plus bas de personnes n'ayant pas travaillé sur dix ans concernent les personnes d'origine belge (8 %), originaires d'Océanie/Extrême-Orient (12 %) ou d'autres pays africains (13 %). Ces dernières sont les seules pour lesquelles la part des personnes

n'ayant pas travaillé est plus basse que pour celles ayant travaillé moins de deux ans (16 %). Nous voyons d'ailleurs que plus d'une personne sur deux originaire d'autres pays africains et d'autres pays européens est dans les durées d'occupation intermédiaires, ce qui pourrait souligner une plus grande mobilité sur le marché du travail.

Toutes les proportions des personnes n'ayant pas travaillé sont plus basses que celles obtenues dans le premier rapport sur le monitoring socio-économique⁶².

graphique 61 : Évolution entre 2008 et 2012 des proportions des personnes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans, par origine



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

L'évolution entre 2008 et 2012 montre que les proportions de personnes n'ayant pas travaillé ont généralement diminué chaque année sauf pour deux origines. Les pourcentages des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient n'ayant pas travaillé ont en effet oscillé autour des 20 %. Et les parts des personnes originaires d'autres pays européens qui n'ont pas travaillé sur dix ans ont, quant à elles, légèrement augmenté entre 2008 et 2012, principalement de 2008 à 2010, avant de se stabiliser en 2011 et de diminuer en 2012 mais en restant, néanmoins, à un niveau supérieur à celles de 2008 et 2009.

Les diminutions les plus importantes dans les proportions de personnes n'ayant pas travaillé concernent les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale (-4,0 points de pourcentage) et les personnes d'origine maghrébine (-3,2 points de pourcentage).

62 Voir le chapitre 4.6. Durée d'occupation du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

Les pourcentages de personnes ayant travaillé plus de huit ans sur les dix années étudiées ont augmenté chaque année à trois exceptions près. Les proportions des personnes originaires d'un pays de l'UE-12 et d'autres pays européens ont d'abord diminué jusqu'en 2011 avant de légèrement augmenter en 2012. Mais si pour les personnes d'origine UE-12 les pourcentages tournent toujours autour de 50 %, pour les personnes originaires d'autres pays européens, dont la part de personnes ayant travaillé plus de huit ans en 2008 était de 38 %, la chute est de 8,6 points de pourcentage entre 2008 et 2012, surtout visible entre 2009 et 2011. Et les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient ont, quant à elles, vu leurs parts diminuer depuis 2009 avec un écart de -5,2 points de pourcentage entre 2008 et 2012, principalement concentré entre 2010 et 2011.

A l'inverse, les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, d'autres pays africains et d'un pays candidat à l'Union européenne ont vu leur part augmenter de plus de 5 points de pourcentage entre 2008 et 2012 parmi les personnes ayant travaillé plus de huit ans sur les dix années étudiées.

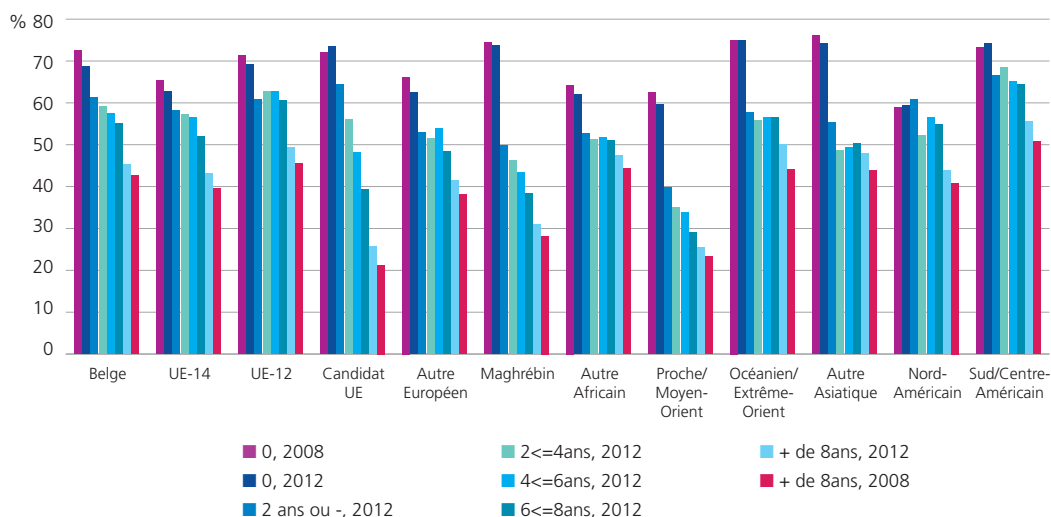
Comme l'avait déjà souligné le rapport précédent⁶³, quelle que soit l'origine, les **femmes** sont proportionnellement plus nombreuses que les **hommes** parmi les personnes à ne pas avoir travaillé durant la période observée. En 2012 leurs proportions sont en effet systématiquement supérieures à 50 % et sont même comprises entre 59 % pour les personnes originaires d'Amérique du Nord et 75 % pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient.

Inversement les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à avoir travaillé plus de huit ans sauf parmi les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Sud/Centrale. Mais ces deux dernières origines comptent plus de femmes que d'hommes quelle que soit la durée d'occupation.

En 2012 les hommes originaires du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient sont proportionnellement plus présents que les femmes dans toutes les durées d'occupation sauf parmi les personnes n'ayant pas travaillé les dix dernières années. Les parts des femmes originaires d'un pays de l'UE-27 (Belgique, UE-14 et UE-12), d'autres pays africains et d'Amérique du Nord sont quant à elles supérieures à 50 % sauf parmi les personnes qui ont travaillé plus de huit ans. En revanche, seule une personne sur quatre originaire d'un pays candidat à l'UE et du Proche/Moyen-Orient et ayant travaillé plus de huit ans est une femme.

⁶³ Voir le chapitre 4.6. *Durée d'occupation du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.*

graphique 62 : Proportion de femmes de 30 à 60 ans par origine et durée d'occupation en 2012 et évolution entre 2008 et 2012 des proportions de femmes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans



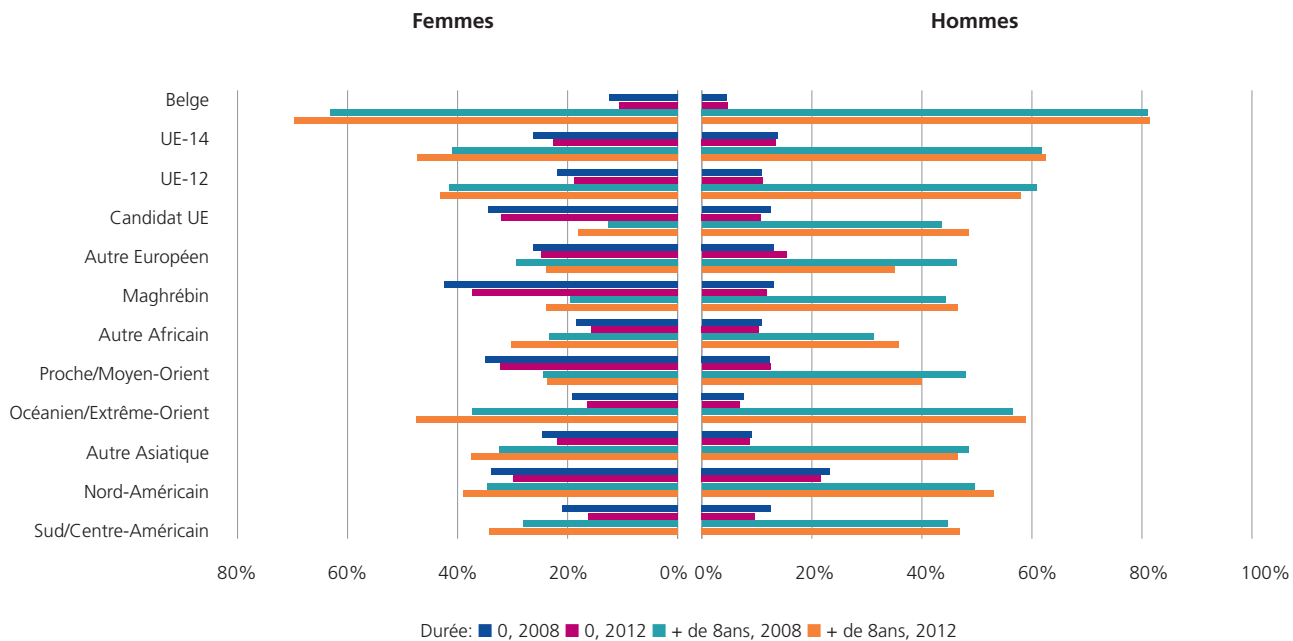
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Pour les Belges d'origine, les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient, les proportions de femmes diminuent lorsque la durée d'occupation augmente. Ce lien est moins clair parmi les autres origines, même si pour chacune d'entre elles, les pourcentages de femmes sont plus importants parmi les personnes n'ayant pas travaillé que pour celles présentant une durée d'occupation supérieure à huit ans.

Le graphique ci-dessus montre également que l'évolution entre 2008 et 2012 a été positive pour les femmes ayant travaillé plus de huit ans sur les dix dernières années. En effet leur part a augmenté quelle que soit l'origine. Cette

augmentation varie entre 2,2 points de pourcentage pour les femmes originaires du Proche/Moyen-Orient et 5,9 points de pourcentage pour celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient. La part des femmes de cette dernière origine qui n'ont pas travaillé est quant à elle restée stable entre 2008 et 2012. La proportion des femmes n'ayant pas travaillé a généralement diminué pour les autres origines sauf pour les femmes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'Union européenne et d'Amérique (du Nord, du Sud et Centrale) dont les proportions ont augmenté entre 2008 et 2012.

graphique 63 : Évolution entre 2008 et 2012 des proportions de femmes et d'hommes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans, par origine



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

Quelle que soit l'origine, en 2012 les hommes ont fréquemment travaillé plus de huit ans sur les dix dernières années. C'est également vrai pour les femmes à l'exception de celles originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays européens, qui sont plus nombreuses à ne pas avoir travaillé en comparaison aux autres durées d'occupation.

Les proportions de personnes ayant travaillé plus de huit ans sont les plus élevées parmi les Belges d'origine, 81 % pour les hommes et 70 % pour les femmes, les personnes d'origine UE-14, 63 % pour les hommes et 47 % pour les femmes, et les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient avec 59 % pour les hommes et 48 % pour les femmes.

Pour une même origine, la proportion d'hommes ayant travaillé plus de huit ans est systématiquement supérieure à la part des femmes présentant la même durée d'occupation. Et inversement, le pourcentage de femmes n'ayant pas travaillé est supérieur à celui des hommes dans la même situation.

Par ailleurs, les écarts entre les hommes et les femmes d'une même origine, n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans, sont les plus importants pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, avec -21,4 points de pourcentage parmi les personnes n'ayant pas travaillé et +30,4 points de pourcentage parmi les personnes ayant travaillé plus de huit ans, et pour les personnes originaires du Maghreb avec -25,7 points de pourcentage parmi les personnes n'ayant pas travaillé et +22,6 points de pourcentage parmi les personnes ayant travaillé plus de huit ans.

Il semble que la diminution des proportions de durée de travail nulle, observée entre 2008 et 2012 pour la majorité des origines, concerne dans une plus grande mesure les femmes. En effet, la part des femmes n'ayant pas travaillé les dix années précédentes a diminué pour toutes les origines et principalement pour les personnes originaires du Maghreb avec 5,1 points de pourcentage en moins en 2012 par rapport à 2008. Mais il s'agit de l'origine comprenant la proportion la plus importante de femmes n'ayant pas travaillé (37 % en 2012).

Le pourcentage d'hommes sans emploi depuis dix ans a également diminué mais de manière moins marquée et avec quelques exceptions : les hommes d'origine belge, UE-12 et ceux originaires du Proche/Moyen-Orient pour lesquels une légère augmentation de 0,1 point de pourcentage est présente et les hommes originaires d'autres pays européens dont la part grimpe de 2,3 points de pourcentage. La diminution la plus importante parmi les hommes n'ayant pas travaillé ces dix dernières années est visible pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale (-2,9 points de pourcentage).

Parmi les personnes ayant travaillé plus de huit ans les dix dernières années, la part des femmes a généralement augmenté entre 2008 et 2012 et ce jusqu'à 10,2 points de pourcentage pour les femmes originaires d'Océanie/Extrême-Orient. En revanche la proportion des femmes originaires d'autres pays européens a diminué de 5,5 points de pourcentage et la part des femmes originaires

du Proche/Moyen-Orient de presque 1 point de pourcentage.

Les parts des hommes de ces deux dernières origines ayant travaillé plus de huit ans sur les dix dernières années ont également diminué entre 2008 et 2012, respectivement de 11,3 points de pourcentage pour les hommes originaires d'autres pays européens et de 8,0 points de pourcentage pour les hommes originaires du Proche/Moyen-Orient. Viennent s'ajouter les hommes d'origine UE-12 dont le pourcentage a diminué de 2,9 points entre 2008 et 2012 et les hommes originaires d'autres pays asiatiques qui ont quant à eux perdu 2,0 points de pourcentage.

Les parts des hommes des autres origines ayant travaillé plus de huit ans ont augmenté jusqu'à 5,1 points de pourcentage pour les hommes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'Union européenne.

tableau 22 : Proportions des personnes de 30 à 60 ans par région d'habitation, origine et durée d'occupation en 2012 et évolution (en points de pourcentage) entre 2008 et 2012 des proportions des personnes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans

	Durée d'occupation en 2012						Évolution 2008-2012	
	0	2 ans ou -	2 <= 4 ans	4 <= 6 ans	6 <= 8 ans	+ de 8 ans	0	+ de 8 ans
Bruxelles								
Belge	9 %	5 %	5 %	6 %	9 %	66 %	0,1	0,7
UE-14	24 %	8 %	7 %	7 %	9 %	45 %	-1,0	1,7
UE-12	18 %	12 %	11 %	11 %	9 %	38 %	-1,6	-3,5
Candidat UE	23 %	13 %	11 %	11 %	11 %	32 %	-2,7	4,2
Autre Européen	29 %	17 %	11 %	10 %	9 %	25 %	3,2	-5,5
Maghrébin	27 %	13 %	10 %	9 %	9 %	32 %	-2,2	2,6
Autre Africain	17 %	20 %	14 %	12 %	11 %	26 %	-0,8	3,9
Proche/Moyen-Orient	24 %	15 %	11 %	10 %	9 %	31 %	0,8	-4,0
Océanien/Extrême-Orient	16 %	9 %	8 %	10 %	11 %	46 %	-3,4	5,3
Autre Asiatique	18 %	12 %	9 %	11 %	12 %	39 %	-1,1	0,7
Nord-Américain	27 %	8 %	8 %	7 %	8 %	41 %	-5,4	4,3
Sud/Centre-Américain	15 %	12 %	12 %	14 %	14 %	32 %	-5,9	3,2

	Durée d'occupation en 2012						Évolution 2008-2012	
	0	2 ans ou -	2 <= 4 ans	4 <= 6 ans	6 <= 8 ans	+ de 8 ans	0	+ de 8 ans
Wallonie								
Belge	12 %	5 %	4 %	5 %	7 %	67 %	-0,7	2,5
UE-14	18 %	7 %	6 %	6 %	8 %	55 %	-2,2	3,5
UE-12	17 %	8 %	7 %	7 %	8 %	53 %	-1,2	1,5
Candidat UE	27 %	17 %	10 %	9 %	9 %	29 %	-0,9	3,9
Autre Européen	22 %	16 %	11 %	10 %	9 %	32 %	2,6	-10,0
Maghrébin	22 %	13 %	10 %	9 %	10 %	36 %	-3,3	2,8
Autre Africain	15 %	15 %	12 %	12 %	12 %	35 %	-1,6	7,0
Proche/ Moyen-Orient	20 %	14 %	9 %	8 %	10 %	39 %	0,6	-6,8
Océanien/ Extrême-Orient	11 %	8 %	7 %	9 %	11 %	54 %	-0,3	8,5
Autre Asiatique	19 %	10 %	7 %	9 %	10 %	44 %	0,1	0,1
Nord-Américain	27 %	8 %	6 %	7 %	7 %	45 %	-2,1	3,0
Sud/ Centre-Américain	17 %	12 %	11 %	10 %	12 %	38 %	-2,2	1,7
Flandre								
Belge	6 %	2 %	2 %	3 %	6 %	80 %	-0,9	3,8
UE-14	16 %	5 %	5 %	6 %	8 %	59 %	-1,5	4,1
UE-12	12 %	9 %	8 %	9 %	11 %	51 %	-1,8	-0,8
Candidat UE	18 %	14 %	10 %	10 %	11 %	37 %	-2,1	6,3
Autre Européen	15 %	15 %	15 %	13 %	12 %	30 %	-0,3	-10,1
Maghrébin	20 %	10 %	9 %	9 %	11 %	41 %	-4,1	3,9
Autre Africain	7 %	12 %	12 %	14 %	16 %	39 %	-1,9	5,8
Proche/ Moyen-Orient	16 %	12 %	13 %	12 %	12 %	34 %	-2,6	-5,9
Océanien/ Extrême-Orient	11 %	7 %	7 %	8 %	12 %	55 %	-1,5	5,4
Autre Asiatique	13 %	9 %	9 %	12 %	14 %	42 %	-2,5	3,5
Nord-Américain	24 %	8 %	5 %	7 %	7 %	48 %	-1,2	3,5
Sud/ Centre-Américain	11 %	8 %	9 %	12 %	15 %	45 %	-3,0	7,0

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

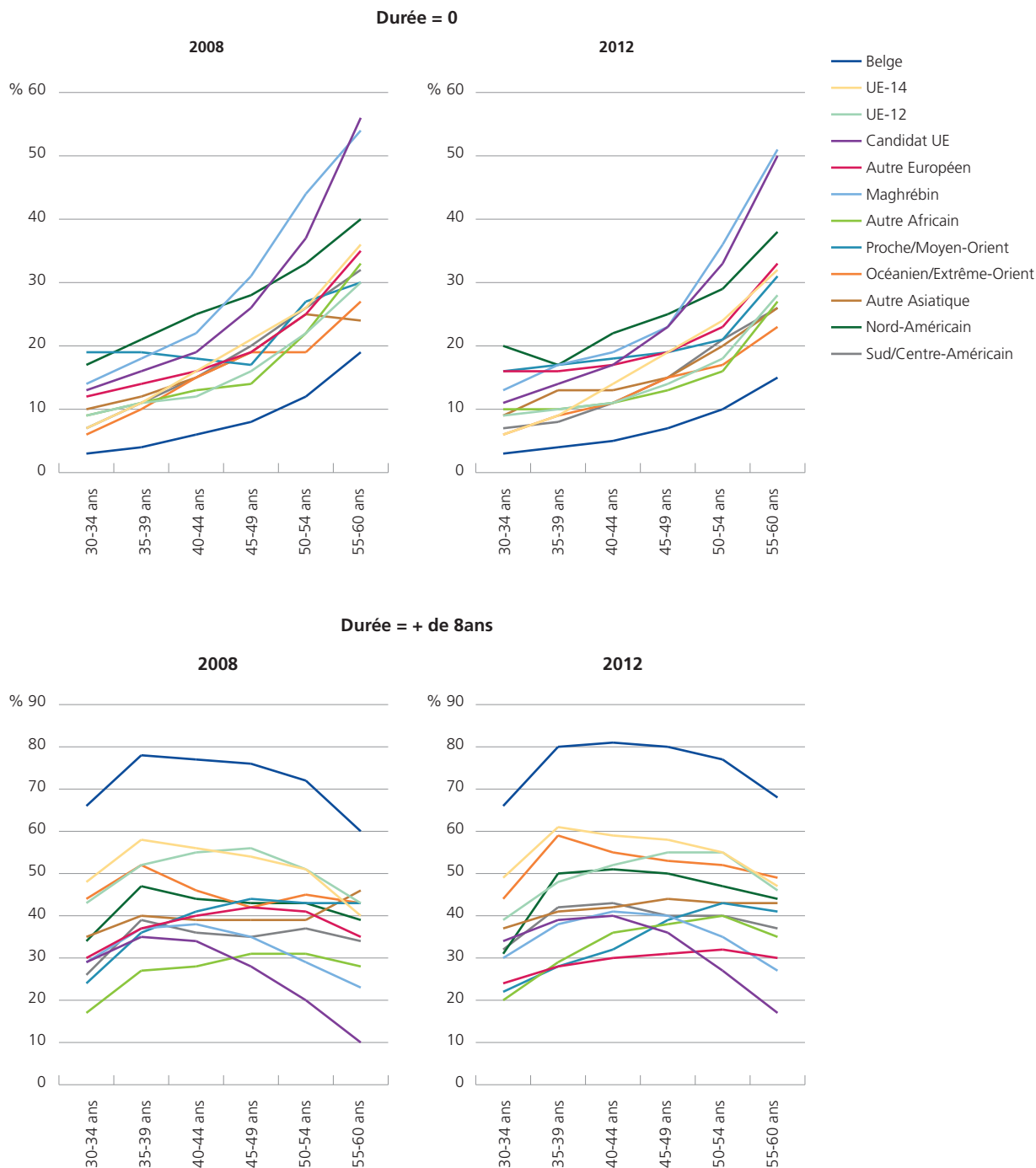
L'analyse par **région d'habitation** montre qu'en 2012, à l'exception des personnes originaires d'autres pays européens habitant en Région de Bruxelles-Capitale, une majorité de personnes a travaillé plus de huit ans sur les dix dernières années, quelles que soient la région d'habitation et l'origine. Dans les trois régions ce sont les Belges d'origine qui ont les parts les plus importantes de personnes qui sont en emploi plus de huit ans entre 2002 et 2012.

Les parts des personnes ayant travaillé plus de huit ans sont systématiquement inférieures à Bruxelles par rapport aux deux autres régions sauf pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE habitant en Région wallonne qui sont 29 % à avoir travaillé plus de huit ans face aux 32 % des personnes de cette même origine vivant en Région de Bruxelles-Capitale.

Entre 2008 et 2012, toutes les proportions de personnes habitant en Région flamande et ne travaillant pas ont diminué et ce jusqu'à 4,1 points de pourcentage pour les personnes d'origine maghrébine. Dans les deux autres régions, même si la plupart des origines ont connu une diminution parmi les personnes n'ayant pas travaillé, jusqu'à 3,3 points de pourcentage pour les habitants de Wallonie d'origine maghrébine et 5,9 points de pourcentage pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale vivant à Bruxelles, quelques exceptions sont tout de même présentes. Si, parmi les personnes n'ayant pas travaillé, la part des Belges d'origine vivant en Région de Bruxelles-Capitale et celle des personnes originaires d'autres pays asiatiques habitant en Région wallonne ont très légèrement augmenté entre 2008 et 2012, les parts de personnes originaires d'autres pays européens vivant à Bruxelles et en Wallonie ont, quant à elles, augmenté de 3 points de pourcentage environ et les proportions de personnes originaires du Proche/Moyen-Orient de ces deux mêmes régions ont augmenté de presque 1 point de pourcentage.

Les parts des personnes ayant travaillé plus de huit ans sur les dix années précédentes ont parfois bien augmenté entre 2008 et 2012, jusqu'à 5,3 points d'augmentation dans le pourcentage de personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient vivant à Bruxelles, 8,5 points de pourcentage pour les personnes de cette même origine habitant en Région wallonne et 7,0 points de pourcentage pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale vivant en Flandre. Cette augmentation n'est cependant pas le fait de tous les groupes. La part des personnes originaires d'autres pays européens et du Proche/Moyen-Orient ayant travaillé plus de huit ans a diminué dans chaque région d'habitation avec des chutes atteignant 10,1 points de pourcentage et les proportions de personnes d'origine UE-12 ayant travaillé plus de huit ans habitant Bruxelles et la Flandre ont également diminué.

graphique 64 : Évolution entre 2008 et 2012 des proportions des personnes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans, par classe d'âge et origine



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

En regardant par **classe d'âge** de cinq ans, la majorité des personnes qui n'ont pas travaillé ces dix dernières années ont entre 55 et 60 ans en 2012, quelle que soit leur origine. Par contre les personnes qui ont travaillé au moins huit ans

sur la période étudiée ont généralement entre 35 et 49 ans et plus précisément, entre 35 et 39 ans pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'Union européenne et d'Océanie/Extrême-Orient ; entre 40 et 44 ans

pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12, d'Amérique du Sud/Centrale, du Maghreb, d'autres pays africains, asiatiques et européens et entre 45 et 49 ans pour les Belges d'origine, les personnes originaires d'un pays de l'UE-14, d'Amérique du Nord et du Proche/Moyen-Orient.

La forme des courbes pour chacune des origines est relativement semblable entre 2008 et 2012 mais différente d'une origine à l'autre et selon que la durée d'occupation est nulle ou supérieure à huit ans. De manière générale, la proportion de personnes n'ayant pas travaillé augmente avec l'âge tandis que, pour les personnes ayant travaillé plus de huit ans les dix dernières années, les proportions commencent par augmenter avec l'âge, avant une césure entre 35 et 55 ans et une diminution quasiment systématique de la proportion des 55-60 ans. Il semble donc se confirmer que les personnes plus âgées rencontrent plus de difficultés sur le marché du travail ou peut-être l'ont-elles déjà simplement quitté.

L'analyse de l'**historique migratoire**⁶⁴ permet d'apporter quelques nuances aux résultats concernant la durée d'occupation⁶⁵. En effet, si l'on croise les variables origine et historique migratoire, on constate qu'en 2012, de manière générale, toutes les catégories ont travaillé plus de huit ans les dix années étudiées. Néanmoins, les catégories de personnes inscrites au Registre national depuis plus de dix ans constituent, pour presque toutes les origines, une exception : elles ont majoritairement été sans emploi entre 2002 et 2012. La part la plus importante d'étrangers inscrits au Registre national n'ayant pas travaillé entre 2002 et 2012 atteint 41 % pour les personnes d'origine nord-américaine. Les personnes originaires d'autres pays africains inscrites au Registre national depuis plus de dix ans sont quant à elles une sur deux à avoir travaillé deux ans ou moins sur les dix années analysées. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'Océanie/Extrême-Orient montrent une image différente et sont les seules qui sont proportionnellement plus nombreuses à avoir travaillé plus

de huit ans sur les dix années étudiées, quel que soit leur historique migratoire.

Parmi les personnes n'ayant pas été en emploi entre 2002 et 2012, ce sont les personnes de seconde génération de parents belges dont au moins un est né étranger qui ont les proportions les plus faibles pour toutes les origines sauf pour les personnes originaires d'autres pays asiatiques. Pour cette dernière origine, les personnes de seconde génération ayant au moins un parent de nationalité étrangère ne sont que 3 % à ne pas avoir travaillé les dix dernières années contre 7 % pour les personnes de seconde génération de cette même origine de parents belges dont au moins un est né étranger.

Pour toutes les origines étrangères en 2012, les parts de personnes ayant travaillé plus de huit ans sont les plus importantes pour les catégories de l'historique migratoire les plus anciennes en Belgique, c'est-à-dire les Belges de seconde génération et les étrangers ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de cinq ans.

De manière générale, les proportions de personnes n'ayant pas travaillé les dix dernières années ont diminué entre 2008 et 2012. Les diminutions les plus importantes concernent les étrangers inscrits au Registre national depuis plus de dix ans : -10,0 points de pourcentage pour ceux d'origine UE-12 et -10,6 points pour ceux originaires du Proche/Moyen-Orient. La proportion globale des personnes originaires d'autres pays européens ayant travaillé plus de huit ans les dix dernières années a diminué de 8,7 points de pourcentage. Cette diminution provient clairement des personnes originaires d'autres pays européens inscrites au Registre national depuis plus de dix ans, dont les proportions ont diminué de 10,2 points de pourcentage entre 2008 et 2012, tandis que les parts des autres historiques migratoires ayant travaillé plus de huit ans ont augmenté pour cette origine. Les augmentations les plus marquantes s'observent parmi les personnes devenues belges depuis cinq ans ou moins : +15,2 points de pourcentage pour celles d'origine UE-12 et +13,0 points pour celles originaires d'autres pays africains.

64 Voir les définitions des concepts dans le chapitre 1 Démographie.

65 Voir données en annexe.



Chapitre 3

Monitoring
socio-économique

> Chômage



Ce chapitre s'intéresse au chômage selon l'origine¹. La première partie analyse en détail le taux de chômage selon l'origine et selon un certain nombre de caractéristiques socio-démographiques comme l'historique migratoire², le sexe,

l'âge, le lieu de résidence et le niveau de formation. La deuxième partie porte sur la durée du chômage avec également une analyse selon l'origine et les caractéristiques socio-démographiques.

3.1 ANALYSE DU TAUX DE CHÔMAGE

Sur la base de la nomenclature du Datawarehouse³, les demandeurs d'emploi recouvrent les demandeurs d'emploi après un travail à temps plein avec allocation de chômage, les demandeurs d'emploi après un travail à temps partiel volontaire avec allocation de chômage, les demandeurs d'emploi après études avec allocation d'attente ou allocation de transition et les demandeurs d'emploi avec allocation d'accompagnement. Pour rappel, le taux de chômage représente, dans ce rapport, le nombre de chômeurs de 18 à 60 ans exprimé en pourcentage de la population active (c'est-à-dire des personnes en emploi et des chômeurs) âgés de 18 à 60 ans.

Le taux de chômage des personnes ayant entre 18 et 60 ans en Belgique s'élevait à 8,5 % en 2012 et a légèrement augmenté par rapport à 2008 : il s'élevait alors à 8,3 %. Le taux de chômage des personnes d'origine belge (5,9 %) est inférieur au total pour la Belgique et aux taux de chômage observés pour les personnes d'origine étrangère. Les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 (6,6 %) ont le taux de chômage qui se rapproche le plus de celui des personnes d'origine belge. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et celles originaires du Maghreb ont les taux de chômage les plus élevés (respectivement 23 % et 25,5 %). De même, les personnes originaires d'un autre pays africain, d'un autre pays européen et du Proche/Moyen-Orient connaissent des taux de chômage élevés (respectivement 21 %, 18,1 % et 17,6 %). Les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 (12,7 %), d'Amérique du Sud/Centrale (12,7 % également) et d'autres pays asiatiques (10,4 %) ont aussi des taux de chômage se situant au-dessus du total pour la Belgique.

1 Pour rappel, les catégories que nous utilisons sont les suivantes :

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

UE-12 : République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Bulgarie et Roumanie.

Candidats UE : Macédoine, Turquie, Croatie.

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

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

Autres pays africains : Burundi, Cameroun, Afrique du Sud, Congo, Sénégal, Rwanda, etc.

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

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

Asie : Chine, Japon, Thaïlande, Malaisie, Inde, Indonésie, Arabie Saoudite, Iran, Irak, Israël, etc.

Océanie : Australie, Nouvelle-Zélande, etc.

2 Cf. chapitre Démographie.

3 Pour plus de détails, voir la description de la nomenclature de la position socio-économique et des variables dérivées dans la nomenclature sur le site web de la BCSS.

tableau 23 : Taux de chômage et croissance du chômage pour la population de 18 à 60 ans selon l'origine (2008-2012)

	2008	2009	2010	2011	2012	2008-2012	2008-2009
Belgique	8,3%	9,1%	8,6%	8,4%	8,5%	1,4%	8,6%
Belge	6,1%	6,6%	6,2%	5,9%	5,9%	-2,3%	8,2%
UE-14	12,9%	13,8%	13,1%	12,6%	12,7%	-1,8%	7,3%
UE-12	7,9%	7,8%	7,2%	6,8%	6,6%	-16,7%	-1,3%
Candidat UE	23,9%	25,8%	23,3%	22,3%	23,0%	-4,0%	7,8%
Autre Européen	16,3%	18,4%	17,7%	17,4%	18,1%	10,6%	12,8%
Maghrébin	26,0%	27,6%	26,4%	25,6%	25,5%	-1,9%	6,4%
Autre Africain	18,1%	20,7%	20,0%	19,9%	21,0%	15,9%	14,3%
Proche/Moyen-Orient	14,7%	16,7%	17,5%	17,4%	17,6%	19,8%	14,0%
Océanien/ Extrême-Orient	7,5%	8,6%	8,6%	8,1%	7,9%	6,0%	14,7%
Autre Asiatique	10,8%	11,6%	11,3%	10,5%	10,4%	-3,4%	7,2%
Nord-Américain	6,9%	8,0%	7,7%	7,1%	7,1%	3,9%	16,7%
Sud/Centre-Américain	13,4%	14,4%	13,0%	12,3%	12,7%	-5,0%	7,3%

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

De 2008 à 2012, la position relative des origines les unes par rapport aux autres est restée inchangée. La plupart des origines ont atteint un pic de chômage en 2009. Lors de la première année suivant le début de la crise, les augmentations les plus fortes ont été observées pour les personnes originaires d'Amérique du Nord (+16,7 %), d'Océanie/Extrême-Orient (+14,7 %), d'un autre pays africain (+14,3 %) et du Proche/Moyen-Orient (+14 %). A l'époque, seules les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 connaissaient, malgré une augmentation du nombre absolu de chômeurs, une diminution du taux de chômage (-1,3 %). Ceci peut notamment s'expliquer par l'augmentation du nombre de travailleurs provenant des pays de l'UE-12⁴ dans les années qui ont suivi l'élargissement de l'UE, en 2004⁵ et en 2007⁶, et par la période de transition de 2 à 7 ans prévue dans les actes d'adhésion (pour la plupart des nouveaux Etats membres, la période de transition expirait au 1^{er} mai 2009 tandis que pour la

Bulgarie et la Roumanie, elle a pris fin le 1^{er} janvier 2014), qui permettait un accès plus souple au marché du travail belge.

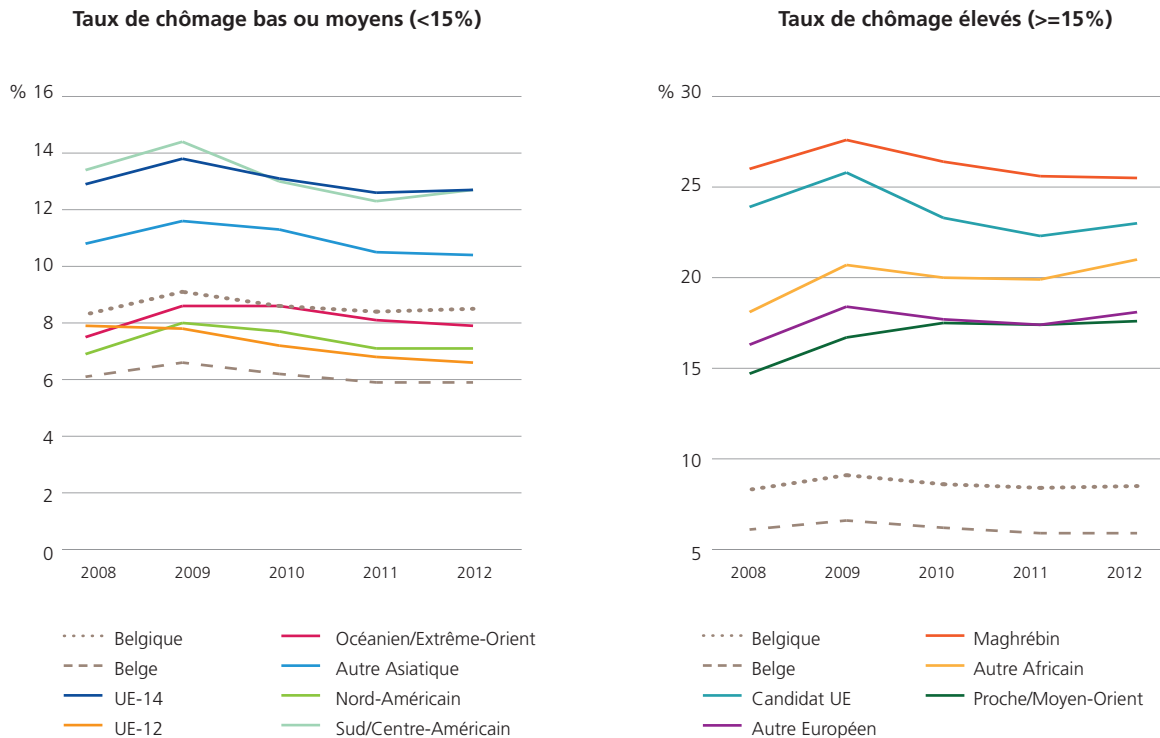
Les personnes d'origine belge ont aussi connu en 2009 une augmentation de leur taux de chômage de 8,2 % et ont enregistré ainsi une augmentation plus importante que les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 (+7,3 %), d'un pays candidat à l'UE (+7,8 %), du Maghreb (+6,4 %), d'un autre pays asiatique (+7,2 %) et d'Amérique du Sud/Centrale (+7,3 %).

4 Cf. aussi Chapitre Démographie : 66,5 % des personnes originaires d'un pays de l'UE-12 sont inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins.

5 Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovaquie et Tchéquie.

6 Roumanie et Bulgarie.

graphique 65 : Taux de chômage de la population de 18 à 60 ans selon l'origine (2008 – 2012)

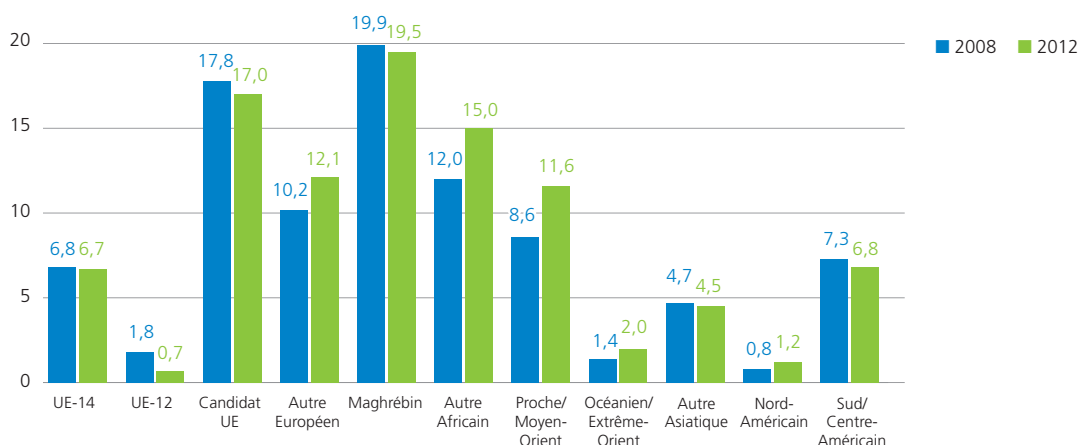


Source : Datawarehouse Marché du travail et protection sociale, BCSS, Calculs et traitement : SPF ETCS

A long terme (2008 - 2012), la plupart des origines connaissent une diminution du taux de chômage alors que le nombre absolu de personnes au chômage a augmenté pour toutes les origines. La plus forte baisse du taux de chômage est observée pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 avec un net recul de 16,7 %. Elles sont suivies par les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale et d'un pays candidat à l'UE (respectivement -5 % et -4 %). Les personnes d'origine belge ont également enregistré une diminution de 2,3 %. Quelques origines ont toutefois connu une augmentation de leur taux de chômage. La hausse la plus forte a été enregistrée pour les

personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, leur taux de chômage s'étant accru de 19,8 %. Les personnes originaires d'un autre pays africain ou d'un autre pays européen ont également vu leur taux de chômage grimper de respectivement 15,9 % et 10,6 %. C'est uniquement pour les personnes originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient que l'augmentation à long terme a été plus importante que l'augmentation observée en 2009, après l'éclatement de la crise. En d'autres termes, après le pic de 2009, ces personnes n'ont pas vu leur taux de chômage diminuer.

graphique 66 : Écart de taux de chômage des 20-60 ans entre les personnes d'origine belge et d'origine étrangère (en points de pourcentage, 2008-2012)



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

L'écart de taux de chômage par rapport aux Belges d'origine est le plus important pour les personnes originaires du Maghreb et d'un pays candidat à l'UE. Il s'élève respectivement à 19,5 et 17 points de pourcentage. L'écart le plus faible est enregistré pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 (0,7 point de pourcentage) et d'Amérique du Nord (1,2 point de pourcentage). En ce qui concerne l'évolution, nous voyons que la plupart des origines ont connu une diminution de l'écart sauf les personnes originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient pour lesquelles une forte augmentation a été enregistrée, et les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Nord pour lesquelles l'augmentation a été plus modérée.

Si nous ventilons, par origine, le taux de chômage selon l'**historique migratoire**⁷, nous obtenons un tableau très différencié par origine. Nous constatons malgré tout pour chaque origine que les personnes de nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins enregistrent les taux de chômage les plus faibles. Ceci s'explique par le fait qu'une grande majorité d'entre elles ne peut pas encore prétendre à une allocation de chômage car ne remplissant pas

(encore) les conditions requises de durée d'occupation. Notons toutefois que le taux de chômage dans cette catégorie a fortement augmenté pour chaque origine en comparaison avec 2008 (augmentation de 1,4 point de pourcentage chez les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et jusqu'à 7,9 points de pourcentage pour les personnes originaires d'un autre pays africain).

En examinant les origines plus précisément, nous observons peu de différences entre les différentes catégories d'historique migratoire pour les personnes originaires d'un pays de l'**UE-14**. Le taux de chômage est légèrement plus élevé pour la 1^{ère} génération (14 %) sauf pour les personnes qui sont devenues belges depuis plus de 5 ans (12,5 %). Pour chaque catégorie, le taux de chômage a légèrement diminué ou est resté stable sauf pour les personnes de nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins.

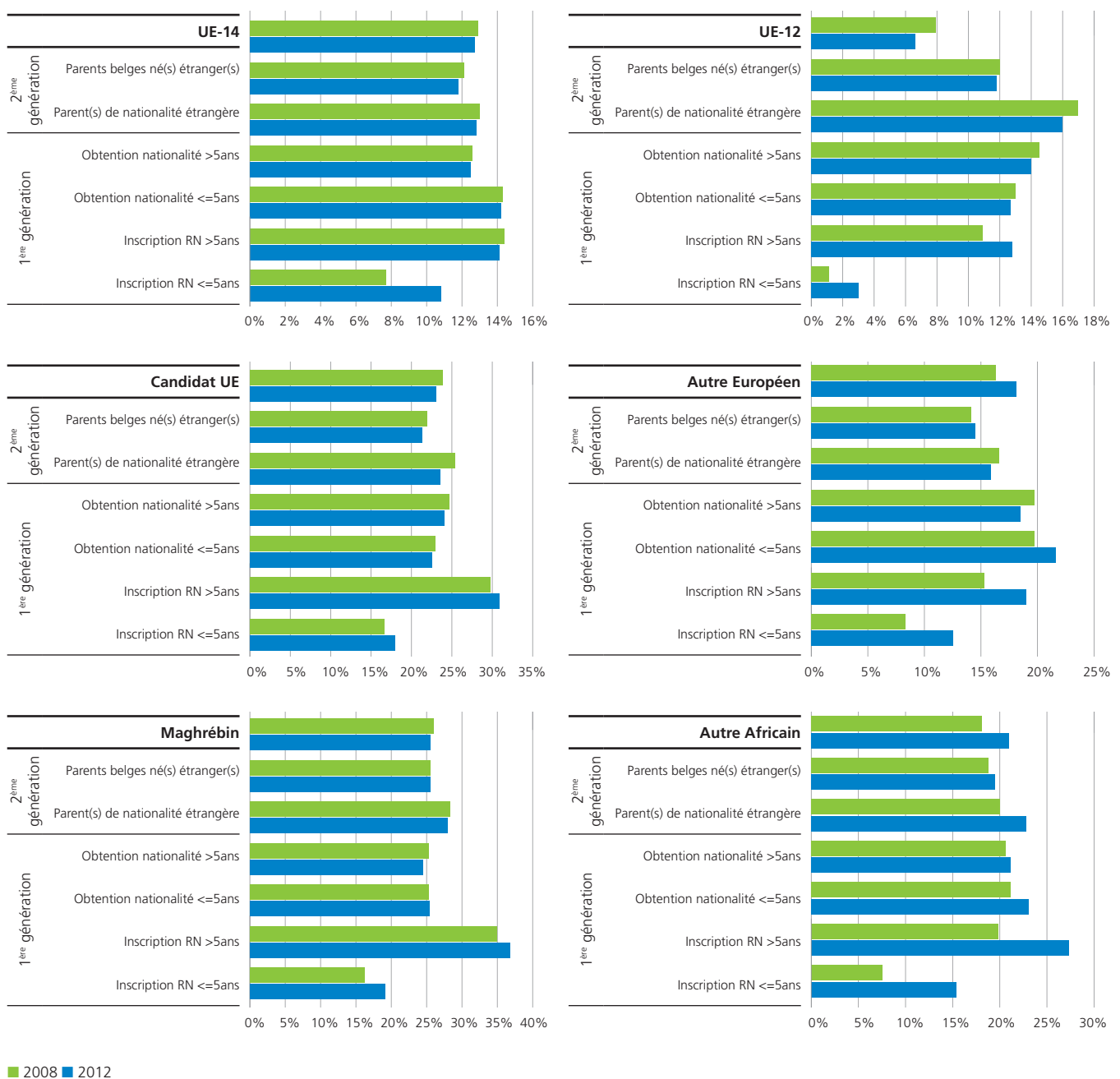
Pour les personnes originaires d'un pays de l'**UE-12**, le taux de chômage est élevé pour chaque catégorie d'historique migratoire, à l'exception des personnes de nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins. Comme cette dernière catégorie est majoritaire pour cette origine, cela tire fortement vers le bas le taux de chômage total des personnes originaires d'un pays de l'UE-12. La 2^{ème} génération dont au moins un des parents n'a

⁷ Pour la définition de l'historique migratoire, cf. le chapitre sur la démographie.

pas la nationalité belge connaît le taux de chômage le plus élevé (16 %). Les personnes de la 2^{ème} génération dont les parents ont la nationalité belge enregistrent, en revanche, un taux de chômage plus faible (11,8 %). Nous observons également un plus haut taux de chômage pour la première génération de Belges et ce tant pour ceux qui sont devenus

belges depuis plus de 5 ans (14 %) que pour ceux qui sont devenus belges plus récemment (12,7 %). Le chômage par rapport à 2008 est resté stable ou a faiblement diminué sauf pour les personnes qui n'ont pas la nationalité belge, et ce quelle que soit la durée de leur inscription.

graphique 67 : Taux de chômage des 20-60 ans selon l'origine et l'historique migratoire (2008-2012)



Pour les personnes originaires d'un **pays candidat à l'UE**, on note peu de différences entre les catégories d'historique migratoire. C'est uniquement pour les personnes de nationalité étrangère inscrites depuis plus de 5 ans au Registre national que nous observons un taux de chômage singulièrement plus élevé (30,9 %) que dans les autres catégories. Après les personnes de nationalité étrangère inscrites depuis 5 ans ou moins, la 2^{ème} génération avec au moins un parent né dans un autre pays enregistré, avec 21,3 %, le taux de chômage le plus faible. Les personnes de la 2^{ème} génération ayant des parents de nationalité étrangère connaissent en revanche un taux de chômage légèrement plus élevé (un écart de 2,2 points de pourcentage). En ce qui concerne l'évolution entre 2008 et 2012, chaque catégorie a connu une légère diminution du taux de chômage, sauf les personnes de nationalité étrangère.

Pour les personnes originaires d'un **autre pays européen**, nous notons une différence entre la 1^{ère} et la 2^{ème} génération : le taux de chômage est plus élevé pour la 1^{ère} génération devenue belge (il oscille autour des 20 %) que pour la 2^{ème} (il oscille autour des 15 %). L'évolution n'est pas univoque : le taux de chômage a augmenté pour la plupart des catégories sauf pour la 2^{ème} génération dont au moins un des parents a la nationalité étrangère et pour la 1^{ère} génération qui est devenue belge depuis plus de 5 ans. L'augmentation du chômage par rapport à 2008 est assez forte pour les personnes de nationalité étrangère : + 4 points de pourcentage, quelle que soit la durée de leur séjour.

Pour les personnes **originaires du Maghreb**, nous observons de fortes similitudes avec les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, à savoir un taux de chômage élevé pour les personnes de nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans (36,8 %). Les autres catégories (sauf les étrangers récemment inscrits) ont un taux de chômage qui tourne autour de 25 % à 27 %. Pour les personnes de la 2^{ème} génération nous notons également un taux de chômage plus élevé chez celles dont au moins un des parents n'a pas la nationalité belge (écart

de 2,4 points de pourcentage). L'évolution entre 2008 et 2012 est plutôt stable pour toutes les catégories mais on peut relever une augmentation pour les personnes de nationalité étrangère inscrites au Registre national.

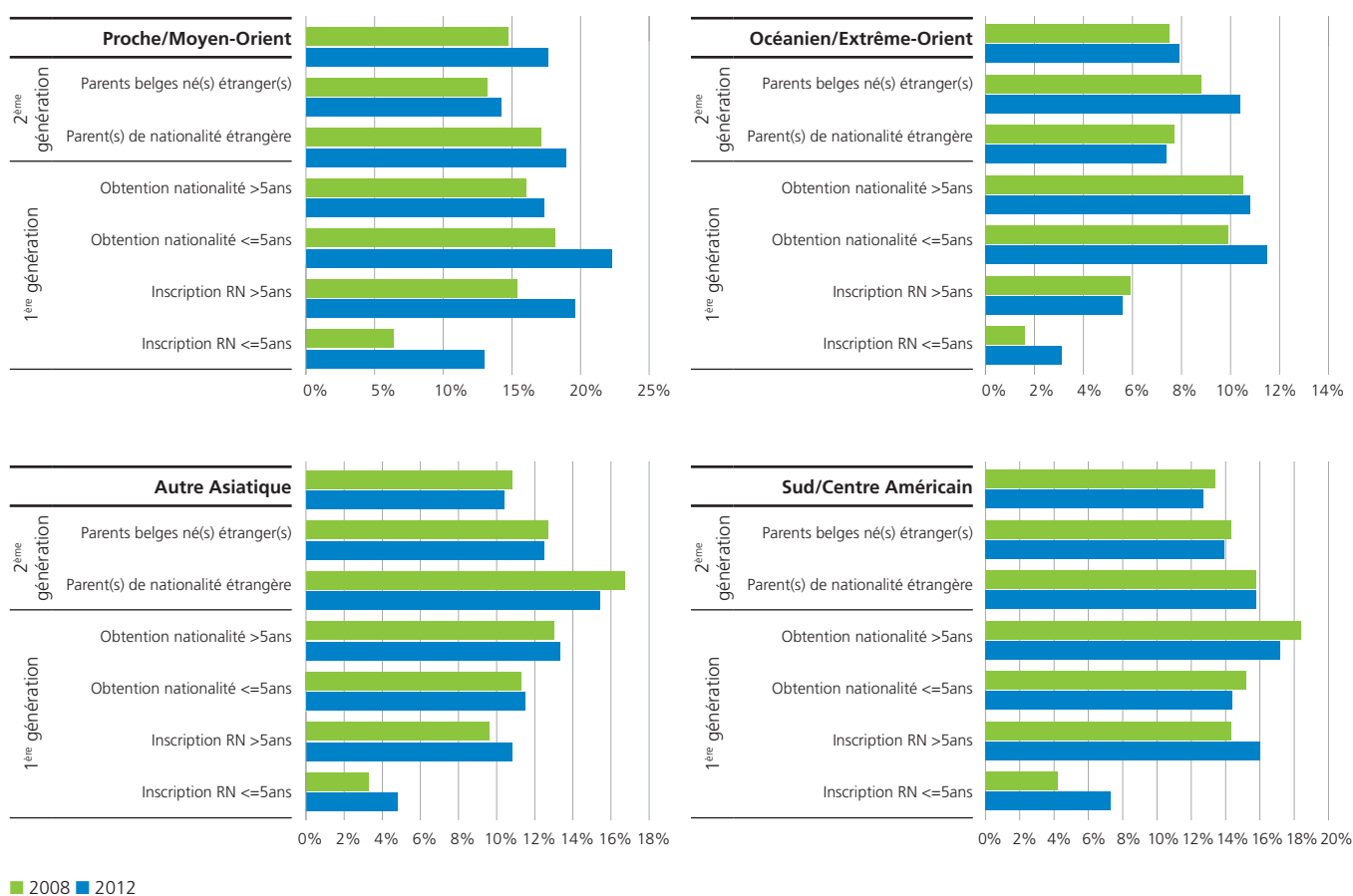
Pour les personnes originaires d'un **autre pays africain** aussi les similitudes avec les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb sont grandes, on peut en effet observer un taux de chômage élevé pour les personnes de nationalité étrangère séjournant en Belgique depuis plus de 5 ans (27,3 %) et un taux moins élevé pour les autres catégories (sauf les personnes récemment inscrites) qui tourne pour cette origine autour de 20 % à 22 %. Pour les personnes de la 2^{ème} génération, nous notons un taux de chômage plus faible pour celles dont les parents aussi ont la nationalité belge (écart de 3,2 points de pourcentage). Par rapport à 2008, on peut constater une augmentation partout mais, pour les personnes de nationalité étrangère, cette augmentation est particulièrement forte (jusqu'à 7,9 points de pourcentage chez les personnes récemment inscrites au Registre national).

Pour les personnes originaires du **Proche/Moyen-Orient**, nous relevons le plus haut taux de chômage pour celles ayant acquis la nationalité depuis 5 ans ou moins (22,3 %) et pour celles de nationalité étrangère inscrites depuis plus de 5 ans (19,6 %). Le chômage est moins élevé pour la 2^{ème} génération ayant des parents belges dont au moins un parent est né à l'étranger (14,2 %) que pour les personnes dont au moins un parent a une nationalité étrangère (18,9 %). De même, les Belges qui ont acquis depuis longtemps la nationalité belge connaissent un taux de chômage moins élevé que ceux qui sont devenus belges récemment (un écart de 5 points de pourcentage). Si l'on compare avec 2008, on peut constater une hausse du taux de chômage pour toutes les catégories, hausse qui est la plus marquée chez les personnes n'ayant pas la nationalité belge.

Pour les personnes originaires d'**Océanie/ Extrême Orient**, le chômage est relativement élevé pour la 2^{ème} génération ayant des parents de nationalité belge dont au moins un est né à l'étranger (10,4 %). Le taux de chômage est cependant le plus élevé pour la 1^{ère} génération de Belges ayant acquis la nationalité depuis plus de 5 ans (10,8 %) ou ayant acquis récemment la nationalité (11,5 %). Contrairement à ce que

nous avons pu observer pour les autres origines, la 2^{ème} génération de Belges ayant des parents belges a un taux de chômage plus élevé que la 2^{ème} génération dont au moins un des parents a une nationalité étrangère. Pour ces mêmes catégories, on peut relever une augmentation du taux de chômage tandis que dans d'autres catégories, celui-ci est plutôt resté au même niveau voire a diminué.

graphique 68 : Taux de chômage des 20-60 ans selon l'origine et l'historique migratoire (2008-2012)



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

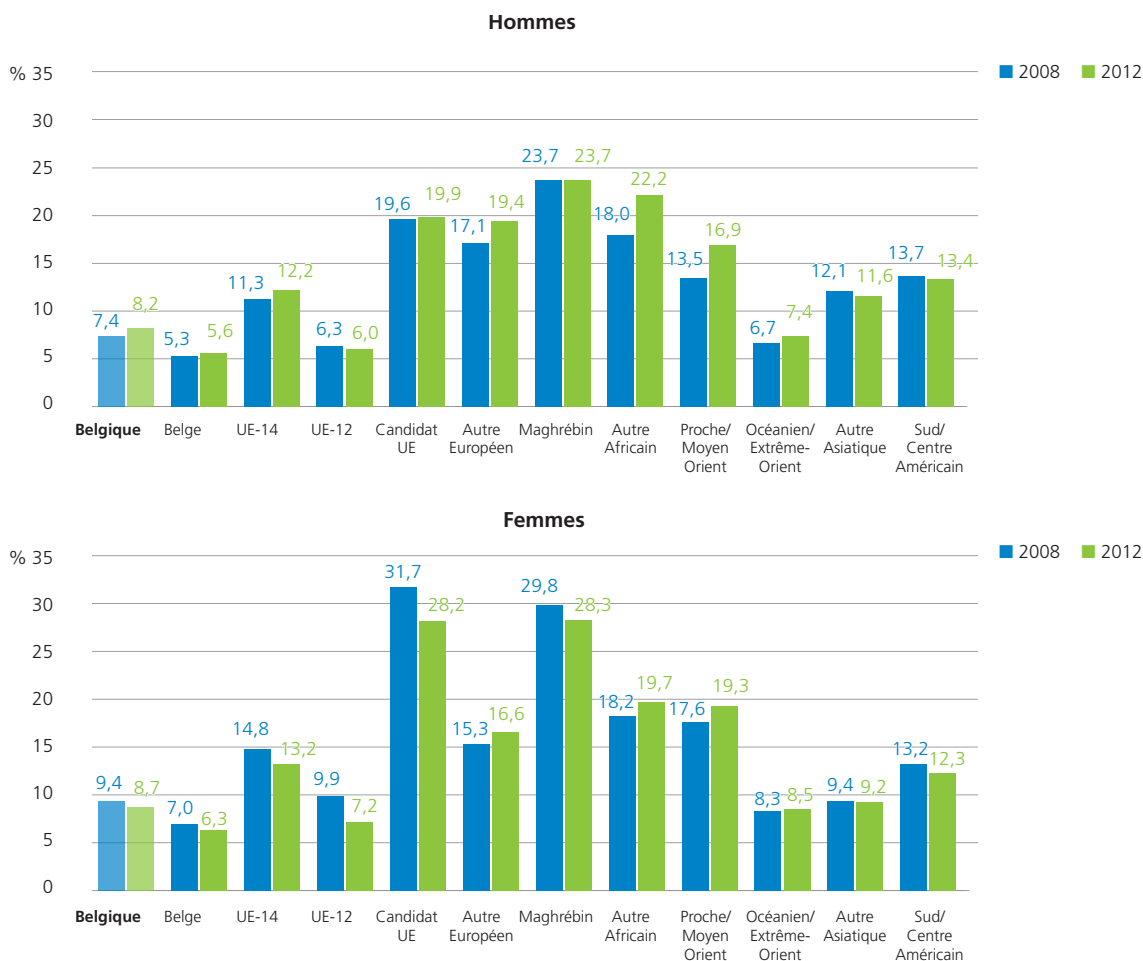
Pour les personnes originaires d'un **autre pays asiatique**, le taux de chômage est relativement élevé pour les personnes de la 2^{ème} génération dont au moins un parent n'a pas la nationalité belge (15,4 %) tandis qu'il est beaucoup plus faible pour la 2^{ème} génération dont les parents ont la nationalité belge (12,5 %). Les Belges ayant acquis la nationalité depuis plus de 5 ans ont également un taux de chômage plus élevé (13,3 %) que ceux devenus belges depuis 5 ans ou moins (11,5 %). Entre 2008 et 2012, le chômage a diminué pour la 2^{ème} génération tandis qu'il a augmenté pour les autres catégories.

Pour les personnes originaires d'**Amérique du Sud/Centrale**, nous observons le taux de chômage le plus élevé pour la 1^{ère} génération de Belges ayant acquis la nationalité depuis plus de 5 ans (17,2 %). Ce taux est le plus faible pour la 2^{ème} génération de parents belges et dont au moins un est né à l'étranger (13,9 %). Le taux de chômage des personnes dont au moins un des parents a une autre nationalité est légèrement supérieur (15,8 %). Notons aussi que les personnes devenues belges depuis plus de 5 ans connaissent un chômage plus élevé que les personnes devenues récemment belges (14,4 %). Pour la plupart des catégories, le taux de chômage a diminué ou est resté stable entre 2008 et 2012 mais nous pouvons relever une augmentation pour les personnes de nationalité étrangère.

Le graphique ci-dessous, qui illustre l'évolution du taux de chômage par **sexe**, nous apprend que le taux de chômage pour les hommes en Belgique s'élève à 8,2 % en 2012 et qu'il a donc légèrement augmenté par rapport à 2008 où il était de 7,4 %. Le taux de chômage des hommes d'origine belge s'élève à 5,6 % et se situe en-deçà des pourcentages observés pour les hommes d'origine étrangère⁸. Les hommes originaires d'un pays de l'UE-12 ont le taux de chômage le plus faible parmi les hommes d'origine étrangère : il est de 6 %. Les hommes originaires du Maghreb et d'un autre pays africain enregistrent les taux de chômage les plus élevés (respectivement 23,7 % et 22,2 %). Pour cette dernière origine (personnes originaires d'un autre pays africain), le taux de chômage s'élevait à 18 % en 2008. Ce taux s'est donc considérablement accru ces 5 dernières années (+23,2 %) et il dépasse de ce fait le taux de chômage des hommes originaires d'un pays candidat à l'UE (19,9 %). Le taux de chômage des hommes originaires du Proche/Moyen-Orient (+25 %) a également fortement augmenté ; de même, on note une augmentation mais dans une moindre mesure chez les hommes originaires d'un autre pays européen (+13 %), d'Océanie/Extrême-Orient (+10 %), d'origine belge (+7 %) et originaires d'un pays de l'UE-14 (+8 %).

⁸ Les Nord-Américains n'ont pas fait l'objet d'une analyse plus poussée vu la taille limitée du groupe.

graphique 69 : Taux de chômage des 20-60 ans selon l'origine et le sexe (2008-2012)

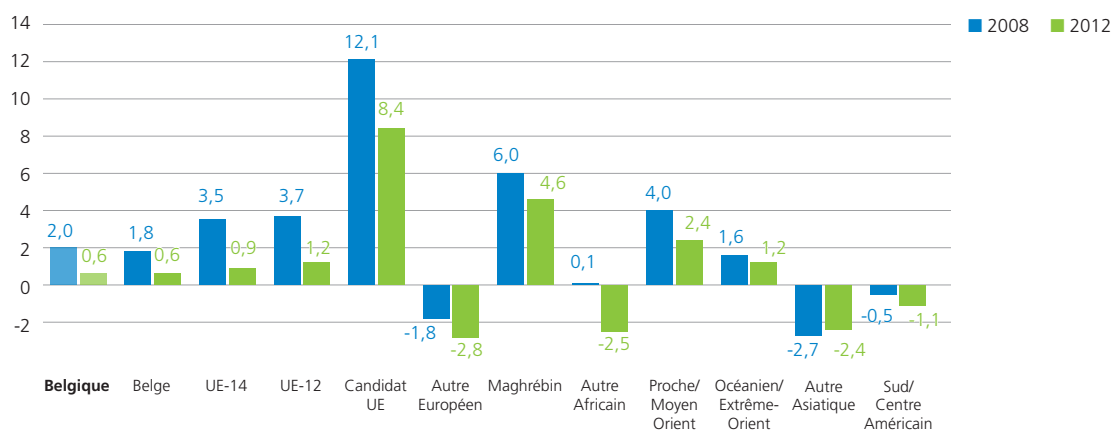


Source : Datawarehouse Marché du travail et protection sociale, BCSS, Calculs et traitement : SPF ETCS

Le taux de chômage pour les femmes en Belgique s'élève à 8,7 % et il a, contrairement à celui des hommes, légèrement diminué par rapport à 2008 : il était alors de 9,4 %. Pour les femmes d'origine belge, le taux de chômage s'élève à 6,3 % ; il est inférieur à celui des femmes d'origine étrangère. Les femmes originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Océanie/Extrême-Orient connaissent les taux les plus bas parmi toutes les femmes d'origine étrangère avec des taux de chômage respectifs de 7,2 % et 8,5 %. Nous observons les taux de chômage les plus élevés

chez les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb (respectivement 28,2 % et 28,3 %). Nous relevons les diminutions les plus importantes des taux de chômage des femmes par rapport à 2008 pour les femmes originaires d'un pays de l'UE-12 (-28 %), d'un pays de l'UE-14 (-11 %), d'un pays candidat à l'UE (-10 %) et d'origine belge (11 %). Notons l'augmentation du taux de chômage pour les femmes originaires du Proche/Moyen-Orient (+10 %), d'un autre pays africain (+8 %) et d'un autre pays européen (+8 %).

graphique 70 : Écart de taux de chômage des 20-60 ans entre les femmes et les hommes selon l'origine (en points de pourcentage, 2008-2012)



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

Alors que le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes pour la plupart des origines, ce n'est pas le cas pour les femmes originaires d'un autre pays asiatique, d'Amérique du Sud/Centrale ou d'un autre pays européen qui enregistrent des pourcentages de chômage se situant en-deçà de ceux observés pour les hommes de même origine. Le différentiel positif entre les hommes et les femmes d'origine belge est de 0,6 point de pourcentage en 2012 et c'est l'écart le plus faible. La différence est également réduite pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et d'un pays de l'UE-12 (respectivement 0,9 point et 1,2 point de pourcentage). L'écart est le plus marqué pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb (avec des différences en défaveur des femmes de 8,4 et 4,6 points de pourcentage). En comparaison avec 2008, les différences entre les hommes et les femmes se sont atténuées pour toutes les origines, sauf pour les personnes originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays africain et d'Amérique du Sud/Centrale mais souvenons-nous que, pour ces origines, les femmes présentaient un taux de chômage inférieur à celui des hommes. Nous pouvons donc conclure que les femmes de toutes les origines connaissent une évolution beaucoup plus favorable du taux de chômage que les hommes.

Si nous examinons le croisement de l'**origine et du sexe avec l'historique migratoire**⁹, nous notons quelques petites différences dans le taux de chômage des hommes et des femmes pour une même catégorie d'historique migratoire. Nous remarquons que chez les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb, l'écart de taux de chômage entre les hommes et les femmes est le plus prononcé pour la 2^{ème} génération mais surtout pour la 1^{ère} génération et que les femmes sont donc proportionnellement plus au chômage que les hommes. Ce n'est que chez les hommes originaires du Maghreb inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans que nous notons un taux de chômage plus élevé que chez les femmes ayant le même historique migratoire. En outre, nous pouvons observer que l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit pour toutes les origines et pour tous les historiques migratoires par rapport à 2008.

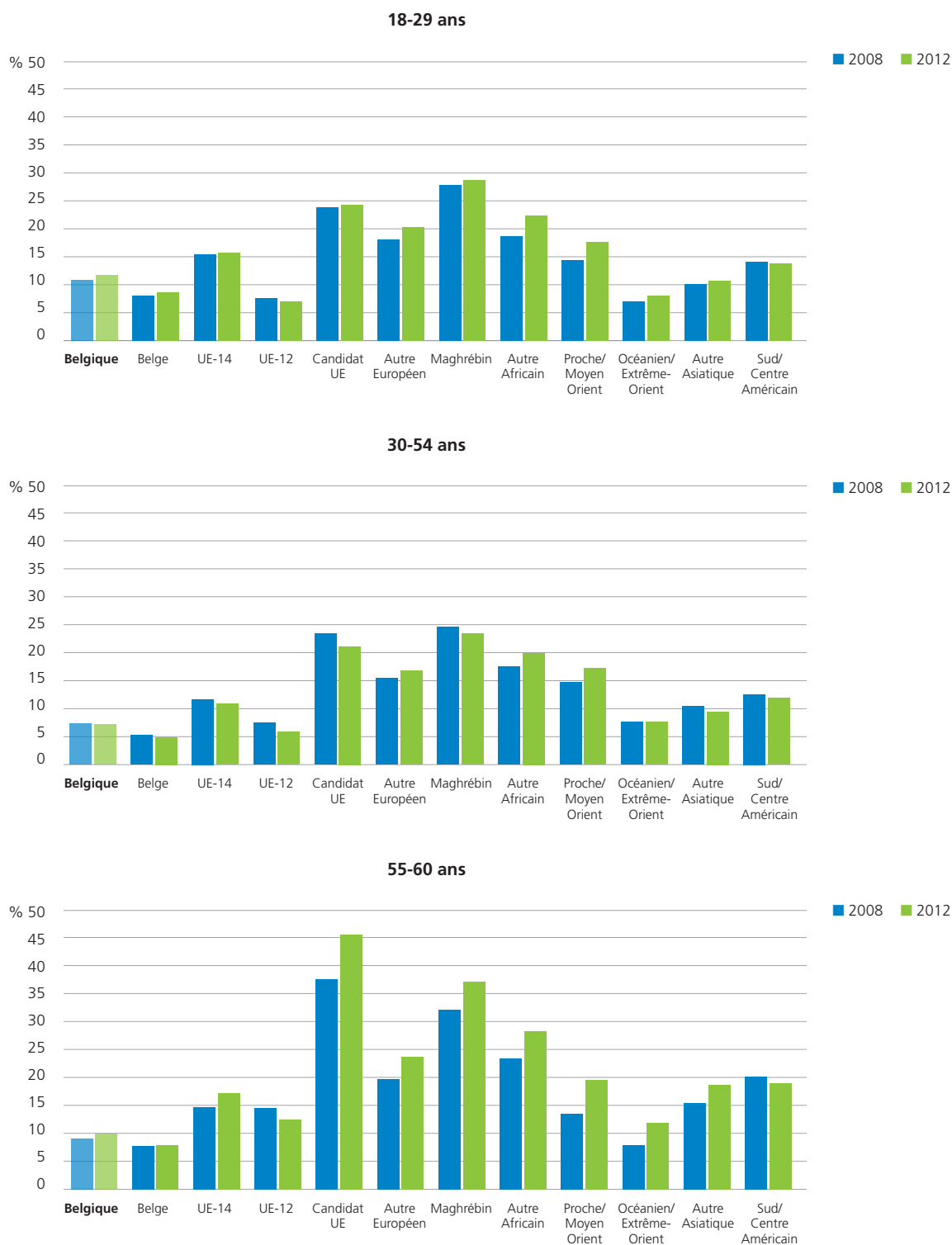
Le graphique 71, illustrant le taux de chômage par âge, nous apprend que le taux de chômage pour toutes les origines est toujours plus élevé chez les jeunes que dans la catégorie des 30-54 ans et que les plus de 55 ans, à l'exception des personnes d'origine belge, ont un taux de chômage encore plus élevé que les autres catégories d'âge. La position relative des origines les unes par rapport aux autres varie peu en fonction de l'âge. Le taux

9 Cf. les données en annexe.

de chômage des personnes d'origine belge est à chaque fois inférieur à celui des personnes d'origine étrangère, sauf pour les personnes de moins de 30 ans originaires d'un pays de l'UE-12 (7 %) et d'Océanie/Extrême-Orient (8 %) qui enregistrent donc un taux de chômage inférieur à celui des jeunes Belges d'origine (8,7 %). Nous observons les taux de chômage les plus élevés chez les personnes originaires du Maghreb et d'un pays candidat à l'UE âgées entre 55 et 60 ans avec des taux respectifs de 45,7 % et 37,2 %. Dans la même catégorie d'âge, ces origines ont également connu une augmentation par rapport à 2008 : le taux de chômage a crû de 15 % pour les personnes originaires du Maghreb et de 21 % pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE. Parmi les plus âgés, il y a encore d'autres origines qui ont connu une forte augmentation

du taux de chômage : Océanie/Extrême-Orient (+51 %), Proche/Moyen-Orient (+44 %), autre pays asiatique (+22 %), autre pays européen (+20 %), autre pays africain (+20 %) et UE-14 (+17 %). Dans les autres catégories d'âge, nous notons des augmentations notables pour les personnes originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient avec respectivement +20 % et +24 % chez les 20 à 29 ans et +14 % et +17 % pour les 30 à 54 ans. Nous observons une diminution du taux de chômage au sein de chaque catégorie d'âge pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale et des baisses notables dans le groupe d'âge des 30-54 ans des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 (-7 %), d'un pays candidat à l'UE (-10 %), du Maghreb (-5 %) et d'un autre pays asiatique (-10 %).

graphique 71 : Taux de chômage des 20-60 ans selon l'origine et l'âge (2008-2012)

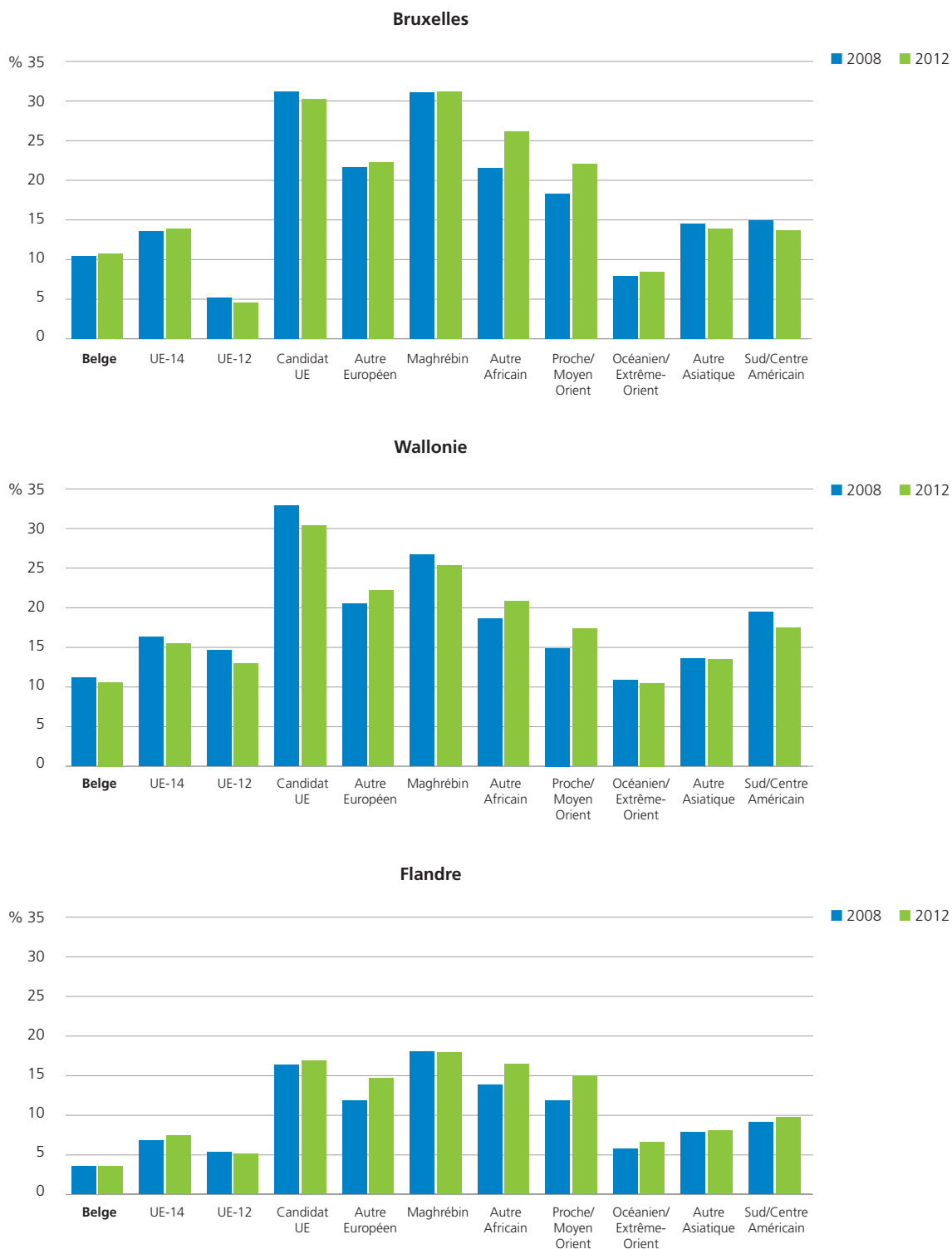


Source : Datawarehouse Marché du travail et protection sociale, BCSS, Calculs et traitement : SPF ETCS

Le graphique suivant présente le taux de chômage par **région**. Ce graphique montre que le taux de chômage des personnes belges d'origine est inférieur à celui des personnes d'origine étrangère, et ce quelle que soit la région, à l'exception de Bruxelles où les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Océanie/Extrême-Orient ont un taux de chômage inférieur au taux de chômage des personnes d'origine belge (respectivement 4,6 % et 8,4 %). Le taux de chômage des personnes d'origine belge est de 3,6 % en Flandre pour 10,6 % en Wallonie et 10,8 % à Bruxelles. De façon générale, c'est à Bruxelles et en Wallonie que l'on observe les plus nettes différences de taux de chômage entre les origines.

Dans les trois régions, ce sont les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb qui connaissent les pourcentages de chômage les plus élevés : respectivement 30,2 % et 31,2 % à Bruxelles, 30,4 % et 25,3 % en Wallonie et 17,0 % et 18,1 % en Flandre. Si, en Flandre et à Bruxelles, ce sont les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 qui ont des taux de chômage inférieurs à ceux des personnes d'une autre origine étrangère, en Wallonie ce sont les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient qui présentent des taux de chômage inférieurs à ceux des autres origines étrangères.

graphique 72 : Taux de chômage des 20-60 ans par région selon l'origine (2008-2012)



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

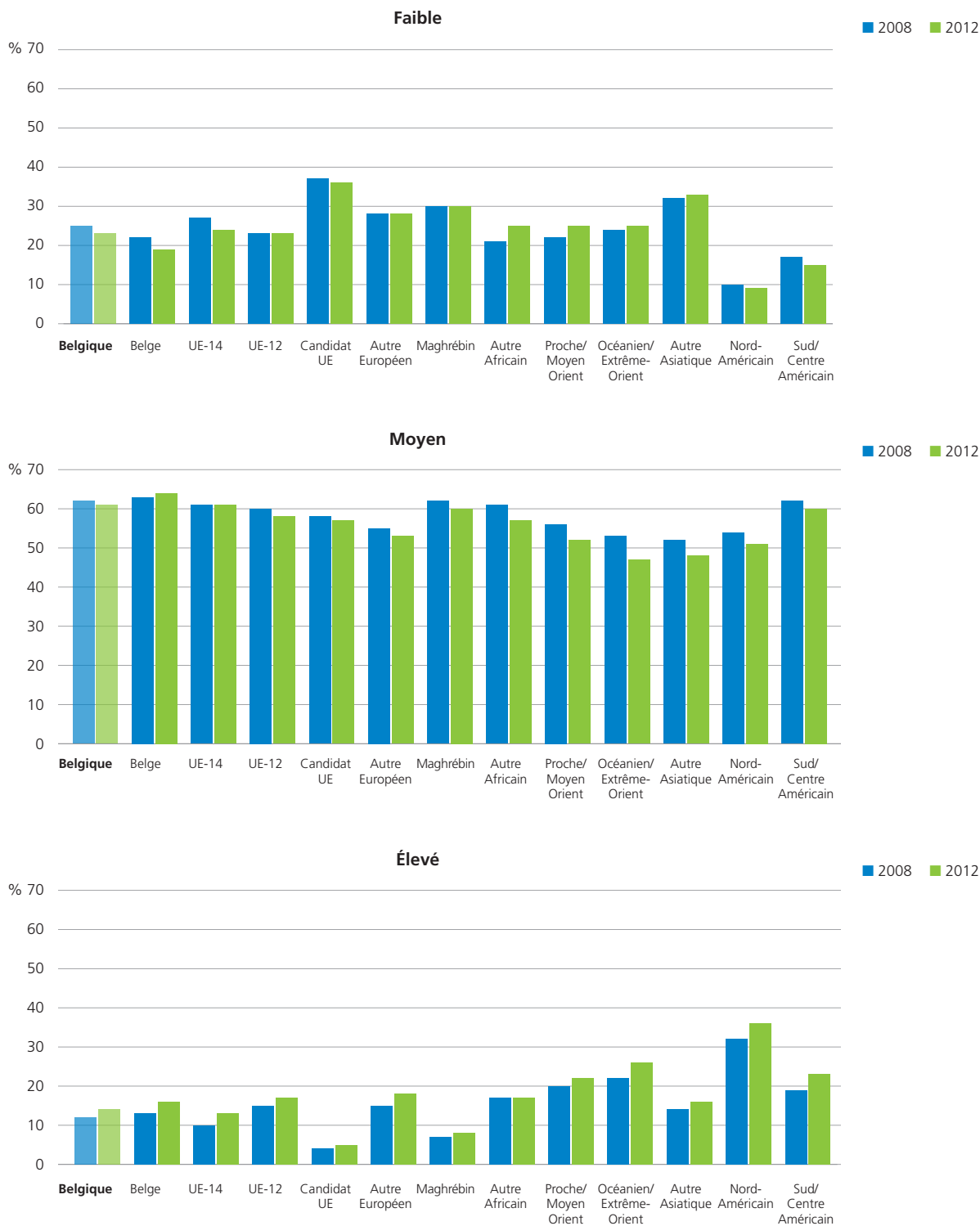
Si nous regardons l'évolution du taux de chômage par région entre 2008 et 2012, nous voyons qu'à Bruxelles la plus forte augmentation du chômage est observée pour les personnes originaires d'un autre pays africain (+21,6 %) et du Proche/Moyen-Orient (+21 %) tandis que, pour les autres origines, nous constatons une augmentation modérée voire une stabilisation, sauf pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale pour lesquelles nous pouvons noter une forte baisse du chômage (respectivement -11,5 % et -7,9 %) et pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (-3,4 %) et d'un autre pays asiatique (-4,2 %) pour lesquelles la diminution se manifeste dans une moindre mesure. La Wallonie est la seule région qui a connu une diminution du chômage des personnes belges d'origine (-4,9 %). Nous pouvons y observer une augmentation du taux de chômage pour les personnes originaires d'un autre pays européen (+8,4 %), d'un autre pays africain (+11,7 %) et du Proche/Moyen-Orient (+16,3 %). Pour les autres origines, en Wallonie, nous pouvons noter une baisse et celle-ci a été la plus forte pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 (-11,1 %), d'Amérique du Sud/Centrale (-10,4 %) et du Maghreb (-5,0 %). En Flandre également la plus forte augmentation concerne les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (+25,4 %), d'un autre pays européen (+23,3 %) et d'un autre pays africain (+18,3 %). Le taux de chômage a également augmenté pour toutes les autres origines, sauf pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 où nous pouvons relever une faible diminution (-2,6 %).

Nous pouvons percevoir quelques différences entre régions si nous croisons l'**origine et la région avec l'historique migratoire**¹⁰. Pour la plupart des origines, nous observons pour chaque région que ce sont les personnes inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans qui présentent les taux de chômage les plus élevés. A Bruxelles, en revanche, le taux de chômage de cette catégorie pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 ou de l'UE-12 est proportionnellement bien moins élevé. C'est uniquement pour les personnes originaires d'un autre pays européen ou du Proche/Moyen-Orient que l'on note pour les personnes devenues belges récemment un taux de chômage plus élevé dans les trois régions. Souvent les personnes de la 2^{ème} génération ont un taux de chômage inférieur à celles de la 1^{ère} génération, mais les personnes de la 2^{ème} génération originaires du Maghreb, à Bruxelles et en Wallonie, et les personnes de la 2^{ème} génération originaires d'un autre pays africain, d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique, en Wallonie, ont un taux de chômage supérieur à la 1^{ère} génération.

Le Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale comprend également des données sur le **niveau de formation** des chômeurs. Lors de son inscription comme demandeur d'emploi auprès d'un des services régionaux de l'emploi (Actiris, FOREM, VDAB et ADG), le chômeur indique le niveau de formation qu'il possède. Ces données sont donc auto-rapportées et elles sont harmonisées dans toutes les régions depuis 2007. Les personnes faiblement qualifiées n'ont pas de diplôme ou ont obtenu au maximum un certificat du 2^{ème} degré de l'enseignement secondaire. Les personnes moyennement qualifiées ont un diplôme du 3^{ème} degré de l'enseignement secondaire. Les hautement qualifiés ont suivi l'enseignement supérieur et ont au moins un diplôme de baccalauréat.

10 Cf. données en annexe.

graphique 73 : Part des chômeurs de 20-60 ans par niveau d'éducation et origine (2008 et 2012)



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

Une majorité de chômeurs d'origine belge (64 %) ont un diplôme du secondaire. Les autres ont soit un diplôme de l'enseignement supérieur (16 %) ou au maximum un certificat du 2^{ème} degré de l'enseignement secondaire (18 %). Pour une très petite part d'entre eux (2 %), les données ne sont pas connues. Nous pouvons voir que, pour toutes les origines, la part de peu qualifiés est plus élevée que pour les chômeurs d'origine belge, sauf pour les personnes originaires d'Amérique du Nord et d'Amérique du Sud/Centrale (respectivement 9 % et 15 %). Nous retrouvons les proportions les plus importantes de faiblement qualifiés pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (36 %), d'un autre pays asiatique (33 %) et du Maghreb (30 %). La part des hautement qualifiés est plus élevée pour les chômeurs d'un certain nombre d'origines que pour les chômeurs belges : 36 % pour les personnes originaires d'Amérique du Nord, 26 % pour les personnes

originaires d'Océanie/Extrême-Orient, 23 % pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale, 18 % pour les personnes originaires d'un autre pays européen et enfin 17 % pour les personnes originaires d'un autre pays africain et d'un pays de l'UE-12. Nous relevons la plus faible part de hautement qualifiés pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (5 %), du Maghreb (9 %) et d'un pays de l'UE-14 (13 %).

Par rapport à 2008, la proportion de personnes faiblement qualifiées parmi les chômeurs a diminué pour la plupart des origines sauf pour les personnes originaires d'un autre pays africain (+18 %), du Proche/Moyen-Orient (+9 %), d'Océanie/Extrême-Orient (+8 %) et d'un autre pays asiatique (+5 %). La part de hautement qualifiés s'est accrue pour chaque origine et ce phénomène est le plus marqué pour les chômeurs originaires d'un pays de l'UE-14 (+33 %) et du Maghreb (+30 %).

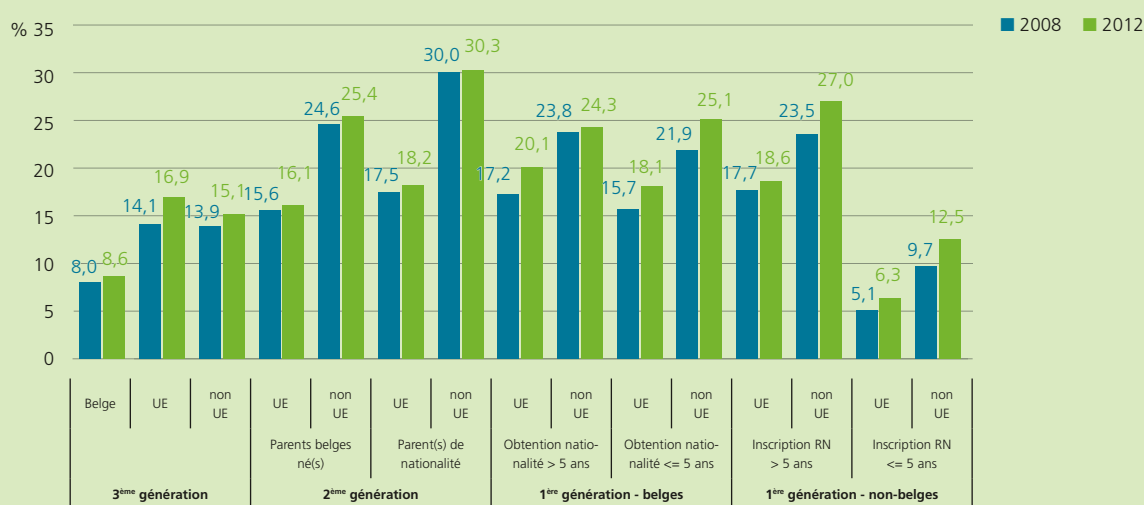
Analyse de la troisième génération : taux de chômage des 20-29 ans

Les données actuelles ne permettent pas de capter de manière optimale la 3^{ème} génération en se basant sur les chiffres du Datawarehouse pour le groupe d'âge pris en compte dans le rapport complet, à savoir la population âgée de 18 à 60 ans. Pour les jeunes, il est toutefois possible de déterminer une grande partie de la 3^{ème} génération (cf. chapitre Démographie). Dans ce cadre, nous pouvons faire une brève analyse du taux de chômage de toutes les catégories d'historiques migratoires pour la population âgée de 20 à 29 ans, soit 885.488 personnes actives en 2012. Dans le chapitre précédent, le même exercice a été réalisé pour le taux d'emploi.

Le taux de chômage des personnes de 20 à 29 ans d'origine belge de la 3^{ème} génération s'élève à 8,6 % et a légèrement augmenté par rapport à 2008 où ce taux était de 8 %. Ce taux est inférieur à celui observé pour les autres historiques migratoires à l'exception des personnes de nationalité UE inscrites depuis 5 ans ou moins au Registre national (6,3 %), ce qui peut s'expliquer partiellement par leur migration récente qui ne leur permet pas de remplir les conditions requises pour prétendre à une allocation de chômage.

Tout comme pour le groupe d'âge des 18 à 60 ans, nous constatons que le taux de chômage des personnes ayant une origine non-UE est toujours supérieur à celui des personnes originaires de l'UE. Pour les personnes d'origine non UE, nous pouvons observer que le taux de chômage des personnes dont au moins un des parents a une nationalité non-UE (30,3 %) est plus élevé que celui des personnes qui sont devenues belges (24 à 25 %), que celui des personnes dont au moins un des parents belges est né dans un pays hors UE (25,4 %), et également que celui de la 3^{ème} génération (15,1 %) ou des personnes ayant une nationalité non-UE (27 % et 12,5 %).

graphique 74 : Taux de chômage des 20-29 ans selon l'historique migratoire (2008-2012)



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

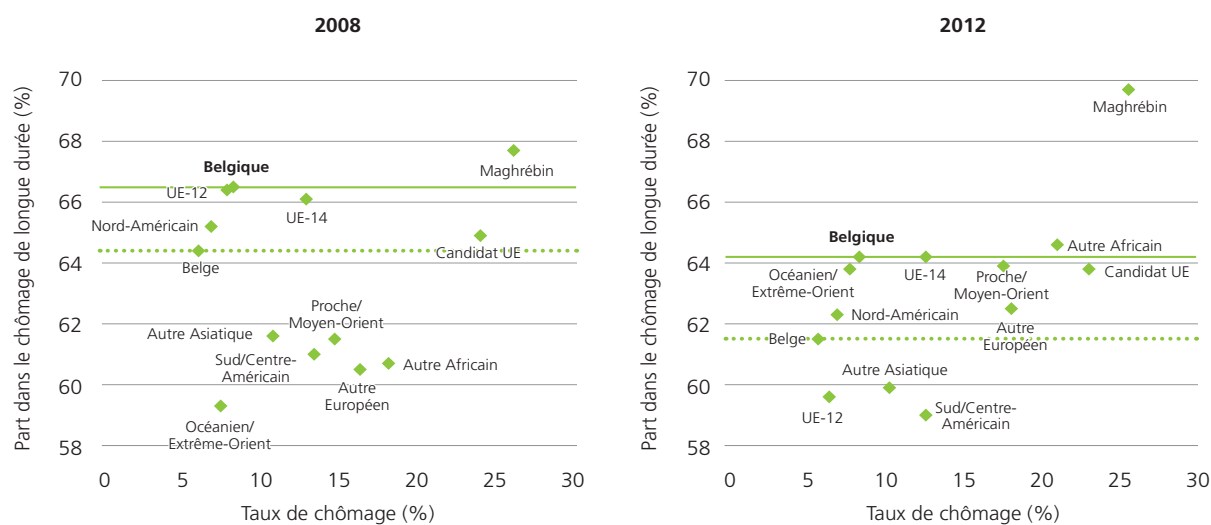
En ce qui concerne l'évolution entre 2008 et 2012, le taux de chômage a augmenté pour toutes les catégories. Il a le plus fortement crû pour les personnes inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans et pour celles originaires d'un pays non UE (+ 3,5 points de pourcentage). De façon générale, l'augmentation a été plus forte pour la 1^{ère} génération (à l'exception des personnes qui ont acquis la nationalité depuis plus de 5 ans et sont originaires d'un pays hors UE) et pour les personnes de nationalité étrangère. Les personnes de la 3^{ème} génération avec un historique migratoire UE ont connu une hausse relativement forte (+2,8 points de pourcentage).

3.2 ANALYSE DE LA DURÉE DU CHÔMAGE

Cette partie analyse la durée du chômage en fonction de l'origine et des caractéristiques socio-démographiques des chômeurs au 4^{ème} trimestre 2012. La durée du chômage qui est enregistrée par l'Office national de l'Emploi (ONEm) est calculée à partir de l'ouverture du droit à une allocation. Lors d'une interruption du chômage indemnisé pendant une période ininterrompue d'au moins 3 mois, le compteur de la durée du chômage est remis à zéro. Le chômage de longue durée est défini ici comme un chômage de minimum 12 mois (1 an).

Le graphique ci-dessous montre clairement qu'un taux de chômage plus élevé va généralement de pair avec une part plus importante dans le chômage de longue durée. La proportion de personnes en chômage de longue durée s'élevait en 2012 à 64,2 % de tous les chômeurs¹¹ en Belgique. Cette part a légèrement diminué en comparaison avec 2008 où 66,5 % des chômeurs étaient en chômage de longue durée. En raison de la crise, un plus grand nombre de personnes sont devenues chômeuses et cela se traduit donc par une diminution de la part du chômage de longue durée.

graphique 75 : Taux de chômage et part du chômage de longue durée en 2008 et 2012 selon l'origine.



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

En procédant à une ventilation selon l'origine, nous notons qu'en 2012, environ deux-tiers des chômeurs d'origine belge (61,5 %) étaient au chômage depuis plus d'un an. En 2008, ils représentaient encore 64,4 % de tous les chômeurs, ce qui est donc synonyme d'une légère diminution. Quasi 70 % des chômeurs d'origine maghrébine sont au chômage depuis plus d'un an. Ce taux dépasse largement celui de toutes les autres origines. Avec les personnes originaires d'un autre pays africain (64,6 %) et d'un pays de l'UE-14

(64,2 %), ils ont une part plus importante dans le chômage de longue durée que le total pour la Belgique. Les parts les plus faibles sont enregistrées pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale, d'un pays de l'UE-12 et d'un autre pays asiatique : avec une part légèrement inférieure à 60 %, ces groupes se trouvent sous le niveau des personnes d'origine belge.

¹¹ A l'inclusion des personnes qui ne pouvaient pas être attribuées à une catégorie d'origine en raison de l'absence de données sur leurs parents ou grands-parents.

En 2008, les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays africains avaient également une part inférieure dans le chômage de longue durée par rapport aux personnes d'origine belge.

Si nous regardons de plus près l'évolution entre 2008 et 2012, nous savons grâce au chapitre précédent que le classement en fonction de l'ampleur du taux de chômage pour les différentes origines est resté le même, mais nous voyons que, pour certaines origines, la part dans le chômage de longue durée a augmenté et dépasse de ce fait le niveau des personnes d'origine belge : les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient (+4,6 points de pourcentage), d'un autre pays africain (+3,9 points de pourcentage), du Proche/Moyen-Orient (+2,4 points de pourcentage), du Maghreb (+2,1 points de pourcentage) et d'un autre pays européen (+2,0 points de pourcentage). Si l'on excepte les personnes originaires du Maghreb, ces groupes ont connu à la fois une augmentation de leur taux de chômage et une évolution défavorable de leur part de chômeurs de longue durée.

Pour les autres origines, nous voyons que leur part dans le chômage de longue durée a diminué. Ce phénomène est davantage marqué pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 (-6,8 points de pourcentage), d'Amérique du Nord (-3 points de pourcentage) et de Belgique (-2,9 points de pourcentage). Tant les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 que celles ayant une origine belge ont également connu une baisse du taux de chômage et montrent en d'autres termes une évolution très favorable en ce qui concerne le chômage.

L'examen du tableau 24 nous apprend que les chômeurs en 2012 montrent des différences nettes en termes de caractéristiques socio-démographiques selon qu'ils appartiennent ou non au groupe des chômeurs de longue durée. En fonction de l'origine¹², ces différences entre chô-

meurs de courte ou de longue durée peuvent varier considérablement.

En ce qui concerne le **sexe**, on observe globalement en Belgique que les femmes ont plus souvent une part plus importante dans le chômage de longue durée¹³ (64,8 %) que les hommes (63,7 %). Le tableau 24, qui donne la ventilation pour le chômage de courte durée, d'une part, et le chômage de longue durée, d'autre part, montre bien que globalement en Belgique, ce sont plus souvent les hommes qui sont au chômage, quelle que soit la durée du chômage. Ceci signifie donc que malgré une part plus importante des femmes dans le chômage de longue durée, ce sont plus souvent les hommes qui sont chômeurs.

Nous pouvons noter quelques différences en fonction de l'origine. Pour certaines origines, les femmes ont une part moins importante dans le chômage de longue durée¹⁴ que les hommes, ceci vaut pour les personnes originaires d'un autre pays européen, du Maghreb, d'un autre pays africain, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Sud/Centrale. En ce qui concerne la ventilation selon le sexe pour le chômage de courte durée, d'une part, et pour le chômage de longue durée, d'autre part (cf. tableau 24), on observe que, chez les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 et d'Amérique du Sud/Centrale, les femmes ont plus souvent que les hommes le statut de chômeur, quelle que soit la durée. Pour les personnes d'origine belge, il y a juste un peu plus de femmes que d'hommes qui sont au chômage de longue durée et, pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient, ce sont plus souvent les femmes qui sont au chômage de courte durée.

En ce qui concerne l'**âge**, une distinction a été faite entre les personnes de moins de 30 ans, celles de 30 à 49 ans et les personnes de 50 ans ou plus. La part de chômeurs de longue durée¹⁵ parmi les chômeurs âgés (84,7 %) est bien plus

12 Les personnes originaires d'Amérique du nord n'ont pas été retenues dans l'analyse vue la taille limitée de leur groupe.

13 Voir données en annexe pour la part des chômeurs de longue durée dans le chômage total par caractéristique socio-démographiques.

14 Idem.

15 Idem.

élevée que parmi les chômeurs d'âge moyen (63,6 %) et surtout beaucoup plus élevée que parmi les jeunes chômeurs (45,9 %). Les plus âgés se retrouvent notablement plus dans le groupe des chômeurs de longue durée, où ils représentent 34,7 %, que parmi les chômeurs de courte durée (11,3 %) (cf. tableau 24).

Les chômeurs âgés sont surreprésentés dans le chômage de longue durée pour les personnes d'origine étrangère. Mais pour les personnes d'origine belge la représentation des chômeurs âgés dans le chômage de longue durée est également très élevée puisqu'on note que 37,0 % des chômeurs de longue durée ont plus de 50 ans alors que cette catégorie d'âge ne représente que 11,9 % des chômeurs de courte durée. Cette importante représentation des chômeurs âgés fait fortement grimper la part totale des chômeurs de longue durée. Nous voyons ainsi que la part dans le chômage de longue durée¹⁶ des jeunes chômeurs d'origine belge (42,4 %) est inférieure à celle des autres origines qui grimpe jusqu'à 56,2 % pour les jeunes chômeurs originaires du Maghreb. Ceci implique une différence de 13,8 points de pourcentage pour les jeunes alors que cet écart n'est que de 8,2 points de pourcentage si on n'opère pas de distinction selon l'âge. Le même constat peut être dressé pour les chômeurs d'âge moyen pour lesquels on observe une part de 60,7 % pour les chômeurs ayant une origine belge et de 71,4 % pour les chômeurs originaires du Maghreb, qui enregistrent également au sein de cette classe d'âge la part la plus importante dans le chômage de longue durée. Pour eux, le différentiel s'élève à 10,7 points de pourcentage.

Les chômeurs résidant dans la **Région** de Bruxelles-Capitale et en Wallonie occupent une part plus importante dans le chômage de longue durée¹⁷, respectivement de 73,7 % et 67,2 %, que les chômeurs ayant leur lieu de résidence en Flandre, avec un taux de chômeurs de longue durée de 55,3 % seulement. En ce qui concerne

la composition du groupe des chômeurs de longue durée tel que présenté dans le tableau ci-dessous, nous voyons qu'un peu moins de la moitié vient de Wallonie (48,3 %), un cinquième vient de Bruxelles (21,5 %) et un peu moins d'un tiers vient de Flandre (30,1 %).

Les personnes originaires du Maghreb enregistrent les parts les plus élevées dans le chômage de longue durée¹⁸ à Bruxelles avec 75,5 % tandis qu'ils sont dépassés en Wallonie par les chômeurs originaires d'un pays candidat à l'UE (68,9 %) et en Flandre par les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient (58,9 %). Relevons que les chômeurs de longue durée originaires du Maghreb sont très fortement représentés à Bruxelles : 58,3 % des chômeurs de longue durée proviennent de la Région de Bruxelles-Capitale (contre 21,5 % des chômeurs de longue durée de toutes les origines). Ceci permet partiellement d'expliquer pourquoi leur part (69,7 %) est si élevée en comparaison avec les autres origines. La différence entre les chômeurs d'origine belge et ceux d'origine maghrébine est en effet de 2 points de pourcentage à Bruxelles, de 2,4 points de pourcentage en Wallonie et de 4,4 points de pourcentage en Flandre tandis qu'elle s'élève globalement à 8,2 points de pourcentage si l'on n'opère pas de distinction selon le lieu de résidence. Ceci illustre aussi que la sur- ou la sous-représentation d'un groupe de population au sein d'une région spécifique peut terriblement biaiser les résultats pour ce groupe de population : les résultats semblent plus correspondre au contexte propre de cette région spécifique.

En ce qui concerne le **niveau de formation**¹⁹, nous voyons que la part de chômeurs de longue durée est la plus élevée pour les faiblement qualifiés (72,7 %) et la plus faible pour les hautement qualifiés (56,3 %), et ce pour quasiment toutes les origines. On constate pour tous les niveaux de formation que la part des chômeurs de longue durée est la plus élevée pour les

16 Voir données en annexe pour la part des chômeurs de longue durée dans le chômage total par caractéristique socio-démographiques.

17 Idem.

18 Idem.

19 Les données sur la formation sont collectées lors de l'inscription du demandeur d'emploi dans un des services pour l'emploi régionaux (VDAB, Actiris, FOREM et ADG) et sont auto-rapportées.

chômeurs originaires du Maghreb (64,7 % pour les hautement qualifiés jusqu'à 75,3 % pour les faiblement qualifiés). Parmi les chômeurs d'origine belge, on observe une part assez élevée de personnes peu qualifiées dans le chômage de longue durée (72,7 %), tandis que la part des chômeurs de longue durée est notablement plus faible pour les chômeurs moyennement et hautement qualifiés d'origine belge en comparaison avec les autres origines (respectivement 60,1 % et 53,1 %).

On est frappé par la surreprésentation du nombre de peu qualifiés et la nette sous-représentation du nombre de hautement qualifiés dans le chômage de longue durée pour les chômeurs originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb : respectivement 39,8 % et 32,1 % d'entre eux sont faiblement qualifiés, tandis que 4,3 % et 7,8 % sont hautement qualifiés (à titre de comparaison, pour les chômeurs d'origine belge, ces taux sont de 21,9 % de faiblement qualifiés et de 13,7 % de hautement qualifiés). La part de chômeurs de longue durée est élevée parmi les faiblement qualifiés des deux groupes mais parmi les moyennement et les hautement qualifiés, les chômeurs originaires d'un pays candidat à l'UE représentent une part notablement moins élevée dans le chômage de longue durée (respectivement 60 % et 58,4 %) que les chômeurs originaires du Maghreb.

Les chômeurs ayant un **historique migratoire** de 1^{ère} génération connaissent des parts notablement plus élevées dans le chômage de longue durée (jusqu'à 76,7 % pour la 1^{ère} génération ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans), à l'exception des chômeurs qui sont inscrits depuis 5 ans ou moins au Registre national (seulement 50,6 %) ; et ce, en comparaison avec la 2^{ème} génération, où 58,2 % des chômeurs de la 2^{ème} génération dont les parents sont Belges mais avec au moins un des parents né à l'étranger et 62,7 % de la 2^{ème} génération dont un des parents a une nationalité étrangère sont chômeurs de longue durée.

Pour la plupart des origines étrangères nous pouvons observer que les chômeurs de la 2^{ème}

génération sont moins représentés parmi les chômeurs de longue durée et qu'ils ont une part moins importante dans le chômage de longue durée que ceux de la 1^{ère} génération, sauf chez les chômeurs originaires d'un pays de l'UE-12. Au sein de la 2^{ème} génération, les chômeurs, dont un des parents a une nationalité étrangère, ont une part plus importante dans le chômage de longue durée que les chômeurs dont les deux parents sont Belges mais dont un des parents est né à l'étranger, sauf pour les chômeurs originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique. Les personnes de la première génération ayant acquis la nationalité belge ont une part plus grande dans le chômage de longue durée si elles ont obtenu la nationalité depuis plus de 5 ans et ce pour toutes les origines sauf pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient. De même, les chômeurs inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans ont souvent une part plus élevée que les chômeurs qui sont devenus Belges depuis 5 ans ou moins mais moins élevée que les chômeurs qui sont devenus Belges depuis plus de 5 ans, sauf pour les chômeurs originaires d'un autre pays européen, d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays asiatique.

Si nous examinons plus en détail la durée du chômage, nous constatons que les personnes d'origine belge sont fortement représentées dans le **chômage de très longue durée** : 23,6 % des chômeurs d'origine belge sont au chômage depuis plus de 60 mois (5 ans). Les chômeurs originaires d'un pays de l'UE-14 occupent une part aussi grande dans le chômage de très longue durée. Pour les chômeurs originaires du Maghreb et d'un pays candidat à l'UE on relève aussi une part importante de personnes au chômage depuis plus de 5 ans, respectivement 23,4 % et 20,9 %. Les parts les plus faibles dans le chômage de très longue durée s'observent pour les chômeurs originaires d'un autre pays africain (14,7 %) et d'Amérique du Sud/Centrale (15,1 %).

tableau 24 : Caractéristiques socio-démographiques selon la durée du chômage et l'origine (2012)

		Belgique		Belge		UE-14		UE-12	
		moins d'un an	un an et plus	moins d'un an	un an et plus	moins d'un an	un an et plus	moins d'un an	un an et plus
Effectif		138.294	248.364	72.105	115.308	22.960	41.222	2.625	3.867
Part		35,8%	64,2%	38,5%	61,5%	35,8%	64,2%	40,4%	59,6%
Répartition par profile									
Sexe	Hommes	52,3%	51,1%	51,4%	49,2%	52,8%	50,8%	47,1%	46,8%
	Femmes	47,7%	48,9%	48,6%	50,8%	47,2%	49,2%	52,9%	53,2%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Age	18-29 ans	41,9%	19,8%	43,7%	20,1%	44,7%	21,7%	37,7%	19,9%
	30-49 ans	46,8%	45,5%	44,3%	42,9%	45,2%	45,2%	52,6%	48,8%
	50-60 ans	11,3%	34,7%	11,9%	37,0%	10,1%	33,2%	9,7%	31,3%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Région	Bruxelles	13,8%	21,5%	5,2%	9,0%	13,6%	19,8%	21,0%	26,2%
	Wallonie	42,5%	48,3%	45,3%	55,1%	60,5%	64,8%	32,5%	45,5%
	Flandre	43,8%	30,1%	49,4%	35,9%	25,9%	15,3%	46,6%	28,3%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Education	Faible	17,8%	26,4%	13,2%	21,9%	18,5%	27,2%	22,3%	23,2%
	Moyen	64,0%	59,4%	66,0%	62,1%	64,2%	59,6%	56,7%	59,2%
	Elevé	16,8%	12,1%	19,4%	13,7%	16,0%	11,6%	18,7%	15,7%
	Inconnu	1,4%	2,2%	1,4%	2,3%	1,4%	1,6%	2,3%	1,9%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Historique migratoire	Parents belges nés belges	55,0%	51,2%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Parents belges né(s) étranger(s)	10,8%	8,8%	0,0%	0,0%	25,6%	18,4%	22,1%	28,6%
2 ^{ème} génération	Parent(s) de nationalité étrangère	8,5%	8,2%	0,0%	0,0%	30,3%	27,2%	4,0%	9,6%
	Obtention nationalité >5ans	4,6%	8,8%	0,0%	0,0%	2,4%	5,0%	8,9%	16,4%
	Obtention nationalité <=5ans	6,4%	8,1%	0,0%	0,0%	1,9%	2,5%	12,2%	13,3%
1 ^{ère} génération	Inscription RN >5ans	7,1%	10,3%	0,0%	0,0%	24,3%	37,4%	9,9%	12,7%
	Inscription RN <=5ans	7,7%	4,6%	0,0%	0,0%	15,5%	9,5%	42,8%	19,3%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Durée du chômage									
0-2 mois		8,1%		9,2%		7,8%		9,2%	
3-5 mois		12,8%		14,1%		12,9%		14,3%	
6-11 mois		14,8%		15,2%		15,0%		17,0%	
12-23 mois		18,0%		17,4%		18,4%		20,2%	
24-59 mois		22,3%		20,5%		22,2%		21,5%	
60 mois et plus		23,9%		23,6%		23,6%		17,9%	

		Candidat UE		Autre Européen		Maghrébin		Autre Africain	
		moins d'un an	un an et plus	moins d'un an	un an et plus	moins d'un an	un an et plus	moins d'un an	un an et plus
Effectif		6.649	11.727	3.630	6.046	13.392	30.872	5.252	9.582
Part		36,2%	63,8%	37,5%	62,5%	30,3%	69,7%	35,4%	64,6%
Répartition par profile									
Sexe	Hommes	54,8%	54,3%	54,9%	56,9%	56,2%	58,8%	52,6%	55,3%
	Femmes	45,2%	45,7%	45,1%	43,1%	43,8%	41,2%	47,4%	44,7%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Age	18-29 ans	45,4%	25,2%	36,3%	22,3%	41,6%	23,1%	35,6%	19,1%
	30-49 ans	50,3%	53,9%	53,5%	53,5%	53,0%	57,5%	57,0%	60,8%
	50-60 ans	4,3%	21,0%	10,2%	24,2%	5,3%	19,4%	7,3%	20,0%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Région	Bruxelles	21,9%	36,0%	18,7%	30,3%	43,6%	58,3%	35,0%	44,7%
	Wallonie	24,3%	30,4%	25,1%	30,6%	22,9%	21,5%	29,4%	28,8%
	Flandre	53,9%	33,6%	56,2%	39,1%	33,5%	20,2%	35,6%	26,4%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Education	Faible	29,7%	39,8%	27,2%	28,2%	24,3%	32,1%	24,1%	25,6%
	Moyen	63,3%	54,0%	52,9%	53,3%	64,5%	58,6%	57,5%	56,3%
	Elevé	5,4%	4,3%	18,5%	17,1%	9,9%	7,8%	17,4%	16,8%
	Inconnu	1,6%	1,9%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,0%	1,2%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Historique migratoire	Parents belges nés belges	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Parents belges né(s) étranger(s)	31,3%	20,4%	8,6%	8,6%	31,3%	22,1%	6,9%	4,7%
2 ^{ème} génération	Parent(s) de nationalité étrangère	18,1%	14,4%	2,9%	4,1%	17,6%	15,1%	3,3%	2,5%
	Obtention nationalité >5ans	18,4%	33,0%	10,4%	17,6%	11,9%	23,2%	18,6%	26,2%
	Obtention nationalité <=5ans	15,2%	15,7%	37,6%	42,6%	17,9%	21,3%	32,8%	39,3%
1 ^{ère} génération	Inscription RN >5ans	7,3%	10,8%	23,6%	18,4%	7,7%	10,2%	12,5%	14,0%
	Inscription RN <=5ans	9,7%	5,6%	16,9%	8,6%	13,6%	8,1%	26,0%	13,4%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Durée du chômage									
0-2 mois		7,5%		7,9%		5,9%		7,9%	
3-5 mois		13,0%		12,3%		10,6%		11,9%	
6-11 mois		15,6%		17,3%		13,7%		15,6%	
12-23 mois		19,9%		21,0%		19,6%		21,4%	
24-59 mois		23,0%		26,2%		26,7%		28,4%	
60 mois et plus		20,9%		15,3%		23,4%		14,7%	

		Proche/ Moyen-Orient		Océanien/ Extrême-Orient		Autre Asiatique		Sud/ Centre-Américain		
		moins d'un an	un an et plus	moins d'un an	un an et plus	moins d'un an	un an et plus	moins d'un an	un an et plus	
Effectif		1.067	1.885	578	1.020	1.242	1.853	1.108	1.595	
Part		36,1%	63,9%	36,2%	63,8%	40,1%	59,9%	41,0%	59,0%	
Répartition par profil										
Sexe	Hommes	72,0%	67,2%	40,3%	51,4%	57,8%	57,5%	42,8%	43,6%	
	Femmes	28,0%	32,8%	59,7%	48,6%	42,2%	42,5%	57,2%	56,4%	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Age	18-29 ans	30,5%	17,2%	33,4%	17,0%	38,0%	17,4%	36,0%	19,9%	
	30-49 ans	61,2%	59,3%	59,7%	61,5%	52,3%	49,3%	56,6%	57,1%	
	50-60 ans	8,3%	23,5%	6,9%	21,6%	9,7%	33,4%	7,4%	23,0%	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Région	Bruxelles	27,0%	44,5%	16,4%	24,2%	23,0%	40,3%	35,8%	50,0%	
	Wallonie	13,1%	15,8%	30,8%	32,9%	18,0%	22,5%	24,2%	24,3%	
	Flandre	59,9%	39,7%	52,8%	42,8%	58,9%	37,2%	40,0%	25,8%	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Education	Faible	25,2%	24,1%	19,9%	28,5%	32,3%	33,9%	14,2%	15,9%	
	Moyen	50,3%	52,7%	50,5%	45,8%	48,2%	48,5%	60,4%	60,4%	
	Elevé	23,0%	21,6%	28,4%	24,1%	18,0%	15,2%	24,3%	21,7%	
	Inconnu	1,5%	1,6%	1,2%	1,6%	1,4%	2,4%	1,2%	2,0%	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Historique migratoire	Parents belges nés belges	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Parents belges né(s) étranger(s)	9,7%	7,7%	8,9%	6,0%	15,3%	11,0%	9,3%	6,9%	
	Parent(s) de nationalité étrangère	2,3%	2,2%	2,1%	1,2%	2,9%	1,7%	3,2%	2,5%	
	2 ^{ème} génération	Obtention nationalité >5ans	17,2%	32,1%	46,3%	50,0%	23,4%	43,3%	28,1%	36,0%
		Obtention nationalité <=5ans	31,7%	35,4%	18,8%	25,4%	27,8%	30,0%	26,7%	29,8%
	1 ^{ère} génération	Inscription RN >5ans	12,5%	10,6%	6,8%	7,8%	10,5%	8,0%	6,9%	8,8%
		Inscription RN <=5ans	26,7%	11,9%	17,2%	9,7%	20,1%	6,0%	25,8%	16,2%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Durée du chômage										
0-2 mois		8,0%		7,5%		10,0%		8,7%		
3-5 mois		11,6%		12,6%		13,8%		13,1%		
6-11 mois		16,6%		16,0%		16,3%		19,2%		
12-23 mois		21,2%		19,5%		19,0%		20,9%		
24-59 mois		26,6%		26,7%		22,9%		23,0%		
60 mois et plus		16,0%		17,6%		17,9%		15,1%		

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

A modern office hallway with a polished floor reflecting the overhead lights. People are walking in the background, some blurred to suggest motion. The ceiling has recessed lighting and a security camera. The image is overlaid with semi-transparent colored rectangles: orange at the top, green in the middle, and magenta at the bottom.

Chapitre 4

Monitoring socio-économique

> Inactivité



4. LES INACTIFS BELGES ET D'ORIGINE ÉTRANGÈRE DE 18 À 60 ANS

Le statut « inactifs » recouvre les personnes qualifiées « inactifs » et « autres » par la nomenclature de la position socio-économique de la BCSS. Les « inactifs » recouvrent les personnes en interruption de carrière complète ou en crédit-temps complet, les chômeurs bénéficiant d'une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, les personnes relevant du revenu d'intégration, les bénéficiaires d'une pension sans emploi, les prépensionnés à temps plein, les enfants bénéficiaires d'allocations familiales, les personnes en incapacité de travail et les personnes bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées. La catégorie « autres » regroupe toutes les personnes qui ne sont pas dans une des positions socio-économiques décrites plus haut (font notamment partie de ce groupe les fonctionnaires et diplomates internationaux, les femmes/hommes au foyer, les rentiers, les personnes déclarées à l'Office de sécurité sociale d'outre-mer,...)¹.

Pour rappel², les données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale regroupant les fonctionnaires internationaux³ dans la catégorie « autres », une partie des personnes se trouvant dans la catégorie « autres » des inactifs sont en fait en emploi. Il faudra donc garder à l'esprit tout au long de ce chapitre que la part d'inactifs « réelle » pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12, groupes pour lesquels il y a une part importante de fonctionnaires internationaux, est inférieure à celle reprise dans les graphiques.

¹ Voir chapitre 2 – partie 2.1 pour le détail de cette catégorie.

² Voir chapitre 2 – partie 2.1.

³ Ceux-ci ne cotisent pas à la sécurité sociale belge mais à une caisse propre à leurs institutions.

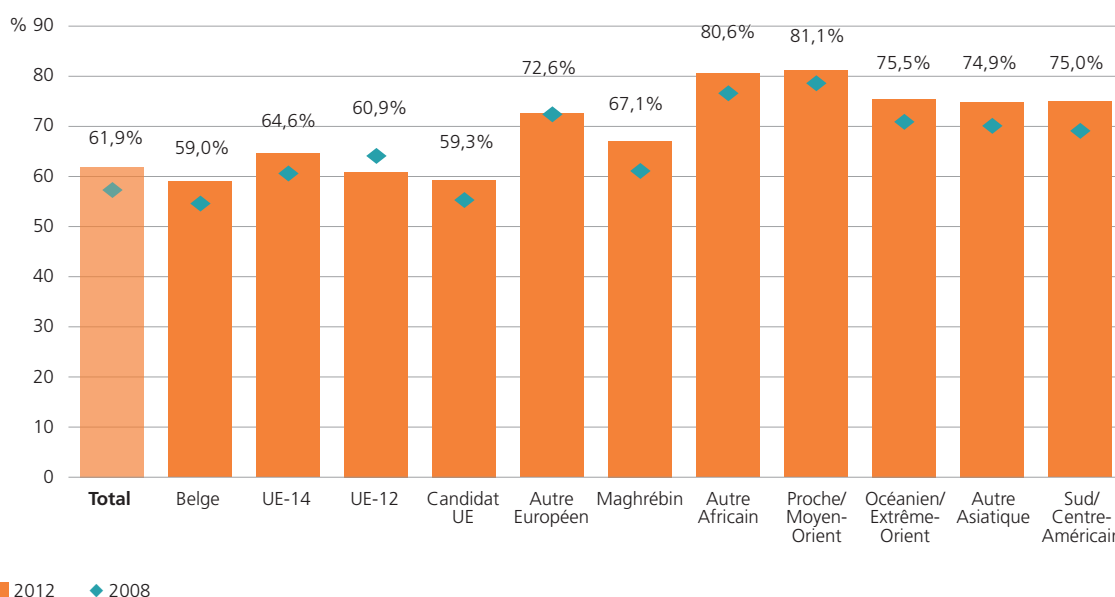
A. Les inactifs de 18 à 24 ans selon l'origine

Le rapport précédent⁴ a montré qu'étant donné qu'une majorité des jeunes de 18 à 24 ans étaient inactifs et principalement concentrés dans le statut d'inactifs « enfants percevant des allocations familiales »⁵, il était préférable de centrer l'analyse sur les personnes de 25 à 60 ans. Néanmoins, afin d'avoir une vue globale de l'inactivité, une brève analyse des 18-24 ans est réalisée ci-dessous.

Le graphique ci-dessous reprend le taux d'inactivité des 18 à 24 ans selon l'origine en 2012. En Belgique et toutes origines confondues, 61,9 % des personnes de 18 à 24 ans sont inactives (soit

595.579 personnes de 18 à 24 ans). Le taux d'inactivité des personnes d'origine belge est de 59,0 % (soit 365.579 personnes de 18 à 24 ans) et est inférieur à celui observé pour les personnes ayant une origine étrangère pour lesquelles on observe un taux d'inactivité variant entre 59,3 % pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (soit 15.635 personnes de 18 à 24 ans) à plus de 80 % pour les personnes originaires d'autres pays africains (80,6 % - soit 22.290 personnes de 18 à 24 ans) et du Proche/Moyen-Orient (81,1 % - soit 5.258 personnes de 18 à 24 ans).

graphique 76 : Le taux d'inactivité des 18-24 ans selon l'origine (2008-2012)



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

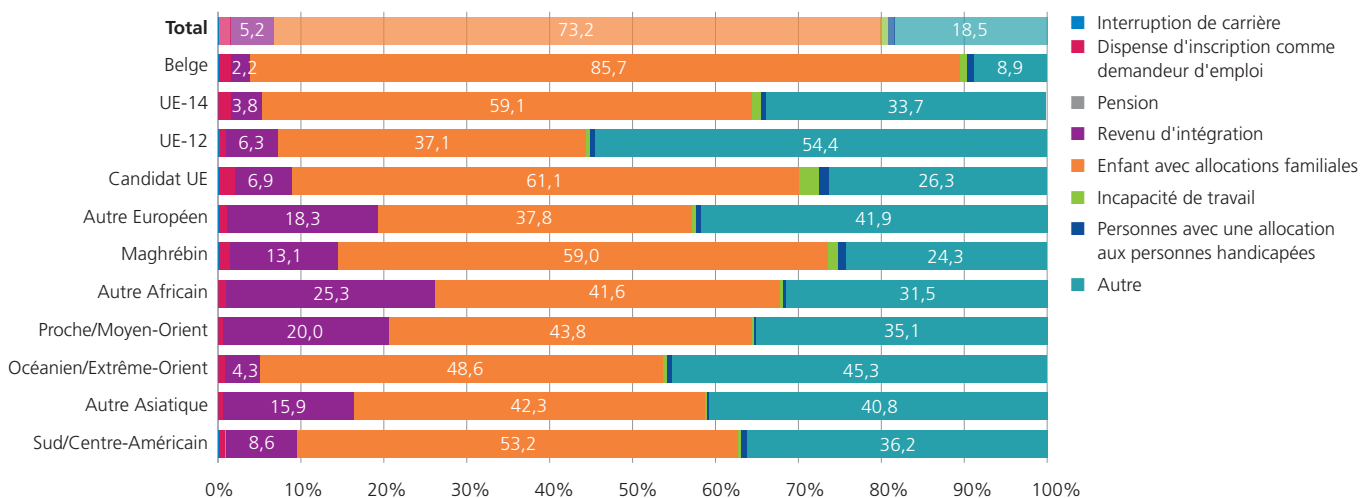
4 Voir chapitre 6 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

5 Les allocations familiales sont accordées inconditionnellement jusqu'au 31 août de l'année où les enfants atteignent l'âge de 18 ans. De 18 à 25 ans, certaines conditions doivent être remplies afin de continuer à bénéficier des allocations familiales : le jeune doit suivre un enseignement ou une formation et il ne peut travailler que de façon limitée ou n'avoir qu'un revenu professionnel ou une allocation sociale réduits. Il est important de noter que les enfants handicapés peuvent obtenir les allocations familiales jusqu'à 21 ans. De même, les handicapés qui avaient déjà 21 ans le 1^{er} juillet 1987 et qui bénéficiaient des allocations familiales à cette date peuvent continuer à bénéficier des allocations familiales après 25 ans.

Le graphique ci-dessous reprend les inactifs de 18 à 24 ans selon les différents type d'inactivité. Quelle que soit l'origine, les jeunes inactifs de 18 à 24 ans sont principalement des enfants percevant des allocations familiales, à l'exception des inactifs originaires d'un pays de l'UE-12 et ceux originaires d'un autre pays européen qui sont principalement dans la catégorie « autre » des inactifs. Concernant les jeunes originaires d'un

pays de l'UE-14 ou de l'UE-12, il faut tenir compte du fait que si leurs parents travaillent pour les institutions européennes, ceux-ci cotisent à la caisse de sécurité sociale établie par la Commission européenne et bénéficient donc des allocations familiales via cette caisse. Ainsi une partie d'entre eux sont sans doute étudiants mais catégorisés dans le statut « autres » dans le Datawarehouse.

graphique 77 : Les inactifs de 18 à 24 ans selon l'origine (2012)*,a



* Ces pourcentages sont calculés au sein des inactifs de chaque origine. Ainsi, le graphique doit être lu de la manière suivante : en Belgique, parmi les inactifs de 18 à 24 ans, 1,2 % sont dispensés d'inscription comme demandeur d'emploi, 5,2 % bénéficient du revenu d'intégration, 73,2 % sont des enfants avec allocations familiales, 0,9 % sont en incapacité de travail et 18,5 % sont dans la catégorie « autre ».

a Voir la documentation relative au Datawarehouse sur le site de la BCSS pour plus de détails sur les définitions des différents statuts (<https://www.bcsc.fgov.be/fr/dwh/homepage/index.html>).

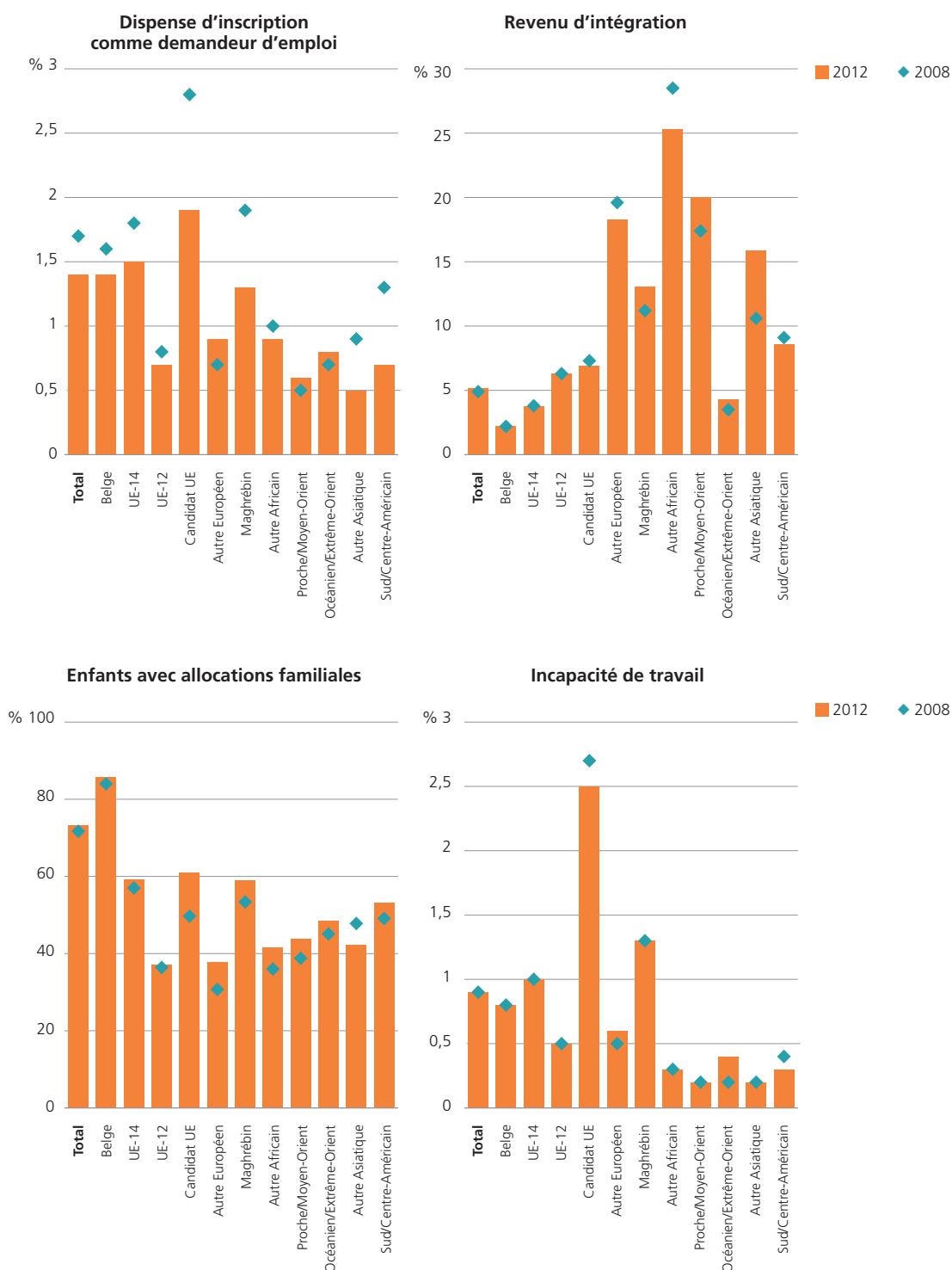
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

En Belgique, en 2012, les jeunes inactifs sont majoritairement dans le statut d'enfants bénéficiant d'allocations familiales (73,2 % - soit 436.007 inactifs de 18 à 24 ans). Les jeunes inactifs d'origine belge sont également majoritairement dans ce statut (85,7 % - soit 313.193 inactifs de 18 à 24 ans). Entre 2008 et 2012, la part de jeunes inactifs dans ce statut a augmenté pour toutes les origines sauf pour ceux originaires d'autres pays asiatiques (-5,5 points de pourcentage). Ce sont ceux originaires d'un pays candidat à l'UE et d'autres pays européens qui ont connu la plus forte augmentation de leur part avec respectivement +11,4 et +7,1 points de pourcentage. Le croisement des données

relatives à l'origine avec celles relatives à l'histoire migratoire⁶ montre que, tant pour les inactifs originaires d'un pays candidat à l'UE que pour ceux originaires d'autres pays asiatiques, c'est la deuxième génération de parents belges nés étrangers qui est proportionnellement plus présente dans ce statut (respectivement 67,7 % et 47,5 %). Pour les inactifs originaires d'autres pays européens, c'est la première génération ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins qui a la part la plus importante dans ce statut (34,3 %).

⁶ Voir données en annexe.

graphique 78 : Les inactifs de 18 à 24 ans selon l'origine par type d'inactivité (2008-2012)*



* Pour rappel, ces pourcentages sont calculés au sein des inactifs de chaque origine.

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

Les jeunes inactifs originaires d'un autre pays africain, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays européen se distinguent par une part importante d'entre eux bénéficiant du revenu d'intégration. En effet, 25,3 % des inactifs de 18 à 24 ans originaires d'un autre pays africain (soit 4.910 inactifs), 20,0 % des jeunes inactifs originaires du Proche/Moyen-Orient (soit 680 inactifs) et 18,3 % des jeunes inactifs originaires d'un autre pays européen (soit 2.284 inactifs) bénéficient du revenu d'intégration contre 2,2 % des jeunes inactifs d'origine belge (soit 7.539 inactifs). La part dans ce statut des jeunes inactifs originaires du Maghreb et d'autres pays asiatiques n'est pas négligeable (respectivement 13,1 % - soit 3.360 inactifs et 15,9 % - soit 539 inactifs). Entre 2008 et 2012, la part de jeunes inactifs bénéficiant du revenu d'intégration a, en moyenne, légèrement augmenté. La plus forte augmentation concerne les jeunes originaires d'autres pays asiatiques (+5,2 points de pourcentage) et ceux originaires du Proche/Moyen-Orient (+2,6 points de pourcentage). Les jeunes originaires d'autres pays africains et d'autres pays européens ont par contre connu une diminution de leur part d'inactifs dans ce statut (respectivement -3,2 et -1,3 points de pourcentage). Concernant ces jeunes bénéficiant du revenu d'intégration, étant donné que ce système est sans doute une alternative pour ceux qui n'ont pas (encore) accès à la sécurité sociale belge et donc pas d'autres revenus, il est tout à fait possible qu'une partie d'entre eux sont en fait des étudiants qui ne peuvent bénéficier des allocations familiales. Alors que le croisement avec les données relatives à l'historique migratoire⁷ montre, qu'en 2012, pour les inactifs originaires du Maghreb c'est la deuxième génération qui a la part la plus importante dans ce statut (45,4 % pour celle dont les parents sont belges nés étrangers et 21,9 % pour celle dont les parents sont étrangers), pour ceux originaires d'autres pays européens, d'autres pays africains, du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays asiatiques, c'est principalement la première génération de nationalité étrangère inscrite au Registre national depuis 5 ans ou moins qui est dans ce

statut (respectivement 34,6 %, 46,2 %, 52,8 % et 66,4 %).

Il est également intéressant de noter que 2,5 % des jeunes inactifs originaires d'un pays candidat à l'UE (soit 378 inactifs) et 1,3 % des jeunes inactifs d'origine maghrébine (soit 389 inactifs) sont, en 2012, en incapacité de travail contre moins de 1 % pour les autres origines. Pour ces deux groupes, c'est la deuxième génération qui a la part la plus importante dans ce statut et très majoritairement celle dont les parents sont belges nés étrangers ; respectivement 84,9 % (dont 62,1 % pour la deuxième génération de parents belges nés étrangers) et 80,1 % (dont 56,9 % pour la deuxième génération de parents belges nés étrangers)⁸.

De même, la part des jeunes originaires d'un pays candidat à l'UE et d'un pays de l'UE-14 étant dispensés d'inscription comme demandeur d'emploi est supérieure à celle des autres origines (1,9 % pour ceux originaires d'un pays candidat à l'UE et 1,5 % pour ceux d'origine UE-14). Pour ces deux groupes, c'est également la deuxième génération qui a la part la plus importante dans ce statut, respectivement 76,7 % et 84,7 %. Mais pour ceux originaires d'un pays candidat à l'UE, la part de celle dont les parents sont belges nés étrangers est bien plus importante (55,7 % contre 20,9 %) ; alors que pour ceux originaires d'un pays de l'UE-14, il y a quasiment une répartition égale entre les deux groupes constituant la deuxième génération⁹.

7 Voir données en annexe.

8 Voir données en annexe.

9 Voir données en annexe.

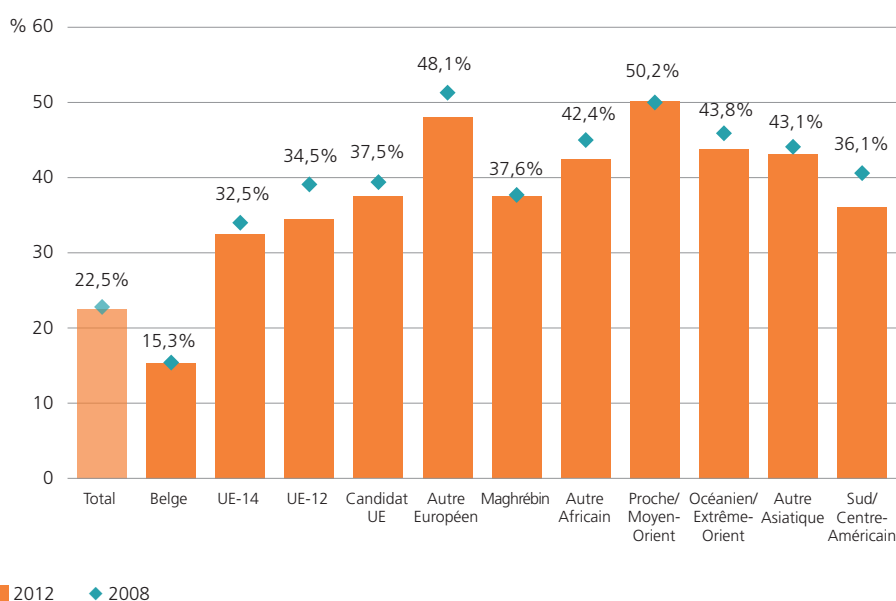
B. Les inactifs de 25 à 60 ans selon l'origine

L'analyse de l'inactivité sur les groupes plus âgés, étant moins susceptibles d'être aux études, c'est-à-dire les 25-60 ans, modifie quelque peu les conclusions découlant de l'analyse des 18-24 ans.

Le taux d'inactivité des 25 à 60 ans, en Belgique et toutes origines confondues, s'élève en 2012 à 22,5 % (soit 1.225.014 personnes inactives de 25 à 60 ans). Le taux d'inactivité des personnes d'origine belge s'élève à 15,3 % (soit 526.219 personnes inactives de 25 à 60 ans) et est bien inférieur à celui observé pour les personnes ayant une origine étrangère pour lesquelles le taux d'inactivité varie entre 32,5 % pour les personnes

ayant une origine UE-14 (soit 219.437 personnes inactives de 25 à 60 ans) et 50,2 % pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient (soit 15.680 personnes inactives de 25 à 60 ans). Pour rappel, il faut nuancer les taux d'inactivité des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 ou de l'UE-12¹⁰ ; ceux-ci sont vraisemblablement inférieurs aux taux repris dans les graphiques qui suivent. Entre 2008 et 2012, le taux d'inactivité a diminué pour toutes les origines sauf pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient qui ont connu une très légère augmentation¹¹.

graphique 79 : Le taux d'inactivité des 25-60 ans selon l'origine (2008-2012)



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

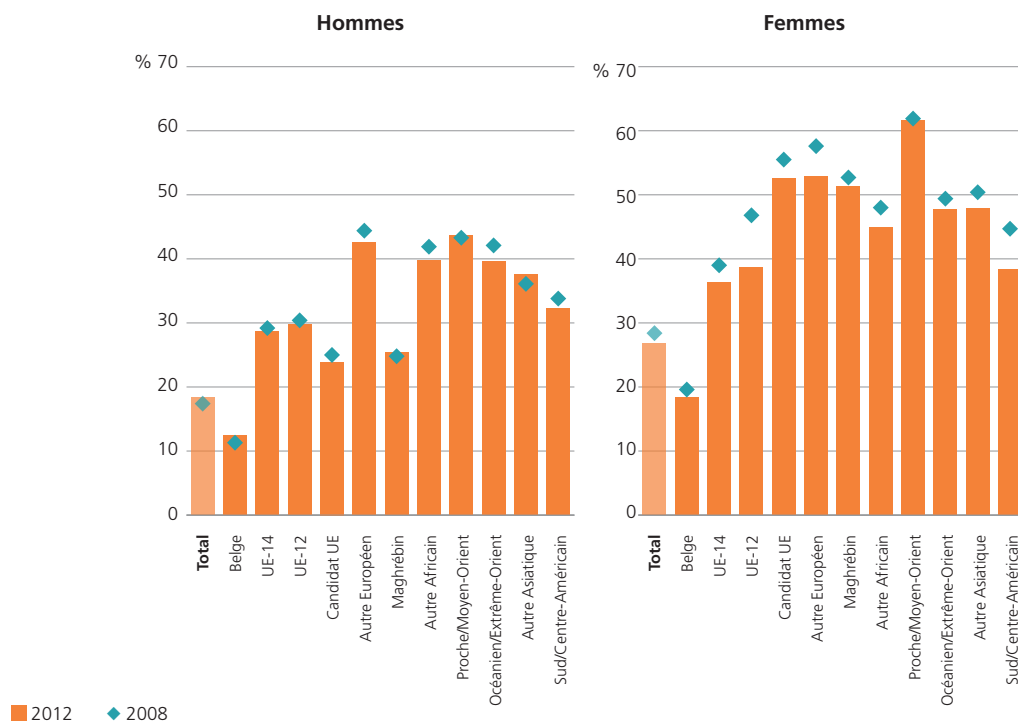
¹⁰ Voir chapitre 2 - partie 2.1.

¹¹ Voir données en annexe.

En 2012, le taux d'inactivité des hommes de 25 à 60 ans, toutes origines confondues, s'élève à 18,3 % (soit 500.965 hommes inactifs de 25 à 60 ans). Celui des femmes s'élève à 26,8 % (soit 724.049 femmes inactives de 25 à 60 ans). Le taux d'inactivité des hommes d'origine belge s'élève à 12,4 % (soit 216.195 hommes) et est bien inférieur à celui observé pour les personnes ayant une origine étrangère pour lesquelles le taux d'inactivité varie entre 23,9 % pour les hommes originaires d'un pays candidat à l'UE (soit 13.946 hommes) et 43,7 % pour les hommes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient (soit 8.708 hommes). Le taux d'inactivité des femmes d'origine belge s'élève à 18,4 % (soit 310.024 femmes) et est également bien inférieur à celui observé pour les femmes ayant une autre origine

pour lesquelles le taux d'inactivité varie entre 36,3 % pour les femmes originaires d'un pays de l'UE-14 (soit 121.209 femmes) et 61,6 % pour les femmes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient (soit 6.972 femmes). De même, pour les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un autre pays européen et du Maghreb, plus d'une femme sur deux est inactive. Il est également intéressant de noter que le taux d'inactivité des femmes d'origine belge est inférieur à celui des hommes ayant une autre origine¹². Entre 2008 et 2012, le taux d'inactivité a augmenté pour les hommes d'origine belge et pour ceux originaires du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient et d'un autre pays asiatique alors qu'il a diminué pour toutes les autres origines ainsi que pour les femmes de toutes les origines¹³.

graphique 80 : Le taux d'inactivité des 25-60 ans par sexe selon l'origine (2008-2012)



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

12 Pour rappel, les taux d'inactivité des hommes et des femmes originaires d'un pays de l'UE-14 et de l'UE-12 sont vraisemblablement inférieurs à ceux repris dans ce graphique. De même, la correction à apporter au taux d'inactivité des femmes originaires de l'UE-12 serait sans doute supérieure à celle à apporter au taux d'inactivité des hommes car parmi les fonctionnaires européens ayant une nationalité UE-12 la part des femmes est largement supérieure à celle des hommes (voir chapitre 2).

13 Voir données en annexe.

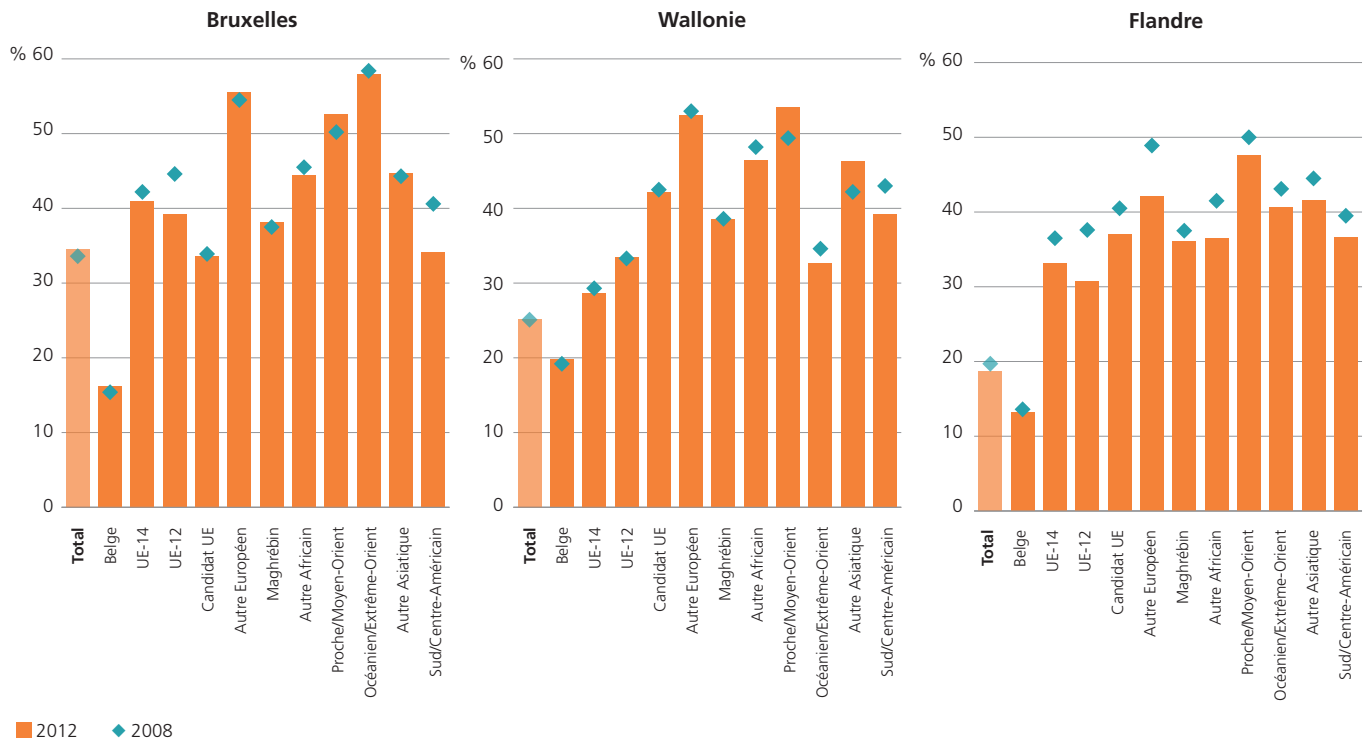
En 2012, le taux d'inactivité s'élève à Bruxelles toutes origines confondues à 34,6 % (soit 208.604 inactifs de 25 à 60 ans), en Wallonie à 25,2 % (soit 432.697 inactifs de 25 à 60 ans) et en Flandre à 18,7 % (soit 583.713 inactifs de 25 à 60 ans). Le taux d'inactivité des personnes d'origine belge est dans les trois régions plus faible (16,2 % à Bruxelles - soit 23.982 personnes, 19,8 % en Wallonie - soit 204.970 personnes et 13,2 % en Flandre - soit 297.267 personnes) que celui observé pour les personnes ayant une origine étrangère. Le taux d'inactivité pour ces dernières varie à Bruxelles entre 33,6 % pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (soit 8.388 personnes) et 58,0 % pour les personnes originaires d'un pays d'Océanie/Extrême-Orient (soit 5.374 personnes), en Wallonie entre 28,7 % pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-14¹⁴ (soit 94.546 personnes) et 53,6 % pour les personnes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient (soit 2.695 personnes) et en Flandre entre 30,7 % pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 (soit 17.696 personnes) et 47,6 % pour les personnes originaires d'un pays du Proche/Moyen-Orient (soit 7.671 personnes).

Entre 2008 et 2012, le taux d'inactivité n'a pas évolué de la même manière dans chacune des régions¹⁵. En Flandre, le taux d'inactivité a diminué pour tous les groupes d'origine. A Bruxelles, le taux d'inactivité a augmenté pour les personnes d'origine belge et originaires d'autres pays européens, du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays asiatiques. Et en Wallonie, le taux d'inactivité a augmenté pour les personnes d'origine belge et originaires d'un pays de l'UE-12, du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays asiatiques.

¹⁴ Pour rappel, les taux d'inactivité des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 ou de l'UE-12 sont vraisemblablement inférieurs aux taux repris dans le graphique. Cependant, Bruxelles concentrant une grande partie des institutions européennes, la correction à apporter aux taux d'inactivité de ces personnes serait sans doute plus importante à Bruxelles que dans les deux autres régions. Il faut ici également tenir compte des transfrontaliers c'est-à-dire des personnes habitant en Flandre et travaillant aux Pays-Bas qui sont repris dans le taux d'inactivité alors qu'ils devraient être repris dans le taux d'activité. Ainsi, sur base des données de l'INAMI, 32.990 personnes habitant en Flandre travaillaient aux Pays-Bas en 2012 (contre 32.253 en 2008). Une part non négligeable d'entre elles serait de nationalité hollandaise (voir chapitre 2 – partie 2.1).

¹⁵ Voir données en annexe.

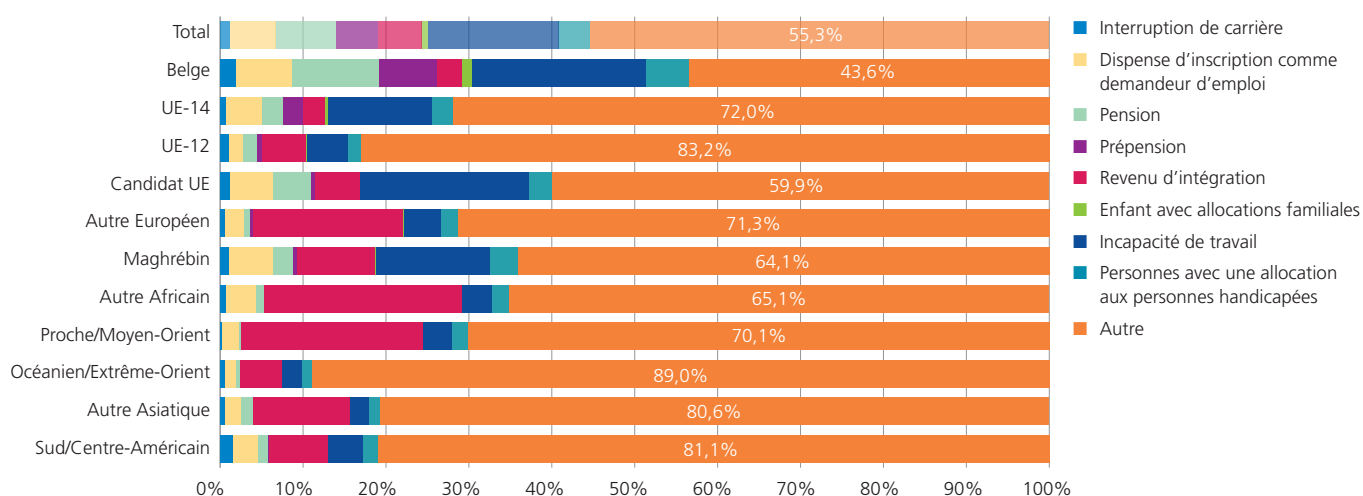
graphique 81 : Le taux d'inactivité des 25-60 ans par région selon l'origine (2008-2012)



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

En moyenne en Belgique, 55,3 % des inactifs de 25 à 60 ans sont, en 2012, dans le groupe « autre » des inactifs, 15,7 % sont en incapacité de travail, 7,3 % sont pensionnés, 5,5 % sont dispensés d'inscription comme demandeur d'emploi, 5,3 % bénéficient du revenu d'intégration, 5,0 % sont en prépension, 3,8 % bénéficient d'une allocation aux personnes handicapées, 1,2 % sont en interruption de carrière complète et 0,8 % sont bénéficiaires d'allocations familiales¹⁶. Cette répartition des inactifs dans les différents types d'inactivité varie fortement selon l'origine des individus (voir analyse détaillée par type d'inactivité ci-après).

¹⁶ Il n'est pas anormal de retrouver des personnes de plus de 25 ans dans cette catégorie. En effet, pour rappel, les personnes handicapées qui avaient déjà 21 ans le 1^{er} juillet 1987 et qui bénéficiaient des allocations familiales à cette date peuvent continuer à bénéficier des allocations familiales après 25 ans.

graphique 82 : Les inactifs de 25 à 60 ans selon l'origine en 2012*

* Ces pourcentages sont calculés au sein des inactifs de chaque origine. Ainsi, le graphique doit être lu de la manière suivante : en 2012, 1,9% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont en interruption de carrière, 6,7% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont dispensés d'inscription comme demandeur d'emploi, 2,9% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge bénéficient du revenu d'intégration, 20,9% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont en incapacité de travail, 5,2% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge bénéficient d'allocations aux personnes handicapées, 7,1% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont prépensionnés, 10,5% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont pensionnés et 43,6% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont dans la catégorie « autre ».

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

Cependant, quelle que soit l'origine, les inactifs de 25 à 60 ans sont principalement dans le groupe « autre » des inactifs. Cette part varie de 43,6% pour les personnes d'origine belge (les seules à être en dessous de la moyenne belge pour cette catégorie) à plus de 80% pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique, d'un pays d'Amérique du Sud/Centrale, d'un pays de l'UE-12 et d'un pays d'Océanie/Extrême-Orient. Pour rappel, la part « réelle » des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 ou de l'UE-12 dans cette catégorie est vraisemblablement bien inférieure aux parts reprises dans le graphique 82¹⁷.

Le graphique 83 reprend la part des inactifs selon l'origine dans chacun des principaux types d'inactivité. Tout comme il avait été constaté dans le rapport précédent¹⁸, la part des personnes

d'origine belge dans les statuts « interruption de carrière », « dispense d'inscription comme demandeur d'emploi », « incapacité de travail », « personnes avec une allocation aux personnes handicapées », « pension » et « prépension » est supérieure à la moyenne et aux parts des autres origines dans les mêmes statuts. Par contre, la part des personnes d'origine belge bénéficiant du revenu d'intégration est inférieure à la moyenne et aux parts observées pour les autres origines, à l'exception des personnes originaires d'un pays de l'UE-14 dont la part est au même niveau que celle des personnes d'origine belge.

Plus spécifiquement pour chaque statut, en 2012, 1,9% des inactifs d'origine belge (soit 9.949 personnes) sont en interruption de carrière contre 0,2% des inactifs originaires du Proche/Moyen-Orient (soit 35 personnes) et 0,5% des inactifs originaires d'un autre pays européen (soit 237 personnes), d'Océanie/Extrême-Orient (soit 73 personnes) et d'autres pays asiatiques (soit

17 Voir chapitre 2 – partie 2.1.

18 Voir chapitre 6 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

108 personnes¹⁹. Entre 2008 et 2012, la situation est restée relativement stable pour tous les groupes d'origine. Les résultats concernant deux groupes peuvent néanmoins être soulignés : les personnes d'origine belge ont connu une légère diminution de leur part en interruption de carrière (-0,5 point de pourcentage) et celles originaires d'un pays d'Amérique du Sud ou Centrale ont connu quant à elles une légère augmentation de leur part en interruption de carrière (+0,6 point de pourcentage).

Concernant les dispenses d'inscription comme demandeur d'emploi, 6,7% des inactifs d'origine belge (soit 35.042 personnes) sont dans ce statut. La part d'inactifs originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb est relativement proche de celle des inactifs d'origine belge avec des parts de respectivement 5,3% (soit 2.214 personnes) et 5,4% d'inactifs dans ce statut (soit 5.057 personnes). En moyenne, la part d'inactifs dans ce statut a diminué entre 2008 et 2012. Ceci résulte principalement du renforcement des conditions d'âge permettant d'accéder à la dispense de recherche d'emploi²⁰. Les personnes d'origine belge et celles originaires d'un pays candidat à l'UE et du Maghreb ont connu la diminution la plus importante (respectivement -1,5, -2,2 et -1,4 points de pourcentage). Le croisement avec les données relatives à l'historique migratoire²¹ montre que, tant pour les inactifs originaires d'un pays candidat à l'UE que du Maghreb, près de 30% des inactifs dans ce statut sont de première génération ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans. Néanmoins, leur part a fortement diminué entre 2008 et 2012 (près de 10 points de pourcentage).

Concernant les inactifs bénéficiant du revenu d'intégration, 23,9% des inactifs originaires

d'un autre pays africain (soit 11.501 personnes), 21,9% des inactifs originaires du Proche/Moyen-Orient (soit 3.438 personnes) et 18,2% des inactifs originaires d'un autre pays européen (soit 8.090 personnes) sont dans ce statut alors qu'en moyenne 5,3% des inactifs en Belgique (toutes origines confondues) et 2,9% des inactifs d'origine belge (soit 15.155 personnes) bénéficient du revenu d'intégration. Parmi les inactifs originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen-Orient bénéficiant du revenu d'intégration, ce sont surtout les catégories les plus jeunes des 25-60 ans qui sont dans ce statut. En effet, 47,9% des personnes originaires d'un autre pays africain et 39,6% des personnes originaires du Proche/Moyen-Orient dans ce statut ont entre 25 et 34 ans. Il est important de rappeler que le revenu d'intégration constitue sans doute une alternative pour ceux qui n'ont pas (encore) accès à la sécurité sociale belge (par exemple, les immigrés récents). Le croisement avec les données relatives à l'historique migratoire²² indique, en effet, pour ces deux groupes que 56,6% des personnes originaires d'un autre pays africain et 68,9% des celles originaires du Proche/Moyen-Orient relevant du revenu d'intégration sont de nationalité étrangère inscrite au Registre national depuis 5 ans ou moins. Entre 2008 et 2012, la situation est restée relativement stable pour tous les groupes d'origine. Deux groupes peuvent néanmoins être pointés : les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient et d'autres pays asiatiques qui ont connu une augmentation non négligeable de leur part bénéficiant du revenu d'intégration (respectivement +3,1 et +2,6 points de pourcentage). Et pour les inactifs originaires d'autres pays africains et du proche/Moyen-Orient, la proportion de personnes de nationalité étrangère inscrite au Registre national depuis 5 ans ou moins a fortement augmenté entre 2008 et 2012 (respectivement +14,5 et +24,5 points de pourcentage).

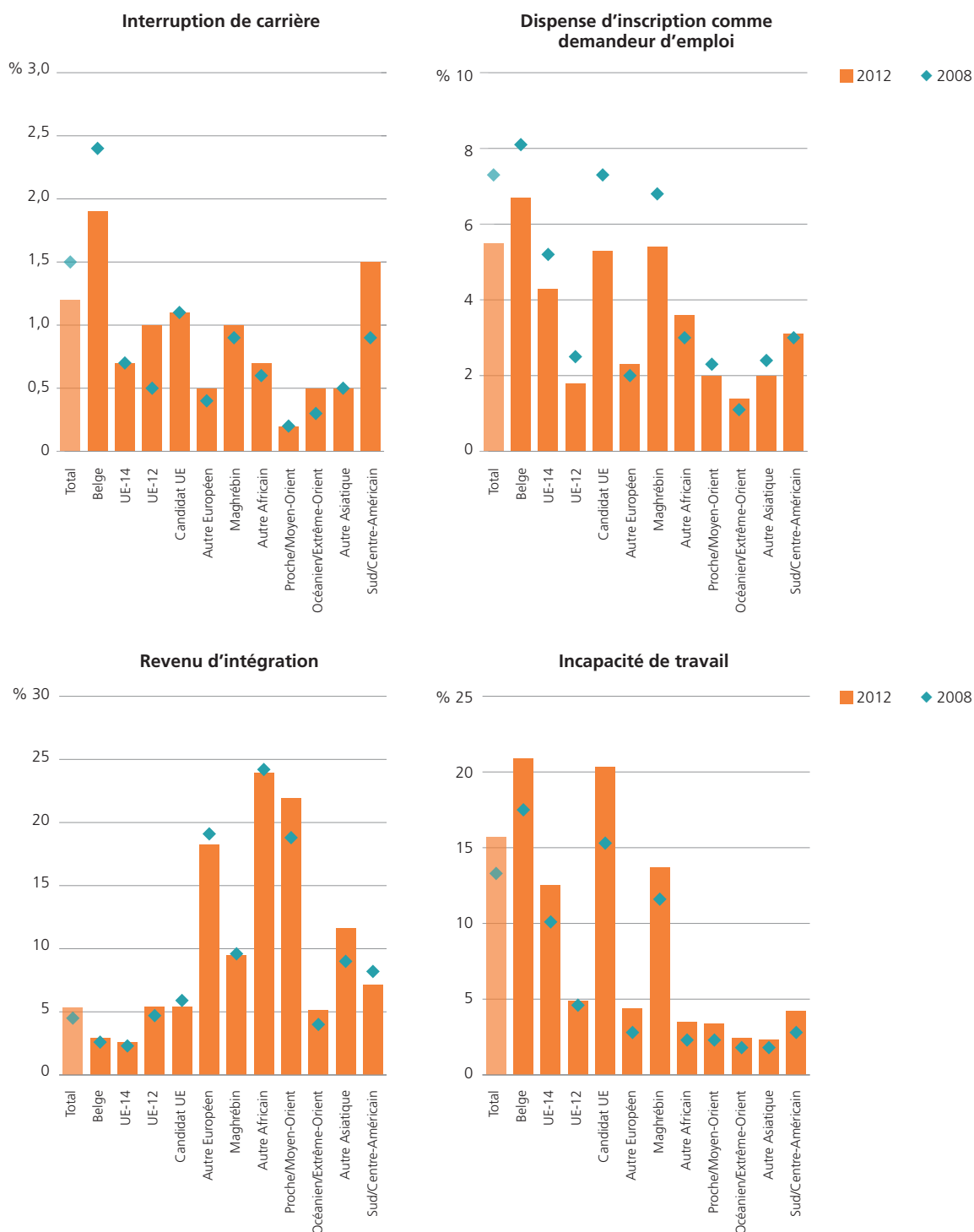
19 Pour pouvoir être dans ce statut, il faut avoir un emploi et satisfaire à plusieurs conditions d'accès auprès de l'employeur (voir site de l'ONEM pour plus de détails - <http://www.onem.be/>). La différence observée dans ce statut entre les personnes d'origine belge et celles ayant une autre origine s'explique en partie par le taux d'emploi plus élevé des personnes d'origine belge (voir chapitre 2 - partie 2.2).

20 Voir site de l'ONEM pour plus de détails (<http://www.onem.be/>).

21 Voir données en annexe.

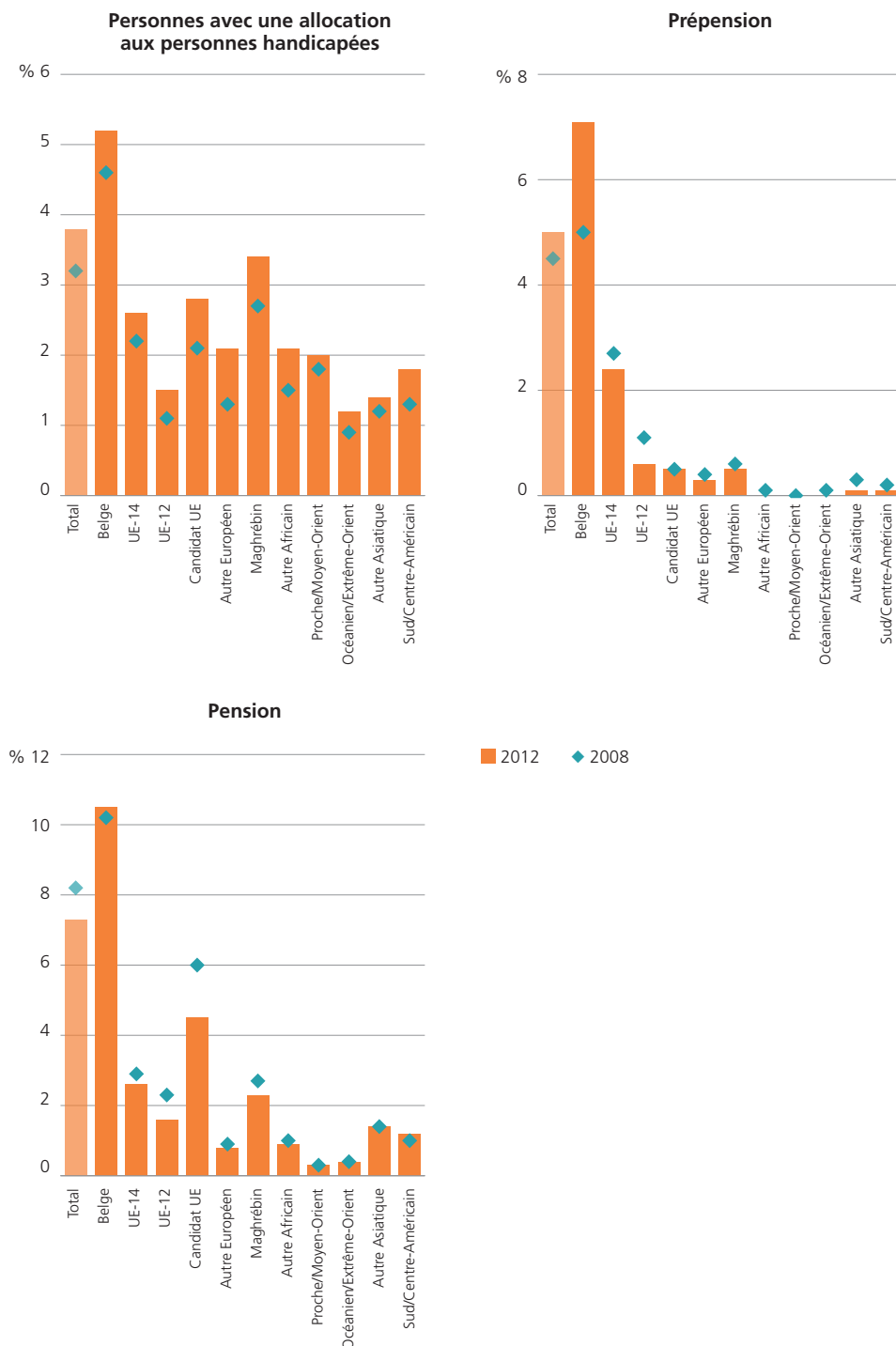
22 Voir données en annexe.

graphique 83 : Les inactifs de 25 à 60 ans selon l'origine par type d'inactivité (2008-2012)*



* Ces pourcentages sont calculés au sein des inactifs de chaque origine. Ainsi, le graphique doit être lu de la manière suivante : en 2012, 1,9% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont en interruption de carrière, 6,7% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont dispensés d'inscription comme demandeur d'emploi, 2,9% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge bénéficient du revenu d'intégration, 20,9% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont en incapacité de travail, 5,2% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge bénéficient d'allocations aux personnes handicapées, 7,1% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont prépensionnés et 10,5% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont pensionnés.

(graphique 83 suite) Les inactifs de 25 à 60 ans selon l'origine par type d'inactivité (2008-2012)*



* Ces pourcentages sont calculés au sein des inactifs de chaque origine. Ainsi, le graphique doit être lu de la manière suivante : en 2012, 1,9% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont en interruption de carrière, 6,7% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont dispensés d'inscription comme demandeur d'emploi, 2,9% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge bénéficient du revenu d'intégration, 20,9% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont en incapacité de travail, 5,2% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge bénéficient d'allocations aux personnes handicapées, 7,1% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont prépensionnés et 10,5% des inactifs de 25 à 60 ans d'origine belge sont pensionnés.

Le statut d'incapacité de travail est le statut dans lequel la part d'inactifs est en moyenne la plus élevée. En effet, en 2012, en moyenne 15,7% des inactifs sont en incapacité de travail. Ce sont les inactifs d'origine belge et originaires d'un pays candidat à l'UE qui ont les parts d'inactifs en incapacité de travail les plus élevées avec respectivement 20,9% (soit 105.036 personnes) et 20,3% (soit 8.438 personnes). La part des inactifs originaires du Maghreb et d'un des pays de l'UE-14 dans ce statut est bien inférieure à celle des inactifs d'origine belge et originaires d'un pays candidat à l'UE, elle n'est néanmoins pas négligeable (respectivement 13,7% - soit 12.971 personnes et 12,5% - soit 27.376 personnes). L'analyse de l'emploi par secteur (voir chapitre 2 – partie 2.3) semble nous indiquer que, comme déjà mis en évidence dans le précédent rapport, les personnes en emploi originaires d'un pays candidat à l'UE et d'origine maghrébine étaient principalement concentrées dans des secteurs avec une certaine pénibilité de travail. Ce constat explique peut-être en partie la part élevée d'inactifs de ces deux origines en incapacité de travail. De plus, toujours pour ces deux groupes, les inactifs en incapacité de travail sont en moyenne légèrement plus jeunes que pour les autres origines. Pour les personnes d'origine belge, l'âge semble également jouer un rôle car 44,8% d'entre elles ont plus de 50 ans. Entre 2008 et 2012, la part d'inactifs en incapacité de travail a augmenté pour tous les groupes d'origine. Ce sont les personnes d'origine belge et celles originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un pays de l'UE-14 et du Maghreb qui ont connu les augmentations les plus importantes avec respectivement +3,4, +5,0, +2,4 et +2,2 points de pourcentage. Le croisement avec les données relatives à l'historique migratoire²³ montre que, tant pour les inactifs originaires d'un pays candidat à l'UE que du Maghreb, la part d'inactifs la plus importante dans ce statut est constituée par les personnes de première génération ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans avec respectivement 42,5% et 35,3%. Par contre pour les inactifs originaires d'un pays de l'UE-14, 43,0% sont de première génération de

nationalité étrangère inscrite au Registre national depuis plus de 5 ans.

Concernant les inactifs bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées, en moyenne, en 2012, 3,8% des inactifs sont dans ce statut. Ce sont les personnes d'origine belge qui ont la part d'inactifs la plus importante dans ce statut avec 5,2% (soit 27.128 personnes). Les personnes d'origine maghrébine ont une part assez proche avec 3,4% (soit 3.235 personnes). Entre 2008 et 2012, la part d'inactifs dans ce statut a très légèrement augmenté pour toutes les origines. Le croisement avec les données relatives à l'historique migratoire²⁴ montre que, pour les inactifs originaires du Maghreb, la répartition des inactifs entre les différentes générations dans ce statut est relativement équilibrée (entre 15% et 21%). Seules les personnes de première génération de nationalité étrangère inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins ont une part nettement inférieure (8,9%).

Enfin, dans les statuts « pension » et « prépension », les inactifs d'origine belge ont des parts d'inactifs plus importantes que les autres origines avec respectivement 10,5% (soit 55.371 personnes) et 7,1% (soit 37.224 personnes). La part des autres origines dans ces statuts est nettement moindre. Néanmoins, il est intéressant de noter que 4,5% des inactifs originaires d'un pays candidat à l'UE sont pensionnés (soit 1.860 personnes) et que 2,4% des inactifs originaires d'un pays de l'UE-14 sont prépensionnés (soit 5.294 personnes). Le croisement avec les données relatives à l'historique migratoire²⁵ montre que, pour les inactifs originaires d'un pays candidat à l'UE, 67,7% des inactifs pensionnés sont de première génération ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans. Et pour les inactifs prépensionnés originaires d'un pays de l'UE-14, 47,4% sont de nationalité étrangère inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans.

23 Voir données en annexe.

24 Voir données en annexe.

25 Voir données en annexe.

L'analyse **par sexe** met en évidence les mêmes groupes et évolutions²⁶. Cependant, il est important de noter que, quelle que soit l'origine, la part des femmes inactives en interruption de carrière est plus importante que celle des hommes inactifs dans ce même statut et la part des inactives en prépension est moins importante que celle des hommes inactifs dans le même statut. La part des femmes inactives à la pension est supérieure à celle des hommes inactifs sauf pour les personnes d'origine belge et originaires d'un pays candidat à l'UE pour lesquelles l'inverse est observé. Pour les autres statuts, de manière générale, la part des hommes inactifs dans ces différents statuts est supérieure à celle observée pour les femmes inactives dans les mêmes statuts. Mais des exceptions sont identifiées. Ainsi, pour les dispenses d'inscription comme demandeur d'emploi, la part des femmes inactives originaires d'un pays de l'UE-12, d'un pays candidat à l'UE, d'autres pays africains et d'Océanie/Extrême-Orient est supérieure à celle observée pour les hommes inactifs dans ce statut. Pour le revenu d'intégration, cette même observation est faite pour les personnes originaires d'autres pays africains et d'Amérique du Sud ou Centrale. Pour l'incapacité de travail, des parts supérieures pour les femmes inactives sont observées pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12, d'autres pays africains, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Sud ou Centrale. Et enfin, pour les personnes bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées, des parts supérieures pour les femmes inactives dans ce statut sont observées pour les personnes originaires d'autres pays africains et du Proche/Moyen-Orient.

De même, l'analyse **par région** met également en évidence, pour la Flandre et Bruxelles, les mêmes groupes et évolutions²⁷. Si pour la Wallonie, les conclusions concernant les statuts relatifs à l'interruption de carrière, la prépension, le revenu d'intégration sont en lignes avec celles dégagées pour l'analyse de la Belgique dans son ensemble, elles s'en écartent légèrement pour les statuts portant sur la pension, l'incapacité de travail et

l'allocation aux personnes handicapées. Pour la pension, parmi les personnes d'origine étrangère, ce ne sont plus les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE qui, avec celles originaires d'un pays de l'UE-14, ont les parts les plus élevés mais les personnes originaires d'un pays de l'UE-12. Pour l'incapacité de travail, parmi les personnes d'origine étrangère, ce ne sont plus les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE qui ont la part la plus élevée mais celles originaires d'un pays de l'UE-14 même si celles originaires d'un pays candidat à l'UE suivent de près. Et enfin, pour l'allocation aux personnes handicapées, parmi les personnes d'origine étrangère, ce ne sont plus les personnes originaires du Maghreb qui ont la part la plus élevée mais celles originaires d'un pays de l'UE-14 mais celles originaires du Maghreb suivent de près. Il est également intéressant de constater qu'à Bruxelles la part d'inactifs dans les statuts portant sur la pension et la prépension est nettement inférieure à celle observée en Flandre et en Wallonie. De même, à Bruxelles, la part d'inactifs dans le statut de revenu d'intégration est supérieure à celle observée dans les deux autres régions. Et pour les personnes originaires d'autres pays africains, cette part est bien plus importante à Bruxelles puisqu'elle atteint 30,4 % d'inactifs dans ce statut pour cette origine. Concernant le revenu d'intégration, il est à nouveau important de nuancer les différences de proportions observées dans ce statut par le fait que ce système constitue une alternative pour ceux qui n'ont pas (encore) accès à la sécurité sociale belge. Pour Bruxelles, il faut compléter cette dernière remarque avec le fait qu'elle est la principale porte d'entrée des réfugiés et des migrants en Belgique.

26 Voir données en annexe.

27 Voir données en annexe.



Chapitre 5

Monitoring
socio-économique

> Mobilité
socio-économique



5.1 MOBILITÉ SELON LE STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE ENTRE 2009 ET 2011

Dans cette partie, les personnes présentes dans le Registre national à la fois au quatrième trimestre 2009 et au quatrième trimestre 2011¹ sont classées selon leur statut socio-économique² à ces deux périodes. De cette manière, nous pouvons analyser, pour chaque origine, le nombre de personnes qui ont conservé le même statut ou le

nombre de personnes qui ont changé de statut de la première à la deuxième période. Attention, il s'agit ici d'une « photo » de la situation pour chacune de ces périodes, nous n'examinons pas les éventuels changements qui seraient intervenus *entre* ces deux périodes, comme par exemple une période de chômage intermédiaire.

A. Personnes qui avaient un emploi en 2009

Examinons tout d'abord les personnes qui occupaient un emploi au quatrième trimestre 2009,

et observons quel est leur statut au quatrième trimestre 2011, à l'aide du tableau suivant.

tableau 25 : Répartition des personnes qui avaient un emploi en 2009 selon leur statut d'activité en 2011, par origine

	Emploi	Chômage	Inactivité	Effectifs
Total	92,0 %	2,7 %	5,3 %	4.001.310
Belge	93,7 %	1,9 %	4,4 %	2.879.419
UE-14	89,5 %	4,1 %	6,4 %	398.354
UE-12	87,7 %	3,5 %	8,8 %	60.874
Candidat UE	83,0 %	8,6 %	8,5 %	53.759
Autre Européen	82,8 %	8,7 %	8,6 %	33.682
Maghrébin	82,6 %	9,7 %	7,7 %	110.652
Autre Africain	80,4 %	10,1 %	9,5 %	43.632
Proche/Moyen-Orient	81,5 %	8,7 %	9,8 %	10.771
Océanien/Extrême-Orient	86,8 %	3,7 %	9,5 %	14.785
Autre Asiatique	86,1 %	5,2 %	8,7 %	19.862
Sud/Centre-Américain	82,9 %	6,5 %	10,6 %	13.541

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

¹ Les données de 2012 étant incomplètes au moment de la rédaction du rapport, ce sont les données de 2011 qui sont traitées dans cette section.

² Pour les définitions de ces différents statuts, se référer au chapitre 2.1.

En Belgique, toutes origines confondues (y compris les personnes dont l'origine n'a pu être déterminée), 92 % des personnes ayant un emploi au quatrième trimestre 2009 sont toujours en situation d'emploi (le même emploi ou un autre emploi) 2 ans plus tard (soit plus de 9 personnes sur 10). Tout comme il a été relevé dans le rapport précédent³, toutes les origines étrangères se situent en-deçà de cette moyenne générale, et les pourcentages de chaque origine sont similaires à ce qui avait été précédemment constaté. Le classement des origines « Belge – UE – non UE » se maintient.

En ce qui concerne les personnes qui ne sont plus en emploi au 4^{ème} trimestre 2011, la répartition entre le chômage et l'inactivité⁴ reste très variable selon l'origine. Les personnes d'origine maghrébine et les personnes originaires d'un autre pays africain sont proportionnellement les plus nombreuses à se retrouver au chômage, ce pourcentage tournant aux alentours de 10 %. Les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique, du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient et d'Amérique du Sud/Centrale sont quant à elles proportionnellement plus passées de l'emploi à l'inactivité, avec des pourcentages tournant également aux alentours de 10 %.

Les personnes qui sont devenues inactives suite à un emploi se sont dirigées vers des formes d'inactivité différentes selon leur origine⁵. Les personnes d'origine belge (en moyenne plus âgées que les personnes d'autres origines) ont quitté plus souvent le marché du travail en prenant leur pension ou leur prépension (30,9 % contre maximum 12,4 % pour les autres origines). Notons en particulier l'augmentation flagrante de leur départ à la prépension : de 10,8 % sur la période 2006-2008, on passe à 17,3 % sur la période 2009-2011. Or, la tendance pour les autres origines est plutôt légèrement à la baisse.

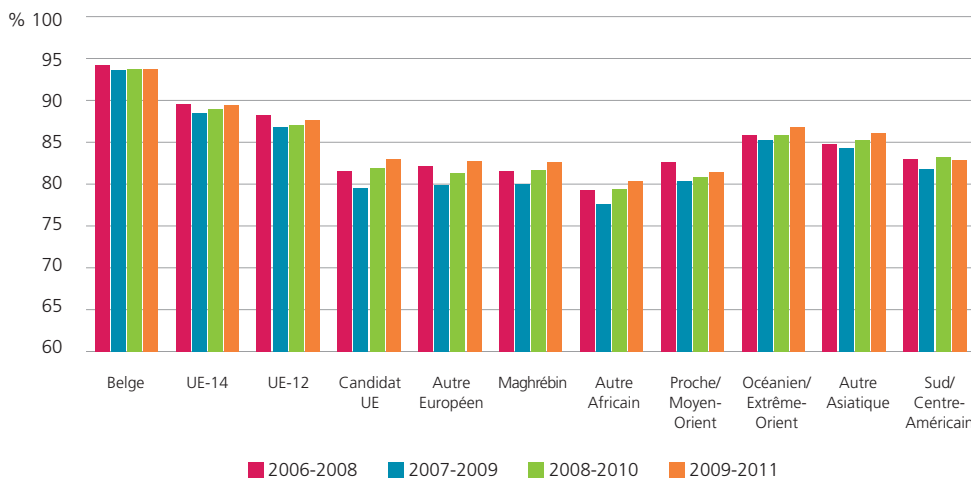
Les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE et du Maghreb sont quant à elles surreprésentées dans le passage de l'emploi à l'incapacité de travail et les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique, d'un autre pays européen et du Proche/Moyen-Orient sont également surreprésentées dans le passage de l'emploi vers le revenu d'intégration.

3 Voir chapitre 7.1 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

4 Comme décrit au chapitre 2.1, le chômage comprend les demandeurs d'emploi après travail à temps plein avec allocation de chômage, les demandeurs d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire avec allocation de chômage, les demandeurs d'emploi après études avec allocation d'attente ou allocation de transition et les demandeurs d'emploi avec allocation d'accompagnement. L'inactivité recouvre les personnes qualifiées « inactives » et « autres » par la nomenclature de la position socio-économique de la BCSS.

5 Voir données en annexe.

graphique 84 : Evolution du pourcentage de personnes qui ont conservé leur statut d'emploi entre les deux périodes de référence, par origine (%)



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

Le graphique ci-dessus se lit de la manière suivante : la première colonne de chaque origine représente les personnes qui avaient un emploi au quatrième trimestre 2006 ET au quatrième trimestre 2008, la deuxième colonne représente les personnes qui avaient un emploi au quatrième trimestre 2007 ET au quatrième trimestre 2009, et ainsi de suite.

Nous pouvons constater, quelle que soit l'origine, une nette diminution de la part de ces personnes entre les périodes de référence 2006-2008 et 2007-2009. Cette chute est particulièrement marquée pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, d'un autre pays européen, du Maghreb, d'un autre pays africain ou du Proche/Moyen-Orient.

Néanmoins, la reprise est plus importante pour ces origines dès la période 2008-2010 et se poursuit pour la période 2009-2011 pour atteindre un niveau supérieur à celui de la période 2006-2008 (excepté pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient) et ainsi réduire l'écart avec les Belges d'origine pour lesquels la reprise est plus lente.

De même, l'évolution de la sortie de l'emploi vers le chômage⁶ se caractérise par un pic pour la période 2007-2009 puis une diminution graduelle pour les périodes 2008-2010 et 2009-2011 plus marquée pour les origines précitées.

Les trois origines suivantes présentent les plus grands écarts **par sexe** : les personnes originaires du Maghreb, du Proche/Moyen-Orient, et en particulier les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE. En effet, pour ces groupes, les hommes ont beaucoup plus souvent conservé leur emploi que les femmes (jusqu'à 7,1 points de pourcentage d'écart pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE), et, par conséquent, se sont retrouvés moins souvent au chômage ou en inactivité en venant de l'emploi que les femmes. De manière générale, les femmes sont passées plus souvent de l'emploi vers le chômage que les hommes, à l'exception des femmes d'origine autre européenne, autre africaine et autre asiatique.

Ces écarts entre hommes et femmes ont cependant diminué par rapport à la période d'observation 2006-2008.

6 Voir données en annexe.

Comme décrit dans le rapport précédent⁷, les différences **entre régions** s'observent surtout pour la sortie de l'emploi. Ainsi, les personnes qui travaillaient en 2009 et n'ont pas conservé un emploi sont devenues, en 2011, moins fréquemment chômeurs en Flandre que dans les autres régions. Seules trois origines font exception à cette règle : les personnes d'origine UE-12 (c'est alors à Bruxelles que la transition de l'emploi vers le chômage est la plus faible), d'origine autre africaine et originaires du Proche/Moyen-Orient (le taux le plus faible revient alors à la Wallonie).

Ensuite, une répartition **par âge** permet, comme dans le rapport précédent, d'observer que les jeunes conservent plus difficilement le statut de travailleur que leurs aînés. Ceci est encore plus visible pour les origines autres que belge.

La sortie de l'emploi vers le chômage des jeunes d'origine maghrébine est proportionnellement la plus élevée (13,9 %) de toutes les origines, tandis que ce sont les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique qui sont les plus surreprésentées dans cette transition parmi les plus âgés (8,6 %). Les jeunes originaires d'un autre pays d'Afrique et d'Amérique du Sud/Centrale sont plus souvent présents dans l'inactivité (15,5 %).

Enfin, une répartition **par historique migratoire et origine**⁸ nous enseigne que les personnes qui ont été à la fois les moins nombreuses à être restées occupées et les plus nombreuses à se retrouver au chômage sont les personnes de nationalité non-UE inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins, en particulier celles originaires du Maghreb, d'un autre pays africain ou du Proche/Moyen-Orient.

Il y a lieu de noter que les personnes d'origine maghrébine ou originaires d'un pays candidat à l'UE de la 1^{ère} génération ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans présentent une sortie de l'emploi vers le chômage bien plus faible que toutes les autres catégories d'historique migratoire, y compris ceux issus de la 2^{ème} génération. En particulier, les personnes d'origine maghrébine ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans sont 6 % à avoir suivi cette trajectoire, contre environ 10 % des personnes de la même origine mais issus de la deuxième génération.

⁷ Voir chapitre 7.1 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

⁸ Voir définition des concepts dans le chapitre 1 Démographie.

B. Personnes qui étaient au chômage en 2009

Examinons à présent les personnes qui étaient enregistrées comme chômeurs au 4^{ème} trimestre 2009, et voyons comment leur situation a évolué deux ans plus tard.

tableau 26 : Répartition des personnes qui étaient au chômage en 2009 selon leur statut d'activité en 2011, par origine

	Emploi	Chômage	Inactivité	Effectifs
Total	29,6 %	50,1 %	20,3 %	398.031
Belge	32,5 %	47,1 %	20,4 %	201.449
UE-14	29,6 %	50,6 %	19,8 %	64.101
UE-12	30,4 %	50,6 %	18,9 %	5.194
Candidat UE	29,7 %	48,7 %	21,5 %	18.515
Autre Européen	31,0 %	52,5 %	16,5 %	7.556
Maghrébin	25,5 %	56,2 %	18,3 %	41.928
Autre Africain	30,2 %	52,5 %	17,4 %	11.145
Proche/Moyen-Orient	29,2 %	55,4 %	15,5 %	2.154
Océanien/Extrême-Orient	34,0 %	49,5 %	16,4 %	1.419
Autre Asiatique	32,2 %	51,2 %	16,6 %	2.570
Sud/Centre-Américain	36,3 %	44,7 %	19,0 %	2.258

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

Ce sont les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale et d'Océanie/Extrême-Orient qui sont les plus nombreuses à passer du chômage à un emploi (36,3 % et 34 %). Viennent ensuite les personnes d'origine belge avec 32,5 %. A l'opposé, les personnes d'origine maghrébine ne sont que 25,5 % à quitter le chômage pour occuper un emploi.

Ces dernières sont également proportionnellement les plus nombreuses à rester au chômage (56,2 %). A l'inverse, les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale ne sont que 44,7 % à toucher encore des allocations de chômage en 2011.

La sortie du chômage vers l'inactivité présente moins de variations selon l'origine. Les formes d'inactivité les plus représentées dans ce cas sont la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, l'incapacité de travail et la catégorie « autre ».

L'évolution sur 4 ans des transitions entre les différents statuts socio-économiques présente un schéma similaire à celle observée dans la section précédente. On remarque une diminution globale des sorties du chômage vers l'emploi et une augmentation de la proportion de personnes qui restent au chômage, suivies d'une reprise, d'abord légère lors de la période 2008-2010, puis très marquée pour la période 2009-2011. Cette reprise est tout particulièrement profitable aux personnes originaires de l'UE-12 et d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, au contraire des personnes originaires d'un autre pays d'Afrique ou d'un autre pays d'Asie qui ne retrouvent pas leur niveau de 2008.

Trois origines présentent des différences **entre hommes et femmes** très nettes en ce qui concerne la sortie du chômage : les personnes d'origine maghrébine et du Proche/Moyen-Orient, et – de manière encore plus marquée – celles originaires d'un pays candidat à l'UE. Les parts d'hommes et de femmes de ces origines qui ne sont pas sortis du chômage sont similaires,

mais la sortie du chômage passe par l'emploi pour les hommes (35,3 % pour les hommes originaires d'un pays candidat à l'UE – soit un peu plus que les hommes d'origine belge – contre 23 % pour les femmes⁹) et par l'inactivité pour les femmes (27,1 % pour les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE contre seulement 16,9 % pour les hommes).

Les différences **entre régions** et origines concernant la sortie du chômage sont moins marquées. Quelle que soit l'origine, les personnes sont restées moins souvent au chômage en Flandre que dans les autres régions. Les écarts sont plus réduits entre la Wallonie et Bruxelles.

Concernant les différences **par classe d'âge**, l'effet est inverse pour la sortie du chômage par rapport à la sortie de l'emploi. Peu importe l'origine, les plus âgés sont ceux qui éprouvent le plus de difficultés à sortir du chômage. Mais parmi ceux qui ont retrouvé un emploi, ce sont les personnes d'origine belge qui présentent les plus grands écarts entre classes d'âge (50,1 % des jeunes ont retrouvé un emploi contre seulement 15,9 % des âgés). Du côté du passage du chômage vers l'inactivité, ce sont les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique (21,5 % pour les jeunes contre 14,8 % pour les plus âgés) et d'un pays d'Amérique du Sud/Centrale (22,7 % pour les jeunes contre 15,9 % pour les plus âgés) qui présentent les écarts les plus grands entre jeunes et moins jeunes.

La transition la plus importante du chômage vers un emploi **par historique migratoire et origine** s'observe chez les personnes de seconde génération dont au moins un des parents est belge né dans un pays de l'UE (37,7 %), et chez les personnes récemment inscrites au Registre national ayant une nationalité UE (34,9 %) ou non-UE (37,3 %). A l'inverse, seuls environ 20 % de chômeurs étrangers en 2009 ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans ont un emploi en 2011. Environ 60 % de ces derniers sont par ailleurs encore au chômage ; parmi eux, les personnes d'origine maghrébine (64,8 %), d'origine UE-14 ou du Proche/Moyen-Orient (62,2 %) et d'un autre pays européen (61,8 %). Ces derniers taux sont systématiquement plus élevés que pour les personnes de ces mêmes origines inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans.

1. Durabilité de la sortie du chômage vers l'emploi

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la durabilité de la sortie du chômage vers l'emploi et ce pour tous les chômeurs du 4^{ème} trimestre 2009 qui ont trouvé un emploi au cours du 1^{er} trimestre 2010. Nous observons que 68,3 % d'entre eux étaient toujours en emploi au cours du 4^{ème} trimestre 2010. Les autres sont redevenus chômeurs (23 %) ou devenus inactifs (8,7 %).

9 Voir données en annexe.

tableau 27 : Statut socio-économique au cours du 4^{ème} trimestre 2010 des personnes qui étaient au chômage au cours du 4^{ème} trimestre 2009 et qui ont trouvé un emploi au cours du 1^{er} trimestre 2010, selon l'origine

	Emploi	Chômage	Inactivité	Effectifs
Total	68,3 %	23,0 %	8,7 %	47.782
Belge	70,4 %	21,2 %	8,4 %	28.265
UE-14	65,6 %	25,6 %	8,7 %	7.403
UE-12	68,2 %	23,5 %	8,3 %	531
Candidat UE	67,6 %	21,5 %	10,9 %	1.929
Autre Européen	64,7 %	25,6 %	9,7 %	808
Maghrébin	62,2 %	28,9 %	8,9 %	3.750
Autre Africain	66,2 %	25,1 %	8,6 %	1.182
Proche/Moyen-Orient	62,3 %	27,7 %	9,9 %	191
Océanien/Extrême-Orient	58,3 %	34,4 %	7,3 %	192
Autre Asiatique	68,4 %	22,6 %	9,0 %	301
Sud/Centre-Américain	66,1 %	23,3 %	10,6 %	322

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

Les personnes qui sont restées occupées dans de plus grandes proportions (qui étaient donc au travail pendant le premier et le quatrième trimestres 2010) sont des personnes d'origine belge (70,4 %), des personnes originaires d'autres pays asiatiques (68,4 %), d'un pays de l'UE-12 (68,2 %) et d'un pays candidat à l'UE (67,6 %). Les personnes qui sont restées en emploi dans de moindres proportions sont celles originaires d'Océanie/Extrême-Orient (58,3 %), du Maghreb

(62,2 %) et du Proche/Moyen-Orient (62,3 %). Ces dernières sont également surreprésentées dans le retour vers le chômage avec respectivement des parts de 34,4 %, 28,9 % et 27,7 %. Les sorties les plus élevées vers l'inactivité sont observées pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (10,9 %), d'Amérique du Sud/Centrale (10,6 %) et du Proche/Moyen-Orient (9,9 %).

C. Personnes qui étaient inactives en 2009

Voyons à présent comment les personnes inactives retrouvent éventuellement le chemin du marché du travail, et si ce retour est différent selon l'origine.

tableau 28 : Répartition des personnes qui étaient inactives en 2009 selon leur statut d'activité en 2011, par origine

	Emploi	Chômage	Inactivité	Effectifs
Total	19,9 %	3,9 %	76,2 %	1.975.767
Belge	21,9 %	3,8 %	74,3 %	962.831
UE-14	17,8 %	4,1 %	78,1 %	340.739
UE-12	34,6 %	1,5 %	63,9 %	79.178
Candidat UE	17,6 %	6,4 %	76,0 %	61.570
Autre Européen	17,0 %	2,8 %	80,1 %	69.978
Maghrébin	16,8 %	6,5 %	76,7 %	140.752
Autre Africain	19,3 %	3,9 %	76,8 %	78.477
Proche/Moyen-Orient	15,1 %	2,5 %	82,3 %	22.958
Océanien/Extrême-Orient	20,5 %	1,4 %	78,1 %	21.239
Autre Asiatique	20,7 %	1,7 %	77,6 %	32.180
Sud/Centre-Américain	27,7 %	2,9 %	69,3 %	19.376

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

Les proportions établies dans le rapport précédent¹⁰ ont peu évolué. On observe à nouveau l'entrée massive des personnes originaires d'un pays de l'UE-12 sur le marché du travail (34,6 % ont un emploi en 2011), ainsi que la surreprésentation des personnes d'origine maghrébine et des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE dans le passage de l'inactivité vers le chômage.

Les personnes d'origine UE-12 se démarquent par ailleurs une seconde fois si l'on compare l'évolution de leur entrée sur le marché du travail avec celle de toutes les autres origines : alors que ces dernières accusent une baisse lors de la période de référence 2007-2009 avant une lente remontée, les personnes d'origine UE-12 ont augmenté leur transition « inactivité vers emploi » lors des périodes d'observation 2007-2009 et 2008-2010, avant d'observer une très légère diminution pour la période 2009-2011.

Bien que les écarts **entre les hommes et les femmes** qui sont restés inactifs soient toujours les plus marqués pour les personnes d'origine maghrébine, originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE et de l'UE-12, ils ont diminué d'environ 7 points de pourcentage depuis la période de référence 2006-2008. Nous notons également une réduction des écarts entre les hommes et les femmes accédant au marché du travail depuis l'inactivité.

Les différences **entre régions** se sont également aplanies, sans toutefois s'annuler. La sortie de l'inactivité vers l'emploi est plus élevée à Bruxelles et en Flandre qu'en Wallonie, surtout pour les personnes d'origine UE-12 et sud/centre-américaine.

La répartition **par classe d'âge** montre que si les plus âgés sont plus fréquemment restés inactifs quelle que soit leur origine, les jeunes d'origine belge, UE-14, candidat UE et maghrébine sont moins souvent restés inactifs et ont plus fréquemment trouvé un emploi que leurs homologues d'âge moyen, à l'inverse des autres origines.

¹⁰ Voir chapitre 7.1 du « Monitoring socio-économique », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

Enfin, l'analyse **par historique migratoire et origine** nous enseigne que les personnes d'origine UE-14 inscrites au Registre national depuis plus de 5 ans ou ayant obtenu la nationalité belge depuis plus de 5 ans sont plus de 86 % à être encore inactifs et moins de 10 % à travailler deux ans plus tard. A l'opposé, les personnes d'origine UE-12 inscrites récemment au Registre national sont celles qui présentent proportionnellement le plus d'arrivées sur le marché du travail ;

40 % d'entre elles ont un emploi en 2011 alors qu'elles étaient inactives en 2009.

En ce qui concerne le passage de l'inactivité vers le chômage, ce sont les personnes d'origine maghrébine et originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE dont les parents sont de nationalité non-UE qui se démarquent respectivement avec des taux de 12,1 % et 11,4 %.

D. En résumé

En nous livrant à une analyse globale des transitions entre les trois principaux statuts socio-économiques, on constate que les personnes d'origine belge ont des transitions faibles de l'emploi vers le chômage et élevées du chômage vers l'emploi. Le constat est identique pour les transitions entre emploi et inactivité.

Les autres origines connaissent un sort moins favorable. Cependant, si les personnes d'origine sud/centre-américaine gardent plus difficilement leur emploi et se retrouvent plus fréquemment chômeurs ou inactives, elles sont également bien plus nombreuses que la moyenne à quitter

le chômage ou l'inactivité pour travailler. Cette grande mobilité entre statuts socio-économiques s'observe aussi pour les personnes d'origine UE-12, avec des passages de l'inactivité à l'emploi très élevés, et dans le sens « chômage vers emploi » pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'un autre pays d'Asie.

Enfin, il y a lieu de souligner la situation alarmante des personnes originaires du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient qui présentent des sorties de l'emploi élevées et de faibles retours à l'emploi.

5.2 ÉVOLUTION SALARIALE ENTRE 2007 ET 2012

Dans ce chapitre, nous examinons le parcours des salariés entre le quatrième trimestre de 2007 et le quatrième trimestre de 2012, en fonction de leur niveau de salaire¹¹. Ne sont examinées dans ce chapitre que les personnes qui étaient salariées en 2007 et qui le sont encore en 2012, il n'y a donc pas d'information concernant l'entrée ou la sortie d'autres personnes sur le marché du travail. Il est également éventuellement possible qu'une personne soit passée par une période de chômage ou d'inactivité entre ces deux dates. Afin d'appréhender les évolutions salariales constatées dans le passé, le parcours des salariés dans les périodes 2003-2008, 2004-2009, 2005-2010 et 2006-2011 sera également analysé.

A partir de la définition des déciles énoncée au début du chapitre sur les salaires¹², on définit une transition positive comme étant le passage entre les quatrièmes trimestres 2007 et 2012 d'un décile quelconque à un décile supérieur, une transition neutre comme la conservation de sa position et une transition négative comme le passage d'un décile quelconque à un décile inférieur. Attention, une transition neutre ne signifie pas qu'il n'y a pas eu d'augmentation (ou de diminution) de salaire, celle-ci a pu éventuellement avoir lieu au sein d'un décile et il n'y a simplement pas eu de passage à un décile supérieur (ou inférieur).

Dans un premier temps, nous examinerons comment ces transitions se répartissent entre les trois types de transitions ainsi définies. Ensuite, nous analyserons la proportion de transitions positives parmi les transitions non neutres, définie selon la formule suivante :

$$\text{Proportion positive} = \frac{\text{Transitions positives}}{(\text{Transitions positives} + \text{Transitions négatives})} (\%)$$

Ainsi, une proportion positive de 77 % signifie que parmi toutes les transitions d'un décile à un autre décile, 77 sur 100 se produisent d'un décile inférieur à un décile supérieur. Plus ce rapport est élevé, plus les transitions non neutres se font à l'avantage du travailleur.

Au total, 2.575.534 individus en Belgique ont perçu un salaire aux deux périodes étudiées, dont environ 1.927.000 personnes d'origine belge, 240.000 personnes d'origine UE-14, 65.000 d'origine maghrébine, 28.000 originaires d'un pays candidat à l'UE, 24.000 originaires d'un autre pays d'Afrique, 22.000 d'origine UE-12, 18.000 originaires d'un autre pays d'Europe, 10.000 d'origine autre asiatique, 7.000 d'origine sud/centre-américaine, 6.000 originaires d'Océanie/Extrême-Orient et 4.000 originaires du Proche/Moyen-Orient. Les personnes originaires d'Amérique du Nord, trop peu nombreuses, sont écartées de ce chapitre.

¹¹ Le salaire considéré ici est le salaire journalier (équivalent temps plein), comme décrit au chapitre 2.7.

¹² Voir chapitre 2.7.

tableau 29 : Répartition par origine selon le type de transition

	Positives	Neutres	Négatives	Proportion positive
Belge	44,5 %	42,3 %	13,2 %	77,2 %
UE-14	45,2 %	39,1 %	15,6 %	74,3 %
UE-12	44,8 %	40,4 %	14,8 %	75,2 %
Candidat UE	40,4 %	35,9 %	23,6 %	63,1 %
Autre Européen	46,8 %	36,8 %	16,5 %	73,9 %
Maghrébin	47,9 %	33,2 %	18,8 %	71,8 %
Autre Africain	52,5 %	31,9 %	15,6 %	77,0 %
Proche/Moyen-Orient	49,5 %	35,1 %	15,4 %	76,3 %
Océanien/Extrême-Orient	53,0 %	34,3 %	12,7 %	80,6 %
Autre Asiatique	50,0 %	36,8 %	13,2 %	79,1 %
Sud/Centre-Américain	51,0 %	33,8 %	15,2 %	77,0 %

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

Le tableau ci-dessus nous indique que les salariés d'origine belge sont les travailleurs qui sont les plus nombreux à conserver leur niveau de salaire entre 2007 et 2012 (42,3 % de transitions neutres, soit 815.000 personnes, pour environ 860.000 transitions positives et environ 254.000 transitions négatives). Les personnes d'origine UE-14 et UE-12 présentent également une plus grande stabilité de revenu. Les personnes originaires des autres pays étrangers sont environ deux tiers à connaître une modification importante de salaire, positive ou négative, elles observent donc une plus grande mobilité que les personnes d'origine belge.

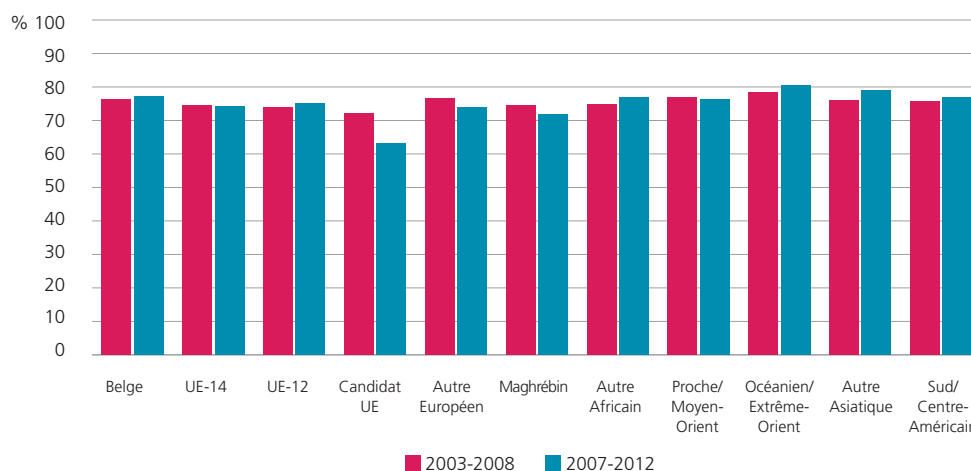
Si certaines origines connaissent plus de modifications importantes de salaire, cela n'est pas forcément à leur désavantage, tant que ces transitions ne sont pas négatives. Quelle que soit l'origine, on constate que les transitions positives ont été bien plus nombreuses que les transitions négatives entre 2007 et 2012 (entre 63,1 % et 80,6 %). Ainsi, les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient ou d'un autre pays d'Asie ont les proportions positives les plus importantes. Viennent ensuite les Belges d'origine.

A l'opposé, les personnes d'origine maghrébine et les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE sont celles pour lesquelles les pourcentages de proportions positives sont les plus faibles. On constate d'ailleurs chez ces dernières une part inquiétante de transitions négatives de 23,6 %.

De manière générale, on peut constater que la part de transitions neutres a augmenté entre les périodes 2003-2008, 2004-2009 et 2005-2010, avant de connaître une légère diminution¹³ dans la période 2006-2011. Seules les personnes d'origine autre asiatique échappent à cette règle : leurs transitions neutres n'ont cessé de diminuer. Les parts de transitions positives et négatives ont également varié probablement du fait de la crise à la fin de la période 2004-2009, avec une chute des transitions positives et une hausse des transitions négatives, suivies directement d'une amélioration importante. Les personnes les plus impactées sont celles originaires d'un pays candidat à l'UE, comme on peut le voir également dans le graphique suivant.

¹³ Voir données en annexe.

graphique 85 : Proportions positives par origine



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

En effet, si la part des transitions positives parmi les transitions non-neutres de la plupart des origines revient lors de la période 2007-2012 à un niveau similaire voire meilleur que celui de la période 2003-2008, ce n'est pas le cas pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, d'un autre pays européen, d'un pays du Maghreb ou du Proche ou Moyen-Orient. En particulier, les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE voient cette part chuter très fortement de 72 % à 63,1 %.

Pourtant, nous avons vu dans le chapitre sur les salaires que ce dernier groupe n'était pas le plus touché par une hausse de la proportion de bas salaires et une diminution de celle des salaires élevés ; au contraire, ce phénomène était plus limité que pour les personnes d'origine belge.

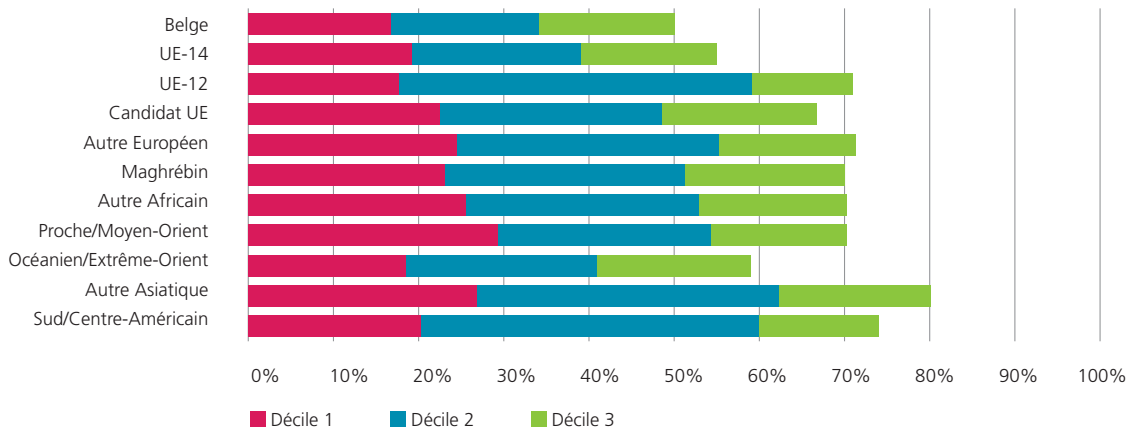
A l'inverse, les personnes d'origine UE-12, autre asiatique et sud/centre-américaine connaissent une hausse importante de leur proportion de bas salaires conjuguée à une baisse de proportion des salaires élevés qui ne s'illustre pas dans cette section. Outre l'effet de la structure de la population décrit dans le chapitre sur les salaires¹⁴ qui peut provoquer un biais, l'explication de cette apparente contradiction peut se trouver dans le fait que les populations étudiées dans ce chapitre et dans celui sur les salaires sont différentes¹⁵. Ainsi, deux facteurs importants peuvent entrer en considération :

- Les « entrées » dans l'emploi (= personnes qui n'étaient pas salariées en 2007 et le sont en 2012). En effet, on peut observer dans le graphique suivant que les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE entrent moins sur le marché du travail en ayant un salaire dans les 3 premiers déciles (= bas salaires) que les autres personnes d'origine étrangère (excepté les personnes originaires de l'UE-14 ou d'Océanie/Extrême-Orient). Par contre, les personnes entrantes d'origine UE-12, autre asiatique et sud/centre-américaine sont déjà aux alentours de 60 % rien que dans les déciles 1 et 2.

¹⁴ Voir chapitre 2.7.

¹⁵ Voir paragraphe 1 de ce chapitre.

graphique 86 : Répartition des personnes qui n'étaient pas salariées en 2007 et le sont en 2012 dans les 3 premiers déciles



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

- Les « sorties » de l'emploi (= personnes qui étaient salariées en 2007 mais ne le sont plus en 2012). Ces données ne sont pas à notre disposition mais nous pouvons émettre l'hypothèse que les Belges d'origine qui quittent l'emploi sont en moyenne plus âgés et avaient donc probablement des salaires plus élevés. Cette hypothèse concorde par ailleurs avec la proportion importante – et en augmentation – constatée pour les Belges d'origine qui quittent le marché du travail via le système de pension ou de prépension¹⁶. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE sont quant à elles moins âgées¹⁷ et leur proportion dans les bas salaires reste de toute manière élevée pour les 45-60 ans. Les personnes de cette origine qui ont quitté l'emploi seraient alors des personnes avec des salaires inférieurs à ceux des Belges d'origine.

Penchons-nous à présent sur les différences de répartition **par sexe**. Les hommes ont en général conservé leur niveau de salaire plus fréquemment que les femmes entre 2007 et 2012, particulièrement en ce qui concerne les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient (+7,3 points de pourcentage) et les Belges d'origine (+5,7 points de pourcentage). Les origines suivantes se démarquent cependant de ce résultat : candidat UE, autre européenne, autre asiatique et surtout sud/centre-américaine (36,2 % pour les femmes contre 30,1 % pour les hommes).

¹⁶ Voir chapitre 5.1.

¹⁷ Voir données en annexe.

tableau 30 : Répartition par origine selon le type de transition et le sexe

	Hommes		Femmes	
	Neutres	Proportion positive	Neutres	Proportion positive
Belge	45,1 %	72,8 %	39,4 %	81,2 %
UE-14	40,9 %	69,2 %	37,2 %	79,6 %
UE-12	40,6 %	70,3 %	40,3 %	79,0 %
Candidat UE	35,9 %	60,8 %	36,1 %	68,0 %
Autre Européen	36,3 %	71,5 %	37,2 %	76,8 %
Maghrébin	34,1 %	69,3 %	31,7 %	76,2 %
Autre africain	32,6 %	74,3 %	31,2 %	79,8 %
Proche/Moyen-Orient	36,4 %	74,6 %	32,6 %	79,5 %
Océanien/Extrême-Orient	38,5 %	78,4 %	31,2 %	82,1 %
Autre Asiatique	36,5 %	78,1 %	37,0 %	79,8 %
Sud/Centre-Américain	30,1 %	75,2 %	36,2 %	78,3 %

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

En revanche, cette plus grande variation des salaires des femmes est en leur faveur puisque leurs parts de transitions positives sont largement plus élevées que celles des hommes. Les écarts entre hommes et femmes les plus importants en faveur des femmes concernent les personnes d'origine UE-14 (10,4 points de pourcentage), UE-12 (8,7 points de pourcentage), belge (8,4 points de pourcentage), candidat UE (7,2 points de pourcentage) et maghrébine (6,9 points de pourcentage).

Si ces écarts ne modifient pas la faible position des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et de l'UE-12 dans le classement des proportions positives, cela chamboule fortement celle des personnes d'origine UE-14 dont les hommes se retrouvent en avant-dernière position contrairement aux femmes qui sont plutôt dans la moyenne ; et celle des personnes d'origine belge dont les hommes se retrouvent dans la moyenne alors que les femmes sont dans le haut du classement. Ce classement est également modifié pour les personnes originaires d'un pays d'Amérique du Sud/Centrale, mais cet effet peut être fortement influencé par les faibles effectifs de cette population.

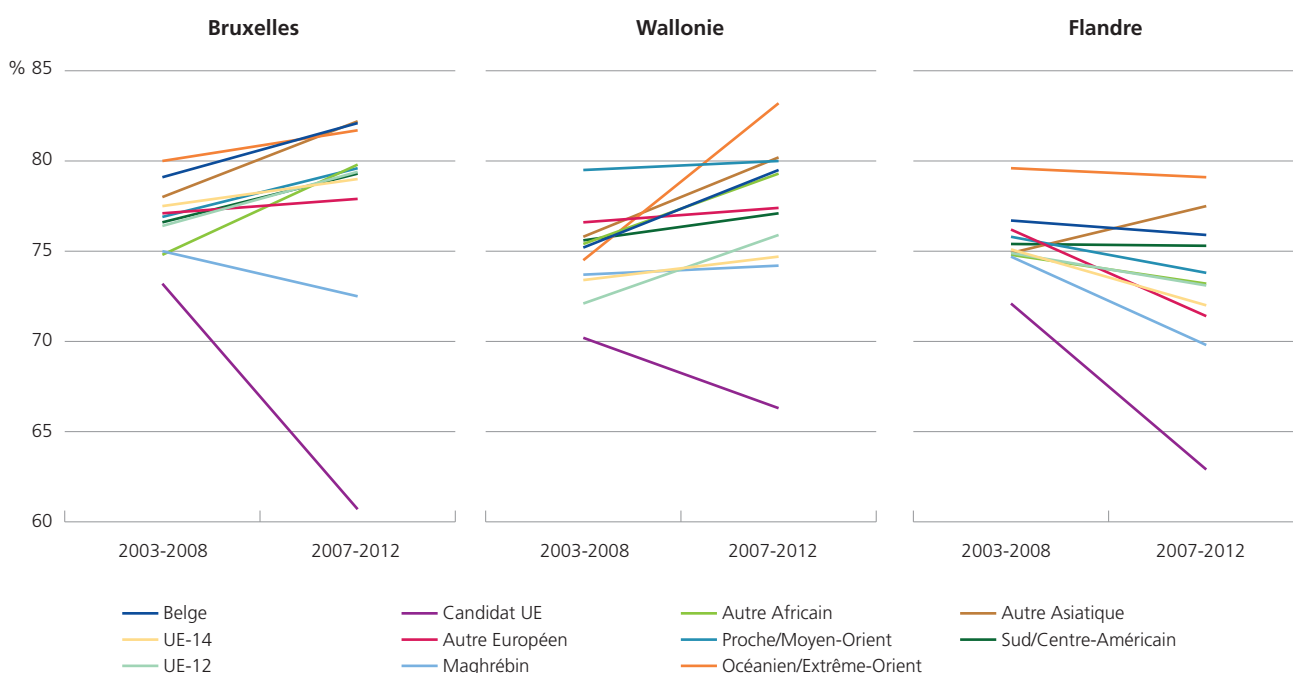
graphique 87 : Evolution des proportions positives par origine et sexe

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

Les écarts entre hommes et femmes n'étaient pas aussi importants lors de la période d'observation 2003-2008. S'ils se sont autant creusés, c'est la conséquence à la fois de la diminution des proportions positives des hommes (excepté les hommes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et d'origine autre asiatique) et de l'augmentation de celles des femmes (hormis les femmes originaires d'un pays candidat à l'UE). A noter que pour cette dernière origine, la chute des proportions positives des hommes est particulièrement forte (-11,5 points de pourcentage).

Au niveau **régional** également on voit clairement se dessiner la chute des proportions positives des personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE.

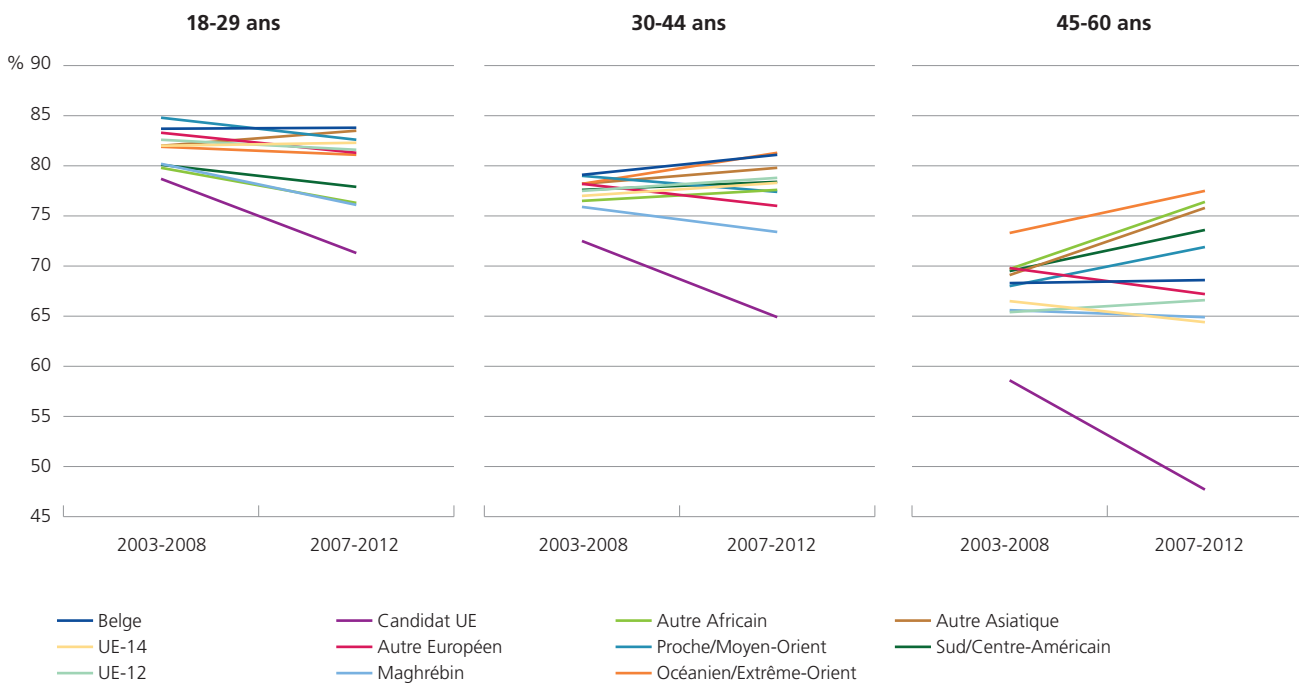
graphique 88 : Evolution des proportions positives par origine et région



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

C'est à Bruxelles qu'elle est la plus marquée (-12,5 points de pourcentage), ensuite en Flandre (-9,2 points de pourcentage) et enfin en Wallonie (-3,9 points de pourcentage). Presque toutes les autres origines en Région bruxelloise (la seule autre exception étant les personnes d'origine maghrébine) et toutes les origines en Région wallonne montrent une évolution positive. En Région flamande, ces proportions sont par contre en diminution, à l'exception de celles des personnes d'origine autre asiatique. Autre élément remarquable, en Région wallonne, les salariés originaires d'Océanie/Extrême-Orient ont plus fortement grimpé dans les niveaux de salaires que tous les autres salariés (+8,8 points de pourcentage).

La distinction des transitions **par classes d'âge** révèle que les transitions neutres augmentent avec l'âge, tandis que les transitions positives diminuent. Ceci s'explique facilement par le fait que les jeunes travailleurs débutent souvent leur carrière à un niveau de salaire inférieur et ont donc des possibilités d'évolution plus étendues, à l'inverse des plus âgés qui se situent déjà dans des classes de salaire plus élevées et ont donc en général moins de possibilités d'évolution.

graphique 89 : Evolution des proportions positives par origine et classe d'âge

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

Certaines origines semblent voir leurs proportions positives augmenter dans les tranches d'âge les plus âgées (personnes d'origine autre africaine, originaires d'Océanie/Extrême-Orient, d'origine autre asiatique, sud/centre-américaine, du Proche/Moyen-Orient), ce sont cependant des origines avec peu d'effectifs et cette observation est donc à interpréter avec la plus grande prudence.

Une fois encore, le groupe qui montre le profil le plus spécifique est celui des personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE ; parmi elles, ce sont les plus âgés qui observent la diminution la plus importante (-11 points de pourcentage). Ceci fait d'eux l'unique groupe qui passe sous la barre des 50 %, ce qui signifie qu'ils ont subi plus de passages à un décile inférieur qu'à un décile supérieur.

Enfin, nous réalisons une analyse **par historique migratoire** des personnes d'origine étrangère. La période examinée étant de 5 ans, il n'y a pas de personnes inscrites au Registre national depuis moins de 5 ans dans cet échantillon. Par conséquent, nous examinerons exceptionnellement une catégorie d'historique migratoire légèrement modifiée : les personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans et plus.

tableau 31 : Répartition par historique migratoire selon le type de transition

			Neutres	Proportion positive
2^{ème} génération	Parent(s) belge(s) né(s)	UE	33,8 %	78,6 %
		Non UE	27,3 %	77,4 %
	Parent(s) de nationalité	UE	37,3 %	76,5 %
		Non UE	29,7 %	73,6 %
1^{ère} génération	Obtention nationalité > 5 ans	UE	44,8 %	71,6 %
		Non UE	38,9 %	70,5 %
	Obtention nationalité <= 5 ans	UE	41,0 %	68,7 %
		Non UE	35,5 %	71,8 %
	Inscription RN >= 5 ans	UE	43,2 %	70,1 %
		Non UE	35,3 %	70,3 %

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

L'analyse de ce tableau révèle deux types de transitions :

- Les personnes ayant un historique migratoire UE ou non-UE de 2^{ème} génération ont moins conservé leur niveau de salaire, mais cette mobilité s'est réalisée le plus souvent à leur avantage car leur proportion positive de transitions non-neutres est élevée ;
- Les personnes ayant un historique migratoire UE ou non-UE de 1^{ère} génération ont par contre un peu plus conservé leur position dans leur décile initial mais lorsque transition il y a eu, celle-ci s'est moins souvent que les autres groupes réalisée à leur avantage.

En particulier, les UE ayant obtenu la nationalité belge depuis 5 ans ou moins ont une proportion de transitions positives faible (68,7 %). Dans ce dernier groupe, ce sont surtout les hommes qui sont concernés (60,1 %), les personnes résidant en Région wallonne (64,9 %), les personnes âgées de 45 à 60 ans (59,3 %) et les personnes d'origine UE-14 (64,6 %) ¹⁸.

Ces différences entre la première et la deuxième génération doivent cependant être nuancées selon l'origine ¹⁹.

¹⁸ Voir données en annexe.

¹⁹ Voir définitions des concepts dans le chapitre 1 Démographie.

tableau 32 : Répartition par origine UE et historique migratoire selon le type de transition

		UE-14		UE-12	
		Neutres	Proportion positive	Neutres	Proportion positive
2^{ème} génération	Parent(s) belge(s) né(s) UE	33,3 %	78,9 %	37,6 %	76,3 %
	Parent(s) de nationalité UE	37,0 %	76,7 %	47,0 %	69,8 %
1^{ère} génération	Obtention nationalité > 5 ans	45,5 %	70,8 %	42,6 %	74,6 %
	Obtention nationalité <= 5 ans	42,3 %	64,6 %	38,6 %	76,1 %
	Inscription RN >= 5 ans	43,5 %	69,7 %	41,1 %	75,1 %

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

En effet, si les chiffres indiquent que les personnes d'origine UE-14 suivent ce schéma, on note quelques différences pour les personnes d'origine UE-12. Ces dernières, lorsqu'elles ont des parents de nationalité UE, ont des transitions neutres très élevées (47 %) accompagnées d'une

faible part de transitions positives (69,8 %). A l'inverse, celles qui ont acquis la nationalité belge depuis 5 ans ou moins ont des transitions neutres plus faibles (38,6 %) et une part plus importante de transitions positives (76,1 %).

tableau 33 : Répartition par origine non-UE et historique migratoire selon le type de transition – cas particuliers

		Candidat UE		Autre Asiatique	
		Neutres	Proportion positive	Neutres	Proportion positive
2^{ème} génération	Parent(s) belge(s) né(s) UE	28,4 %	70,8 %	21,6 %	87,5 %
	Parent(s) de nationalité UE	31,1 %	66,4 %	22,8 %	81,9 %
1^{ère} génération	Obtention nationalité > 5 ans	42,0 %	57,1 %	40,0 %	76,2 %
	Obtention nationalité <= 5 ans	39,0 %	59,6 %	38,8 %	79,3 %
	Inscription RN >= 5 ans	36,0 %	60,1 %	35,0 %	78,6 %

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

Du côté des non-UE, soulignons également les résultats extrêmes réalisés par les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE dont la part des transitions positives de la première génération est la plus faible de toutes les origines, environ 60 % (réalisant néanmoins un taux de transitions neutres de près de 40 %).

A l'autre extrême, la part la plus élevée est le fait des personnes originaires d'un autre pays d'Asie de la deuxième génération, dont les parents ont acquis la nationalité belge, culminant à 87,5 %, combiné avec le plus faible taux de transitions neutres de 21,6 %.

A blurred photograph of two business professionals, a man and a woman, walking through a modern office hallway. The man is in the foreground, slightly out of focus, wearing a dark suit. The woman is behind him, also blurred, wearing a dark blazer and light-colored top. The hallway has a high ceiling with recessed lighting and a polished floor that reflects the lights. The overall color palette is cool, dominated by blues and greys, with the text overlaid on colored horizontal bands.

Chapitre 6

Monitoring socio-économique

> Conclusions et recommandations



6. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

A. Situation et évolution récente du marché du travail

L'image qui ressort de ce second rapport confirme très nettement les enseignements que nous avons tirés du premier. Ceci souligne tout d'abord la robustesse des données utilisées et des analyses réalisées. Cela montre également que les phénomènes décrits présentent un caractère structurel très net et qu'ils ne sont pas trop tributaires de la période analysée. L'année 2008 fut une année exceptionnellement bonne pour le marché du travail belge, mais le portrait contrasté que nous en faisons sur cette base s'avère – malheureusement, à bien des égards – résistant aux effets du temps.

Néanmoins, le temps confère à ces éléments une dimension supplémentaire. Sans que ce constat n'implique en soi de rectifier l'image globale, cette dimension nouvelle engendre d'importantes nuances. L'évolution observée sur le marché du travail a en effet un impact qui diffère selon les groupes¹.

1. Une population d'origine étrangère fortement ancrée, complétée par une immigration essentiellement (est-)européenne limitée

L'évolution du total de la population en âge de travailler (18-60) telle qu'elle est abordée et analysée dans le présent rapport ne résulte pas uniquement d'évolutions démographiques et de migrations ; elle est également liée à une plus

grande disponibilité des informations relatives aux cohortes plus jeunes par rapport aux plus âgées. Il en résulte que le « rajeunissement » du groupe étudié se fait en réalité sentir deux fois, ce qui à son tour peut signifier que certaines évolutions semblent être plus prononcées qu'elles ne le sont en réalité. La diminution du groupe d'origine « indéterminée » (qui n'apparaît pas dans la plupart des analyses) de 10,9 % à 7,4 % de la population de 18 à 60 ans doit dès lors être gardée à l'esprit en permanence. Une autre tendance présente un lien indéniable avec ce qui précède : la part représentée par les personnes d'origine belge au sein de la population a baissé, entre 2008 et 2012, de 63,5 à 63,3 %, alors que celle d'origine non-belge a augmenté pour passer de 25,6 % à 29,3 %. L'augmentation de ce dernier groupe à Bruxelles de 66,4 % à 72,1 % montre clairement que l'évolution du rapport est essentiellement liée à l'évolution survenue dans la capitale. Si l'on se penche sur les groupes de manière distincte, on observe d'emblée la forte augmentation de la part représentée par les personnes d'origine UE-12 (de 6,4 % de la population d'origine étrangère en 2008 à 8,5 % en 2012), même si l'on ne peut exclure qu'une partie de cette hausse soit imputable à des personnes qui résidaient déjà sur notre territoire avant 2008 sans disposer d'un statut de séjour régulier. D'autre part, il est frappant de constater que l'« exode » hors de Bruxelles semble concerner non seulement des personnes d'origine belge, mais également des personnes originaires de l'UE-14.

Si l'on envisage en même temps l'origine et l'historique migratoire, on relève dans les données un écho de l'histoire des migrations dans notre pays. Les Belges nés belges de parents belges mais

¹ Pour des raisons de pertinence et de lisibilité, ce résumé se limite essentiellement aux principaux groupes d'origine, sans analyse distincte pour les personnes originaires d'Amérique du Nord et d'Amérique du Sud/Centrale, pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Océanie/Extrême-Orient, et enfin pour les personnes originaires d'un pays asiatique.

dont au moins un des parents avait une autre nationalité à la naissance sont, pour près de la moitié, originaires de l'UE-14. Cette part atteint même 2/3 en Wallonie, tandis qu'à Bruxelles, la moitié d'entre eux sont originaires d'un pays du Maghreb. Lorsqu'un des parents au moins a gardé sa nationalité d'origine, il s'agit dans 72,7 % des cas d'une des nationalités d'un pays de l'UE-14. À Bruxelles, ce pourcentage s'élève à un peu plus de 40 %, tandis que plus d'un tiers est originaire du Maghreb. En Wallonie, les personnes dont l'un des parents au moins a une nationalité étrangère sont dans leur grande majorité (85,3 %) originaires d'un pays de l'UE-14. Les personnes qui ont acquis la nationalité belge sont majoritairement originaires du Maghreb, d'un pays candidat à l'UE ou d'un autre pays africain. Les non-Belges résidant dans notre pays sont très majoritairement originaires des pays de l'UE, et pour une part croissante des derniers pays à avoir accédé à l'Union européenne. Cela indique que l'immigration en provenance des pays de l'UE-14 dans notre pays a déjà une longue histoire, qui a débouché (surtout en Wallonie) sur un fort enracinement, l'immigration en provenance du Maghreb, des pays candidats à l'UE (principalement la Turquie) et d'un autre pays africain étant survenue plus tard, tandis que récemment, l'accent s'est à nouveau déplacé vers l'UE, surtout en provenance des États membres les plus récents de l'UE-12.

Enfin, l'augmentation des personnes récemment inscrites au Registre national – de 2,7 % à 4,4 % pour les personnes ayant un historique migratoire UE et de 2,5 % à 3,7 % pour les personnes ayant un historique migratoire non-UE – confirme l'augmentation récente de l'immigration, surtout pour les personnes d'origine UE (+4,4 points de pourcentage pour les personnes originaires de l'UE-12, soit +6,8 en Flandre, +3,2 à Bruxelles et +1,9 en Wallonie).

2. Une baisse de l'emploi et de la qualité des emplois s'accompagne d'une évolution plus favorable pendant la « Grande Récession »

Dans le précédent rapport, nous constatons un important écart entre les taux d'emploi observés pour les personnes d'origine belge et pour les personnes d'origine étrangère. Cet écart s'est maintenu pendant toute la période 2008-2012 : 73,3 % des personnes d'origine belge avaient un emploi en 2012, alors que c'était le cas d'à peine 39,0 % des personnes originaires d'un autre pays européen. Dans le groupe des personnes originaires du Maghreb, 42,7 % avaient un emploi, parmi les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, 45,0 % et 39,6 % parmi les personnes originaires d'un autre pays africain. Même si les comparaisons internationales ont leurs limites (voir plus loin), nous savons que les performances de notre pays sur ce point sont particulièrement mauvaises. Les personnes originaires de l'UE ont toutefois de meilleurs taux d'emploi, de 54,1 % pour l'UE-14 et de 57,7 % pour l'UE-12. Notons que la remarque souvent formulée dans ce rapport au sujet des personnes travaillant pour des organisations internationales s'applique ici également² : étant donné qu'on ne les retrouve pas toujours dans notre système de sécurité sociale (en tant qu'actifs ou allocataires sociaux), elles sont souvent comptabilisées comme inactives.

La comparaison UE-14/UE-12 met néanmoins en lumière une évolution importante : le groupe d'origine UE-12 a vu augmenter son taux d'emploi de 5 points de pourcentage durant la période 2008-2012. Ce faisant, ce groupe arrive en tête des groupes d'origine étrangère qui, sur l'ensemble de la période 2008-2012, ont enregistré une augmentation du taux d'emploi : les personnes originaires d'autres pays européens (+1,4 point de pourcentage), de pays candidats à l'UE (+1,4) et de l'UE-14 (+0,6). Le taux d'emploi des personnes d'origine belge a, quant à lui, reculé de 0,5 point de pourcentage sur l'ensemble de la période 2008-2012. Parmi les personnes originaires d'un autre pays africain, le

² Voir chapitre 2.

taux d'emploi est demeuré constant. Bien que le taux d'emploi des différents groupes d'origine étrangère ait progressé sur l'ensemble de la période 2008-2012, il est clair que presque tous les groupes ayant une origine non-UE ont connu, dans les années de crise 2009-2010, une baisse plus importante du taux d'emploi et ont été proportionnellement plus nombreux, à perdre leur emploi et à se retrouver au chômage que les personnes d'origine belge. La régression enregistrée pendant la période de crise est sans doute le reflet de la surreprésentation des personnes d'origine étrangère dans les emplois à durée déterminée et qui présentent plus d'insécurité, mais, d'un autre côté, le redressement rapide indique qu'il s'agit aussi du segment le plus dynamique du marché du travail.

Même si, en ce qui concerne notamment les personnes d'origine européenne (UE-14, UE-12 et autres pays européens) et les personnes d'origine maghrébine ou originaires d'un pays candidat à l'UE, la deuxième génération fait mieux que la première, cette deuxième génération accuse toujours un retard significatif par rapport aux personnes d'origine belge. Parmi les personnes originaires d'un autre pays africain, c'est la première génération ayant acquis la nationalité belge qui affiche un taux d'emploi plus élevé que la deuxième génération.

Les années de crise sont aussi intéressantes dans une perspective de genre. Dans quasiment tous les groupes d'origine, les femmes présentent de meilleurs indicateurs que les hommes. Bien que les femmes d'origine belge aient toujours une position de départ sensiblement meilleure, elles restent à la traîne dans cette évolution, leur taux d'emploi n'augmentant que de 0,8 point de pourcentage contre 8,6 points de pourcentage pour les femmes originaires de l'UE-12. Comme nous le verrons plus loin, le succès rencontré par les titres-services dans ce groupe n'y est absolument pas étranger. L'emploi des femmes originaires de pays candidats à l'UE a augmenté de 3,3 points de pourcentage, tandis que celui des femmes d'origine autre européenne a augmenté de 2,9 points de pourcentage. Parmi les femmes d'origine maghrébine (+1,1 point de

pourcentage) ou originaires d'un autre pays africain (+1,4 point de pourcentage), la progression est nettement plus faible. Le « double retard » subi par les femmes d'origine étrangère (voir figure 4 au chapitre 2.2) a dès lors diminué de manière significative : l'écart en termes de taux d'emploi entre les femmes d'origine étrangère et les hommes d'origine belge a baissé de 4,2 points de pourcentage, la diminution de l'écart lié au genre s'avérant plus importante que la baisse de l'écart lié à l'origine.

2.1 Plus de travail à temps partiel, moins d'emplois intérimaires

Si l'on se penche sur le type d'emploi, on constate tout d'abord des écarts importants dans la part représentée par les indépendants. Sur l'ensemble des personnes d'origine belge, 15,2 % ont un statut indépendant, contre 30,4 % pour les personnes originaires d'un pays de l'UE-12 ou 18,5 % pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE. On note une proportion plus faible pour les personnes ayant une origine autre européenne (12,0 %), une origine maghrébine (9,6 %) ou originaires d'un autre pays africain (6,6 %). Les différents groupes d'origine sont actifs dans des secteurs différents, ce qui vaut notamment pour les personnes originaires de l'UE-12, fortement surreprésentées dans la construction, et dans une moindre mesure pour les personnes originaires de pays candidats à l'UE dans l'horeca et pour les personnes originaires d'un autre pays africain dans le secteur de la santé.

Parmi les salariés, les écarts sont encore plus importants. Ainsi, 2/3 des personnes ayant un statut d'ouvrier sont d'origine belge, tandis que ce chiffre atteint 80 % pour les employés et dépasse les 90 % pour les fonctionnaires. L'évolution du statut d'ouvrier vers celui d'employé s'opère aussi plus rapidement pour les personnes d'origine belge que pour les personnes d'origine non-belge. L'évolution des secteurs (voir plus loin) et l'évolution modeste enregistrée sur le plan des statuts d'employés et de fonctionnaires donne à penser, en outre, que la perte d'emploi pour les personnes d'origine belge se situe plutôt au niveau des emplois traditionnellement mieux

protégés, tandis que le gain relatif pour les origines non-belges est davantage réparti entre les différents types d'emplois.

Le même constat se dégage lorsque l'on observe l'emploi à temps plein et à temps partiel. D'un côté, seules les personnes d'origine belge ont enregistré un recul du nombre d'emplois à temps plein ; de l'autre, pour tous les groupes d'origine étrangère, l'augmentation de l'emploi à temps partiel est plus importante que celle observée pour l'emploi à temps plein, et est plus élevée que l'augmentation de l'emploi à temps partiel parmi les personnes d'origine belge. Le recul de l'emploi à temps plein pour les personnes d'origine belge (-80.000) est en outre contrebalancé pour plus de la moitié par une hausse de l'emploi à temps plein pour les personnes d'origine étrangère (+50.000). Comme cela avait déjà été signalé dans le rapport précédent, la situation du secteur intérimaire présente deux visages. Les emplois intérimaires peuvent aussi bien être des portes d'entrée intéressantes sur le marché du travail (surtout pour les jeunes) que déboucher sur un carrousel d'emplois précaires. Le nombre total d'emplois intérimaires a baissé, tous les groupes d'origine (à l'exception notable des personnes originaires de pays de l'UE-12) ayant vu leur part diminuer.

Considérée sous cet angle, la crise a engendré un double mouvement : un glissement d'emplois « meilleurs » vers des emplois « moins bons », ainsi qu'un glissement d'emplois entre personnes d'origine belge et d'origine étrangère, sans que l'on puisse affirmer que la qualité des emplois pour les personnes d'origine étrangère a reculé au final (voir aussi plus loin).

2.2 Les mesures pour l'emploi fonctionnent, mais les coûts augmentent

L'analyse de l'emploi nous offre aussi la possibilité d'analyser en détail divers aspects de la politique en la matière. Les titres-services occupent à cet égard, notamment dans le contexte de la crise économique, une place toute particulière. En 2008, les femmes d'origine belge représentaient

toujours près de 2/3 (64 %) des travailleuses dans ce système (qui attire quasi exclusivement des femmes) ; en 2012, malgré une hausse de 41 % du nombre de femmes d'origine belge employées dans le système, celles-ci ne représentent plus que la moitié (52 %). La quasi-totalité des autres groupes d'origine ont connu une augmentation proportionnellement plus forte, les femmes originaires de l'UE-12 sortant du lot avec une part qui a plus que quadruplé. En 2012, 14,7 % des femmes originaires d'Amérique du Sud/ Centrale et 20,3 % des femmes d'origine UE-12 travaillaient dans le système des titres-services. Si l'on considère par ailleurs que plus de 45 % des femmes originaires d'Amérique du Sud/ Centrale nouvellement inscrites au Registre national et plus de 55 % des femmes originaires de l'UE-12 de cette même catégorie sont employées dans ce système, on pourrait en conclure que la Belgique connaît, dans ces deux groupes, une immigration visant les titres-services.

Une immigration qui répond clairement à une demande : sans ces femmes, le système aurait vraisemblablement buté sur ses limites et l'offre ne pourrait plus répondre à la demande. Mais le revers de la médaille est l'impact notable sur le budget des pouvoirs publics, même si les services fournis profitent bien évidemment au contribuable belge.

Cette année, et pour la première fois, des données au sujet de la réduction des cotisations sociales ont également été demandées dans le cadre du Monitoring socio-économique. L'analyse de ces informations n'étant pas simple (en raison surtout de la complexité des régimes et de la variété des objectifs), le présent rapport n'en présente qu'une première ébauche. L'analyse réalisée révèle toutefois que les groupes d'origine dont l'intégration sur le marché du travail est problématique sont surreprésentés dans la réduction de cotisations visant l'embauche des chômeurs de longue durée : les travailleurs originaires des pays candidats à l'UE, d'autres pays européens, du Maghreb ou d'un autre pays africain y étant tous 3 fois plus représentés que les personnes d'origine belge (6 % pour les groupes précités, contre 2 % pour les personnes d'origine belge). Ce constat est remarquable, car l'écart

en termes de part dans le chômage de longue durée à proprement parler est nettement moins important. Cette présence plus marquée est donc vraisemblablement liée aux exigences en termes de niveau d'instruction pour être bénéficiaire de ces réductions de cotisations. Un constat similaire émerge des données (non analysées dans le présent rapport) relatives à la réduction des cotisations pour les jeunes. Cette surreprésentation indique donc que des mesures plus générales (au niveau du groupe cible) visant à favoriser l'intégration sur le marché du travail peuvent réellement, et de manière spécifique, être profitables aux personnes d'origine étrangère.

2.3 Faibles salaires et origine étrangère restent souvent liés

Le lien fréquent entre l'origine étrangère et un salaire relativement faible était l'un des principaux constats du premier rapport du Monitoring socio-économique, et l'une des principales raisons ayant conduit à postuler à la fois une segmentation et une ethnostratification du marché du travail belge. Le présent rapport confirme clairement cette analyse : là où 26,1 % des travailleurs d'origine belge tombent dans la catégorie salariale la plus basse (définie ici comme étant un salaire figurant dans la tranche des 30 % de salaires les plus faibles en Belgique), cette proportion atteint 69 % pour les personnes originaires d'un autre pays asiatique. La proportion dans la catégorie salariale la plus basse a augmenté pour tous les groupes d'origine³, mais la hausse pour les personnes originaires de l'UE-12, soit 11,7 points de pourcentage, est particulièrement frappante. Ceci s'explique en partie, sans aucun doute, par le type d'emplois dans lequel la (forte) hausse du taux d'emploi au sein de ce groupe s'est concrétisée. L'analyse montre en outre qu'un salaire faible est souvent associé à un emploi dans certains secteurs, les secteurs des services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager (reprenant une grande partie des titres-services) et de l'horeca se distinguant tout particulièrement

(respectivement 87,6 % et 76,0 % des travailleurs y perçoivent un salaire faible). La surreprésentation des groupes d'origine étrangère dans ces secteurs se traduit donc directement par des bas salaires.

Par ailleurs, malgré l'effet associé aux titres-services, la distribution genrée dégage en soi une image un peu plus nuancée (à l'exception manifeste des femmes originaires de l'UE-12) : dans l'ensemble, les femmes ont vu entre 2008 et 2012 leur part dans les bas salaires⁴ diminuer quelque peu, avec notamment une diminution de la proportion de femmes d'origine belge, originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un pays du Maghreb ou d'un autre pays africain dans les catégories salariales les plus basses. Nous constatons donc que, si une augmentation de l'emploi peut s'accompagner d'une dégradation des conditions de travail, cela n'est pas nécessairement toujours le cas.

2.4 Une légère diminution de la sécurité d'emploi pour les personnes d'origine belge, parallèlement à une amélioration dans certains groupes d'origine étrangère

Comme dans le premier rapport, nous constatons à nouveau que les personnes d'origine belge ayant un emploi sont celles qui ont le plus de chances d'en conserver un : 93,7 % des personnes qui avaient un emploi en 2009 étaient encore dans cette situation en 2011. À l'autre extrémité, on trouve les personnes originaires d'un autre pays africain, dont 80,4 % seulement ayant un emploi en 2009 étaient encore dans cette situation en 2011. Il est intéressant également d'observer la situation des personnes qui n'avaient plus d'emploi en 2011. Parmi les personnes d'origine belge, plus de 2/3 se retrouvent dans l'inactivité, tandis que les personnes d'origine maghrébine se retrouvent plus souvent – ou à peu près aussi souvent – au chômage. Les personnes d'origine belge qui se retrouvent sans emploi sont aussi nombreuses à partir en pension

³ Compte tenu de la définition de « bas salaire », à savoir un salaire figurant parmi les 30 % de salaires les plus faibles dans notre pays, ceci constitue nécessairement un phénomène statistique reposant sur des salaires de classes d'âge et de groupes non étudiés qui ont plus fortement augmenté en termes relatifs.

⁴ Ceci n'est pas illogique, vu la baisse de l'écart salarial lié au genre. Voir « Rapport sur l'écart salarial 2015 », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes.

ou en prépension : en 2011, 17,3 % des personnes d'origine belge ayant perdu leur emploi se retrouvaient en prépension, contre seulement 10,8 % en 2008. Ceci est probablement lié à la légère baisse de la sécurité d'emploi pour les personnes d'origine belge (avec un « maintien dans l'emploi » sur deux ans de 93,7 % durant la période 2009-2011, contre 94,3 % en 2006-2008) et à une évolution inverse pour – notamment – les personnes originaires de pays candidats à l'UE, d'autres pays européens, d'un autre pays africain et du Maghreb, même si la sécurité d'emploi est toujours sensiblement meilleure pour les personnes d'origine belge que pour les autres groupes d'origine.

En ce qui concerne l'évolution du niveau salarial, nous constatons, comme dans le premier rapport, que les personnes d'origine belge ont les salaires les plus stables (et ont donc probablement la carrière la plus stable) : 42,3 % d'entre elles restent dans la même classe salariale⁵, tandis que seulement 31,9 % des personnes originaires d'un autre pays africain ont un niveau salarial stable. Toutefois, lorsqu'un changement de classe se produit malgré tout, les deux groupes affichent des valeurs similaires : dans 3/4 des cas, le salaire évolue alors à la hausse. Ceci est nettement moins le cas pour les travailleurs originaires de pays candidats à l'UE, près de 1/4 d'entre eux ayant connu une baisse de classe salariale entre 2007 et 2012. L'explication de ce phénomène, vu l'évolution relativement favorable des prestations sur le marché du travail de ce groupe pour les autres aspects, n'est pas évidente à trouver et pourrait constituer un point de départ intéressant pour d'autres recherches (voir aussi plus loin).

2.5 Le chômage reste un phénomène très inégal, mais l'écart lié au genre diminue fortement

De 2008 à 2012, le taux de chômage dans la population étudiée a augmenté en Belgique,

⁵ *Il va de soi que lorsque le niveau salarial général augmente ou diminue, la classe salariale augmente ou diminue en conséquence. En particulier, l'indexation automatique des salaires en vigueur dans notre pays a sans doute souvent cet effet.*

passant de 8,3 % à 8,5 %. Cette hausse limitée ne doit pas faire oublier qu'il s'agit d'un niveau structurellement assez élevé. En outre, comme l'avait déjà indiqué le premier rapport, les écarts sont très importants : en 2012, 25,5 % des actifs d'origine maghrébine dans notre pays étaient sans emploi, contre 23,0 % parmi les personnes originaires de pays candidats à l'UE, 21,0 % dans le groupe des personnes originaires d'un autre pays africain et 18,1 % pour les personnes d'origine autre européenne. Seulement 5,9 % des personnes d'origine belge et 6,6 % des personnes originaires de l'UE-12 étaient sans emploi. Nous observons une diminution du chômage pour les personnes originaires des pays de l'UE-12 (-1,3 point de pourcentage), des pays candidats à l'EU (-0,9 point de pourcentage) et des pays du Maghreb (-0,5 point de pourcentage). Une augmentation du chômage est observable pour le groupe des personnes originaires d'un autre pays africain (+1,9 point de pourcentage) et d'un autre pays européen (+1,8 point de pourcentage). Par ailleurs, la baisse du chômage est surtout perceptible à Bruxelles et en Wallonie (cette dernière région étant la seule où le chômage diminue également pour les personnes d'origine belge). En Flandre, le taux de chômage diminue uniquement parmi les personnes originaires des pays de l'UE-12 et du Maghreb entre 2008 et 2012, même si, en Flandre, dans le cas des personnes d'origine belge, le chômage est si bas que l'on peut parler de « plein emploi ».

La réduction générale de l'écart de genre sur le plan du chômage (de 2,0 à 0,5 points de pourcentage) se manifeste principalement dans le groupe des personnes originaires des pays candidats à l'UE (de 12,1 à 8,3 points de pourcentage, ce groupe affichant toujours l'écart le plus important), du Maghreb (de 6,1 à 4,6 points de pourcentage) et d'un autre pays africain (où l'écart très réduit de 0,2 point de pourcentage s'est transformé en un écart en défaveur des hommes de 2,5 points de pourcentage).

Si l'on se penche sur la durée du chômage, on constate que la part dans le chômage des chômeurs de longue durée a légèrement diminué dans l'ensemble (probablement sous l'effet de la légère hausse du chômage conjoncturel), ce qui

joue essentiellement pour les chômeurs d'origine belge (en 2012, 61,5 % sont chômeurs de longue durée, contre 64,4 % en 2008). Dans d'autres groupes d'origine, le phénomène inverse, à savoir la baisse du chômage en général, semble déboucher sur une proportion un peu plus grande de chômeurs de longue durée.

Le fait que ce soit dans le groupe avec la plus grande part de chômeurs de longue durée (les personnes d'origine maghrébine) que l'on constate également la plus forte persistance dans le chômage (56,2 % des personnes chômeuses en 2009 le sont également en 2011) n'est guère surprenant. D'autres groupes s'en sortent mieux, à savoir les personnes originaires d'un autre pays africain (dont 30,2 % ont trouvé du travail) et les personnes originaires de pays candidats à l'UE (dont 29,7 % ont trouvé un emploi). Pour autant, dans ce dernier groupe, le transfert du chômage vers l'inactivité (21,5 % - principalement vers l'incapacité de travail, comme nous le verrons plus loin) est particulièrement frappant, de même que pour les personnes d'origine belge (20,4 % passent du chômage à l'inactivité). Il en va de même en général pour les femmes de cette origine, tout comme pour les femmes d'origine maghrébine, du reste.

2.6 L'inactivité reste stable, même si certains groupes restent un peu plus longtemps aux études

Réaliser une analyse pertinente de l'inactivité implique de faire une distinction entre les groupes d'âge les plus jeunes (dans lesquels beaucoup sont toujours aux études) et les plus de 25 ans. Pour les jeunes, nous constatons que l'inactivité a augmenté entre 2008 et 2012, mais qu'elle peut être en grande partie imputée à la catégorie « enfants avec allocations familiales », ce qui dans le système belge est un bon indicateur de la proportion de personnes aux études. Par ailleurs, l'augmentation de cette proportion est surtout remarquable pour les jeunes originaires des pays candidats à l'UE (+11,4 points de pourcentage) et des autres pays européens (+7,1 points de pourcentage). La diminution de la part des ayants droit au revenu d'intégration parmi les personnes originaires d'un autre pays africain doit vraisemblablement être

associée à l'augmentation du chômage dans ce même groupe.

L'inactivité dans le groupe 25-60 ans s'est avérée très stable pendant la période 2008-2012, même si cette image d'ensemble cache une diminution de l'inactivité en Flandre et une augmentation en Wallonie. Les grands écarts se sont donc maintenus, avec 48,1 % des personnes originaires d'autres pays européens qui sont inactives, contre 15,3 % pour les personnes d'origine belge. Le taux d'inactivité des femmes d'origine belge est inférieur à celui des hommes de tous les autres groupes d'origine.

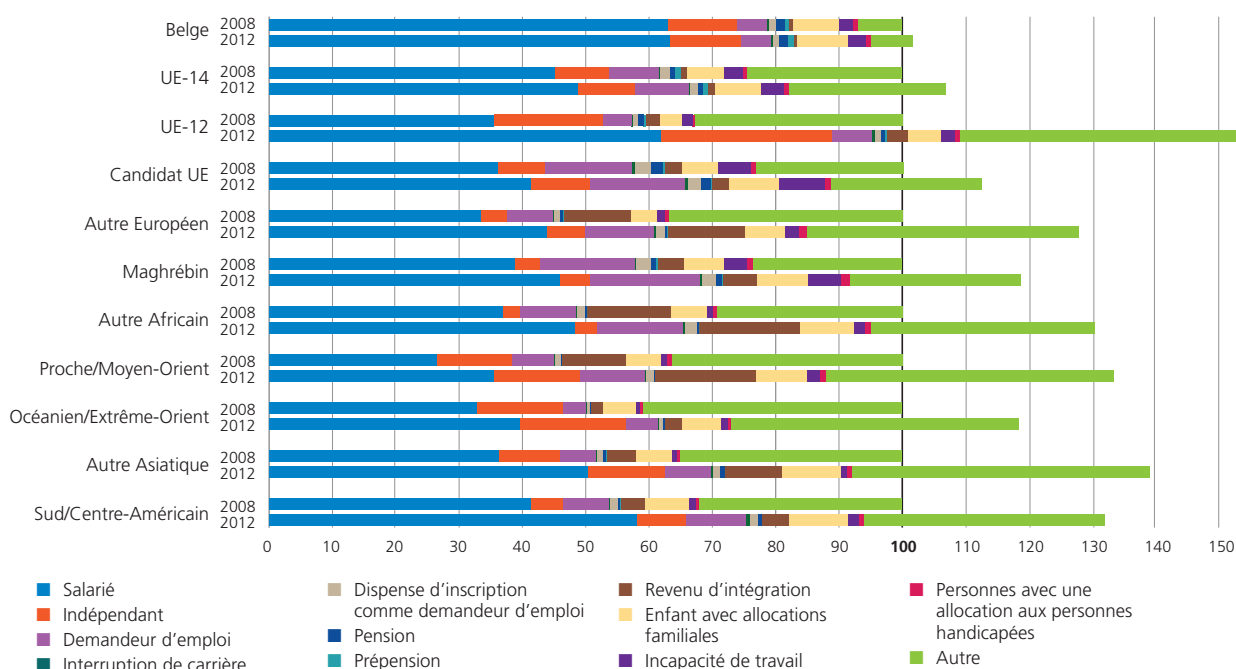
Si l'on se penche sur les différents statuts d'inactivité, on constate que les politiques en matière d'interruption de carrière/crédit-temps et la dispense de l'obligation de recherche d'un emploi pour les chômeurs n'ont pas manqué leur but en termes d'impact. La diminution de la part des personnes en incapacité de travail, surtout pour les personnes originaires de pays candidats à l'UE et les personnes d'origine belge, est également remarquable, même si ces deux groupes restent clairement surreprésentés dans ce système. Malgré la crise, la part représentée par les ayants droit au revenu d'intégration est demeurée relativement stable, tandis que la part des personnes percevant des allocations aux personnes handicapées a diminué. La prépension est l'aspect qui présente le tableau le plus intéressant : pour les personnes d'origine belge, la part des prépensionnés a augmenté, tandis que dans les autres groupes, cette part, déjà très réduite, a continué de baisser. La prépension confirme donc sa réputation de mesure indirectement discriminatoire envers les personnes d'origine étrangère. Une analyse plus poussée portant sur les différents secteurs qui occupent respectivement des personnes d'origine belge et des personnes d'origine étrangère et le lien avec les départs vers la prépension pourrait, à cet égard, fournir d'autres éléments de compréhension, mais une telle étude n'est pas possible avec les données dont nous disposons actuellement.

B. Évolution des différents groupes d'origine

Il est intéressant de compléter l'analyse thématique du rapport et la synthèse qui précède par une vue un peu plus détaillée de la situation par groupe d'origine. Le graphique 90 présente ainsi, par groupe d'origine, la situation sur le marché du travail en 2008 et en 2012. Le graphique considère la population totale de 18 à 60 ans pour chaque groupe d'origine en 2008 comme étant

égale à 100, ce qui permet d'évaluer directement l'augmentation de chaque groupe au sein de la population étudiée. Comme nous l'avons souligné précédemment, il convient de noter qu'outre les facteurs démographiques et la migration, la baisse du nombre de personnes d'origine inconnue peut également expliquer l'augmentation de l'importance de certains groupes.

graphique 90 : Statut d'activité en 2008 et 2012 selon l'origine (total par groupe d'origine en 2008 = 100)*



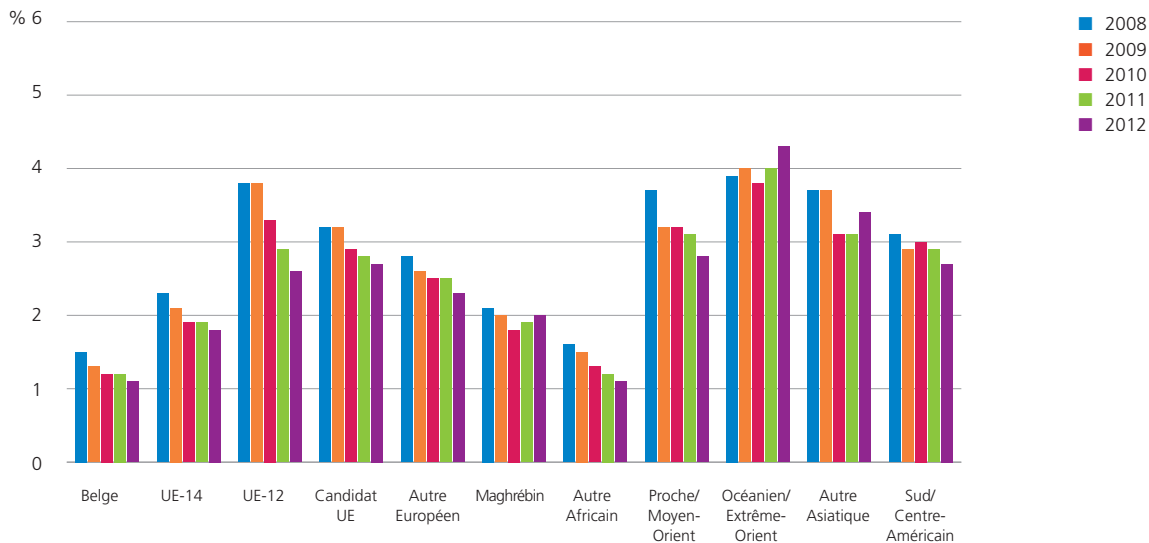
* Aide à la lecture : on considère que le groupe d'origine total en 2008 est égal à 100 ; on peut donc déduire du graphique que le nombre de personnes d'origine UE-14 a augmenté, ce qui s'est aussi traduit par un plus grand nombre de personnes au travail et d'actifs. Les changements précis dans le pourcentage d'un statut d'activité déterminé par rapport à l'ensemble du groupe de population ne peuvent pas être déduits de ce graphique, mais on les retrouve bien entendu dans les chapitres correspondants.

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

Le graphique 91 apporte des informations complémentaires à ce sujet. Le graphique présente la proportion de personnes faisant usage de la réduction de cotisations sociales pour les trois premiers engagements par les « nouveaux » indépendants⁶ (voir chapitre 2.6). Cette réduction étant accordée sans condition quant aux caractéristiques du travailleur concerné, elle donne un bon aperçu des engagements en eux-mêmes.

6 En fait les nouveaux employeurs.

graphique 91 : Pourcentage de personnes faisant usage des réductions ONSS pour les premiers engagements (18-60 ans, 2008-2012, 4^{ème} trimestre)



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

Le graphique démontre ainsi que les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées dans les recrutements effectués par les très petites entreprises. Il y a à cela plusieurs explications : ce ne sont assurément pas toujours les emplois les plus avantageux, et sûrement pas ceux qui offrent la plus grande sécurité d'emploi, si bien qu'ils peuvent être dédaignés par certaines personnes. Étant donné que les nouvelles entreprises sont souvent créées par des personnes d'origine étrangère et que les micro-entreprises utilisent souvent des canaux informels pour recruter de nouveaux travailleurs, il est vraisemblable que bon nombre de personnes d'origine étrangère sont engagées dans ces entreprises via des effets de réseau. Le plus faible investissement de départ nécessaire à la création d'une entreprise dans certains secteurs, le savoir-faire qui est présent dans son propre réseau et la difficulté d'accéder à d'autres secteurs (en raison notamment de la discrimination et de l'inégalité structurelle sur le marché du travail) ont effectivement pour effet que les personnes d'origine étrangère créent plus souvent leur propre emploi dans des segments de marché plus incertains et vulnérables, et en font souvent profiter leur réseau (ce qui, du reste, peut conduire à une discrimination indirecte à l'égard de groupes moins bien intégrés dans ces réseaux). Cela étant, cette proportion peut

également être vue comme un indicateur de la dynamique économique dans certains groupes.

Par ailleurs, le graphique indique également que le récent renforcement de cette mesure devrait, selon toute attente, contribuer positivement à l'emploi des personnes d'origine étrangère.

1. Origine belge : le groupe de tête perd du terrain et retrouve le chemin de la prépension

Sur les 4.048.393 personnes d'origine belge de 18 à 60 ans en 2012, 62,2 % travaillaient comme salariés et 11,1 % comme indépendants. Bien que le nombre total de personnes au travail ait augmenté, cela n'a pas suffi à compenser la croissance démographique du groupe. 4,6 % du groupe est au chômage⁷, soit 0,2 point de pourcentage en moins qu'en 2008. Par contre, 2,3 % du groupe est pensionné ou prépensionné, soit 0,3 point de pourcentage de plus, si bien que le groupe est fortement surreprésenté dans ces statuts. La proportion de personnes en incapacité de travail a

⁷ La population totale étant utilisée comme dénominateur dans ce chapitre, le chômage est indiqué ici sous forme de ratio, contrairement aux autres chapitres où l'on utilise le taux de chômage (proportion des chômeurs au sein des actifs (personnes en emploi et chômeurs)).

également augmenté, passant de 2,3 % à 2,8 %. Les personnes d'origine belge sont également celles qui font le plus usage des allocations familiales, ce qui indique en toute probabilité qu'elles restent le plus longtemps aux études. Ceci se traduit par de « meilleurs » emplois : salaires relativement élevés, moins de travail à temps partiel, moins d'emplois subventionnés. Cet avantage relatif a cependant diminué et la création d'emplois dans de nouvelles entreprises échappe quelque peu, en termes relatifs, aux personnes d'origine belge.

Le groupe le plus avantageux sur le marché du travail belge a vu sans aucun doute sa position se détériorer, même si les écarts demeurent importants. En outre, le problème de la sortie anticipée du marché du travail par le biais de la prépension et de la pension anticipée a recommencé à se poser.

2. Origine UE-14 : légère consolidation de la position intermédiaire

Sur les 817.160 personnes d'origine UE-14, 45,7 % travaillent comme salariés et 8,5 % comme indépendants. Les fonctionnaires internationaux n'étant pas comptabilisés parmi les salariés⁸, leur taux d'emploi est sous-estimé. Le groupe a enregistré tout à la fois une légère croissance et une légère amélioration de sa position, même si avec 7,9 %, son taux de chômage reste relativement élevé, ceci conjointement avec une plus forte représentation de ce groupe en Wallonie. Pour le reste, les personnes originaires d'un pays de l'UE-14 se rapprochent le plus des personnes d'origine belge, même si leur part dans les régimes de départ anticipé a diminué – mais ceci est compensé par une assez forte augmentation de la proportion de personnes en incapacité de travail (de 2,9 % à 3,5 %).

Ce groupe de personnes d'origine UE-14 comprend à la fois des personnes dont la famille vit ici depuis déjà longtemps, issues des premières vagues migratoires (près de la moitié des personnes étudiées sont de la 2^e génération), que des personnes dont l'arrivée est beaucoup plus

récente. Il s'agit dès lors d'un groupe particulièrement hétérogène, qui occupe une place pour ainsi dire intermédiaire entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine étrangère, et qui a consolidé sa position au cours des dernières années.

3. Origine UE-12 : une croissance spectaculaire associée à une hausse du taux d'emploi

En 2008, on dénombrait 103.286 personnes originaires d'un pays de l'UE-12 ; en 2012, elles étaient 159.240. Comme nous l'avons dit, cette forte croissance peut s'expliquer en partie par le fait que les personnes qui résidaient déjà ici sans statut légal sont maintenant éligibles pour un titre de séjour légal, mais quoi qu'il en soit, il semble que cela ne soit pas la seule explication. Par ailleurs, l'accroissement notable du groupe va de pair avec une augmentation de l'emploi : 40,1 % travaillent comme salariés en 2012, contre 35,5 % en 2008. La part des indépendants, déjà la plus élevée en 2008 (17,2 %), a encore augmenté pour s'établir à 17,5 %. Comme le montrera l'analyse sectorielle, le secteur de la construction a attiré énormément d'hommes dans ce groupe, tandis que les titres-services ont attiré de nombreuses femmes.

Le chômage au sein de ce groupe est descendu à 4,1 % de la population, soit la proportion la plus faible de tous les groupes (personnes d'origine belge comprises). Revenu d'intégration mis à part, le groupe est sous-représenté dans tous les régimes d'inactivité. La part plus élevée en ce qui concerne le revenu d'intégration peut sans doute s'expliquer par l'immigration relativement récente de ce groupe, une partie de ces personnes ne réunissant pas les conditions pour percevoir des allocations de chômage.

Il est clair que les nouveaux arrivants de l'UE-12 ont eu un impact fondamental sur notre marché du travail durant la période 2008-2012.

8 Voir chapitre 2.

4. Origine candidat à l'UE : un progrès évident, surtout pour les femmes, mais il reste beaucoup à faire

Les 137.205 personnes originaires d'un pays candidat à l'UE – comme on le sait, il s'agit principalement de personnes d'origine turque – forment le second groupe auquel la période 2008-2012 a été profitable. La croissance limitée de ce groupe s'est accompagnée d'une hausse de l'emploi salarié de 0,6 point de pourcentage et de l'emploi indépendant de 0,5 point de pourcentage. Le chômage a diminué, passant de 13,7 % à 13,4 %. Si ces chiffres ne sont pas spectaculaires, ils sont malgré tout remarquables en comparaison à d'autres groupes présentant un profil relativement similaire (notamment les personnes d'origine maghrébine), grâce notamment au fait que l'amélioration dans tous les domaines s'est accompagnée d'une amélioration au niveau de l'égalité de genre. La présence plus massive de ce groupe dans le statut « allocations familiales » indique en outre que les jeunes originaires de pays candidats à l'UE restent plus longtemps qu'avant aux études. En outre, certains indicateurs révèlent un dynamisme relativement important, comme une faible persistance dans le chômage et un nombre élevé de personnes créant leur propre emploi par la création d'une entreprise qui, comme semble le démontrer le graphique 91, débouche aussi sur l'engagement de nouveaux travailleurs par la suite.

Si l'évolution de la position sur le marché du travail des personnes originaires de pays candidats à l'UE est encore loin de compenser leur position de départ très défavorable, il vaudrait sans doute la peine d'analyser les facteurs qui permettent d'expliquer cette évolution.

Par ailleurs, la surreprésentation de ce groupe parmi les personnes dont le niveau de salaire relatif a diminué semble très difficile à expliquer. Une explication possible est la part plus importante d'ouvriers dans ce groupe, alors que l'on sait que le niveau salarial des ouvriers augmente moins vite (contrairement aux employés, il n'y a généralement pas de barèmes d'âge dans les commissions paritaires pour ouvriers). Une piste

de réflexion envisageable serait aussi qu'il y ait, dans ce groupe, proportionnellement plus de transferts d'emplois salariés bien rémunérés vers des emplois indépendants. Ces facteurs, toutefois, n'expliquent pas à eux seuls l'importance de la baisse relative des salaires et sont du reste, au moins en partie, en contradiction avec les progrès réalisés par ce groupe dans d'autres domaines. Il n'est pas évident, dès lors, de trouver une interprétation claire et explicite de ce phénomène.

Enfin, la surreprésentation dans le régime de l'incapacité de travail, mise en avant par le précédent rapport, reste assez marquante, et malgré une légère amélioration, la jeune génération sur le marché du travail continue elle aussi, dans ce groupe, à faire appel à ce régime.

5. Origine autre européenne : un tableau varié

Sur les 112.641 personnes originaires d'un autre pays européen qui résidaient en 2012 dans notre pays, 38,9 % étaient au travail, soit une amélioration de 1,4 point de pourcentage. Compte tenu de l'augmentation notable de la taille du groupe, c'est une évolution dans le bon sens, même si le retard reste considérable. En outre, la part des chômeurs a augmenté, pour passer de 7,3 % à 8,6 %, même si d'un autre côté, on relève une diminution de la part des personnes percevant un revenu d'intégration (de 10,6 % à 9,5 %).

Parmi les grands groupes présents sur notre marché du travail, ce sont surtout les personnes d'origine autre européenne et les personnes originaires d'un autre pays africain qui continuent de présenter la situation la plus problématique. Ces deux groupes ont en commun qu'une part importante de ces personnes se sont inscrites récemment au Registre national. Leur situation semble indiquer que la discrimination sur le marché du travail constitue un phénomène complexe : les différences entre les personnes constituant ce groupe (souvent originaires de la Fédération de Russie ou de l'ancienne Yougoslavie) et les personnes originaires de l'UE-12 sont sans doute subtiles pour la plupart des gens dans notre pays (elles sont parfois à peine « visibles » ou « audibles »), ce qui

souligne autant le caractère inconscient et implicite de certains mécanismes à la base de la discrimination que l'existence probable d'autres raisons qui peuvent expliquer les différences en termes d'indicateurs sur le marché du travail entre les origines. Ainsi, compte tenu du fait que le groupe des personnes originaires de l'UE-12 est constitué à 66,5 % de personnes n'ayant pas la nationalité belge et inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins, contre 35 % et 38,4 % pour les personnes originaires d'un autre pays européen ou d'un autre pays africain, de tels résultats semblent indiquer que le fait d'être originaire d'un pays membre de l'UE est une caractéristique favorable sur le marché de l'emploi et que les directives européennes instaurant la libre circulation des travailleurs européens portent leurs fruits. Des différences en termes d'opportunités de réseau (par exemple, niche d'emploi dans des secteurs particuliers) peuvent également être un élément d'explication. Ceci démontre la complémentarité de la politique d'immigration et d'intégration et de l'indispensable politique anti-discrimination.

6. Origine maghrébine : un échec du mouvement de rattrapage ?

Avec 303.097 personnes, le groupe d'origine maghrébine est le plus important après ceux des personnes d'origine belge et d'origine UE-14. En 2012, 38,6 % travaillent comme salariés, contre 38,8 % en 2008. Cette baisse de 0,2 point de pourcentage est tout juste compensée par la hausse de la proportion d'indépendants, qui s'établit à 4,1 % (ce qui reste en tout état de cause très faible). À l'inverse de ce que l'on observe dans les autres groupes, l'écart par rapport aux personnes d'origine belge ne se réduit guère. La proportion de chômeurs a diminué de 0,4 point de pourcentage pour s'établir à 14,6 %, ce pourcentage restant cependant le plus élevé de tous les groupes. Dans les différents statuts d'inactivité également, les proportions ont diminué, hormis la part des personnes en incapacité de travail (+0,7 point de pourcentage) ce qui, comme pour les personnes originaires des pays candidats à l'UE, suscite des interrogations. La proportion de personnes percevant des allocations familiales a augmenté, ce qui indique vraisemblablement une évolution positive

sur le plan de la durée des études, mais la hausse de 0,5 point de pourcentage (contre 1,2 point de pourcentage dans le groupe des personnes originaires des pays candidats à l'UE) reste sans doute trop limitée. Ce groupe se caractérise en outre par une proportion élevée de chômeurs de longue durée. L'écart de genre s'est quelque peu réduit mais demeure – surtout pour la première génération – très important et pèse clairement sur l'intégration sur le marché du travail.

Il semble que globalement, la participation au marché du travail du groupe des personnes d'origine maghrébine ait connu, sur la période 2008-2012, une évolution moins favorable comparativement aux autres groupes d'origine étrangère, comme semble le démontrer également la proportion d'emplois créés dans de nouvelles entreprises.

7. Origine autre africaine : le groupe le plus problématique ?

141.019 personnes étaient originaires d'un autre pays africain en 2012, soit nettement plus qu'en 2008 (108.011). Sur ce total, 37,0 % travaillaient comme salariés (+0,1 point de pourcentage) et 2,6 % comme indépendants (-0,1 point de pourcentage), faisant de ce groupe, et de loin, celui qui présente le plus faible pourcentage d'indépendants. Le chômage dans ce groupe a augmenté pour passer de 8,8 % à 10,5 %, même si parallèlement la part des ayants droit à un revenu d'intégration a baissé de 13,2 à 12,2 % (ce qui reste la proportion la plus forte de tous les groupes). Les deux systèmes peuvent être considérés comme des vases communicants, car les personnes avec une plus longue durée de séjour sans emploi entreront plus vite en ligne de compte pour les allocations de chômage que celles qui sont arrivées plus récemment dans notre pays. Les ayants droit à un revenu d'intégration appartiennent aux catégories les plus jeunes de ce groupe (voir chapitre 4). Ce groupe est aussi le seul à avoir en commun avec le groupe d'origine belge une part très faible de création d'emplois par des petites entreprises, tout en partageant avec ce même groupe une surreprésentation dans le secteur public.

Le fait que ce groupe en croissance, avec des scores particulièrement défavorables sur une série d'indicateurs, ne présente que peu d'évolution positive (hormis une légère hausse de la 'durée des études', déduite de la hausse de la part de bénéficiaires d'allocations familiales) devrait déclencher parmi les décideurs politiques et partenaires sociaux – en particulier à Bruxelles – une sonnette d'alarme.

8. Les autres groupes et leurs similitudes avec les grandes catégories d'origine

Les autres groupes d'origine sur notre marché du travail étant de taille plus réduite, il n'est pas illogique de leur consacrer une analyse moins détaillée. Les 13.641 personnes d'origine nord-américaine sont trop peu nombreuses pour être régulièrement prises en considération dans le présent rapport. Sur le plan de la participation au marché du travail (et aussi, assurément, sur le plan de la sous-estimation de leur taux d'emploi), ils présentent de fortes similitudes avec le groupe des personnes originaires de l'UE-14. Les 37.214 personnes originaires d'Amérique du Sud/Centrale sont, quant à elles, assez comparables avec les personnes originaires de l'UE-12. C'est ainsi que l'augmentation du taux d'emploi dans ce groupe (de 46,4 % en 2008 à 49,7 % en 2012) semble attribuable pour une bonne part au secteur des

titres-services. Les 37.748 personnes originaires du Proche/Moyen-Orient se rapprochent sensiblement, en termes de participation au marché du travail, du groupe des personnes originaires d'un autre pays africain et originaires d'un autre pays d'Europe, formant donc un groupe relativement problématique qui présente à la fois un accroissement et une intégration difficile sur le marché du travail : avec 36,7 %, le taux d'emploi est le plus bas, tandis que la proportion d'allocataires percevant un revenu d'intégration est la deuxième plus importante avec 11,9 %.

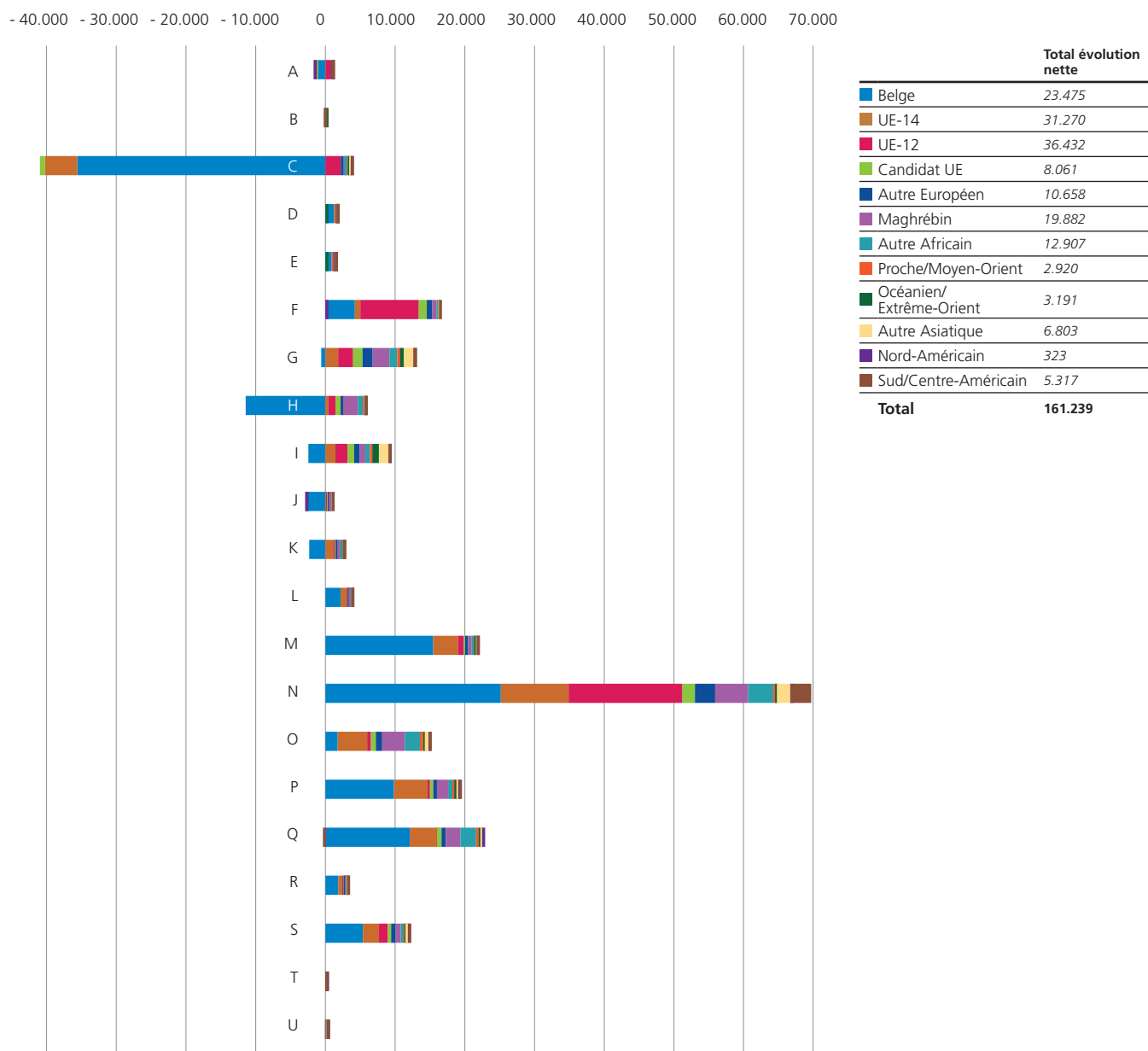
Le groupe originaire d'Océanie/Extrême-Orient (38.963 personnes) demeure difficile à analyser, en dépit de la scission que nous avons opérée après le rapport précédent, et ne diffère au final pas tellement du groupe des personnes originaire d'autres pays asiatiques, même si la forte proportion d'indépendants, en particulier dans le secteur de l'horeca, est frappante. Il s'agit aussi du groupe qui, avec le groupe des personnes d'origine UE-12, a le moins recours à une forme quelconque d'allocations. Enfin, les 59.104 personnes originaires des autres pays asiatiques forment un groupe dont le profil n'est pas clairement marqué et dont la situation sur le marché du travail a légèrement décliné. Ce groupe se distingue toujours par une forte représentation dans les catégories salariales les plus basses, mais aussi par la proportion de personnes en incapacité de travail la plus faible.

C. Évolution sectorielle durant la crise

Que s'est-il passé sur le marché du travail belge durant la période 2008-2012 ? Nous connaissons les grandes lignes de cette évolution : globalement, notre marché du travail a raisonnablement bien résisté. De nouveaux emplois ont été créés, mais pas suffisamment pour faire face à la croissance de la population, si bien que le taux d'emploi a légèrement baissé et que notre taux de chômage a légèrement augmenté. La désindustrialisation s'est poursuivie et des emplois ont été créés en remplacement dans le secteur tertiaire, dont une partie importante dans des services subsidiés.

Si l'on se penche sur l'évolution globale sous l'angle de l'origine, comme nous l'avons fait précédemment, on constate que les tendances sous-jacentes sont plus divergentes que ce que l'image uniforme pourrait laisser penser. Mais ce n'est qu'en analysant l'évolution au niveau sectoriel que l'on peut réellement obtenir une vue de la transformation sous-jacente de notre économie et de l'impact de cette transformation sur différents groupes sectoriels. Ce lien est étonnamment marqué, comme le montre le graphique 92.

graphique 92 : Évolution nette de l'emploi (2008-2012) selon le secteur et l'origine



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

Avant tout, la lecture de ce graphique nécessite un avertissement : ce graphique présente des mouvements nets, derrière lesquels se cachent des flux bruts, grands ou petits, allant dans les deux sens. L'image globale du graphique confirme ainsi très clairement la transformation de l'économie belge. L'industrie (C) perd du terrain, tout comme le secteur des transports (H). Les secteurs des services compensent la perte d'emplois, le secteur des services administratifs

et auxiliaires (N), qui englobe notamment les titres-services, étant de loin celui qui connaît la plus forte croissance. Les services publics et les secteurs en grande partie subventionnés par les pouvoirs publics (O, P et Q) créent de nouveaux emplois. La construction (F), le commerce (G) et l'horeca (I) génèrent également de nouveaux emplois.

Mais les tendances globales ne sont pas réparties de manière uniforme entre les groupes d'origine, loin s'en faut. La perte d'emplois dans l'industrie (C) frappe exclusivement les personnes d'origine belge et les personnes originaires de l'UE-14. L'impression selon laquelle une série d'emplois relativement « bons » ont été perdus dans ces groupes est donc confirmée. Dans les autres groupes d'origine, l'emploi industriel progresse même légèrement. La croissance de l'emploi dans la construction (F) est pour plus de la moitié à mettre à l'actif des personnes originaires de l'UE-12. Comme nous l'avons déjà relevé précédemment, il semble que l'on ait affaire ici à une immigration axée sur l'emploi dans la construction, même s'il conviendrait d'analyser ceci plus en détail. La question doit en outre être posée de savoir si ce secteur aurait connu la même croissance sans ce groupe : les conditions de travail dans la construction sont telles que tout le monde n'a pas envie d'y travailler, si bien que les métiers de la construction figurent parmi les professions problématiques sur le plan du recrutement⁹.

La situation du commerce (G) est également remarquable. Ce secteur emploie (un peu) moins de personnes d'origine belge en 2012 qu'en 2008, tandis que tous les autres groupes ont vu leur emploi dans ce secteur augmenter. Même si 2/3 des travailleurs de ce secteur sont toujours d'origine belge, on constate donc une diversification ethnique notable. L'horeca (I) présente un profil quasiment identique, à la nuance près que la proportion de personnes d'origine belge dans le secteur ne dépasse plus que légèrement la barre des 50 %.

Les transports (H) présentent un tableau similaire, mais beaucoup plus accentué. Si l'on considère les sous-secteurs, on constate que les pertes d'emplois parmi les personnes d'origine belge sont presque toutes imputables à la SNCB et à bpost. Une nouvelle fois, ce sont là des emplois offrant une « sécurité d'emploi » (subjective) élevée qui ont été perdus, au détriment du groupe d'origine le plus favorisé.

Dans le secteur des professions libérales et des activités scientifico-techniques (M), la croissance nette est principalement assurée par les services liés au support juridique et comptable, les bureaux d'architectes et d'ingénieurs, ainsi que les services de marketing. Cette croissance profite en grande partie aux personnes d'origine belge. Ce sont les nouveaux « bons emplois », destinés avant tout à des personnes hautement qualifiées, qui compensent les pertes d'emplois industriels.

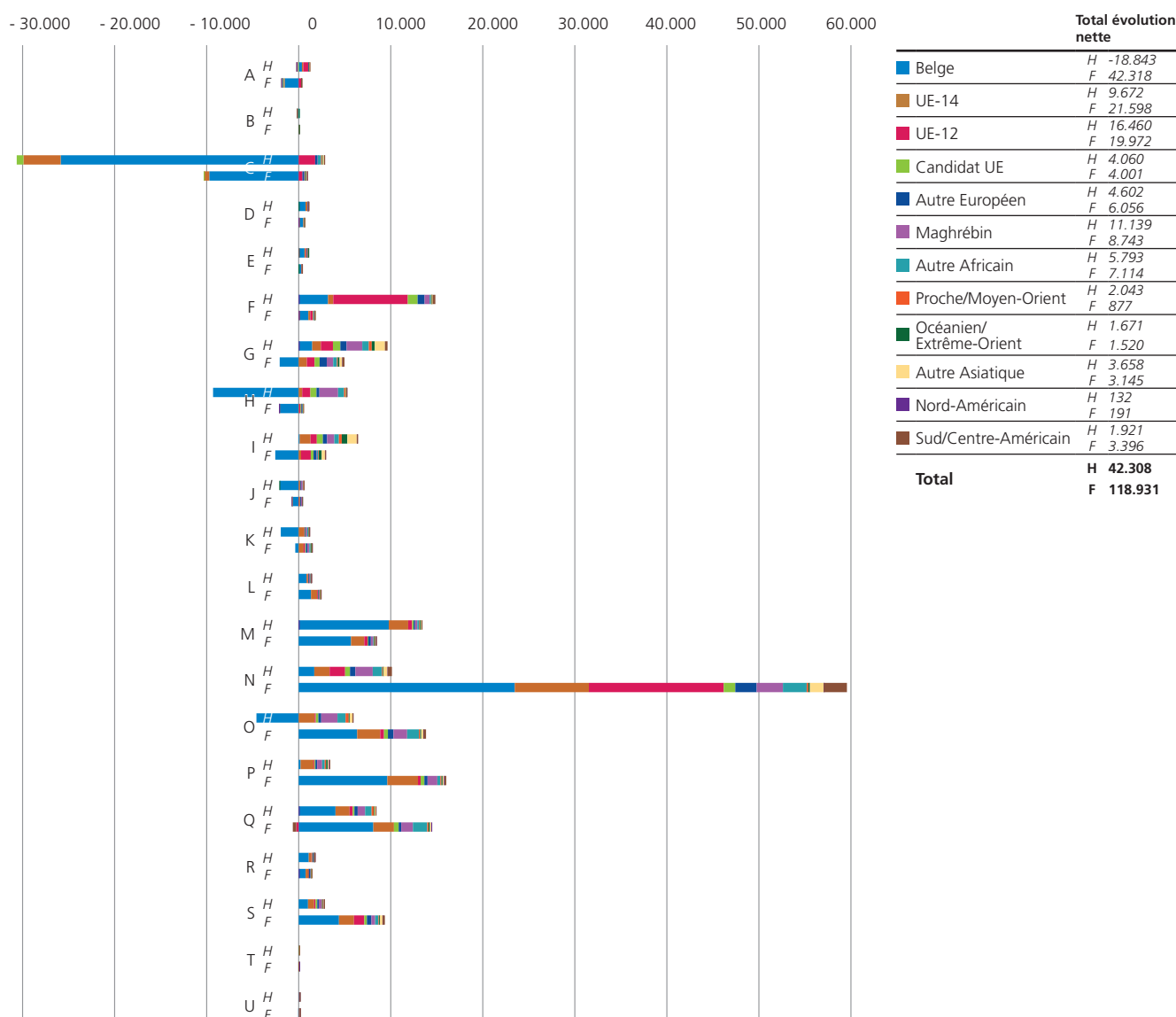
La situation dans les titres-services (N) a déjà été évoquée. Même si c'est pour les personnes d'origine belge que la croissance en volume est la plus importante, la part représentée par les personnes originaires de l'UE-12 saute aux yeux. Il s'agit pour ainsi dire de l'unique secteur pour lequel on peut affirmer qu'il y a eu des créations nettes d'emplois pour les personnes d'origine belge faiblement scolarisées.

En dépit des mesures d'économie, le secteur public (O) a créé des emplois durant la période 2008-2012. De manière assez remarquable, la croissance profite essentiellement aux personnes d'origine étrangère, avec par ordre d'importance les personnes originaires de l'UE-14 (+4 231), du Maghreb (+3 250) et d'un autre pays africain (+2 160).

Les emplois supplémentaires créés dans l'enseignement (P) et les soins de santé (Q) sont répartis plus ou moins proportionnellement entre les différents groupes d'origine, même si la part élevée des personnes originaires d'un autre pays africain est particulièrement marquante, notamment dans les soins de santé.

⁹ Voir par exemple "Knelpuntberoepen – Kanseneroepen", VDAB, 2014.

graphique 93 : Évolution nette de l'emploi (2008-2012) selon le secteur, le sexe et l'origine



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

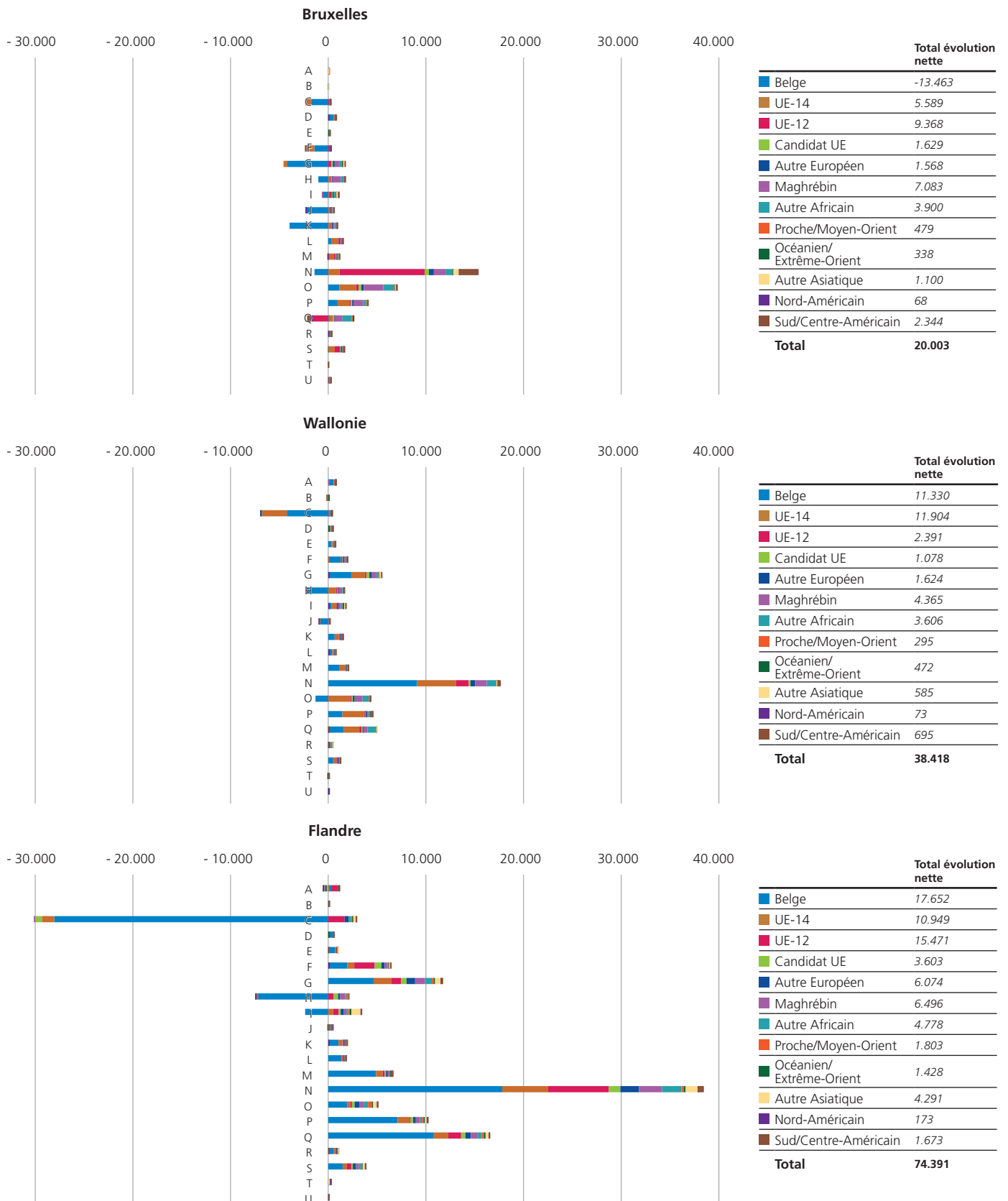
Le graphique 93 analyse cette même évolution selon une perspective de genre. Ceci amène à relever d'autres nuances. On constate ainsi d'emblée que le nombre d'emplois occupés par des hommes d'origine belge a diminué, ce qui est imputable à l'industrie (C) et au secteur des transports (H), comme on pouvait s'y attendre. Mais les services publics (O), eux aussi, emploient moins d'hommes d'origine belge. Les femmes d'origine belge profitent quant à elles de la croissance de l'emploi dans les titres-services (N), mais aussi dans les services publics (O), l'enseignement (P), le secteur des soins de santé (Q) et le secteur des autres services (S) (en l'occurrence, principalement les services aux personnes). D'un autre

côté, elles perdent des emplois dans le commerce (G), dans le secteur des transports (H) (surtout à la SNCB et chez bpost) et dans l'horeca (I), un secteur où l'afflux de personnes d'origine étrangère s'accompagne par ailleurs d'une masculinisation.

Ce graphique nous confirme que la croissance de l'emploi pour les personnes originaires de l'UE-12 correspond en fait à la somme de la croissance de l'emploi pour les hommes dans le secteur de la construction et de la croissance de l'emploi pour les femmes dans les titres-services.

Il est intéressant, par ailleurs, d'examiner aussi l'évolution sectorielle par région.

graphique 94 : Évolution nette de l'emploi (2008-2012) selon le secteur, la région et l'origine



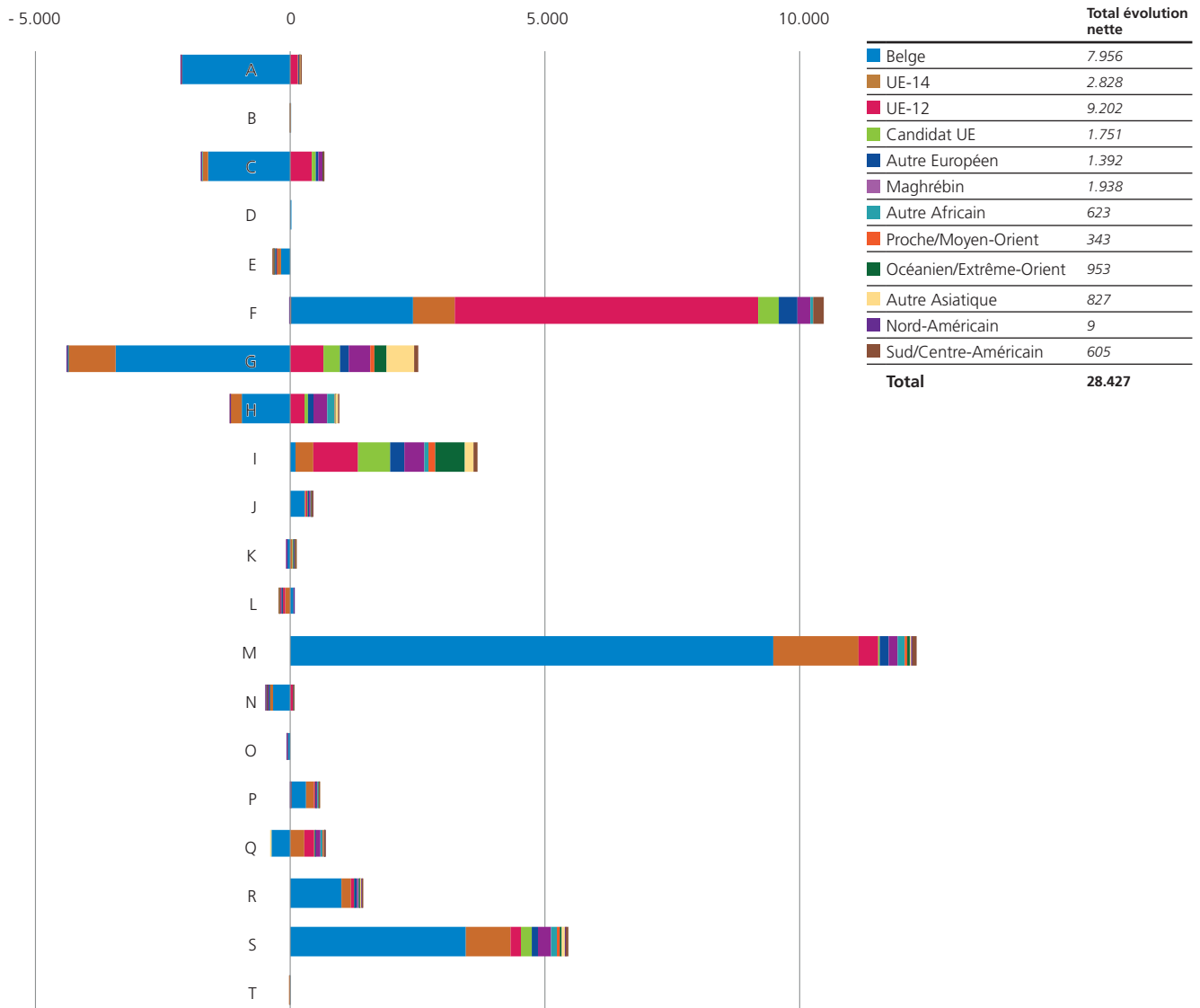
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

À Bruxelles, la perte nette d'emplois pour les personnes d'origine belge saute aux yeux. Le critère utilisé étant le domicile, ceci peut être le résultat tant d'une perte d'emploi effective que d'un déménagement vers une autre région. Vu la composition des secteurs, il pourrait s'agir des deux phénomènes. L'importante perte d'emplois pour les personnes d'origine belge dans le commerce (G), mais également dans le secteur des TIC (J) et dans les services financiers (K) est frappante. La majeure partie de l'afflux de citoyens originaires de l'UE-12 dans le secteur des titres-services (N) se situe clairement à Bruxelles, tandis que ce groupe perd un nombre relativement élevé d'emplois dans le secteur bruxellois des soins de santé (Q), où ces personnes sont remplacées principalement par des personnes originaires du Maghreb et d'un autre pays africain.

En Wallonie, la désindustrialisation (C) touche non seulement les personnes d'origine belge, mais aussi les personnes originaires de l'UE-14, fortement représentées dans ce secteur depuis longtemps. La croissance relativement élevée observée dans le secteur public (O) profite exclusivement aux personnes d'origine étrangère. La Flandre est particulièrement touchée par la désindustrialisation. La forte croissance relevée dans le secteur des soins de santé (Q) est également frappante, une croissance qui est en outre nettement moins diversifiée que dans les autres régions.

Pour clôturer cette partie, nous analyserons dans le graphique 95 l'évolution dans le groupe des indépendants.

graphique 95 : Évolution nette de l'emploi indépendant (2008-2012) selon le secteur, la région et l'origine



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

Le nombre d'indépendants a augmenté dans tous les groupes d'origine, mais l'évolution sous-jacente se caractérise, pour les personnes d'origine belge en particulier, par une grande hétérogénéité. Des indépendants ont ainsi mis fin à leurs activités dans le secteur agricole (A) et dans l'industrie (C). Dans le commerce (G), le nombre d'indépendants a reculé en termes nets, cette baisse concernant principalement les Belges d'origine et les personnes originaires de l'UE-14. Dans les autres groupes d'origine, par contre, des commerces (G) et des activités horeca (I) ont été

créés. Les professions libérales et activités apparentées (M), quant à elles, font pratiquement figure de chasse gardée pour les personnes d'origine belge.

D. Analyse

Le présent rapport renferme une mine de données relatives au marché du travail belge selon la perspective de l'origine et de l'historique migratoire des personnes qui y sont actives ou le seront. Pour parvenir à la formulation de recommandations politiques sur cette base, il est impératif de procéder à une analyse et de resituer ce que ce rapport nous apprend dans une perspective plus large. C'est aussi ce qui avait été fait dans le premier rapport. Il est également possible, cela va de soi, de réaliser d'autres analyses – ou de tirer d'autres conclusions. Nous avons déjà lancé un appel en ce sens dans le premier rapport. Nous constatons toutefois que notre analyse, ces deux dernières années en particulier, a été confirmée entre autres par des institutions internationales telles que l'OCDE¹⁰ et la Commission européenne¹¹.

Nous poursuivons donc notre analyse, en y intégrant les nouvelles informations fournies par le présent rapport. La dimension temporelle, tout comme l'avènement de la Grande Récession au cours de la période considérée, lui confèrent ainsi une dimension supplémentaire.

Les données issues de ce rapport ne peuvent pas être directement comparées aux informations qui sont disponibles pour d'autres pays. Pour pouvoir faire ces comparaisons, il faudrait faire usage de données internationales harmonisées. Celles-ci ont leurs limites, notamment en ce qui concerne la définition des personnes d'origine étrangère qui est utilisée : bien souvent, en effet, seules des données basées sur le pays de naissance ou la nationalité des personnes sont disponibles. Certains indicateurs synthétiques que nous présentons permettent bien une comparaison internationale, mais masquent les différences de positions sur le marché du travail entre les origines, comme nous le constatons ci-avant dans le Monitoring.

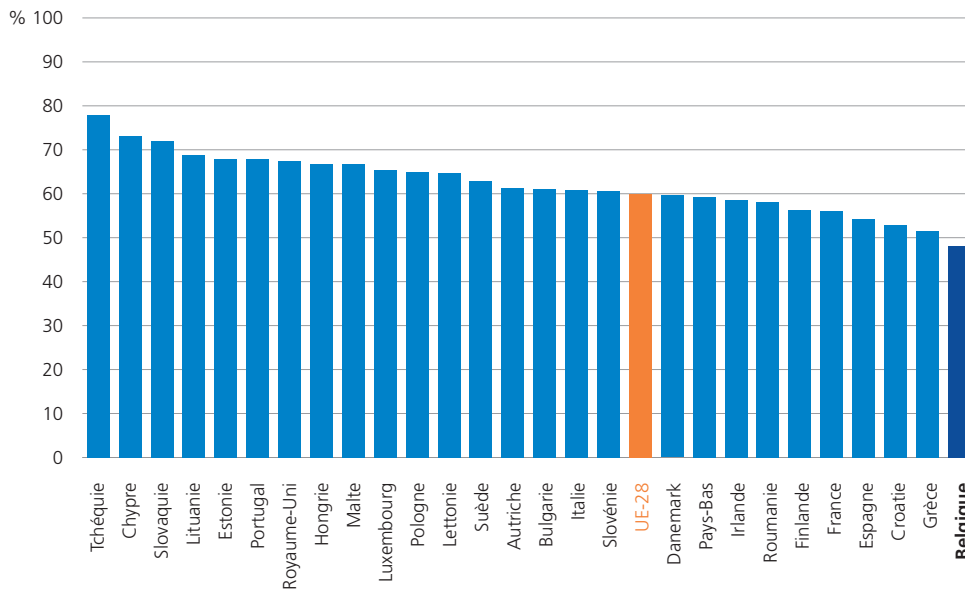
1. Le retard belge reste très préoccupant

Le graphique 96 présente le taux d'emploi pour les personnes nées en dehors de l'UE-28 dans les différents pays de l'Union européenne.

¹⁰ « OECD Economic Surveys – Belgium », OCDE, 2015.

¹¹ « Rapport 2015 pour la Belgique contenant un bilan approfondi sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques », Commission européenne, 2015

graphique 96 : Taux d'emploi pour les personnes (18-64 ans) nées en dehors de l'UE-28, selon le pays de résidence, 2014



Source : Eurostat

Même sans couleur distinctive, il n'est pas vraiment difficile de retrouver la Belgique sur le graphique. La Belgique possède le taux d'emploi le plus bas pour les personnes nées en dehors de l'UE. Ce résultat doit néanmoins être mis en lien avec le fait que le taux d'emploi total en Belgique n'est pas parmi les plus élevés de l'Union européenne. Les données du Monitoring nous démontrent par ailleurs que la première génération n'est pas la seule à rencontrer de sérieuses difficultés pour accéder au marché du travail : c'est aussi le cas de la deuxième génération et dans une moindre mesure de la troisième. Ce qui signifie par conséquent que le graphique ne dit pas tout, loin s'en faut.

2. La discrimination reste une réalité tenace

Que la position défavorable des personnes d'origine étrangère soit en partie la conséquence de processus de discrimination et d'une attitude négative à leur égard sur le marché du travail est une évidence. L'existence de discriminations sur le marché du travail a été démontrée à maintes

reprises ces dernières années¹², tant à l'embauche que pendant l'exécution du contrat de travail, ainsi qu'au niveau des utilisateurs de services.

Ainsi, le Baromètre de la diversité du Centre interfédéral pour l'égalité des chances portant sur l'emploi (2012) a pu mettre en évidence, à l'aide de tests scientifiques, que les personnes d'origine étrangère ont moins de chances d'être invitées à un entretien d'embauche que les personnes d'origine belge. Par ailleurs, les sondages montrent que 10 % des responsables RH interrogés sont influencés par l'origine des candidats au moment de la sélection finale et 5 % indiquent que la couleur de peau intervient également dans la décision. Le Baromètre de la diversité met également en évidence le fait que 20 % des Belges préfèrent ne pas avoir une personne d'origine étrangère comme collègue et encore moins comme chef. Enfin, près de 10 % des responsables RH interrogés expriment le fait que recruter une personne d'origine étrangère comporte un plus grand risque.

12 Voir « Baromètre de la diversité : Emploi », Centre pour l'Égalité des chances et la Lutte contre le racisme, septembre 2012, et les études qui y sont citées.

De surcroît, la récente étude du Minderhedenforum¹³ a mis en évidence la discrimination dans le secteur des titres-services. Ces études et celles qui les ont précédées (depuis le début des années 90) démontrent la réalité de la discrimination et son ampleur, qui limitent le plein accès des personnes d'origine étrangère au marché du travail et le bon fonctionnement de ces personnes dans un milieu professionnel. Difficile à combattre, elle est produite intentionnellement ou en dehors de la conscience des acteurs, de manière directe ou indirecte, selon que l'évitement des personnes est directement basé sur un critère protégé ou induit par des mécanismes apparemment neutres. Par ailleurs, la force des préjugés et des stéréotypes véhiculés et reproduits par certains employeurs, par certains travailleurs ou encore par une partie de la clientèle rend l'exercice particulièrement difficile.

Pour autant, la discrimination n'est pas une question simple. Les personnes d'origine étrangère sont discriminées dans les secteurs où elles sont surreprésentées, comme les titres-services et l'intérim. Ce sont aussi les secteurs qui sont le plus souvent pointés du doigt lorsqu'il est question de discrimination. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'il n'y a pas de discrimination dans les secteurs qui occupent presque exclusivement des personnes originaires de l'UE : les études montrent que là aussi, les personnes d'origine étrangère sont discriminées¹⁴. La discrimination est en outre liée au contexte du marché du travail : lorsqu'il y a des problèmes de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs se montrent moins « difficiles »¹⁵. Ceci semble indiquer que la cause de la discrimination doit en partie être recherchée dans l'attitude « d'évitement du risque » des employeurs (voir plus loin) et donc en fait dans le fonctionnement du marché du travail – le fait qu'une

mesure telle que la réduction des charges pour les chômeurs de longue durée (voir chapitre 2.6) aide à franchir cette barrière va également dans ce sens.

Les processus de discrimination sur le marché du travail devraient également pouvoir être analysés plus en détail. Par exemple, la taille des entreprises pourrait-elle avoir une influence sur la discrimination ? Si le graphique 91¹⁶ de ce chapitre semble indiquer que les très petites entreprises ne connaissent pas de processus de discrimination, qu'en est-il dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME) qui constituent la majorité du tissu économique belge, et dans les grandes entreprises ? Ce constat nous invite donc à investiguer plus avant les niveaux de participation des personnes d'origine étrangère et la réalité potentiellement discriminatoire qu'elles peuvent rencontrer.

En ce sens, nous plaidons pour que la concertation sociale renforce le dialogue entre les partenaires sociaux autour de ces questions qui, avec l'évolution démographique de notre pays, deviennent chaque jour plus cruciales. Les structures de concertation sociale sont présentes à tous les niveaux (du Conseil National du Travail et des conseils socio-économiques aux commissions paritaires et aux conseils d'entreprise) et il s'agit avant tout de les utiliser.

À l'instar des gouvernements belges dans le récent Programme national de réforme, nous pouvons donc conclure en ces termes : « Bien qu'il n'y ait pas d'indication que la discrimination sur le marché du travail soit plus présente chez nous qu'ailleurs, cet aspect doit néanmoins être pris à bras le corps. »¹⁷

13 « *Dienstencheques : Subsidiëren om te discrimineren ?* », Minderhedenforum, 2015.

14 Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2011). *Wie heeft voorrang : jonge Turken of prille grijsaards ? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten*. Leuven : HIVA-KULeuven.

15 « *Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill ? Evidence from a Field Experiment* », Stijn Baert, Bart Cockx, Niels Gheyle et Cora Vandamme, IZA DP N° 7145, 2013

16 Graphique 2 : *Pourcentage de personnes faisant usage des réductions ONSS pour les premiers engagements*.

17 « *Programme national belge de réforme 2015* », Chancellerie du Premier ministre, avril 2015.

3. Le marché du travail est segmenté

Le marché du travail belge comporte grosso modo deux segments. Les « insiders » qui trouvent du travail sur le marché du travail primaire, offrant des emplois stables, une haute sécurité d'emploi, des salaires élevés, des mesures de protection étendues et de bonnes alternatives pour les travailleurs qui perdraient malgré tout leur emploi. Les « outsiders » doivent se contenter du marché secondaire, offrant des emplois à durée déterminée, assortis d'une plus grande insécurité, de salaires moins élevés, d'une protection moindre et de statuts moins attrayants pour ceux qui ne trouvent plus de travail. Sur cette segmentation vient se greffer l'ethnostratification du marché du travail : dans le segment primaire, nous trouvons les personnes d'origine belge et une grande partie des personnes originaires du groupe UE-14 ; dans le segment secondaire, nous trouvons les autres personnes d'origine étrangère.

Il va de soi que ce tableau doit être quelque peu nuancé : la dichotomie n'est évidemment pas absolue. Il y a des emplois temporaires avec des salaires très attrayants, des emplois intérimaires qui sont une voie d'accès vers un meilleur emploi, des personnes qui choisissent de se rendre disponibles de manière flexible pendant une longue période, des emplois à temps partiel dans des secteurs offrant une grande sécurité d'emploi, etc. De même, la composante ethnique ne présente pas, loin s'en faut, un lien direct : le niveau de scolarité, et sans doute aussi le milieu socioéconomique, sont probablement des facteurs qui, plus encore que l'origine, sont déterminants pour la position des personnes sur le marché du travail.

Il n'en demeure pas moins que la segmentation existe et qu'elle est problématique. La volonté d'éviter les licenciements – en particulier les licenciements collectifs – dans le segment primaire est si forte dans notre pays que nous disposons sur ce point de la législation la plus stricte de tous les pays de l'OCDE¹⁸. Les emplois les plus « lourds »

dans le secteur primaire, notamment le travail en équipes et le travail de nuit, peuvent compter sur un important soutien du budget de l'Etat. En outre, le chômage temporaire a été massivement utilisé pendant la crise, notamment pour éviter autant que possible les licenciements¹⁹. Ceci a sans aucun doute permis de repousser les échéances (moyennant un coût élevé) mais, en fin de compte, ces mesures n'ont pas empêché que la désindustrialisation se fasse sentir plus durement dans notre pays que dans la moyenne des pays de l'UE ces dernières années. Cette évolution s'accompagne d'une perte de compétitivité dans une série de secteurs importants suite à l'augmentation des coûts salariaux, plus importante que celle de la productivité correspondante²⁰.

Le présent rapport met à son tour en évidence le fait que le marché du travail a été touché de plein fouet dans son segment primaire. Ceci est très visible à Bruxelles, où la segmentation est la plus prononcée (voir graphique 94), mais en Wallonie également, ainsi qu'en Flandre, beaucoup d'hommes d'origine belge ont perdu leur emploi dans l'industrie. Dans de nombreux cas, le second aspect du segment primaire a été activé : la prépension et la pension anticipée ont été proposées comme alternative. Lorsque la sécurité d'emploi escomptée disparaît, il apparaît en effet souvent impensable – pour la société comme pour les intéressés – que l'on doive rester actif sur le marché du travail. Si toutefois on veut éviter que le poids de la nécessité de travailler plus longtemps repose entièrement sur les secteurs qui ne sont pas touchés par la désindustrialisation, où les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées, cela n'est plus tenable. Tout semble indiquer que l'on ne pourra pas éviter une poursuite de la désindustrialisation. La question est de savoir si l'on ne ferait pas mieux de faire en sorte que celle-ci s'opère de manière progressive, plutôt que par une succession de chocs, et s'il ne faudrait pas changer notre approche à l'égard des gens qui ont quitté les secteurs industriels contraints et forcés.

18 « *Dura lex, sed lex ? L'indicateur OCDE de la législation sur la protection de l'emploi et ce qu'il nous apprend pour la Belgique.* », Tom Bevers, *Blog SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*, 2013.

19 « *Enhancing the inclusiveness of the Belgian labour market.* », Jens Høj, 2013.

20 « *Rapport au Gouvernement - Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et effort de formation des entreprises* », Groupe d'experts « *Compétitivité et Emploi* », juillet 2013.

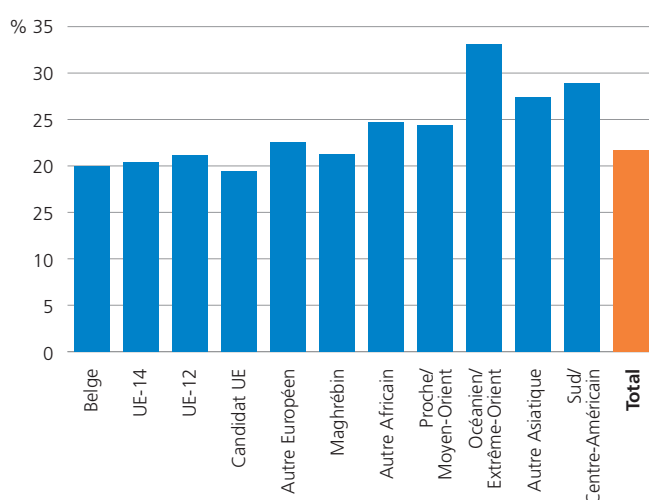
Cette évolution de la situation dans le segment primaire du marché du travail a été contrebalancée par les services marchands. Ceci est plutôt prometteur, compte tenu du fait qu'il y a sans doute encore des perspectives de croissance²¹. C'est également prometteur en raison du fait que la protection des « insiders » dans ce secteur semble, jusqu'ici, moins forte (à l'exception peut-être de l'accès aux professions libérales). Il sera important, toutefois, de préserver le dynamisme et de veiller à la compétitivité dans ces secteurs où, typiquement, l'innovation permanente est une nécessité. Dans cette perspective, le fait que ces dernières années, les personnes d'origine étrangère aient semblé éprouver plus de difficultés à accéder à ces services, générateurs d'une haute valeur ajoutée, a de quoi préoccuper également.

Le marché du travail secondaire a connu une évolution un peu plus favorable ces dernières années. En outre, rien ne semble indiquer que la qualité des emplois dans ce secteur serait à la baisse : les indicateurs synthétiques montrent que d'une manière générale, la qualité de l'emploi en Belgique n'a pas reculé durant la crise²². Le fossé séparant les deux segments du marché du travail

belge subsiste néanmoins. L'un des facteurs institutionnalisant la segmentation a entre-temps disparu : la distinction entre les statuts d'employé et d'ouvrier a été supprimée (ce processus est toujours en cours). Ceci étant dit, il faut noter que la manière dont l'harmonisation a eu lieu pourrait restreindre la mobilité.

Certains régimes d'allocations contribuent également à maintenir la segmentation. Ainsi, les conditions d'accès à la prépension et au crédit-temps font en sorte qu'il pourrait y avoir ici une "discrimination indirecte" (ceci signifie qu'une distinction neutre en soi débouche sur des résultats différenciés : ainsi, une exigence en termes de taille (grandeur de l'individu) pour certains métiers peut être en soi neutre sur le plan du genre, mais débouche tout de même au final sur une sous-représentation des femmes). La distinction entre chômage et revenu d'intégration alimente elle aussi la segmentation, en tout cas partiellement : le revenu d'intégration implique une allocation moindre, une vérification des revenus et, dans la pratique, des conditions souvent aussi rigoureuses, que les allocations de chômage sur le plan de l'activation.

graphique 97 : Sortie du revenu d'intégration vers l'emploi selon l'origine (2009-2011)



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

21 « Perspectives économiques 2015-2020 », Bureau fédéral du Plan, mai 2015.

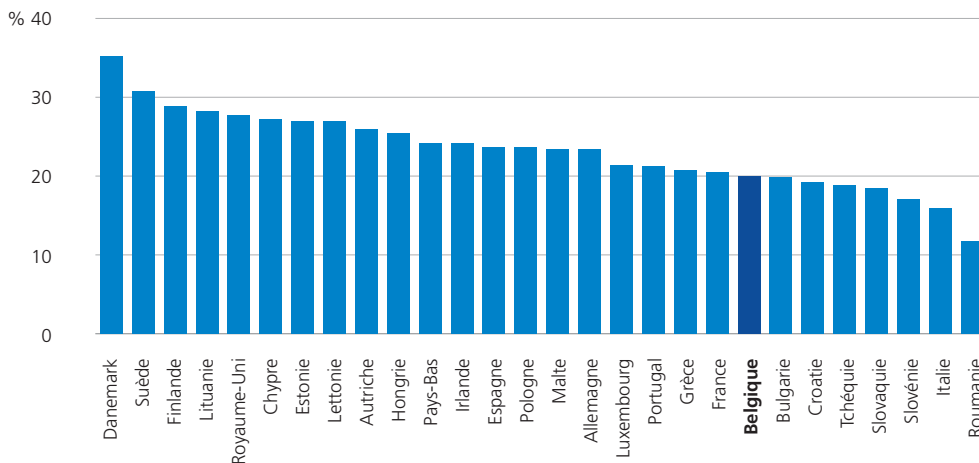
22 Voir « Job quality in the crisis – An update of the Job Quality Index (JQI) », Janine Leschke, Andrew Watt et Mairéad Finn, European Trade Union Institute, Working Paper 2012.07, 2012.

Comme le montre le graphique 97, les différences sur le plan des sorties du revenu d'intégration vers l'emploi sont toutefois nettement plus réduites que vers le chômage et ces sorties sont plus élevées (en %) pour les autres groupes d'origine que pour les personnes d'origine belge. Cela pourrait indiquer que différents profils de chômeurs d'origine étrangère se retrouvent dans le revenu d'intégration. Cela donne à penser que les personnes d'origine étrangère qui ne trouvent pas de travail aboutissent dans le revenu d'intégration parce qu'elles n'ont pas (encore) accès aux allocations de chômage. Les résultats récents d'une recherche sur le parcours d'intégration socioprofessionnel des personnes reconnues réfugiées en Belgique confirment ce fait²³ : un groupe important est d'abord bénéficiaire d'un revenu d'intégration pour ensuite s'intégrer sur le marché du travail.

4. La mobilité sur notre marché du travail reste faible

Il y a relativement peu de mobilité non seulement entre les deux segments de notre marché du travail, mais également à l'intérieur de ceux-ci. Notre marché du travail est en effet peu mobile : on engage et on licencie moins de personnes qu'ailleurs²⁴. Ce constat ressort, par exemple, de la part représentée par les travailleurs qui, sur notre marché du travail, comptent moins de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, comme on peut le voir sur le graphique 98.

graphique 98 : Proportion de travailleurs comptant moins de 2 ans d'ancienneté, selon le pays de résidence



Source : Eurostat

Notre pays affiche sur ce point un score assez faible et n'est suivi que par des pays de l'UE-12, la Croatie et l'Italie. La faible mobilité n'a pas seulement pour effet de contribuer à maintenir la segmentation : dans un marché du travail qui

n'est pas assez mobile, il y a peu d'opportunités pour les nouveaux arrivants, la bonne personne n'est pas toujours à la bonne place, et l'innovation et la productivité dans les entreprises en pâtissent.

23 "The Long and Winding Road to Employment. An analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium", Rea A., Wets, J. & al., Academia Press, 2014.

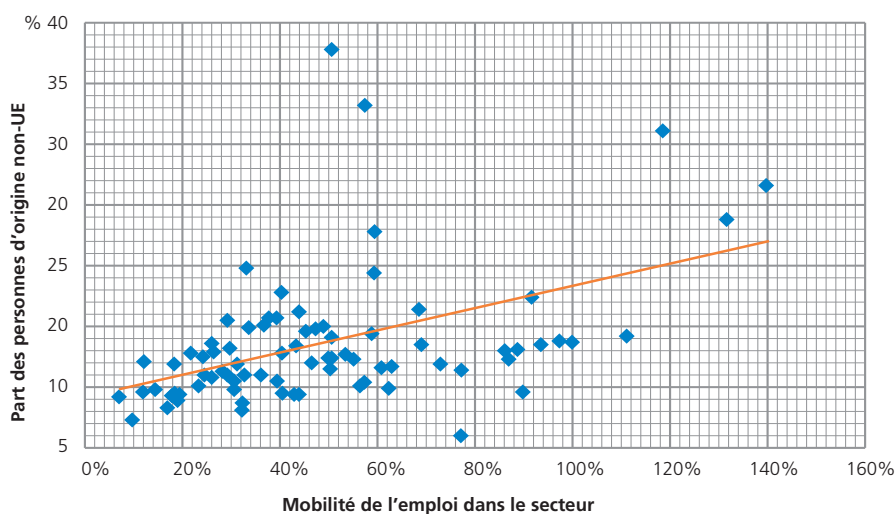
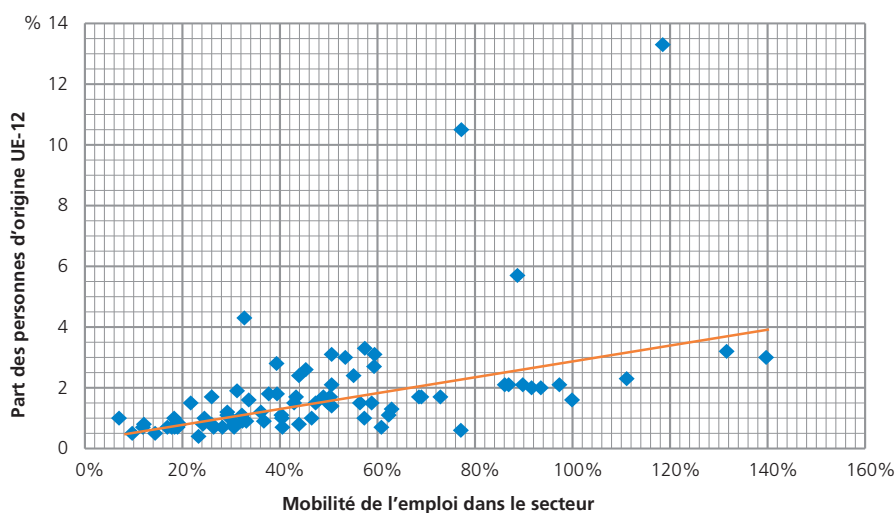
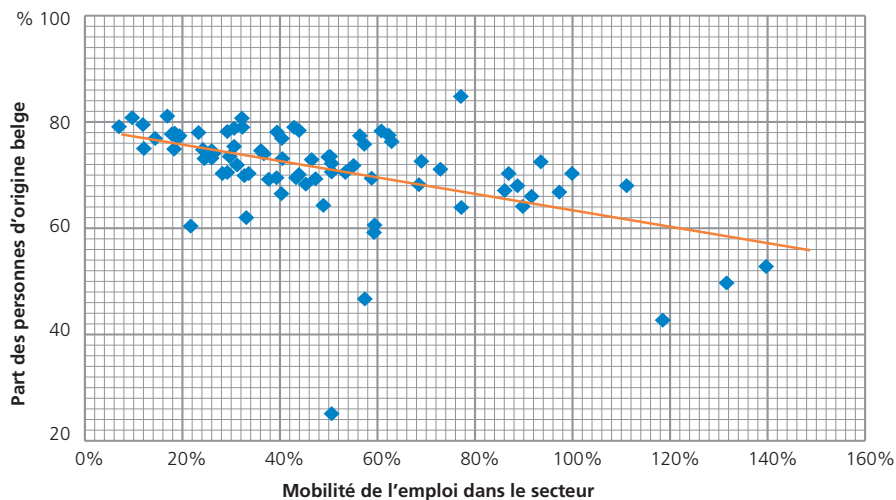
24 « Perspectives de l'emploi de l'OCDE », 2010.

Ainsi, le manque de mobilité contribue, vraisemblablement, à la désindustrialisation que nous avons observée ces dernières années et de plus, il favorise clairement le manque d'opportunités pour les personnes d'origine étrangère. Le graphique 99 met en relation la mobilité d'emploi²⁵ dans les secteurs de l'économie belge (sur la base de données DynaM²⁶) et la représentation des personnes d'origine belge, UE-12 et non-UE dans ces secteurs.

²⁵ Ici définie comme étant la somme des recrutements et des départs durant la période 2008-2012, en pourcentage de l'emploi en 2008 (une somme qui peut donc être supérieure à 100 %).

²⁶ Voir www.dynam-belgium.org.

graphique 99 : Mobilité d'emploi 2008-2012 et représentation de différents groupes d'origine (secteurs NACE, industrie et services)*



* Aide à la lecture : chaque point sur le graphique représente un secteur ; dans le secteur représenté par le point le plus bas sur le premier volet, la mobilité d'emploi totale dans ce secteur est de 50,6 %, tandis que la part des personnes d'origine belge s'élève à 25,1 %.

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

Le graphique montre que les secteurs avec un haut niveau de mobilité attirent davantage de personnes d'origine étrangère. Il met aussi en évidence une corrélation entre la dynamique des différents secteurs et la présence de personnes d'origine étrangère, une relation que nous avons déjà établie.

Les causes de cette faible mobilité sur notre marché du travail sont multiples. Il y a assurément un lien avec la législation relative à la protection du travail. Il existe en outre des barrières qui n'incitent pas les travailleurs à changer d'entreprise ou de secteur (droits d'ancienneté constitués dans le salaire, certains avantages sociaux non transférables, le « droit » à une prépension, etc.). Bon nombre de ceux qui exercent un « métier lourd » peuvent tout au plus imaginer partir à la retraite plus tôt, et non changer d'emploi.

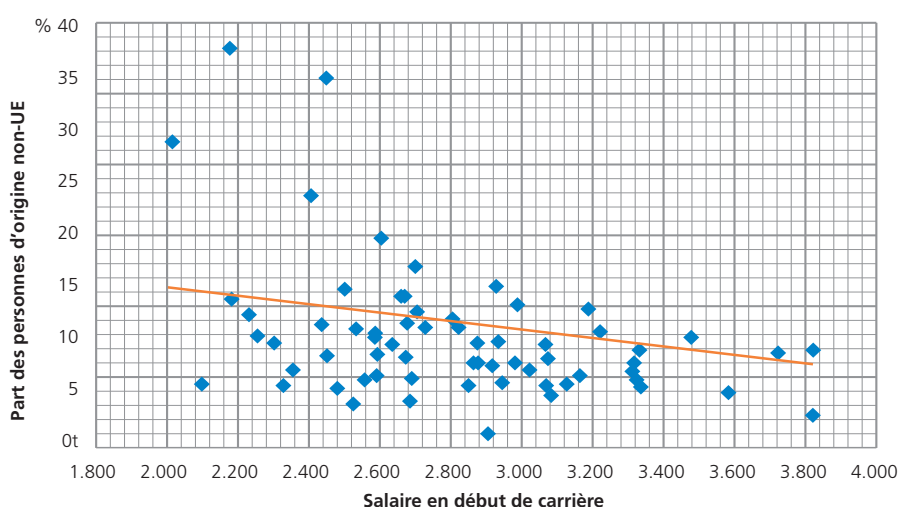
En outre, tant les travailleurs d'origine belge que ceux d'origine étrangère, à la recherche (en soi légitime) de stabilité et de sécurité d'emploi, s'accrochent souvent à la même idée, : un emploi à vie auprès du même employeur. L'idée d'une mobilité accrue doit évidemment se concevoir

dans ce contexte en fonction des outils (compétences, diplômes, ...) dont les travailleurs disposent pour pouvoir assumer une mobilité et en fonction du contexte du marché du travail : quelqu'un qui a éprouvé des difficultés à trouver un emploi évaluera certainement différemment la stabilité dont il peut bénéficier que quelqu'un dont le profil est plus demandé. L'autonomie et la responsabilité individuelles doivent donc être vues par rapport aux conditions extérieures qui en déterminent les marges.

5. Les seuils d'accès à notre marché du travail restent élevés

Il est difficile d'accéder au marché du travail en Belgique. Le manque de mobilité a pour effet de créer peu d'opportunités. Le coût du travail très élevé (le plus haut d'Europe) et le salaire minimum relativement élevé (avec souvent dans les faits, comme on le sait, des salaires minimums sectoriels encore plus élevés) limitent la création d'emplois. Comme le montre le graphique 100, l'engagement de personnes d'origine non-UE, en particulier, est lié au niveau de salaire pour les travailleurs débutants.

graphique 100 : Salaires de départ (salaire moyen pour les travailleurs comptant moins de 2 ans d'ancienneté) et part des travailleurs d'origine non-UE selon le secteur en 2012



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires, DGS et Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calcul et traitement : SPF ETCS

Parallèlement, la législation rigoureuse en matière de protection du travail joue également un rôle. Conjointement, ces facteurs ont pour effet qu'un employeur ne recrutera une personne (surtout pour un contrat à durée indéterminée) que si les autres possibilités ont été épuisées, et il se montrera très sélectif. Par ailleurs, tout risque perçu comme pouvant mener à une baisse de productivité sera évité, ce dont les chômeurs de longue durée, mais aussi les personnes d'origine étrangère, sont clairement victimes (et qui débouche donc sur une forme de « discrimination statistique »). Or, accéder à l'emploi est capital pour être à même de progresser vers un meilleur emploi. Bien que des études démontrent que le fossé entre les travailleurs débutants d'origine belge et ceux de la deuxième génération persiste obstinément, les jeunes d'origine maghrébine ou d'un pays candidat à l'UE (en majorité des personnes d'origine turque) peuvent, en termes relatifs, bénéficier d'un peu plus de mobilité sociale ascendante d'une première expérience de travail dans des emplois à faible statut professionnel que les jeunes d'origine belge : « In combination with a long-term negative impact of initial unemployment, ethnic minority youth perhaps are best off with starting to work as soon as possible after school leaving »²⁷.

Les barrières à l'entrée sur le marché du travail jouent aussi un rôle du côté des travailleurs. Un retour sur le marché du travail peut s'avérer coûteux compte tenu des frais que cela suppose (frais de déplacement, d'habillement, de garde des enfants, etc.). Ainsi, pour le deuxième contributeur aux revenus dans le ménage, il est souvent trop peu intéressant de rechercher un emploi, surtout pour les travailleurs dans les catégories salariales les plus basses, où les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées²⁸. S'agissant des allocations dont bénéficient certains nouveaux arrivants, celles-ci peuvent apparaître relativement favorables pour des personnes qui ont

comme cadre de référence la situation dans un autre pays.

La sous-représentation des enfants d'origine étrangère²⁹ dans les crèches donne, en outre, à penser qu'en raisons de leurs capacités d'accueil limitées (surtout dans les grandes villes) et de leur coût financier, bon nombre de mères de certains groupes d'origine, en particulier les groupes défavorisés, se retirent du marché du travail (et ce parfois de manière définitive). Bien que des facteurs culturels puissent jouer un rôle, ce constat s'applique aussi, du reste, aux femmes d'origine belge et doit également prendre en considération le niveau de qualification des femmes et le type d'emploi qu'elles occupent avant d'opérer un retrait du marché du travail. Comme le montrent Karel Neels et Zita Theunynck, « chez les femmes faiblement qualifiées, la participation au marché du travail recule nettement après la naissance d'un enfant (...) et les femmes peu qualifiées qui restent actives après la naissance d'un enfant travaillent proportionnellement plus à temps partiel, ce qui les place dans une situation de revenus plus fragile »³⁰. Les difficultés d'intégration sur le marché du travail que peuvent connaître les femmes en général et plus particulièrement les femmes d'origine étrangère jouent sans doute également un rôle dans leur retrait du marché du travail.

Enfin, soulignons une fois encore que lorsque des femmes se retirent entièrement ou partiellement du marché du travail pour une durée prolongée, il en résulte un désavantage quasiment irréversible pour le développement d'une carrière professionnelle.

Le graphique 101, qui présente le taux d'emploi des femmes cohabitantes avec enfant(s), donne une idée de l'importance des écarts.

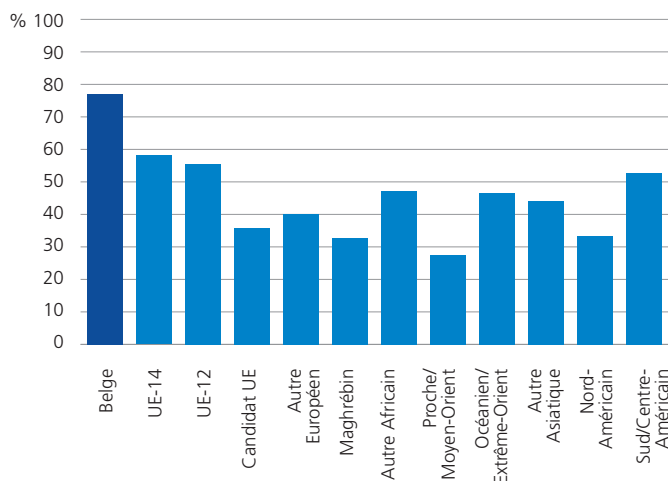
27 « *Early career occupational mobility of Turkish and Moroccan second-generation migrants in Flanders, Belgium* », Ilse Laurijssen et Ignace Glorieux, *Journal of Youth Studies*, juillet 2014.

28 « *Employment Performance Monitor* », *Employment Committee of the European Union*, juin 2015.

29 « *Het gebruik van opvang voor kinderen jonger dan 3 jaar in het Vlaamse Gewest* », Eva Vande Gaer, Caroline Gijssels, Georges Hedebouw, *Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin*, novembre 2013.

30 Karel Neels et Zita Theunynck. *La participation des femmes peu qualifiées au marché du travail après la naissance d'un enfant : conceptions de la vie familiale différenciées et recours inégal aux services de garde d'enfants en Belgique*. *Departement Sociologie, Universiteit Antwerpen* (2012)

graphique 101 : Taux d'emploi des femmes vivant avec un partenaire et un/ des enfant(s), selon l'origine, 2012



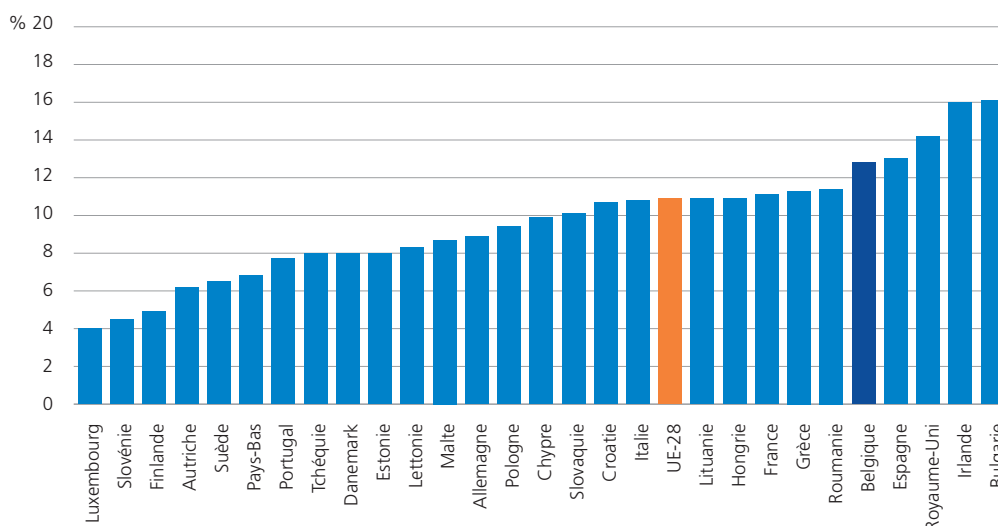
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

6. L'absence de modèles

Comme indiqué précédemment, le modèle de l'emploi à vie demeure très ancré dans notre société. Par ailleurs, notre État-providence attribue résolument la responsabilité du bien-être de chaque individu – de préférence par le biais d'un emploi, à défaut par le biais d'une allocation – à la société, à tout le moins partiellement. L'intégration dans notre société englobe

souvent cet aspect aussi. Mais parallèlement, la Belgique est aussi un pays qui présente un très haut pourcentage d'enfants qui grandissent dans des ménages au sein desquels personne ne travaille, comme le montre le graphique 102. Seuls quelques États-membres font moins bien que nous sur ce plan.

graphique 102 : Part des enfants (-18 ans) vivant au sein d'un ménage dans lequel personne ne travaille, selon le pays de résidence, 2014



Source : Eurostat

Le chômage de longue durée, les difficultés d'insertion professionnelles, le manque de qualifications appropriées induisent non seulement l'enlèvement dans l'inactivité mais aussi la construction d'un environnement social dénué de « modèle à suivre » positif, en particulier pour les jeunes, propre à dynamiser certains groupes vers le marché du travail. Ainsi, de nombreuses études³¹ visant les jeunes très éloignés de l'emploi, dont certaines catégories de jeunes issus de l'immigration et primo-arrivants, ont mis en évidence la conjonction de facteurs qui emprisonnent ces personnes dans une inactivité de plus en plus préoccupante.

Un marché du travail qui offre objectivement peu d'opportunités aux nouveaux arrivants, ajouté à la discrimination existante et, dans une certaine mesure, à l'absence de modèles et au fait d'en appeler à la responsabilité individuelle de chacun, contribue à ce que les jeunes soient trop peu motivés pour travailler à leur propre carrière, notamment via l'enseignement. À cet égard, l'étude « Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage » démontrait déjà en 2009 « qu'il serait expéditif de lier qualification et démotivation, dans une logique essentialiste. La démotivation semble plutôt résulter de la succession d'échecs précoces sur le marché du travail ».³²

De plus, le cumul des inégalités dans les différents domaines de la société (éducation, logement, santé, ...) fait que les personnes d'origine étrangère développent souvent un profil plus précaire et cela s'en ressent également quant à leur intégration sur le marché du travail. Par ailleurs, il serait intéressant d'analyser dans quelle mesure le fonctionnement de ce dernier participe également à entretenir ces inégalités par certains de ses mécanismes (par exemple la segmentation du marché du travail).

Une nouvelle fois, il semble utile de faire mention des différences subtiles mais réelles entre les personnes d'origine maghrébine et les personnes d'origine turque, mises en lumière dans le présent rapport. Ce dernier groupe semble avoir amorcé une légère rupture de tendance durant la période 2008-2012 dans différents domaines : davantage de jeunes restant plus longtemps aux études, davantage de nouveaux indépendants et davantage de personnes qui trouvent un emploi chez de nouveaux employeurs, ainsi qu'une baisse notable de l'écart de genre. Il n'est pas simple d'expliquer ce phénomène, mais l'explication réside sans doute dans une accumulation de facteurs socio-économiques ou est liée aux endroits où ces groupes se sont principalement établis.

7. Les écarts sur le plan de l'enseignement demeurent très importants

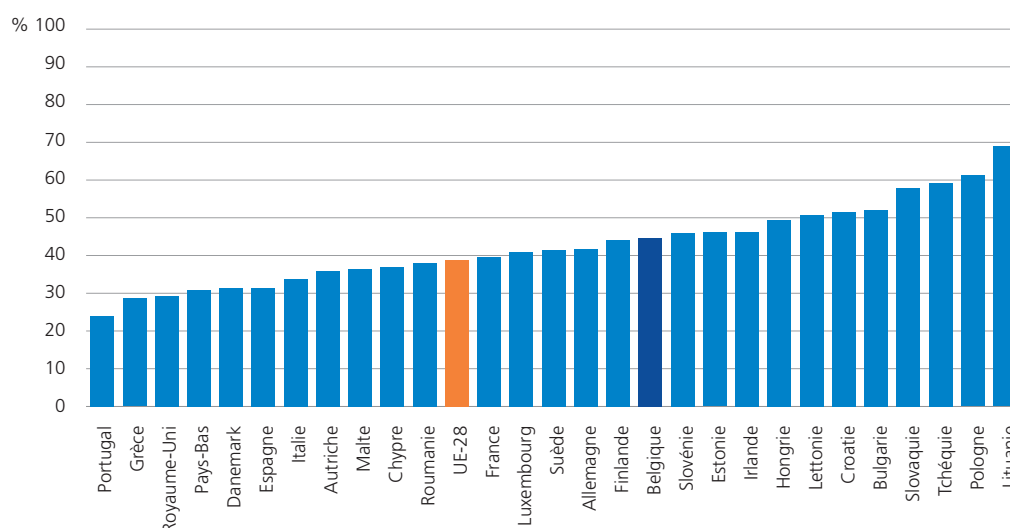
Même si les perspectives du marché du travail contribuent incontestablement à déterminer le choix du domaine d'enseignement, il est indéniable que la causalité joue aussi en sens inverse : formation et diplôme constituent souvent la clé du marché du travail et tout indique que ce sera encore plus le cas à l'avenir. À cet égard, il convient de rappeler que le fossé séparant les personnes hautement et faiblement scolarisées sur le marché du travail est, dans notre pays, plus grand que celui qui résulte de l'origine : le taux d'emploi pour les personnes d'origine belge est de 73,3 % alors qu'il est de 42,5 %³³ pour les personnes d'origine non-UE, soit une différence de 30,8 points de pourcentage. La différence entre personnes hautement et faiblement qualifiées est de 35,4 points de pourcentage, et comme le montre le graphique 103, le score de notre pays sur ce plan n'est pas brillant dans une perspective internationale.

31 Voir entre autres : Perrin, N. & Martiniello, M. « Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration », CEDEM, Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Service Public Wallonie, 2014 et Franssen, A., Carlier, D., Benchekroun, A. Les transitions des jeunes entre l'enseignement et l'emploi à Bruxelles : défis pour la gouvernance. Note de synthèse du BSI, Numéro 73, 27 janvier 2014.

32 Raphaël Darquenne (FUSL) et Line Van Hemel (HIVA), Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage, St Louis, HIVA, Fondation Roi Baudouin, 2009

33 Ces chiffres proviennent du Monitoring, contrairement aux données du graphique 14 qui proviennent de l'Enquête sur les forces de travail. Par ailleurs, le taux d'emploi total pour les personnes d'origine UE est de 54,7 %.

graphique 103 : Écart de taux d'emploi (en points de pourcentage) entre les hauts et les bas qualifiés selon le pays de résidence, 2014

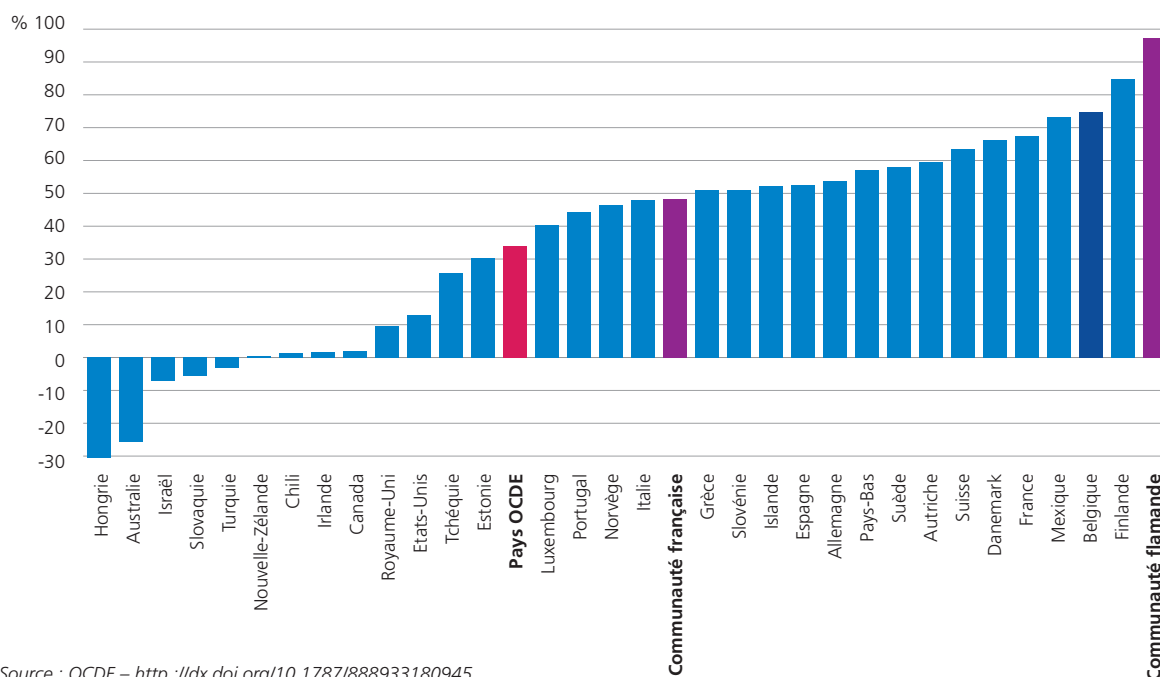


Source : Eurostat

Comme nous le savons par ailleurs, ces écarts vont souvent coïncider, même si – comme indiqué précédemment – le Monitoring ne permet malheureusement pas de le vérifier. Une étude telle que le « Baromètre de la diversité : Emploi » (2012) montre que les différences dans les performances scolaires n'expliquent pas à elles seules le retard des personnes d'origine étrangère, car

même à niveau de diplôme et compétences égales, les personnes d'origine étrangère restent désavantagées. Cela étant, il est important de souligner que les écarts en termes de performances scolaires entre personnes avec et sans passé migratoire sont considérables dans notre pays (voir graphique 104).

graphique 104 : Écart de performance au test PISA en mathématiques entre les élèves nationaux et ceux d'origine étrangère selon le pays de résidence



Source : OCDE – <http://dx.doi.org/10.1787/8888933180945>

La Belgique considérée dans son ensemble n'est suivie que de la Finlande. Si l'on observe séparément la Communauté flamande et la Fédération Wallonie-Bruxelles, on voit que les écarts sont moins importants dans l'enseignement francophone, mais il convient de préciser que le score moyen des élèves est aussi moins élevé dans les écoles francophones.

Il est donc indéniable que l'enseignement est en partie responsable de la position défavorable des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail.

Parallèlement, pour les immigrants récents, la problématique de la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger joue également un rôle. Pour certaines professions, une reconnaissance de diplôme est une obligation, mais bon nombre d'employeurs semblent également s'y baser lorsqu'il n'y a pas une telle obligation. En 2008, on a constaté que seules 11 % des personnes ayant obtenu leur diplôme à l'étranger avaient obtenu une homologation belge pour le diplôme concerné³⁴.

8. L'histoire des migrations joue un rôle

Comme dernier facteur dans cette analyse, nous ne pouvons manquer de jeter un regard sur l'histoire des migrations en Belgique. Il en ressort que la Belgique, en particulier depuis les années 1970, a surtout attiré des groupes qui ne se sont pas établis chez nous en premier lieu pour accéder au marché du travail, en l'occurrence via la reconnaissance en tant que réfugié et via le regroupement familial. Parmi ces groupes, certains trouvent plus facilement leur place sur le marché du travail par rapport à d'autres qui, même s'ils étaient arrivés dans un autre pays, ont peut-être plus de mal à s'insérer sur le marché du travail. La longue absence d'une véritable politique d'intégration a sans doute encore aggravé la problématique.

Il faut cependant être conscient que l'immigration spécifiquement liée au travail n'est pas nécessairement, même à terme, une réussite, comme le prouvent les difficultés d'intégration de la deuxième et de la troisième génération, c'est-à-dire les (petits) enfants de groupes qui ont été attirés ici dans la perspective de travailler. On peut toutefois difficilement nier que, toutes choses étant égales par ailleurs, il est préférable d'attirer des immigrants qui viennent ici dans l'intention de travailler, ceci bien entendu en conformité avec les engagements internationaux pris par la Belgique (comme la Convention de Genève et la Convention européenne des droits de l'homme) ou, à tout le moins, de les orienter le plus vite possible dans cette direction.

9. Une conclusion à deux visages

Compte tenu des performances inégales sur le plan scolaire, il est difficile pour les personnes d'origine étrangère d'acquérir une position de départ favorable. Les seuils élevés que doivent franchir les personnes peu scolarisées pour accéder au marché du travail touchent tout particulièrement les personnes d'origine étrangère, tandis que la discrimination et la distribution genrée des rôles peuvent s'ajouter aux difficultés de certains groupes. Le manque de mobilité sur le marché du travail a pour effet que lorsqu'elles ont un emploi, ces personnes ne progressent que difficilement dans leur carrière, même si l'on peut observer une augmentation de leur taux d'emploi. Parmi le groupe des personnes d'origine belge, nous voyons une tentative de compenser le manque de dynamisme en se protégeant, mais pour cette même raison, ces personnes se sont retrouvées, en particulier dans les années de crise, dans les secteurs les plus durement touchés. C'est ainsi que les pertes d'emplois dans les secteurs les mieux protégés affectent ce groupe en priorité, même si diverses mesures ont été prises (subventions salariales, chômage temporaire, ...) pour protéger précisément ces emplois.

³⁴ « L'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail », T. De Keyser, Ph. Delhez et H. Zimmer, *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, décembre 2012.

E. Recommandations politiques

Le rapport et l'analyse qui précèdent nous amènent à formuler une série de recommandations politiques dans le cadre de nos missions, respectivement en tant que Centre interfédéral pour l'Égalité des chances et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Celles-ci reprennent dans une large mesure les recommandations que nous avons déjà faites dans le premier rapport, et qui sont dès lors reprises dans un cadre à la fin de ce texte, mais elles s'appuient cette fois, de manière bien plus explicite, sur les rapports de l'OCDE et de la Commission européenne évoqués précédemment. Cela ne signifie pas, bien entendu, que ce sont là les seules recommandations que l'on puisse tirer du texte (en ce sens, cette partie du rapport doit avant tout être considérée comme une contribution au débat).

Il est, par ailleurs, évident que ces recommandations sont à envisager dans une perspective large : elles s'adressent à différents niveaux de pouvoir (fédéral, régions et communautés, pouvoir locaux, ...) mais aussi aux partenaires sociaux – en particulier en ce qui concerne la politique relative aux conditions de travail – qui, à leur tour, organisent la concertation sociale à différents niveaux.

1. Un cadre de politique intégré

La complexité de la Belgique est parfois invoquée comme prétexte pour mettre en place des politiques caractérisées par le cloisonnement. Comme le démontre un récent rapport³⁵, la répartition des compétences dans notre pays n'est, notamment en ce qui concerne la migration professionnelle de personnes d'origine étrangère, pas plus complexe que celle des autres pays et la collaboration fait bien souvent tout autant défaut au sein d'un même niveau de pouvoir qu'entre différents niveaux.

Pour arriver à définir une ligne générale sous la perspective de l'origine dans les politiques de l'enseignement, de l'emploi et autres, il est capital d'engager une véritable réflexion en commun. L'engagement du ministre fédéral de l'Emploi d'organiser une conférence interministérielle avec ses collègues fédéraux et régionaux compétents en la matière constitue dès lors une première étape qui arrive à propos, mais qui ne devra assurément pas être la seule.

Car – faut-il le rappeler ? – il suffit de feuilleter ce rapport pour saisir la gravité du problème et l'importance des défis auxquels notre pays est confronté. Ceux qui persistent à croire qu'une petite rectification dans la législation ou une action positive limitée peut faire réellement la différence, se trompent.

2. S'attaquer à la discrimination

La discrimination sur le marché du travail existe. Toutes les mesures qui peuvent aider à lutter contre cette discrimination sont les bienvenues, à condition qu'elles reposent sur une analyse correcte et qu'elles visent en premier lieu à accroître les chances des personnes d'origine étrangère d'accéder au marché du travail. Cela signifie donc qu'elles doivent, en principe, être conçues de manière à favoriser la création d'emplois et qu'il faut veiller à ne pas être contre-productif.

Dans ce cadre, des actions positives s'imposent dans certains cas et la mise en œuvre de la législation en la matière se fait attendre depuis bien trop longtemps déjà. Il convient dès lors d'adopter un Arrêté royal qui fixe les modalités et les conditions dans lesquelles les actions positives peuvent être menées³⁶.

Des objectifs chiffrés, tels ceux que divers pouvoirs publics se sont fixés pour eux-mêmes, peuvent assurément aider, même si leur caractère non

35 « Renforcer la coopération institutionnelle pour améliorer l'accès des personnes issues de l'immigration au marché du travail », Ilke Adam, Mathijs Van Dijk, Fondation Roi Baudoin, mars 2015.

36 Cet Arrêté royal sera pris conformément aux dispositions de l'article 10§2 des lois du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

contraignant peut en limiter les effets. C'est en particulier dans les secteurs où les groupes d'origine étrangère sont clairement sous-représentés et dans les négociations relatives aux CCT qu'il conviendrait de prêter attention à cette question.

L'imposition de quotas légaux va un pas plus loin et s'accompagne d'une série d'inconvénients. Le risque de stigmatisation pour ceux qui sont engagés par le biais d'un quota est réel, sans compter que le risque existe également de remplir les quotas uniquement via les fonctions les moins attractives dans l'entreprise. De même, la fixation de quotas et la mise en application d'un système de quotas dans son ensemble soulèvent de nombreuses questions. Il faut donc mettre soigneusement en balance les avantages et les inconvénients.

En tout état de cause, le secteur public peut jouer un rôle d'exemple bien plus marqué, même si pour cela ce secteur doit avant tout gagner en dynamisme. Si personne ne s'en va et que personne n'est engagé, aucune politique de diversité ne contribuera à un effectif plus diversifié ... La suppression de toutes les conditions de nationalité qui subsistent (avec quelques exceptions très limitées) constituerait d'ores et déjà un signal important de la part des pouvoirs publics.

L'égalité des genres doit encore et toujours être encouragée. Des actions ciblées, visant résolument un marché du travail 50/50, sont nécessaires dans notre pays. Des investissements supplémentaires dans des structures d'accueil d'enfants à la fois abordables et accessibles constituent à cet égard une condition préalable essentielle.

3. Rendre notre enseignement inclusif

Notre enseignement fait face au défi de faire disparaître le retard des personnes d'origine étrangère tout en permettant à notre pays de rester compétitif dans l'économie de la connaissance de demain. Pour ce faire, les mécanismes ayant pour effet que le système d'enseignement reproduit les inégalités sur base des caractéristiques sociodémographiques doivent être brisés.

La qualité du personnel enseignant est cruciale à cet égard. Une solide formation, incluant une bonne sensibilisation à la gestion de la diversité, est essentielle. Des mesures visant à faire en sorte que les meilleurs enseignants puissent former les élèves les plus vulnérables sont tout aussi importantes. Il est évident que cela implique aussi d'adapter les rémunérations, les perspectives de carrière et la mobilité depuis/vers l'enseignement et à l'intérieur de celui-ci.

Les « écoles de concentration » doivent être évitées et les initiatives prises dans cette optique ces dernières années doivent être évaluées. Le retard scolaire doit être détecté le plus vite possible et les écoles doivent s'y attaquer le plus intensivement possible.

Le redoublement et le décrochage scolaire doivent être combattus, ainsi que l'orientation précoce et toute forme de stéréotype dans l'orientation scolaire. Dans toutes les formes d'enseignement, il convient de viser explicitement une représentation proportionnelle de tous les groupes d'origine. En outre, l'enseignement technique, professionnel et en alternance doivent être revalorisés afin de constituer un choix d'études à part entière débouchant sur un diplôme offrant des perspectives d'avenir. Parallèlement, il convient de faire en sorte qu'un plus grand nombre de jeunes s'orientent vers des formations qui offrent de bonnes perspectives sur le marché du travail et dans l'économie, comme les formations dans les domaines « STEM » (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

La formation commence déjà avant l'école. Pour autant que des structures suffisantes puissent être mises en place pour l'accueil des enfants en crèche, la participation à cet accueil doit être encouragée, y compris dans l'intérêt de l'enfant lui-même, et l'école maternelle à partir de 2,5 ans doit devenir la règle pour l'ensemble de la population. Cela peut contribuer à renforcer la relation entre les écoles et les familles fragilisées, car sur ce plan également, il reste beaucoup de choses à améliorer.

La formation ne se termine pas non plus à l'école. La reconnaissance des diplômes étrangers est beaucoup trop lent et est souvent trop compliqué ou basé sur des exigences inutilement strictes. Il y a trop de professions dont l'accès est lié à un diplôme plutôt qu'à des exigences en termes de connaissances, et trop peu d'employeurs se basent réellement sur les compétences. Les services publics de l'emploi doivent s'efforcer de contribuer à ce que les offres d'emploi soient adaptées aux compétences qui sont réellement nécessaires pour la fonction vacante.

Toutes les initiatives en matière de formation mises en place par les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux doivent refléter la diversité de l'offre de travail. L'offre en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie doit être adaptée le plus concrètement possible au marché du travail. Pour les demandeurs d'emploi, en particulier, la politique doit être axée sur les formations courtes sur le lieu de travail, en vue d'accroître l'employabilité immédiate. Les formations en langues occupent, dans ce cadre, une place toute particulière. Celles-ci doivent être adaptées au marché du travail, en étant de préférence liées à une formation axée sur le travail, et déboucher sur des certificats (à l'instar de ce qui se fait dans le secteur public) permettant aux employeurs d'apprécier directement le niveau de la compétence obtenue.

4. Rectifier la politique migratoire

Notre pays est un pays d'immigration, tout comme notre marché du travail est également influencé par les migrations. Il suffit de rejeter un œil sur le graphique 92 pour s'en persuader. Les politiques relatives à l'immigration et au marché du travail ne peuvent être envisagées séparément l'une de l'autre.

Cela signifie qu'il faut garder à l'œil les conséquences en termes de migration du fonctionnement du marché du travail. Le fait que dans une même période, énormément de personnes ont perdu leur emploi dans l'industrie et que le secteur de la construction n'a pu faire face à sa croissance que grâce à l'arrivée de nouveaux

travailleurs issus des pays du groupe UE-12, est en soi éloquent et soulève la question de savoir quelles personnes nous voulons précisément garder plus longtemps au travail. On ne peut pas simplement faire basculer la charge du vieillissement vers le segment secondaire du marché du travail, où les groupes d'origine étrangère et les migrants récents sont surreprésentés.

Cela signifie également que nous devons prendre en compte les conséquences de notre politique migratoire sur le marché du travail, car chaque immigré venant dans notre pays, quelles que soient les raisons de son arrivée, devient soit actif, soit chômeur, soit inactif et apparaît un jour ou l'autre dans le présent rapport (ou la suite qui lui sera donnée). Tout ceci rend indispensable une politique migratoire intégrée. Si des canaux d'immigration peuvent être directement régulés en fonction du marché de l'emploi, d'autres doivent prendre en compte les nécessités de la protection (asile et protection subsidiaire) ou des droits fondamentaux (droit de vivre en famille) tirés des engagements internationaux pris par la Belgique. Les caractéristiques liées au marché de l'emploi ne peuvent constituer qu'un critère secondaire pour réguler ces autres canaux.

Ceux qui viennent ici en n'ayant pas comme premier objectif de trouver un emploi nécessitent une activation rapide et intensive, assortie si nécessaire d'une formation en langue et d'un parcours d'intégration. En outre, il est peut-être souhaitable dans certains cas que le lien avec notre marché du travail soit établi dès avant l'arrivée, par exemple par le biais de séances d'introduction dans le pays d'origine.

Par ailleurs, la migration ne doit pas être une alternative à une politique d'activation efficiente des personnes qui vivent en Belgique, ni à une politique visant à rendre certaines professions plus « faisables ». Parallèlement, une immigration de travail réaliste qui contribue à renforcer notre marché du travail et à faire face aux pénuries de main-d'œuvre résultant d'un réel manque de compétences nécessaires doit rester possible. L'accès doit dès lors être facilité pour les diplômés de l'enseignement supérieur (octroi d'un permis

de travail pour des périodes plus longues) et la transposition de la directive européenne relative au permis unique (séjour-travail) doit être finalisée d'urgence.

5. Réformer le marché du travail

Notre marché du travail a besoin d'une solide cure d'oxygénation. Un taux d'emploi plus élevé et un meilleur fonctionnement du marché du travail profitera en premier lieu aux groupes qui sont aujourd'hui à la traîne, mais offrira aussi à terme davantage d'opportunités au groupe qui se considère actuellement – à tort – comme étant bien protégé.

Un tax shift radical reportant la charge du travail vers d'autres bases d'imposition est indispensable. Dans ce cadre, la compétitivité de nos entreprises doit être renforcée et le travail doit être rendu plus attractif. Il convient de s'attaquer aux pièges de l'inactivité et des bas salaires qui subsistent dans la fiscalité. La politique salariale doit être adaptée afin qu'elle soutienne durablement la compétitivité des secteurs et permette suffisamment de variations pour faire transiter progressivement les gens d'un secteur à l'autre. Pour faciliter l'accès au marché du travail, il convient de réduire le coût du travail pour les jeunes moins qualifiés, en instaurant des salaires minimums bruts plus bas pour les catégories d'âge moins élevé ou par une réduction importante des cotisations patronales de sécurité sociale pour les bas salaires. Il en va de même pour ceux qui débutent (ou reviennent) sur le marché du travail et qui manquent de qualifications pour accéder facilement au marché du travail.

La Garantie pour la jeunesse qui, aux yeux de la Commission européenne, est toujours insuffisante et fragmentaire en Belgique, doit rapidement devenir un instrument visant à rediriger dans les quatre mois tous les jeunes (et donc avant tout les jeunes d'origine étrangère) qui sont au chômage vers l'enseignement ou à leur permettre de débiter effectivement sur le marché du travail par le biais d'un stage ou d'un emploi.

Il convient de s'attaquer à la segmentation en éliminant les grandes différences en termes de protection entre – notamment – les travailleurs des petites et des grandes entreprises. Les règles de licenciement collectif doivent être adaptées de manière à éviter que la restructuration économique dans notre pays provoque des chocs trop importants. Dans ce cadre, le démantèlement de tous les systèmes de départ anticipé doit se poursuivre, tout en accordant l'attention voulue au « travail faisable ».

La protection de l'accès à certaines professions doit être supprimée et le rôle de la formation obligatoire en gestion d'entreprise avant le lancement d'une entreprise doit être réexaminé (notamment sur le plan de la connaissance des langues qui est implicitement requise).

Pour éviter que les régimes d'allocations ne soient des vases communicants, tous les régimes doivent continuer à promouvoir l'activation de toute personne en état de travailler. Les flux (de personnes) entre revenu d'intégration, chômage, invalidité, dispenses, ... doivent être analysés et, en dépit de la répartition des compétences, il convient de tendre vers un « guichet unique » regroupant sous un même toit tous les régimes d'allocations et d'accompagnement.

La création d'emplois et l'embauche par les petites entreprises doivent être encouragées. Enfin, s'il est vrai que les mesures ciblant certains groupes avec une productivité (supposée) réduite contribuent à une meilleure intégration des personnes d'origine étrangère, une mesure qui ciblerait ces derniers ne serait pas suffisamment ciblée et ne tiendrait pas assez compte de la diversité au sein des groupes d'origine.

Étant donné que les dynamiques qui régissent le marché du travail s'étendent sur de longues périodes, les recommandations que nous avons formulées dans le premier rapport du Monitoring socio-économique en 2013 restent pleinement d'actualité et gardent toute leur importance. C'est pourquoi nous les reprenons ici.

- Le niveau élevé du coût du travail constitue un seuil important à franchir sur le marché du travail. La combinaison d'un glissement général des charges salariales vers d'autres sources de financement avec une diminution systématique des dépenses publiques doit permettre de diminuer le coût du travail tout en maintenant un même niveau de protection sociale. Parallèlement, la lutte contre le travail au noir doit être poursuivie avec détermination.
- Le salaire minimum doit fonctionner comme un salaire d'insertion. Des minima inférieurs pour tous les entrants sur le marché du travail, par exemple via un salaire d'accès uniforme auquel on peut recruter dans tous les secteurs, amélioreraient fortement les possibilités d'embauche pour des groupes qui restent actuellement sur la touche. Ceci ne doit pas conduire à une perte de revenu nette par rapport à la situation actuelle dès lors que, dans le même temps, la pression fiscale sur le travail faiblement rémunéré est réduite.
- Il faut tendre vers une meilleure harmonisation entre l'enseignement et le marché du travail, en tenant compte de la nécessité de rester constamment mobile sur le marché du travail. La transition entre l'école et le milieu professionnel peut être améliorée en généralisant les stages en entreprise pour les élèves du secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur, que ce soit dans le secteur privé ou public.
- La politique en matière de formation continue doit être renforcée, en particulier pour les personnes peu qualifiées, en veillant à ce que les efforts visant à accroître l'employabilité s'étendent au-delà de la fonction ou de l'entreprise actuelle ou du métier que l'on a appris à l'école. Les formations professionnelles et les formations en langues peuvent apporter, à cet égard, une importante contribution.
- Les mesures qui doivent faire en sorte que le marché du travail soit axé plus résolument sur les compétences et moins sur les diplômes formels doivent être poursuivies.
- Lors des procédures de recrutement, tous les facteurs ethniques ou culturels susceptibles de perturber la sélection sur base des compétences doivent être éliminés. Pour ce faire, les services pour l'emploi doivent accentuer leurs efforts afin de s'assurer que les offres d'emploi concordent le mieux possible avec les compétences réellement requises. Les exigences linguistiques occupent, dans ce cadre, une place particulière : il semble pertinent d'établir des normes claires précisant ce qui est nécessaire ou non pour certaines fonctions. À cet effet, les certificats de connaissances linguistiques pourraient être plus utilisés, à l'instar du secteur public.
- La politique de diversité doit être intégrée de manière structurelle dans la politique du personnel des entreprises et organisations.

- *Dans le cadre de la promotion de cette politique de diversité au sein des entreprises, il faut renforcer la collaboration entre les partenaires sociaux, notamment au niveau des secteurs, et entre les différentes autorités compétentes.*
- *Les réglementations qui freinent la mobilité sur le marché de l'emploi doivent être reconsidérées afin de ne pas réduire de façon superflue l'embauche et les transitions dans l'économie. Ainsi les réglementations sectorielles, tels que les avantages liés à l'ancienneté sectorielle, devraient être passées au crible afin de détecter d'éventuels freins à la mobilité, et être revues si nécessaire. Il en va de même pour les règles en ce qui concerne le licenciement collectif.*
- *Dans les différents systèmes de sécurité sociale, l'accent doit être mis plus nettement sur l'activation, afin que toute personne ayant la possibilité de travailler (même à temps partiel) y soit encouragée activement. Ceci va bien sûr de pair avec une politique d'accompagnement personnalisée, soutenue et adaptée. Dans ce cadre, il convient d'examiner tous ces systèmes en relation les uns avec les autres. Le discours selon lequel certains groupes « abusent » d'un système est fondé sur une déduction erronée ; il convient de rechercher les causes dans les erreurs de construction du système plutôt que chez les intéressés. Mettre avant tout l'accent sur les capacités du travailleur potentiel plutôt que sur ses faiblesses : tel devrait être le point de départ.*
- *La récente réforme du système de l'allocation d'attente (aujourd'hui allocation d'insertion), qui conduisait dans certains cas au piège du chômage, doit être suivie de près.*
- *Une aide soutenue à la participation au marché du travail en faveur de tous les migrants en droit de travailler est fortement recommandée. La politique d'immigration menée à l'égard des arrivants qui immigrent sur la base d'un emploi ou d'une activité professionnelle indépendante doit s'inscrire, quant à elle, dans la perspective d'un marché du travail durable.*
- *Il convient toutefois de préciser qu'une telle politique ne doit jamais être un substitut à la prise en charge de nos propres défis démographiques, ni à l'élimination des inadéquations persistantes sur notre marché du travail. Dans cet esprit, il convient de renforcer les actions en termes d'intégration et d'insertion professionnelle des personnes de nationalité ou d'origine étrangère.*
- *Un arrêté royal déterminant les hypothèses et les conditions dans lesquelles les actions positives peuvent être mises en œuvre doit être adopté³⁷.*
- *Les personnes issues de l'immigration qui séjournent en Belgique légalement doivent aussi pouvoir y travailler légalement. Les procédures complémentaires fastidieuses pour l'obtention d'un permis de travail doivent être évitées : le titre de séjour doit suffire, ce qui implique aussi une plus grande sécurité juridique pour le travailleur comme pour l'employeur.*
- *Il appartient aux législateurs qui n'ont pas encore légiféré de s'assurer que les personnes de nationalité non-UE entrent en ligne de compte pour un emploi dans le secteur public.*

³⁷ Cet arrêté royal sera pris conformément au prescrit de l'article 10 §2 des lois du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discriminations.

L'élimination graduelle des différences entre fonctionnaires statutaires et membres du personnel contractuels, et l'instauration progressive d'un statut unique, pourraient s'avérer utile pour ceci.

- *En complément à une approche de mesure quantitative et à grande échelle des différences de position sur le marché du travail, il est important de développer une approche qualitative visant à analyser les mécanismes et les attitudes qui régissent les comportements de la part des (futurs) travailleurs sur le marché du travail, et ce à travers les différents groupes.*
- *Sans procéder elles-mêmes à un « monitoring » ou à un enregistrement sur la base de l'origine, il serait utile que les commissions paritaires et les grandes entreprises puissent analyser périodiquement la participation à l'emploi des personnes issues de l'immigration. En outre, il serait utile de porter une attention particulière, dans le rapport sur la politique sectorielle d'embauche et de formation, à la part des moyens dévolus aux groupes à risque dans les efforts sectoriels.*
- *Il faut s'attaquer encore plus résolument à l'inégalité et à la ségrégation (stéréotypage) dans l'enseignement. À cet égard, le genre et l'origine sont aujourd'hui des facteurs qui se renforcent mutuellement et qui doivent par conséquent être abordés ensemble.*
- *Dans ce cadre, il convient d'œuvrer autant que possible à un système d'enseignement inclusif, ceci dès la crèche et l'école maternelle. La participation proportionnelle de tous les groupes doit être poursuivie activement.*
- *Une politique générale visant à renforcer l'acceptation de la diversité dans la société sera également profitable à l'intégration dans le marché du travail. Pour mettre en évidence les perspectives d'avenir de chacun, il convient de mettre bien plus l'accent sur des exemples positifs : il y a des personnes d'origine étrangère qui sont devenues chef d'entreprise, scientifique, chirurgien, avocat, dirigeant syndical, ... ou Premier Ministre. Une campagne de sensibilisation soutenue s'adressant spécifiquement aux employeurs et aux syndicats peut contribuer au changement d'attitude nécessaire.*

MESURES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ALLANT DANS LE SENS DU POINT 5 DES RECOMMANDATIONS « RÉFORMER LE MARCHÉ DU TRAVAIL » DU PRÉSENT RAPPORT (PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LE SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE)

La politique menée au niveau fédéral en matière d'emploi et de marché du travail rejoint dans une large mesure le point 5 des recommandations 'Réformer le marché du travail' du présent rapport. En voici les grandes lignes:

Maîtrise des coûts salariaux

L'année dernière, le gouvernement fédéral a pris des mesures importantes pour contrôler l'évolution du coût salarial dans l'économie belge. Via une suspension temporaire de l'indexation automatique des salaires (saut d'index), les salaires bruts nominaux ne seront pas relevés de 2% avec l'indice pivot. La modération salariale est maintenue au cours de la période 2015-2016, en ne permettant qu'une augmentation limitée des salaires en 2016 (norme salariale). Dans un même temps, la pression parafiscale a diminué grâce à un abaissement des cotisations sociales patronales, notamment celles pour les trois premiers engagements de travailleurs.

Cette politique se poursuivra dans les années à venir. Dans le cadre de l'élaboration du budget 2016 et des accords passés autour du « tax shift », une diminution du tarif légal des cotisations patronales à la sécurité sociale de 32,4 % à 25 % a été prévue pour le secteur marchand, en plus des mesures d'abaissement des coûts du travail pour le secteur non marchand, où un effort sera également consenti pour les plus bas salaires. En outre, la réduction de cotisations existante pour l'engagement des trois premiers travailleurs sera encore accrue.

Tout ceci contribue à une forte diminution du coût du travail, ce qui relancera l'emploi et favorisera la création d'emplois supplémentaires, notamment pour les moins qualifiés. Le Bureau du Plan prévoit, dans son budget économique de septembre 2015, une augmentation de l'emploi salarié en 2016 de 32.600 unités.

Lutte contre les pièges à l'emploi

Pour rendre financièrement attrayant le passage de l'inactivité et du chômage vers l'emploi, un certain nombre de mesures permettant d'accroître le revenu net issu du travail ont été prises, en particulier pour le travail faiblement rémunéré. Le bonus à l'emploi social et fiscal, qui est spécifiquement axé sur les revenus plus faibles du travail salarié, a été renforcé : de ce fait, on retient moins de cotisations sociales personnelles sur le salaire brut de ces personnes et moins de précompte professionnel. Par ailleurs, le montant forfaitaire de la déduction fiscale pour frais professionnels a été relevé de sorte que le revenu net augmente, sans coût supplémentaire pour l'employeur. Cette augmentation se ressent directement étant donné que l'adaptation du barème des frais professionnels a été directement intégrée dans le calcul du précompte professionnel. Tous les travailleurs bénéficient de cette mesure mais l'impact est proportionnellement plus important pour les travailleurs à faible revenu. Dans le cadre de l'élaboration du budget 2016, cette politique a encore été renforcée, l'objectif étant d'arriver, pour les bas et moyens salaires, à une augmentation du revenu de 100€ net par mois. On y parviendra via la suppression de la tranche d'imposition de 30 %, l'augmentation de la quotité exonérée ou une nouvelle augmentation de la déduction forfaitaire pour frais professionnels et par

une augmentation du bonus à l'emploi. Toutes ces mesures pour les travailleurs accroissent la différence en termes de revenu net entre une situation d'emploi et une situation de dépendance à une allocation.

La dégressivité des allocations de chômage a été renforcée en 2012. De plus, l'accès à l'allocation spécifique pour les jeunes n'ayant pas suffisamment d'expérience professionnelle (l'allocation d'insertion), qui avait déjà été limitée dans le temps par le gouvernement précédent, dépend désormais de l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat. Pour les chômeurs âgés, la limite d'âge pour pouvoir bénéficier d'une majoration de leurs allocations de chômage (supplément d'ancienneté) a d'abord été relevée et depuis 2015, cette majoration a été supprimée pour les nouveaux chômeurs. Ces derniers doivent rester inscrits comme demandeurs d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans et doivent régulièrement prouver, jusqu'à 60 ans, qu'ils recherchent activement un emploi pour conserver leurs allocations de chômage.

Limitation de la sortie anticipée

Les exigences d'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), l'ancienne prépension, ont une nouvelle fois été durcies afin de décourager le recours à ce système. A partir de 2015, l'âge pour prendre un RCC (régime général) a été relevé de 60 à 62 ans pour les nouveaux venus. L'accès aux régimes d'exception permettant d'entrer dans un régime RCC à un âge moins élevé (par exemple dans le cadre d'une restructuration ou après avoir exercé pendant un certain temps un métier lourd) a été freiné par un relèvement des limites d'âge et/ou des conditions d'ancienneté à remplir. De plus, les chômeurs en RCC devront progressivement être en disponibilité adaptée sur le marché du travail, ce qui fera apparaître clairement qu'il ne s'agit pas d'un système de pension anticipée mais bien d'une situation de chômage avec ces droits et obligations. Pour encourager la reprise du travail des personnes en RCC, l'indemnité complémentaire que l'employeur paie mensuellement au travailleur en RCC, sera à partir de 2016 exonérée d'impôt en cas de reprise d'un emploi. Du côté des employeurs aussi, on décourage le recours au RCC en augmentant les cotisations sociales que l'employeur doit payer pour les personnes en RCC. Dans le cadre de l'élaboration du budget 2016, il a été décidé d'encore augmenter ces cotisations patronales pour les nouvelles entrées dans le système, avec des cotisations plus importantes pour les catégories d'âge les moins élevées.

L'âge minimum pour pouvoir bénéficier du crédit temps dans le cadre d'un régime de fin de carrière (les emplois de fin de carrière dans le secteur privé) qui permet de réduire le temps de travail hebdomadaire d'1/5 ou de moitié et ce jusqu'à la pension, a été relevé, d'abord de 50 à 55 ans, et depuis 2014 à 60 ans, avec un nombre limité d'exceptions et de régimes transitoires, notamment pour les carrières longues, les métiers lourds ou la réduction du temps de travail dans le cadre de restructurations.

Offrir des opportunités d'emploi

Le gouvernement fédéral a pris des mesures supplémentaires afin de créer de l'emploi dans l'horeca et pour les jeunes. Le secteur horeca est soutenu en permettant une mobilisation plus flexible des travailleurs via les fameux flexi-jobs. Dans cette même optique, les heures supplémentaires prestées par des travailleurs du secteur horeca occupés à temps plein sont rendues moins chères en les soustrayant complètement aux impôts et à la parafiscalité.

En outre, on créera, en collaboration avec les partenaires sociaux, des emplois tremplins pour les jeunes demandeurs d'emploi. De même, l'abaissement de charges existantes pour le travail de nuit et le travail en équipe sera majoré. Il ressort du présent rapport que l'ensemble de ces mesures offriront proportionnellement plus d'opportunités d'emploi aux personnes d'origine étrangère.

ANNEXES

Les annexes complètes comprenant le détail des croisements disponibles se trouvent :

- Sur le site internet du SPF ETCS : www.emploi.belgique.be/monitoring_annexes
- Sur le site internet du Centre interfédéral : <http://www.diversite.be/monitoring-socio-economique-2015>

LISTE DES COMMISSIONS PARITAIRES

100	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers
101	Commission nationale mixte des mines
102	Commission paritaire de l'industrie des carrières
104	Commission paritaire de l'industrie sidérurgique
105	Commission paritaire des métaux non-ferreux
106	Commission paritaire des industries du ciment
107	Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières
109	Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection
110	Commission paritaire pour l'entretien du textile
111	Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique
112	Commission paritaire des entreprises de garage
113	Commission paritaire de l'industrie céramique
114	Commission paritaire de l'industrie des briques
115	Commission paritaire de l'industrie verrière
116	Commission paritaire de l'industrie chimique
117	Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole
118	Commission paritaire de l'industrie alimentaire
119	Commission paritaire du commerce alimentaire
120	Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie
121	Commission paritaire pour le nettoyage
124	Commission paritaire de la construction
125	Commission paritaire de l'industrie du bois
126	Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois
127	Commission paritaire pour le commerce de combustibles
128	Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement
129	Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons
130	Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
132	Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles
133	Commission paritaire de l'industrie des tabacs
136	Commission paritaire de la transformation du papier et du carton
139	Commission paritaire de la batellerie
140	Commission paritaire du transport et de la logistique
142	Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération
143	Commission paritaire de la pêche maritime
144	Commission paritaire de l'agriculture
145	Commission paritaire pour les entreprises horticoles
146	Commission paritaire pour les entreprises forestières
147	Commission paritaire de l'armurerie à la main
148	Commission paritaire de la fourrure et de la peau en poil
149	Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique
150	Commission paritaire de la poterie ordinaire en terre commune
152	Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre
200	Commission paritaire auxiliaire pour employés
201	Commission paritaire du commerce de détail indépendant
202	Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire
203	Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit

204	Commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast
205	Commission paritaire pour employés des charbonnages
207	Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique
209	Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques
210	Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie
211	Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole
214	Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie
215	Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
216	Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires
217	Commission paritaire pour les employés de casino
218	Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés
219	Commission paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité
220	Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
221	Commission paritaire des employés de l'industrie papetière
222	Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton
223	Commission paritaire nationale des sports
224	Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux
225	Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
226	Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique
227	Commission paritaire pour le secteur audio-visuel
300	Conseil national du travail
301	Commission paritaire des ports
302	Commission paritaire de l'industrie hôtelière
303	Commission paritaire de l'industrie cinématographique
304	Commission paritaire du spectacle
305	Commission paritaire des services de santé
306	Commission paritaire des entreprises d'assurances
307	Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances
308	Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
309	Commission paritaire pour les sociétés de bourse
310	Commission paritaire pour les banques
311	Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail
312	Commission paritaire des grands magasins
313	Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification
314	Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté
315	Commission paritaire de l'aviation commerciale
316	Commission paritaire pour la marine marchande
317	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
318	Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors
319	Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement
320	Commission paritaire des pompes funèbres
321	Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments
322	Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité
323	Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques
324	Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant
325	Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit
326	Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité
327	Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux

328	Commission paritaire du transport urbain et régional
329	Commission paritaire pour le secteur socio-culturel
330	Commission paritaire des établissements et des services de santé
331	Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
332	Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
333	Commission paritaire pour les attractions touristiques
334	Commission paritaire des loteries publiques
335	Commission paritaire de prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants
336	Commission paritaire pour les professions libérales
337	Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand
338	Commission paritaire pour les activités maritimes et liées aux voies d'eau
339	Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées
340	Commission paritaire pour les technologies orthopédiques
341	Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement

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

A. Agriculture, sylviculture et pêche

- 01 Culture et production animale, chasse et services annexes
- 02 Sylviculture et exploitation forestière
- 03 Pêche et aquaculture

B. Industries extractives

- 05 Extraction de houille et de lignite
- 06 Extraction d'hydrocarbures
- 07 Extraction de minerais métalliques
- 08 Autres industries extractives
- 09 Services de soutien aux industries extractives

C. Industrie manufacturière

- 10 Industries alimentaires
- 11 Fabrication de boissons
- 12 Fabrication de produits à base de tabac
- 13 Fabrication de textiles
- 14 Industrie de l'habillement
- 15 Industrie du cuir et de la chaussure
- 16 Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ;
fabrication d'articles en vannerie et sparterie
- 17 Industrie du papier et du carton
- 18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements
- 19 Cokéfaction et raffinage
- 20 Industrie chimique
- 21 Industrie pharmaceutique
- 22 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
- 23 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
- 24 Métallurgie
- 25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements
- 26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
- 27 Fabrication d'équipements électriques
- 28 Fabrication de machines et d'équipements non classés ailleurs
- 29 Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semiremorques
- 30 Fabrication d'autres matériels de transport
- 31 Fabrication de meubles
- 32 Autres industries manufacturières
- 33 Réparation et installation de machines et d'équipements

D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné

- 35 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné

* Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie, Direction générale Statistique - Statistics Belgium (Janvier 2011) : « NACE-BEL 2008 - Nomenclature des activités économiques avec notes explicatives »

E. Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution

- 36 Captage, traitement et distribution d'eau
- 37 Collecte et traitement des eaux usées
- 38 Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération
- 39 Dépollution et autres services de gestion des déchets

F. Construction

- 41 Construction de bâtiments ; promotion immobilière
- 42 Génie civil
- 43 Travaux de construction spécialisés

G. Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles

- 45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles
- 46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
- 47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles

H. Transports et entreposage

- 49 Transports terrestres et transport par conduites
- 50 Transports par eau
- 51 Transports aériens
- 52 Entreposage et services auxiliaires des transports
- 53 Activités de poste et de courrier

I. Hébergement et restauration

- 55 Hébergement
- 56 Restauration

J. Information et communication

- 58 Édition
- 59 Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale
- 60 Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision
- 61 Télécommunications
- 62 Programmation, conseil et autres activités informatiques
- 63 Services d'information

K. Activités financières et d'assurance

- 64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
- 65 Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires
- 66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance

L. Activités immobilières

- 68 Activités immobilières

M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques

- 69 Activités juridiques et comptables
- 70 Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion
- 71 Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques
- 72 Recherche-développement scientifique
- 73 Publicité et études de marché
- 74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
- 75 Activités vétérinaires

N. Activités de services administratifs et de soutien

- 77 Activités de location et location-bail
- 78 Activités liées à l'emploi
- 79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
- 80 Enquêtes et sécurité
- 81 Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysage
- 82 Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises

O. Administration publique

84 Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire

P. Enseignement

85 Enseignement

Q. Santé humaine et action sociale

86 Activités pour la santé humaine

87 Activités médico-sociales et sociales avec hébergement

88 Action sociale sans hébergement

R. Arts, spectacles et activités récréatives

90 Activités créatives, artistiques et de spectacle

91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles

92 Organisation de jeux de hasard et d'argent

93 Activités sportives, récréatives et de loisirs

S. Autres activités de services

94 Activités des organisations associatives

95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques

96 Autres services personnels

T. Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre

97 Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

98 Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre

U. Activités extraterritoriales

99 Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

TABLE DES GRAPHIQUES

16	Graphique 1 : Répartition de la population de 18 à 60 ans selon l'origine (2008-2012)
17	Graphique 2 : Répartition de la population d'origine étrangère de 18 à 60 ans selon l'origine (2008-2012)
17	Graphique 3 : Répartition de la population de 18 à 60 ans par région selon l'origine (2008-2012)
18	Graphique 4 : Répartition de la population d'origine étrangère de 18 à 60 ans par région selon l'origine (2008-2012)
20	Graphique 5 : Répartition de la population de 18 à 60 ans par sexe selon l'origine (2008-2012)
24	Graphique 6 : La troisième génération de 18 à 60 (2008-2012)
24	Graphique 7 : La deuxième génération de 18 à 60 ans (2008-2012)
25	Graphique 8 : Répartition des Belges de 18 à 60 ans ayant obtenu la nationalité (Belges de première génération) (2008-2012)
26	Graphique 9 : Répartition des personnes de nationalité étrangère de 18 à 60 ans (Première génération - inscription au Registre National depuis plus ou moins de 5 ans) (2008-2012)
28	Graphique 10 : La troisième génération de 18 à 60 ans par région (2008-2012)
29	Graphique 11 : La deuxième génération de 18 à 60 ans par région (2008-2012)
29	Graphique 12 : Répartition des Belges de 18 à 60 ans ayant obtenu la nationalité par région (Belges de première génération) (2008-2012)
30	Graphique 13 : Répartition des personnes de nationalité étrangère de 18 à 60 ans (Première génération - inscription au Registre national depuis plus ou moins de 5 ans) par région (2008-2012)
31	Graphique 14 : Répartition de la population de 18 à 60 ans par sexe selon l'historique migratoire (2008-2012)
32	Graphique 15 : Répartition en 2012 de la population de 18 à 60 ans selon l'origine en fonction de l'historique migratoire
34	Graphique 16 : Répartition en 2012 de la population de 18 à 60 ans selon l'origine en fonction de l'historique migratoire par région
35	Graphique 17 : Répartition en 2012 de la population de 18 à 60 ans selon l'historique migratoire en fonction de l'origine
37	Graphique 18 : Répartition en 2012 de la population de 18 à 60 ans selon l'historique migratoire en fonction de l'origine par région
43	Graphique 19 : Les actifs et les inactifs de 18 à 60 ans selon l'origine en 2012 et évolution 2008-2012
45	Graphique 20 : Les actifs et les inactifs de 18 à 60 ans par sexe selon l'origine en 2012 et évolution 2008-2012
47	Graphique 21 : Les actifs et les inactifs de 18 à 60 ans par région selon l'origine en 2012 et évolution 2008-2012
50	Graphique 22 : Taux d'emploi des 18-60 ans selon l'origine (2008-2012)
50	Graphique 23 : Taux d'emploi des 20-60 ans selon l'origine (2008-2012)
51	Graphique 24 : Évolution du taux d'emploi des 20-60 ans selon l'origine (Gauche : 2008-2012. Droite : part des évolutions annuelles) – en points de pourcentage
53	Graphique 25 : Taux d'emploi des 20-60 ans selon l'origine et l'historique migratoire (2008-2012)
54	Graphique 26 : Taux d'emploi des 20-60 ans par sexe selon l'origine (2008-2012)
55	Graphique 27 : Évolution du taux d'emploi des 20-60 ans par sexe selon l'origine (Gauche : 2008-2012 ; droite : part des évolutions annuelles) - en points de pourcentage
57	Graphique 28 : Taux d'emploi des 20-60 ans par région selon l'origine (2008-2012)
59	Graphique 29 : Évolution du taux d'emploi des 20-60 ans par région selon l'origine (Gauche : 2008-2012 ; droite : part des évolutions annuelles) – en points de pourcentage
61	Graphique 30 : Répartition de l'emploi entre emploi salarié et emploi indépendant des 20-60 ans selon l'origine (2012)
63	Graphique 31 : Taux d'emploi des 20-29 ans selon l'historique migratoire (2008-2012)
67	Graphique 32 : Répartition des travailleurs de 18 à 60 ans en 2012 par origine, région de travail et genre
90	Graphique 33 : Proportions et effectifs des personnes de 18 à 60 ans en emploi par classe de contrat et origine au dernier jour des 3 ^{èmes} trimestres de 2008 à 2012
91	Graphique 34 : Proportions en pourcent et nombres absolus des salariés occupés par origine selon les classes de contrat et la région d'habitation au dernier jour du 3 ^{ème} trimestre de 2012
92	Graphique 35 : Proportions (en %) de la classe de contrat « ouvrier » dans les différents types d'historiques migratoires par origine (au 3 ^{ème} trimestre 2012).

93	Graphique 36 : Nombre de femmes occupées dans les emplois de type titre-service entre 2008 et 2012 (axe latéral gauche) et évolution de leurs effectifs sur cinq ans (en %, axe latéral droit)
94	Graphique 37 : Entre 2008 et 2012, par origine et par région, pourcentages de femmes salariées dans le système des titres-services par rapport au nombre total de salariés dans l'origine et la région concernées
97	Graphique 38 : Pour cinq origines, selon leur historique migratoire, nombre de femmes et leur proportion (en %, par rapport au nombre de femmes salariées de leur origine) dans l'emploi salarié de type titres services entre 2008 et 2012 (situations aux 4 ^{èmes} trimestres)
98	Graphique 39 : Pourcentages d'hommes et de femmes salariés occupés dans le secteur de l'intérim par origine aux 3 ^{èmes} trimestres 2008 et 2012
99	Graphique 40 : Pourcentages d'hommes et de femmes salariés occupés dans le secteur de l'intérim par origine dans les trois régions (situation au 3 ^{ème} trimestre de l'année 2012)
101	Graphique 41 : Variations en % du nombre de personnes travaillant à temps plein et à temps partiel entre 2008 et 2012 ^a selon l'origine
102	Graphique 42 : Répartitions, toutes origines confondues, des hommes et des femmes au sein de l'ensemble des emplois à temps plein et à temps partiel en 2012 ^a
103	Graphique 43 : Répartition en % entre les hommes et les femmes dans les emplois à temps plein et à temps partiel selon l'origine en 2012 ^{a,b}
104	Graphique 44 : Répartition des hommes dans les emplois à temps partiel et temps plein selon la situation familiale et l'origine en 2012 ^a
105	Graphique 45 : Répartition des femmes dans les emplois à temps partiel et temps plein selon la situation familiale et l'origine en 2012 ^a
107	Graphique 46 : Répartition des personnes occupées à temps partiel selon quatre types de temps partiels (cumulés ou non) et selon l'origine en 2008 et 2012
108	Graphique 47 : Répartition des femmes d'origine UE-12 et candidat UE occupées à temps partiel selon quatre types de temps partiels et par classe d'âge en 2012
109	Graphique 48 : Évolution entre 2008 et 2012 de la population (centrée sur les femmes pour le second tableau) d'origine UE-12 occupée dans les emplois à temps partiel
112	Graphique 49 : Nombre de bénéficiaires de réductions de cotisations sociales ONSS, pour 6 types de réductions en 2008 et 2012 ^a
113	Graphique 50 : Parts des bénéficiaires des réductions ONSS pour « demandeurs d'emploi de longue durée » parmi les salariés selon l'origine, de 2008 à 2012 ^a
114	Graphique 51 : Nombre de personnes bénéficiaires des réductions « demandeurs d'emploi de longue durée » pour les années 2008 à 2012 par région et pour cinq origines non-UE (Cand. UE, Autre Européen, Maghrébin, Autre Africain et Proche/Moyen-Orient)
115	Graphique 52 : Pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE ou du Maghreb et selon leur historique migratoire, nombres absolus de bénéficiaires (figure de gauche) des réductions pour « demandeurs d'emploi de longue durée » et nombres relatifs par rapport aux nombres de salariés (figure de droite) pour les années 2008 à 2012
117	Graphique 53 : Évolution de la proportion de bas salaires et de salaires élevés par origine (%)
119	Graphique 54 : Proportion de bas salaires par origine et sexe (2008 et 2012)
121	Graphique 55 : Proportion de bas salaires par origine et région de résidence (2008 et 2012)
123	Graphique 56 : Surreprésentation dans les bas salaires par rapport aux Belges d'origine, par origine et classe d'âge (2008 et 2012, points de pourcentage)
125	Graphique 57 : Évolution en fonction de l'âge de la surreprésentation dans les bas salaires par rapport aux Belges d'origine, par origine (2008 et 2012, points de pourcentage)
126	Graphique 58 : Courbe de Lorenz des salariés par historique migratoire (2012)
127	Graphique 59 : Courbe de Lorenz des salariés par historique migratoire : cas particuliers (2012)
130	Graphique 60 : Proportion des personnes de 30 à 60 ans par origine et durée d'occupation en 2012
131	Graphique 61 : Évolution entre 2008 et 2012 des proportions des personnes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans, par origine
133	Graphique 62 : Proportion de femmes de 30 à 60 ans par origine et durée d'occupation en 2012 et évolution entre 2008 et 2012 des proportions de femmes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans
134	Graphique 63 : Évolution entre 2008 et 2012 des proportions de femmes et d'hommes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans, par origine
138	Graphique 64 : Évolution entre 2008 et 2012 des proportions des personnes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans, par classe d'âge et origine

144	Graphique 65 : Taux de chômage de la population de 18 à 60 ans selon l'origine (2008 – 2012)
145	Graphique 66 : Écart de taux de chômage des 20-60 ans entre les personnes d'origine belge et d'origine étrangère (en points de pourcentage, 2008-2012)
146	Graphique 67 : Taux de chômage des 20-60 ans selon l'origine et l'historique migratoire (2008-2012)
148	Graphique 68 : Taux de chômage des 20-60 ans selon l'origine et l'historique migratoire (2008-2012)
150	Graphique 69 : Taux de chômage des 20-60 ans selon l'origine et le sexe (2008-2012)
151	Graphique 70 : Écart de taux de chômage des 20-60 ans entre les femmes et les hommes selon l'origine (en points de pourcentage, 2008-2012)
153	Graphique 71 : Taux de chômage des 20-60 ans selon l'origine et l'âge (2008-2012)
155	Graphique 72 : Taux de chômage des 20-60 ans par région selon l'origine (2008-2012)
157	Graphique 73 : Part des chômeurs de 20-60 ans par niveau d'éducation et origine (2008 et 2012)
159	Graphique 74 : Taux de chômage des 20-29 ans selon l'historique migratoire (2008-2012)
160	Graphique 75 : Taux de chômage et part du chômage de longue durée en 2008 et 2012 selon l'origine.
171	Graphique 76 : Le taux d'inactivité des 18-24 ans selon l'origine (2008-2012)
172	Graphique 77 : Les inactifs de 18 à 24 ans selon l'origine (2012)*.a
173	Graphique 78 : Les inactifs de 18 à 24 ans selon l'origine par type d'inactivité (2008-2012)*
175	Graphique 79 : Le taux d'inactivité des 25-60 ans selon l'origine (2008-2012)
176	Graphique 80 : Le taux d'inactivité des 25-60 ans par sexe selon l'origine (2008-2012)
178	Graphique 81 : Le taux d'inactivité des 25-60 ans par région selon l'origine (2008-2012)
179	Graphique 82 : Les inactifs de 25 à 60 ans selon l'origine en 2012*
181	Graphique 83 : Les inactifs de 25 à 60 ans selon l'origine par type d'inactivité (2008-2012)*
190	Graphique 84 : Evolution du pourcentage de personnes qui ont conservé leur statut d'emploi entre les deux périodes de référence, par origine (%)
199	Graphique 85 : Proportions positives par origine
200	Graphique 86 : Répartition des personnes qui n'étaient pas salariées en 2007 et le sont en 2012 dans les 3 premiers déciles
202	Graphique 87 : Evolution des proportions positives par origine et sexe
203	Graphique 88 : Evolution des proportions positives par origine et région
204	Graphique 89 : Evolution des proportions positives par origine et classe d'âge
217	Graphique 90 : Statut d'activité en 2008 et 2012 selon l'origine (total par groupe d'origine en 2008 = 100)*
218	Graphique 91 : Pourcentage de personnes faisant usage des réductions ONSS pour les premiers engagements (18-60 ans, 2008-2012, 4 ^{ème} trimestre)
223	Graphique 92 : Évolution nette de l'emploi (2008-2012) selon le secteur et l'origine
225	Graphique 93 : Évolution nette de l'emploi (2008-2012) selon le secteur, le sexe et l'origine
226	Graphique 94 : Évolution nette de l'emploi (2008-2012) selon le secteur, la région et l'origine
228	Graphique 95 : Évolution nette de l'emploi indépendant (2008-2012) selon le secteur, la région et l'origine
230	Graphique 96 : Taux d'emploi pour les personnes (18-64 ans) nées en dehors de l'UE-28, selon le pays de résidence, 2014
233	Graphique 97 : Sortie du revenu d'intégration vers l'emploi selon l'origine (2009-2011)
234	Graphique 98 : Proportion de travailleurs comptant moins de 2 ans d'ancienneté, selon le pays de résidence
236	Graphique 99 : Mobilité d'emploi 2008-2012 et représentation de différents groupes d'origine (secteurs NACE, industrie et services)*
237	Graphique 100 : Salaires de départ (salaire moyen pour les travailleurs comptant moins de 2 ans d'ancienneté) et part des travailleurs d'origine non-UE selon le secteur en 2012
239	Graphique 101 : Taux d'emploi des femmes vivant avec un partenaire et un/des enfant(s), selon l'origine, 2012
239	Graphique 102 : Part des enfants (-18 ans) vivant au sein d'un ménage dans lequel personne ne travaille, selon le pays de résidence, 2014
241	Graphique 103 : Écart de taux d'emploi (en points de pourcentage) entre les hauts et les bas qualifiés selon le pays de résidence, 2014
241	Graphique 104 : Écart de performance au test PISA en mathématiques entre les élèves nationaux et ceux d'origine étrangère selon le pays de résidence

LISTE DES TABLEAUX

19	Tableau 1 : Population de 18 à 60 par région selon l'origine (2008-2012)
22	Tableau 2 : Population de 18 à 60 selon l'historique migratoire (2008-2012)
27	Tableau 3 : Population de 18 à 60 ans selon l'historique migratoire par région (2008-2012)
65	Tableau 4 : Secteurs les plus représentés en Belgique en 2012 et leurs effectifs en milliers
66	Tableau 5 : Secteurs les plus représentés en 2012 par région de travail et genre
66	Tableau 6 : Secteurs féminins en Belgique en 2012 et le pourcentage de femmes associé
68	Tableau 7 : Secteurs les plus représentés en 2012 par origine
69	Tableau 8 : Secteurs les plus représentés en 2012 par genre et origine
70	Tableau 9 : Secteurs les plus représentés pour les indépendants en 2012 par origine
71	Tableau 10 : Secteurs les plus représentés pour les salariés en 2012 par région de travail et origine
72	Tableau 11 : Secteurs les plus représentés en 2012 par classe d'âge et origine
73	Tableau 12 : Secteurs les plus représentés en 2012 par historique migratoire et origine
75	Tableau 13 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par région de travail et genre
77	Tableau 14 : Commissions paritaires féminines en Belgique en 2012 et le pourcentage de femmes associé
78	Tableau 15 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par origine
79	Tableau 16 : Évolution de 2008 à 2012 des commissions paritaires les plus représentées par origine
80	Tableau 17 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par genre et origine et évolution entre 2008 et 2012
82	Tableau 18 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par région de travail et origine et évolution entre 2008 et 2012
85	Tableau 19 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par classe d'âge et origine
87	Tableau 20 : Commissions paritaires les plus représentées en 2012 par historique migratoire et origine
95	Tableau 21 : Chez les salariées de 18 à 60 ans occupées dans les titres-services, proportions de trois classes d'âge pour six origines et leurs évolutions aux 4 ^{èmes} trimestres des années 2008 à 2012
135	Tableau 22 : Proportions des personnes de 30 à 60 ans par région d'habitation, origine et durée d'occupation en 2012 et évolution (en points de pourcentage) entre 2008 et 2012 des proportions des personnes de 30 à 60 ans n'ayant pas travaillé ou ayant travaillé plus de huit ans
143	Tableau 23 : Taux de chômage et croissance du chômage pour la population de 18 à 60 ans selon l'origine (2008-2012)
164	Tableau 24 : Caractéristiques socio-démographiques selon la durée du chômage et l'origine (2012)
188	Tableau 25 : Répartition des personnes qui avaient un emploi en 2009 selon leur statut d'activité en 2011, par origine
192	Tableau 26 : Répartition des personnes qui étaient au chômage en 2009 selon leur statut d'activité en 2011, par origine
194	Tableau 27 : Statut socio-économique au cours du 4 ^{ème} trimestre 2010 des personnes qui étaient au chômage au cours du 4 ^{ème} trimestre 2009 et qui ont trouvé un emploi au cours du 1 ^{er} trimestre 2010, selon l'origine
195	Tableau 28 : Répartition des personnes qui étaient inactives en 2009 selon leur statut d'activité en 2011, par origine
198	Tableau 29 : Répartition par origine selon le type de transition
201	Tableau 30 : Répartition par origine selon le type de transition et le sexe
205	Tableau 31 : Répartition par historique migratoire selon le type de transition
206	Tableau 32 : Répartition par origine UE et historique migratoire selon le type de transition
206	Tableau 33 : Répartition par origine non-UE et historique migratoire selon le type de transition – cas particuliers

LISTE DES FIGURES

15	Figure 1 : Répartition de la population de 18 à 60 ans en 2012 selon l'origine
21	Figure 2 : Répartition de la population de 18 à 60 ans en 2012 selon l'historique migratoire
42	Figure 3 : Répartition de la population de 18 à 60 ans selon la position socio-économique en 2012
56	Figure 4 : Écart de taux d'emploi des 20-60 ans entre les femmes et les hommes d'origine belge et d'origine étrangère (en points de pourcentage, 2008-2012)

Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine.

Bruxelles, novembre 2015

Éditeurs et auteurs

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles

T : 02 233 41 11

F : 02 233 44 88

spf@emploi.belgique.be

Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

T : 02 212 30 00

F : 02 212 30 30

epost@cntr.be

Nous remercions Albert Martens et Nicolas Perrin pour leur participation à ce rapport.

Traduction : Crossword et Direction de la traduction (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

Conception graphique et mise en page : Page In Extremis

Impression : Impresor

Photos : www.fotolia.com

Éditeurs responsables : Pierre-Paul Maeter, Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale & Patrick Charlier, directeur f.f. du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Dit rapport is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Ce rapport et ses annexes sont téléchargeables :

- sur le site web du Centre, rubrique « Publications » : www.diversite.be
- sur le site web du SPF Emploi, module « Publications » : www.emploi.belgique.be

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et du Centre, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source.



