

Chapitre 2.

L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE

Introduction

L'immigration en Belgique se caractérise par une forte hétérogénéité de la population immigrée, qu'il s'agisse de son origine, de sa distribution ou de ses résultats au regard du marché du travail. Avec plus de 12 % de personnes nées à l'étranger, la Belgique compte l'une des communautés immigrées les plus importantes d'Europe. Ce pays possède une longue tradition d'immigration : des vagues d'immigrants arrivés pour des motifs variés et en provenance de pays différents s'y sont succédé. Jusqu'au tout début de la période de l'après-guerre, l'immigration était liée au travail, et les immigrants provenaient principalement des pays voisins et d'Italie. Mais les flux d'entrées ont progressivement évolué au cours des décennies suivantes : les pays d'origine se sont de plus en plus diversifiés, tout comme les motifs d'immigration, le regroupement familial et l'immigration pour raisons humanitaires jouant un rôle croissant.

Lorsqu'on envisage l'histoire récente de l'immigration en Belgique, il faut tenir compte des caractéristiques particulières du marché du travail. Les taux d'emploi de la population d'âge actif y sont faibles, surtout chez les femmes. Le chômage structurel est relativement élevé dans des régions industrielles clés ayant connu une immigration significative pendant l'essor économique de l'après-guerre. En matière de prestations de chômage, les taux de compensation sont parmi les plus élevés de la zone OCDE, notamment pour le deuxième contributeur de revenus dans les ménages à revenus moyens à faibles. La législation de protection de l'emploi est aussi relativement stricte, le travail temporaire et intérimaire n'ayant été libéralisés que récemment. De surcroît, le pays présente une structure fédérale complexe. Tant les trois Régions (Flandre, Wallonie et Bruxelles-Capitale) que les trois Communautés linguistiques (flamande, française et germanophone) disposent de pouvoirs importants en matière de politiques d'intégration. La structure industrielle, la situation du marché du travail, la population immigrée et les politiques en place présentent toutes des différences significatives d'une Région et d'une Communauté linguistique à l'autre. Les disparités de situation économique entre les Régions tendent à être plus marquées en Belgique que dans d'autres pays de l'OCDE. À ce tableau s'ajoute un élément supplémentaire – la diversité linguistique – puisque la Belgique a trois langues officielles. Par conséquent, nous adopterons dans ce chapitre une optique régionale/communautaire, en tant que de besoin.

Le sentiment général est que les résultats des immigrés sur le marché du travail sont globalement inférieurs à ceux des autochtones, en particulier chez les femmes. Un premier coup d'œil sur quelques indicateurs clés confirme d'ailleurs cette impression.

Certes, le taux d'emploi plus faible des immigrés ne constitue pas un phénomène nouveau en Belgique, mais les pouvoirs publics se sont montrés plus attentifs à l'intégration de cette population ces dernières années¹. Les mesures de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, ainsi que la relative facilité d'accès à la citoyenneté (les dispositions de la Belgique en la matière comptent parmi les plus libérales de la zone OCDE), ont constitué les principaux piliers de la politique d'intégration.

La population cible étudiée dans ce chapitre se compose des personnes nées à l'étranger, en particulier les personnes qui ne sont pas originaires des pays de l'UE 15, ainsi que des enfants nés en Belgique de parents nés à l'étranger (les « immigrés de la deuxième génération »). Si cette deuxième génération n'a pas elle-même migré, elle est prise en compte parce que ses performances sont considérées comme problématiques dans de nombreux pays d'Europe, y compris en Belgique. Les immigrés de la deuxième génération sont relativement nombreux en Belgique du fait de la longue tradition d'immigration de ce pays. D'une manière générale, nous nous bornerons ici à étudier l'intégration sur le marché du travail, tout en abordant cependant les résultats en matière d'éducation – en particulier ceux de la deuxième génération – car ils ont aussi un impact important sur l'emploi². S'agissant de la population immigrée, nous ferons généralement la distinction entre les immigrés originaires de l'UE 15 (qui jouissent d'une totale liberté de circulation) et ceux provenant d'autres pays. Il est important de faire cette distinction non seulement parce que ces deux groupes n'ont pas les mêmes antécédents migratoires et ne s'inscrivent pas dans le même contexte par rapport à la Belgique, mais aussi parce leurs résultats sur le marché du travail sont différents.

Ce chapitre suit la structure suivante. Dans la section 1, nous présenterons le cadre d'intégration des immigrés en Belgique, ce qui comprend l'évolution de cette population et de la politique d'intégration, les principaux acteurs de l'intégration des immigrés sur le marché du travail, ainsi que les principales mesures prises pour promouvoir l'intégration des immigrés et de leurs enfants. Dans la section 2, nous analysons certaines problématiques majeures comme les résultats affichés par les immigrés arrivés récemment, l'intégration des femmes et de la deuxième génération sur le marché du travail, le travail indépendant, l'intégration dans le secteur public, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquises à l'étranger, et les questions liées aux discriminations.

1. Le cadre de l'intégration

1.1. *Aperçu des résultats en matière d'emploi*

Au premier abord, les résultats des immigrés sur le marché du travail ne sont guère favorables en Belgique. Leurs taux d'emploi³ y sont inférieurs à ceux observés dans tous les autres pays figurant dans le tableau 2.1, et cela vaut pour les hommes comme pour

-
1. L'analyse qui sous-tend ce chapitre a été conduite au cours du premier semestre 2007.
 2. Pour que l'étude conserve des proportions raisonnables, l'analyse se limite généralement à l'emploi et au chômage car ce sont des indicateurs clés de l'intégration sur le marché du travail. Pour une description détaillée des secteurs dans lesquels travaillent les différents groupes de population d'origine étrangère et pour des précisions sur les salaires correspondants, se reporter à Vertommen *et al.* (2006).
 3. Le terme « taux d'emploi » est utilisé ici comme synonyme du rapport emploi/population. Ce n'est pas le rapport actifs occupés/population active.

les femmes. Si ces chiffres doivent être envisagés à la lumière de la situation qui prévaut en Belgique, où le niveau d'emploi est globalement faible⁴, ils se situent néanmoins parmi les plus bas du groupe de comparaison, même par rapport aux autochtones, en particulier pour les femmes.

Le chômage constitue une préoccupation particulière. Si les taux de chômage des immigrés (hommes et femmes) sont parmi les plus élevés des pays du groupe de comparaison, le chômage est également très élevé en termes relatifs : le taux de chômage des immigrés est environ deux fois et demie supérieur à celui des autochtones.

On relève aussi un certain nombre de différences importantes selon les Régions. En chiffres absolus, la situation semble plus favorable en Flandre, où le taux d'emploi des immigrés de sexe masculin est nettement plus élevé qu'en Wallonie et où l'écart par rapport aux autochtones est plus faible. Cependant, en dépit d'une situation du marché du travail favorable, le niveau de chômage des immigrés de sexe masculin n'en est pas moins élevé en Flandre. Concernant les femmes immigrées, la situation semble en revanche être légèrement meilleure en Wallonie, où les disparités de taux d'emploi se situent à l'extrémité inférieure de la fourchette des valeurs relevées dans des pays européens comparables, quoique leur niveau d'emploi y soit extrêmement faible.

En Belgique, on distingue souvent les immigrés selon qu'ils sont originaires de l'UE 15 ou d'autres pays, et c'est précisément sur ces derniers que la politique d'intégration est axée. De fait, comme le montre le tableau 2.1, les résultats des immigrés originaires des pays hors UE 15 sont bien inférieurs à ceux des immigrés de l'UE 15. Dans le cas des hommes, l'emploi et le chômage des immigrés provenant des pays de l'UE 15 sont *grosso modo* équivalents à ceux des autochtones. Ce fait mérite d'être souligné car environ 45 % des immigrés d'âge actif sont originaires des pays de l'UE 15, soit une proportion supérieure à celle de tous les autres pays figurant dans le tableau 2.1 à l'exception de la Suisse.

La situation des femmes immigrées originaires des pays de l'UE 15 est moins favorable, mais leurs résultats demeurent bien supérieurs à ceux des femmes nées dans d'autres pays. Le chômage élevé est un problème qui touche essentiellement les immigrés originaires de pays n'appartenant pas à l'UE 15 : leur niveau de chômage est généralement supérieur à celui relevé dans les autres pays du groupe de comparaison, pour les deux sexes, en termes aussi bien absolus que relatifs (chiffres ne figurant pas dans le tableau 2.1). Le taux d'activité des immigrés de sexe masculin originaires de pays hors UE 15 coïncide presque avec celui des autochtones. C'est pourquoi nous distinguerons dans ce chapitre, lorsque c'est possible et nécessaire, les immigrés selon qu'ils sont originaires de l'UE 15 ou de pays hors UE 15.

4. À cet égard, il convient de souligner que la Belgique compte parmi les rares pays à avoir adhéré à la stratégie de Lisbonne de l'Union européenne qui, entre autres objectifs, fixe à 60 % le taux cible d'emploi des femmes. Atteindre les objectifs de Lisbonne dépend en partie de l'augmentation de l'emploi des immigrés et de leurs enfants. En conséquence, les personnes d'origine étrangère constituent un groupe cible clé du programme national de réforme de la Belgique dans le cadre de la stratégie de Lisbonne (voir Chancellerie du Premier Ministre, 2006).

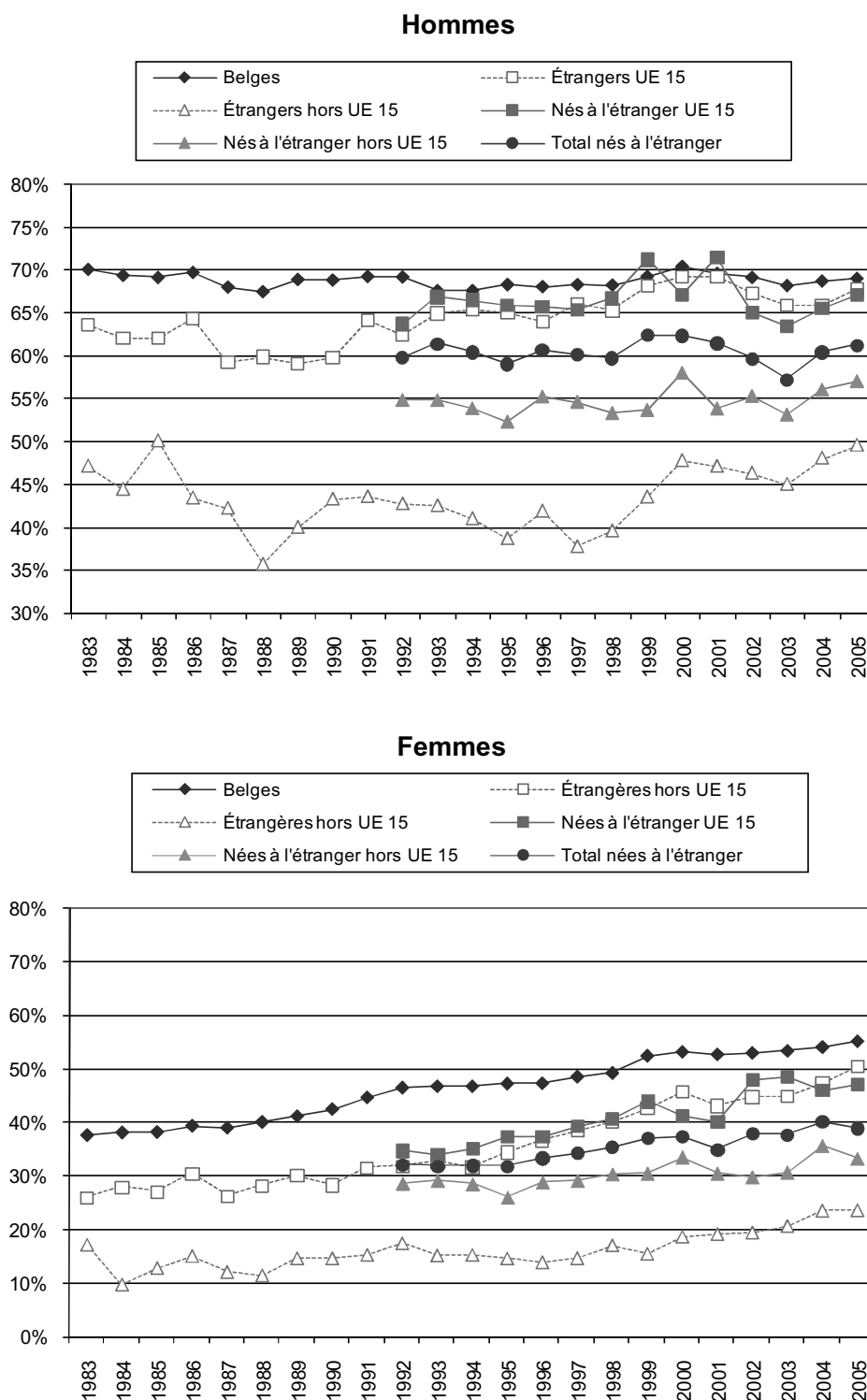
Tableau 2.1. Indicateurs du marché du travail des autochtones et des immigrés, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, moyenne 2004-05

	Taux d'emploi		Écart (NR-NE) points de %	Taux de chômage			Taux de participation	
	Nés à l'étranger (NE)	Nés dans le pays de résidence (NR)		Nés à l'étranger (NE)	Nés dans le pays de résidence (NR)	Ratio NE/NR	Nés à l'étranger	Nés dans le pays de résidence
Hommes								
Allemagne	64.8	71.3	6.5	17.9	10.5	1.7	78.9	80.0
Australie	75.1	79.6	4.5	6.0	5.8	1.0	80.0	84.5
Belgique	60.7	68.8	8.1	14.8	5.9	2.5	71.3	73.2
<i>Bruxelles</i>	59.7	62.1	2.3	21.1	12.8	1.6	75.8	71.2
<i>Flandre</i>	66.3	72.2	5.9	11.9	4.1	2.9	75.3	75.2
<i>Wallonie</i>	56.7	64.5	7.7	15.4	9.9	1.5	67.0	71.6
<i>UE 15</i>	66.4	68.8	2.4	5.9	5.9	1.0	70.6	73.2
<i>Hors UE 15</i>	56.0	68.8	12.8	22.0	5.9	3.7	71.8	73.2
Canada	75.6	77.2	1.6	7.8	6.5	1.2	82.0	82.6
Danemark	66.0	81.1	15.1	11.3	4.2	2.7	74.4	84.6
États-Unis	81.0	73.1	-7.8	5.4	6.6	0.8	85.6	78.3
France	66.3	68.9	2.5	13.6	8.0	1.7	76.8	74.9
Pays-Bas	69.0	81.8	12.7	11.0	3.6	3.1	77.5	84.8
Royaume-Uni	72.6	78.0	5.4	7.4	4.7	1.6	78.4	81.9
Suède	63.9	76.0	12.0	14.8	7.1	2.1	75.1	81.8
Suisse	80.9	85.4	4.5	7.8	2.8	2.7	87.5	87.8
Femmes								
Allemagne	47.3	61.1	13.9	15.8	9.9	1.6	56.1	67.8
Australie	61.3	69.1	7.8	6.0	5.9	1.0	60.4	69.9
Belgique	39.4	55.8	16.3	17.8	7.5	2.4	48.0	60.3
<i>Bruxelles</i>	39.5	53.3	13.8	21.5	12.9	1.7	50.4	61.2
<i>Flandre</i>	40.2	58.8	18.6	15.9	5.8	2.8	47.8	62.4
<i>Wallonie</i>	38.1	49.1	11.0	16.8	13.4	1.3	45.7	56.7
<i>UE 15</i>	46.7	55.8	9.1	10.8	7.5	1.4	52.4	60.3
<i>Hors UE 15</i>	33.6	55.8	22.2	24.5	7.5	3.3	44.5	60.3
Canada	59.2	68.8	9.6	9.9	5.9	1.7	65.7	73.1
Danemark	54.1	73.0	18.9	11.4	5.1	2.2	61.1	76.9
États-Unis	56.3	65.3	9.0	6.0	5.3	1.1	59.9	69.0
France	48.0	58.4	10.4	16.9	9.6	1.8	57.8	64.6
Pays-Bas	51.7	68.3	16.6	9.9	4.4	2.3	57.4	71.5
Royaume-Uni	55.5	66.9	11.4	7.2	3.8	1.9	59.9	69.6
Suède	58.8	72.9	14.1	13.1	6.6	2.0	67.7	78.0
Suisse	63.4	72.9	9.5	9.4	3.5	2.7	70.0	75.5

Note : Les données de l'Australie font référence à 2003-04 et celles du Canada à 2003.

Source : Pays européens : Enquête communautaire sur les forces de travail ; Australie : *Survey of Education and Work* ; Canada : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu ; États-Unis : *Current Population Survey March supplement*.

Graphique 2.1. Évolution du rapport emploi-population des nationaux, des étrangers et des personnes nées à l'étranger, selon l'origine, en Belgique depuis 1983, population de 15 à 64 ans



Source : Enquête belge sur les forces de travail (données fournies par l'Institut national de statistique).

L'existence d'écart significatifs entre les taux d'emploi des immigrés et ceux des autochtones n'est pas un phénomène récent en Belgique. Au début des années 80, les disparités de taux d'emploi dépassaient déjà 10 points de pourcentage pour les hommes et avoisinaient 15 points pour les femmes (graphique 2.1). Si ces disparités sont restées à peu près constantes depuis lors⁵, on n'en relève pas moins quelques écarts significatifs entre les immigrés de l'UE 15 et les immigrés originaires de pays hors UE 15. Ainsi, les taux d'emploi des premiers se sont rapprochés de ceux des autochtones, tandis que les écarts sont restés constants pour les migrants originaires de pays hors UE 15. Dans le cas des femmes, ils se sont même creusés car les femmes nées à l'étranger originaires de pays tiers ont moins profité de la tendance générale à la hausse de l'emploi féminin. Comme le montre également le graphique 2.1, les taux d'emploi de la population née à l'étranger sont nettement supérieurs à ceux de la population étrangère, et ce, pour les deux sexes. Ce constat est intéressant étant donné que, dans la plupart des statistiques belges, les distinctions sont faites uniquement selon la nationalité (voir encadré 2.2 « Statistiques fondées sur l'origine ethnique et définition du terme « migrants »).

1.2. *Histoire de l'immigration en Belgique*

La Belgique a une tradition d'immigration relativement ancienne. Les premiers grands mouvements migratoires ont eu pour destination la Wallonie. Dotée d'industries lourdes (en particulier exploitation minière), la Wallonie a attiré un nombre significatif d'immigrants avant la Seconde Guerre mondiale, principalement en provenance des pays voisins (France, Pays-Bas et Allemagne). Aujourd'hui encore, ces pays représentent environ 30 % de la population immigrée et des nouveaux arrivants en Belgique, une proportion nettement supérieure à celle observée dans la plupart des autres pays de l'OCDE. Le tableau 2.1A, en annexe, montre par ordre d'importance les dix premiers pays d'origine de la population immigrée actuelle.

En 1930, environ un quart de l'ensemble des travailleurs du secteur minier étaient des ressortissants étrangers (Caestecker, 2006). Presque immédiatement après la Seconde Guerre mondiale, ces industries ont eu besoin de davantage de main-d'œuvre. La plupart des nouveaux immigrants étaient originaires d'Italie, pays avec lequel la Belgique avait signé un accord de recrutement dès 1946. Il s'agit d'ailleurs d'un des premiers traités de recrutement formel en Europe occidentale. Dans la décennie suivante, la Belgique a accueilli plus de 100 000 immigrants italiens. Cependant, à la suite d'un accident dans une mine ayant entraîné la mort de 136 immigrés italiens, un différend a opposé les gouvernements belge et italien concernant les conditions de travail dans les mines, entraînant la fin de l'immigration de travail en provenance d'Italie. La Belgique a alors négocié une nouvelle série de traités de recrutement avec l'Espagne (1956) et la Grèce (1957). À la fin des années 50, le recrutement a été interrompu temporairement à la suite d'une récession conjoncturelle. La reprise économique du début des années 60 a encouragé d'autres recrutements de main-d'œuvre étrangère, et de nouveaux traités ont été conclus avec le Maroc (1964), la Turquie (1964), la Tunisie (1969), l'Algérie (1970) et l'ex-Yougoslavie (1970)⁶. Alors que l'immigration italienne se tournait en grande partie vers l'exploitation minière et d'autres industries lourdes de Wallonie, les vagues de migrations de travail plus tardives se sont progressivement dirigées vers les centres

-
5. Les données sur les personnes nées à l'étranger ne sont disponibles que depuis 1992. Les indications fournies ici renvoient donc à la population étrangère.
 6. Pour un exposé complet de la migration de travail en Belgique dans l'immédiat après-guerre, voir Martens (1975).

industriels de Flandre (Grimmeau, 2004). Les immigrés ont commencé à trouver des emplois dans d'autres branches du secteur industriel, ainsi que dans le bâtiment et dans les services où ils exerçaient des tâches subalternes.

Une part significative des travailleurs arrivés pendant la deuxième vague d'immigration de travail de l'après-guerre ont été recrutés par des voies informelles. Au début des années 60, période où la demande de main-d'œuvre était forte, on a aboli l'obligation de détenir un permis de travail avant l'arrivée en Belgique. De nombreux migrants sont arrivés comme touristes et n'ont demandé un permis de séjour qu'après avoir obtenu un emploi, une pratique tolérée par les services de l'immigration. Selon des résultats d'enquêtes, la majorité des immigrés originaires du Maroc et de Turquie (les deux pays de recrutement les plus importants dans les années 60) ont emprunté des filières non officielles pour migrer et ne possédaient pas d'emploi à leur entrée sur le territoire (Reniers, 1999). Contrairement à l'immigration marocaine en France, l'immigration marocaine en Belgique provenait principalement des régions rurales et d'exploitation minière du nord du Maroc (en l'occurrence « le Rif ») où les liens coloniaux avec la France étaient moins fortement développés. L'encadré 2.1 donne un panorama de l'immigration en provenance de la Turquie et du Maroc, ainsi que des résultats qui en découlent en matière d'intégration sur le marché du travail.

La politique belge de recrutement de travailleurs étrangers présente la particularité d'offrir des dispositions relativement généreuses en matière de regroupement familial. Les premiers traités de recrutement comportaient déjà des dispositions de cette nature : sous certaines conditions, elles allaient jusqu'à prévoir le remboursement du coût du voyage de la famille rejoignant le travailleur en Belgique. Il y avait trois raisons à cela (Martiniello et Rea, 2001). Tout d'abord, le niveau des salaires en Belgique étant inférieur à celui pratiqué dans les centres industriels de l'Allemagne voisine, les mesures de facilitation du regroupement familial étaient considérées comme un moyen de compenser en partie des possibilités de rémunération plus médiocres. Ensuite, dès les années 60, l'immigration était considérée comme un moyen de contrecarrer la stagnation démographique à venir, un phénomène déjà prévisible à l'époque. Enfin, on considérait que le regroupement familial réduirait la mobilité des travailleurs et, partant, serait dans l'intérêt des entreprises tributaires de la main-d'œuvre immigrée.

À l'instar des autres pays européens de l'OCDE, après le premier choc pétrolier, la Belgique a pris des dispositions pour cesser de recruter des travailleurs hors Communauté économique européenne en 1974. Par la suite, la fermeture des mines de charbon et le déclin du secteur industriel, en particulier en Wallonie, ont fortement affecté les immigrés. L'interdiction de recrutement ne visait que la main-d'œuvre non qualifiée ; il demeurait possible d'immigrer pour exercer des métiers qualifiés. Une immigration de travail d'origine extracommunautaire, aux effectifs peu nombreux, s'est par conséquent poursuivie. Certains de ces nouveaux migrants plus qualifiés venaient du Maroc, contrairement aux ressortissants turcs qualifiés qui n'ont pas immigré dans le cadre de cette disposition⁷. Toutefois, pour ces deux groupes, le regroupement familial a joué un rôle plus important, ainsi que les demandes d'asile, quoique dans une bien moindre mesure.

7. En conséquence, les travailleurs immigrés originaires du Maroc arrivés ultérieurement provenaient de zones plus urbanisées, et cette immigration a été le fait de personnes plus qualifiées. L'immigration de travail marocaine a donc été assez hétérogène contrairement à celle de Turquie qui, plus homogène, a été le fait de personnes ayant un faible niveau d'instruction, originaires des zones rurales d'Anatolie centrale (Reniers, 1999).

Encadré 2.1. Les immigrés originaires du Maroc et de Turquie, et leur intégration sur le marché du travail

Les immigrés originaires du Maroc et de Turquie constituent les groupes d'origine extracommunautaire les plus importants en Belgique : ils représentent aujourd'hui respectivement 12 % et 7 % de l'ensemble des immigrés (tableau 2.1A en annexe). Après la fin de l'immigration de travail italienne dans les années 50, ces deux pays sont devenus les principaux pourvoyeurs de travailleurs migrants en Belgique dans les années 60 et au début des années 70. En dépit de l'arrêt des recrutements en 1974, l'immigration en provenance de ces deux pays a continué d'augmenter, principalement par le biais du regroupement familial. En 2005, environ 40 % de l'ensemble des visas de regroupement familial ont été accordés à des ressortissants de ces deux pays. Depuis 1990, la population immigrée originaire du Maroc et de Turquie a augmenté de près de 80 %, soit 30 % de la progression totale de la population immigrée en Belgique enregistrée depuis lors.

Le tableau ci-dessous compare les résultats sur le marché du travail des immigrés originaires de Turquie et du Maroc en Belgique et dans les autres principaux pays de destination (Allemagne, France, Pays-Bas). Comme on le voit, les résultats des immigrés originaires de ces deux pays sont très similaires, pour les deux sexes, en Belgique et dans les autres pays. Toutefois, leurs résultats sont nettement inférieurs en Belgique. C'est particulièrement frappant s'agissant du chômage, surtout pour les immigrées turques et marocaines.

Caractéristiques au regard du marché du travail des immigrés de 15 à 64 ans provenant du Maroc et de Turquie en Belgique et dans d'autres principaux pays d'accueil européens, aux alentours de 2000

	Taux d'emploi		Écart des taux d'emploi par rapport aux personnes nées dans le pays de résidence		Taux de chômage		Taux de chômage rapportés à ceux des personnes nées dans le pays de résidence	
	Marocains	Turcs	Marocains	Turcs	Marocains	Turcs	Marocains	Turcs
<i>Total</i>								
Belgique	34.4	32.8	26	28	34.2	35.7	3.6	3.8
Europe*	49.2	48.0	16	18	12.5	10.6	1.4	1.2
<i>Hommes</i>								
Belgique	47.6	47.6	20	20	28.6	28.1	4.0	3.9
Europe*	63.4	63.4	9	9	13.5	12.9	1.7	1.7
<i>Femmes</i>								
Belgique	18.5	16.9	34	36	47.3	51.3	3.8	4.1
Europe*	35.5	30.3	23	28	11.4	7.7	1.2	0.8

Note : * Europe = Allemagne, France, Pays-Bas.

Source : Base de données de l'OCDE sur les immigrés et les expatriés.

Après l'interdiction des recrutements, le regroupement familial puis l'immigration pour raisons humanitaires ont progressé au point de représenter une part significative de l'immigration en Belgique. Dans les années 80, ce pays est devenu l'une des principales destinations des demandeurs d'asile. Depuis 1980, plus de 360 000 personnes qui ont ainsi demandé l'asile en Belgique, soit deux fois plus (par rapport à la population totale) qu'en France ou au Royaume-Uni pour la même période. Une part importante de ces demandeurs se sont vu accorder le droit de séjour en Belgique, soit en tant que réfugiés, soit dans le cadre de régularisations de demandeurs d'asile pour lesquels le processus d'examen du dossier avait été particulièrement long. En 2000, la Belgique a régularisé environ 52 000 personnes (soit 6 % de la population étrangère) dont le dossier était en instance, pour beaucoup depuis plus de quatre ans. Du point de vue de l'intégration sur le marché du travail, des procédures aussi longues posent problème car elles sont susceptibles d'entraver l'accès rapide au marché du travail. Or, on sait que la rapidité

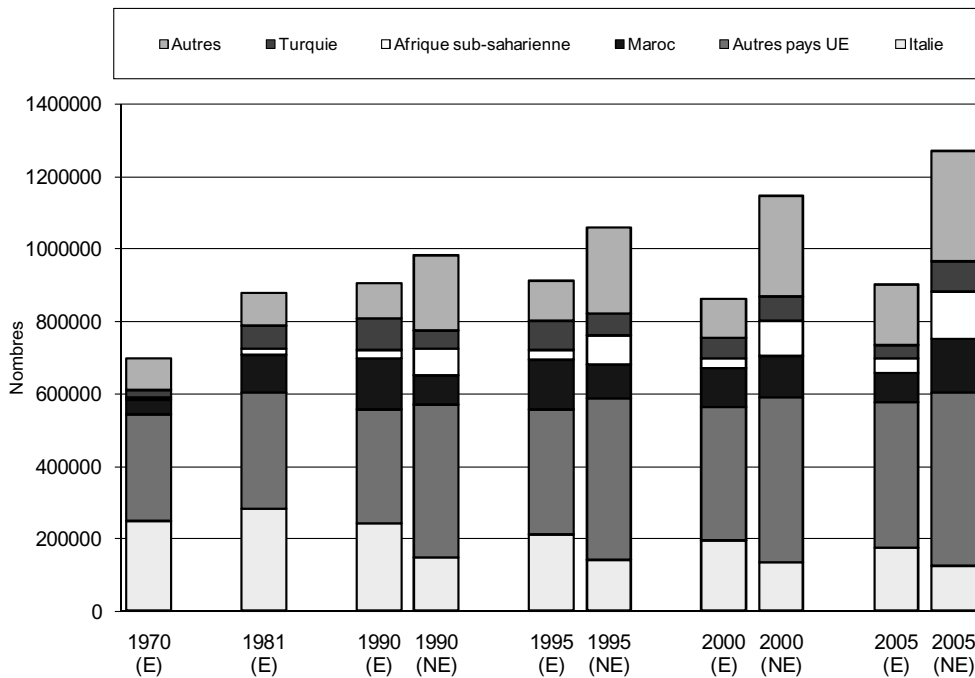
d'accès à ce marché a été un puissant facteur d'intégration dans d'autres pays, comme la Suède, l'Australie et le Danemark (voir les chapitres consacrés à ces pays dans le volume 1 de *Jobs for Immigrants*, OCDE, 2007b)⁸.

Après le Portugal et le Royaume-Uni, la Belgique est le pays de l'OCDE qui compte le plus fort pourcentage d'immigrés provenant d'Afrique subsaharienne, une situation qui s'explique par son passé colonial. En 1908, le pays qu'on connaît aujourd'hui sous le nom de République démocratique du Congo devient colonie belge (il était déjà une « possession personnelle » du roi des Belges depuis 1885). En 1924, ce qu'on appelle alors le Congo belge administre aussi les régions correspondant aux États actuels du Rwanda et du Burundi, un territoire que la Belgique avait déjà occupé pendant la Première Guerre mondiale. Le Congo accède à l'indépendance en 1960, le Rwanda et le Burundi en 1962. Bien que l'immigration post-coloniale ait été très limitée, la Belgique est devenue une destination privilégiée des demandeurs d'asile originaires de ces pays, particulièrement depuis les années 80. Actuellement, la Belgique compte environ 75 000 immigrés provenant de ces pays, soit quelque 7 % de sa population immigrée. Certains d'entre eux sont d'anciens émigrés ayant été rapatriés : ils ne devraient donc pas être considérés comme des immigrés puisqu'ils possédaient la nationalité belge à la naissance. On ne connaît pas la taille exacte de cette population, mais la majorité des immigrés de ces pays – 50 000 personnes environ – sont maintenant citoyens belges⁹. Le nombre réel d'anciens émigrés rapatriés est vraisemblablement bien inférieur à ce chiffre, certains migrants pour raisons humanitaires provenant des anciennes colonies ayant acquis la nationalité belge par la suite¹⁰.

Le graphique 2.2 montre l'évolution des populations immigrée et étrangère par origine géographique depuis 1970. En dépit de l'interdiction formelle de l'immigration de main-d'œuvre (peu qualifiée) d'origine extracommunautaire, la population immigrée a augmenté considérablement au cours des deux dernières décennies, et cette progression s'est accompagnée d'une diversification des pays d'origine et du type de migration (de l'immigration de travail à l'immigration liée au regroupement familial et pour raisons humanitaires). Selon une estimation fondée sur l'Enquête belge sur les forces de travail, près de la moitié de la population immigrée d'âge actif provenant des pays de l'UE 15 est présente en Belgique depuis plus de 35 ans. Seuls 25 % environ des immigrés originaires d'autres pays sont dans ce cas, tandis que 35 % sont arrivés au cours des dix dernières années.

8. À noter toutefois qu'en Belgique les demandeurs d'asile ont tout de même l'autorisation de travailler pendant la deuxième phase d'instruction de leur dossier (voir ci-dessous).
9. Il est en principe possible d'identifier cette population grâce aux données du Registre national belge, celui-ci contenant des informations sur la nationalité à la naissance.
10. Enfin, la Belgique accueille un nombre significatif d'organisations internationales, notamment la Commission européenne et l'Organisation du traité de l'Atlantique nord. On ne connaît pas le nombre exact de migrants concernés mais, selon les estimations, la Belgique compte au total 30 000 agents d'organisations internationales (y compris les agents nés sur le territoire). Quoique non négligeable, cette présence ne devrait pas influencer sur les résultats globaux des immigrés sur le marché du travail, sauf pour la Région de Bruxelles où ces organisations sont implantées. Il est à noter que le pays compte aussi de nombreux expatriés travaillant dans les ambassades, les représentations et les organisations non gouvernementales en relation avec les organisations internationales, qui ne sont pas inclus dans le chiffre précité. Néanmoins, l'évolution des institutions européennes en particulier a contribué au maintien d'une part importante de ressortissants des pays de l'UE 15 dans la population immigrée, venant s'ajouter aux migrants du type « travailleur invité » arrivés pendant la période de recrutement de main-d'œuvre de l'après-guerre.

Graphique 2.2. Évolution des populations étrangère (E) et née à l'étranger (NE) en Belgique selon l'origine géographique, 1970-2005



Source : Données fournies par l'Institut national de statistique.

1.3. Évolution de la politique d'intégration

Pratiquant une politique de regroupement familial relativement généreuse, la Belgique semble avoir pris conscience plus tôt que les autres pays européens de l'OCDE du caractère non temporaire de la présence des travailleurs immigrés (pour en savoir plus, voir Ouali, 2006). Dès le début des années 60, des voix s'élevaient ainsi pour demander qu'on soit plus attentif à l'intégration des enfants d'immigrés. En 1969, une formation spéciale au français et au néerlandais a été mise en place, quoique à titre expérimental dans un premier temps. Toutefois, il n'existait pas de politique globale d'intégration : toute mesure appliquée aux immigrés s'inscrivait dans le cadre de politiques générales. En 1973-74, des « classes d'adaptation » spéciales ont été créées pour accueillir les élèves jugés aptes à suivre une scolarité ordinaire mais dans l'incapacité de le faire à cause de difficultés d'apprentissage, par exemple la méconnaissance de la langue. En 1981 (la première année pour laquelle on dispose de chiffres), plus de 23 % des élèves du primaire dans les établissements francophones étaient de nationalité étrangère, contre moins de 6 % dans le système éducatif flamand. En 1988, la responsabilité de la politique de l'éducation a été décentralisée et confiée aux Communautés linguistiques. Depuis lors, les stratégies ont divergé (voir ci-dessous).

Après le deuxième choc pétrolier (1979), les dernières mines de Belgique ont fermé. Or, de nombreux immigrés travaillaient dans ce secteur. Les immigrés turcs, qui avaient acquis des compétences liées à l'exploitation minière mais ne possédaient qu'un niveau d'instruction primaire acquis dans les zones rurales de leur pays d'origine, ont été

particulièrement touchés¹¹. Parallèlement aux difficultés croissantes rencontrées par les immigrés pour trouver un emploi, le faible niveau d'instruction atteint par leurs enfants est devenu un sujet de préoccupation croissante pour les pouvoirs publics. Outre la scolarisation et l'enseignement des langues, les rares mesures ciblées de la politique d'intégration portaient sur « l'intégration dans la société », principalement à travers des subventions versées à des associations travaillant avec les immigrés.

En 1985, le gouvernement a créé, à titre expérimental, une première commission chargée d'étudier l'immigration en Belgique. À la suite de ces travaux, il a été décidé d'accorder plus de place à la question de l'intégration. Le Commissariat royal à la politique des immigrés, créé en 1989, a été chargé d'examiner et de proposer des mesures visant à améliorer l'intégration sur le marché du travail, les conditions de logement, l'éducation et l'apprentissage des langues de la population immigrée ; il devait coordonner les différentes mesures mises en place par les acteurs aux niveaux fédéral, régional, communautaire et local.

Créé pour une période de quatre ans, ce Commissariat a proposé un large éventail de mesures pour favoriser l'emploi des immigrés, notamment l'accès à la fonction publique pour les travailleurs étrangers, des mesures de formation et des services de placement spéciaux. Certaines de ces mesures ont ensuite été adoptées par le gouvernement. On estime généralement aujourd'hui que ce Commissariat royal de 1989 a jeté les bases du cadre actuel d'intégration en Belgique (voir, par exemple, Bousetta *et al.*, 2005).

En 1991, à la suite de violents incidents dans une banlieue bruxelloise comptant une forte population immigrée, un fonds spécial pour la promotion de l'intégration, appelé Fonds d'impulsion à la politique des immigrés, a été créé. Il a financé des programmes visant l'intégration des enfants d'immigrés et la promotion de la diversité.

À la fin du mandat du Commissariat royal, en 1993, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été créé. Contrairement au Commissariat, dont le mandat était assez large, les activités du Centre sont principalement axées sur les mesures de lutte contre les discriminations, lutte qui est ensuite devenue l'objectif premier de la politique d'intégration au niveau fédéral. Pendant les années 90, la lutte contre les discriminations a aussi été l'objectif privilégié de l'action des Régions, bien qu'on note aujourd'hui une tendance à aborder l'intégration dans une optique plus large, en particulier en Flandre. La tendance à s'attaquer aux problèmes d'intégration sur le marché du travail par le biais de la politique de lutte contre les discriminations a été encore renforcée par la publication des résultats d'une étude de l'OIT comportant des tests en situation (Arriijn *et al.*, 1998) qui ont démontré la prévalence des discriminations à l'embauche à l'encontre des immigrés dans toute la Belgique.

Une législation anti-discrimination très complète a été adoptée en 2002 ; entre autres mesures, elle élargit les pouvoirs du Centre en matière de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre le racisme. En juillet 2004, le gouvernement fédéral a élaboré un plan détaillé d'action contre le racisme, incluant un nouveau renforcement des politiques anti-discriminatoires. Toujours en 2004, un portail Internet a été créé (www.newintown.be), qui donne accès, en neuf langues, à une mine d'informations relatives à l'immigration et à l'intégration.

11. Il semble aussi que, du point de vue de la réinsertion sur le marché du travail, la formation ultérieure dispensée aux anciens mineurs turcs pour qu'ils acquièrent des compétences de base ait été moins probante que d'autres mesures (Denolf et Martens, 1990).

Ce sont peut-être les modifications de la loi sur la nationalité, de plus en plus considérée comme un facteur d'intégration, qui témoignent le mieux de l'évolution de la politique d'intégration de la Belgique au cours des 20 dernières années. Jusqu'en 1984, la législation sur la nationalité était relativement restrictive et, chaque année, les naturalisations ne concernaient en moyenne que 0.25 % environ de la population étrangère. La situation a changé avec l'adoption d'une nouvelle loi sur la nationalité introduisant progressivement le principe du droit du sol en Belgique. À partir de 1985, tous les enfants âgés de moins de 12 ans dont un parent au moins était né sur le territoire ont pu obtenir la nationalité belge¹².

Le Code de la nationalité a connu d'autres assouplissements successifs en 1991, 1995 et 1998. En 1999, un nouveau gouvernement entrainé en fonction, et l'accord gouvernemental mentionnait explicitement le rôle important de la nationalité belge pour une meilleure intégration des immigrés. Jusqu'en 2000, pour se faire naturaliser, les immigrés devaient notamment démontrer leur « volonté de s'intégrer » dans leurs réponses à un questionnaire¹³. Cette disposition a été abolie en 2000, et les obligations ont été de nouveau assouplies. Actuellement, les critères de naturalisation de la Belgique sont parmi les plus libéraux de l'OCDE : les immigrés peuvent obtenir la nationalité belge dès que la durée de leur séjour sur le territoire atteint trois ans, et le processus de naturalisation est gratuit. Une simple déclaration suffit pour les personnes résidant sur le territoire depuis au moins sept ans (entre autres groupes). La loi sur la nationalité de 2000 a entraîné une forte augmentation du taux de naturalisation.

En 1995, les deux tiers de la population immigrée étaient de nationalité étrangère, contre environ la moitié aujourd'hui. Du fait des naturalisations, la part des étrangers dans la population a légèrement diminué au cours de la dernière décennie, en dépit d'un accroissement significatif de la part des personnes nées à l'étranger, qui est passée de 10 % en 1995 à 12 % en 2005 (tableau 2.2).

Tableau 2.2. Répartition (en %) de la population par lieu de naissance et nationalité, 1995 et 2005

2005	Lieu de naissance			1995	Lieu de naissance		
	Nés en Belgique	Nés à l'étranger	Total		Nés en Belgique	Nés à l'étranger	Total
Belges	86.3	5.1	91.4	Belges	87.6	3.5	91
Étrangers	1.6	6.9	8.6	Étrangers	2.6	6.4	9
Total	87.9	12.1	10.5 millions (= 100 %)	Total	90.1	9.9	10.1 millions (= 100 %)

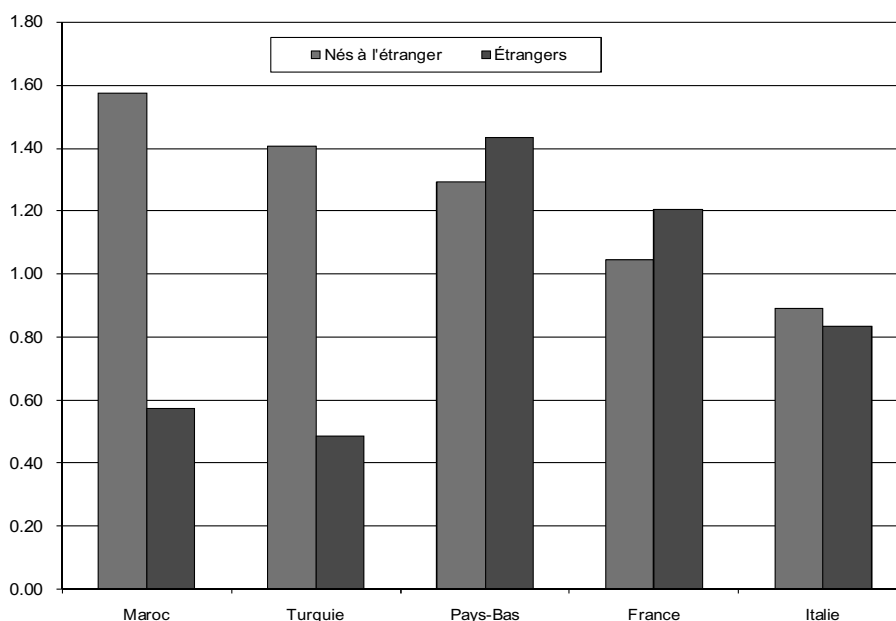
Source : Institut national de statistique (INS).

12. Comme nous l'avons déjà dit, la politique belge en matière de regroupement familial a toujours été assez libérale (Hullebroeck, 1992). Avec la loi de 1984 sur la nationalité, les conditions du regroupement familial sont devenues un peu plus restrictives. En 2006, une nouvelle législation a été adoptée qui restreint davantage le regroupement familial en relevant à 21 ans, au lieu de 18 ans, l'âge minimum du conjoint résidant.
13. Les questions portaient notamment sur les liens avec des Belges autochtones, la langue parlée à la maison et l'intérêt pour la situation générale de la Belgique en matière politique et sociale (Lambert, 1999).

La proportion d'immigrés s'étant fait naturaliser varie selon leur origine. Ainsi, 31 % des immigrés originaires des autres pays de l'UE 15 sont citoyens belges, contre 54 % de ceux qui sont originaires de pays hors UE 15¹⁴. Par exemple, comme le montre le graphique 2.3, le nombre d'individus possédant la nationalité turque ou marocaine a diminué – de 40 % à 50 % – au cours des dix dernières années, bien que la population immigrée originaire de ces pays ait parallèlement augmenté dans des proportions à peu près équivalentes.

Graphique 2.3. Évolution en Belgique des cinq principales populations nées à l'étranger rapportées aux nationalités correspondantes

Ratios 2005/1995



Source : Institut national de statistique (INS).

En raison des naturalisations et du fait que de nombreux enfants nés en Belgique de parents immigrés conservent une nationalité étrangère, la distinction traditionnelle entre nationaux et étrangers, sur laquelle s'appuient la plupart des statistiques en Belgique, devient de plus en plus anachronique. La question de l'introduction de « statistiques ethniques » fait actuellement débat dans le pays (encadré 2.2). De nombreuses statistiques n'établissent de distinctions que sur la base du critère de la nationalité, ce qui a entravé les progrès des recherches – jusqu'à présent relativement limitées – portant sur l'intégration sur le marché du travail en Belgique (encadré 2.3).

14. Ce phénomène est en partie lié au fait qu'être citoyen d'un autre pays de l'UE confère un grand nombre des droits dont jouit le citoyen belge par le biais de la législation communautaire. Ce n'est pas le cas pour les pays extracommunautaires ; l'incitation à se faire naturaliser est donc plus forte pour les personnes nées dans ces pays.

Encadré 2.2. Statistiques fondées sur l'origine ethnique et définition du terme « migrant »

Le terme « migrant » renvoie à des notions très différentes selon les pays de l'OCDE. Alors qu'on parle de « population née à l'étranger » (autrement dit des personnes ayant effectivement migré) dans les pays traditionnels d'immigration (Australie, Canada, États-Unis et Nouvelle-Zélande), on utilise l'expression « ressortissants étrangers » dans la plupart des pays européens lorsqu'il est question des « migrants » et de leurs performances en matière d'emploi.

Recourir au critère de la nationalité rend difficiles les comparaisons à l'échelle internationale, car les lois régissant la nationalité et la naturalisation varient considérablement selon les pays de l'OCDE (OCDE, 2005a). En Belgique, plus de 40 % des immigrés se sont fait naturaliser, ce qui a brouillé la frontière entre « nationaux » et « étrangers » pour ce qui est des problématiques abordées ici. Il convient également de noter que la naturalisation est manifestement sélective : les individus ayant acquis la nationalité belge ont généralement des niveaux d'instruction plus élevés et gagnent généralement plus que les immigrés ayant conservé leur nationalité d'origine. Le risque est que les chiffres de l'intégration des « étrangers » paraissent se dégrader avec le temps, alors même que les résultats réels en matière d'intégration de la population née à l'étranger demeurent constants, quand ils ne s'améliorent pas.

Selon une estimation fondée sur l'Enquête belge sur les forces de travail, les enfants nés en Belgique de parents nés à l'étranger représentent environ 3 % de la population d'âge actif du pays, et 5 % si on inclut les enfants dont un seul parent est né à l'étranger¹⁵. Et les enfants nés en Belgique de parents immigrés représentent environ 10 % de la classe d'âge 20-29 ans. Il est important de mieux cerner cette deuxième génération car leurs performances en matière d'emploi tendent à être à la traîne par rapport à celles des Belges de naissance. Mais, comme ces enfants sont nés en Belgique et y ont été scolarisés, les problèmes d'intégration liés à des questions comme la reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquises à l'étranger ne devraient a priori pas avoir d'influence.

La Belgique a maintenant pris conscience des problèmes liés aux statistiques fondées sur la nationalité. Un débat est en cours sur les « statistiques ethniques », mais la consignation de « l'origine ethnique » est interdite dans de nombreux contextes. Bien qu'on dispose, avec le Registre national, d'informations sur la nationalité des individus, de leurs parents et de leurs grands-parents ainsi que sur leurs lieux de naissance respectifs, rapprocher ces informations d'autres sources de données est un processus difficile. En outre, des obstacles juridiques existent, qui empêchent d'effectuer de tels rapprochements.

Si on disposait de plus de statistiques sur les lieux de naissance des personnes et de leurs parents, on serait mieux armé pour faire le suivi des résultats des migrants et de leurs enfants en matière d'emploi, ce qui permettrait de mieux concevoir les mesures d'intégration et de mieux les évaluer. Selon quels critères pourrait-on le mieux définir « l'origine ethnique » ? Faudrait-il prendre en compte le lieu de naissance des grands-parents ou leur nationalité ? Ou seulement ceux des parents ? Les réponses à ses questions ne sont pas tranchées.

Les tenants des « statistiques ethniques » plaident en faveur de leur utilisation pour mesurer et combattre les discriminations, alors que leurs détracteurs estiment que cette notion même est discriminatoire en soi. Effectivement, le terme est fâcheux car il sous-entend que, même naturalisés, les immigrés et leurs enfants demeurent d'une certaine manière « étrangers » à la société.

Quoiqu'il en soit, il existe des possibilités d'analyse fondées sur les « antécédents migratoires », mais elles semblent rarement exploitées. Dans les tentatives actuelles de brosser un tableau plus précis de la population de Belgique ayant des antécédents migratoires, on ne fait pas la distinction entre les Belges de naissance, les immigrés et la deuxième génération. Par exemple, un récent ouvrage sur la « topographie » du marché du travail belge (Vertommen *et al.*, 2006) fait la distinction entre les « Belges de naissance » (personnes ayant toujours eu la nationalité belge), les « étrangers » et les « étrangers naturalisés ». Ces deux derniers groupes peuvent inclure des personnes nées à l'étranger et des personnes nées en Belgique, et les mesures prévues par la politique d'intégration pour ces deux groupes ne sont pas forcément identiques.

15. Les chiffres réels sont probablement encore plus élevés, de récentes estimations de l'Institut fédéral de la statistique (INS, 2008, à paraître) indiquant que l'enquête sur les forces de travail en Belgique a tendance à sous-estimer le nombre d'immigrés et celui de leurs enfants nés à l'étranger.

Encadré 2.3. Données sur l'intégration des immigrés en Belgique

Au niveau national, il existe trois sources principales de microdonnées contenant des informations sur la situation des personnes au regard de l'emploi. La première est la base de données de la Banque Carrefour de la sécurité sociale (BCSS) : cette base de données regroupe des informations administratives sur la situation des personnes au regard de l'emploi et de la sécurité sociale, et contient un large éventail d'informations, y compris sur le secteur d'emploi, le volume de travail, le métier, le salaire et un ensemble de variables au niveau de l'entreprise. Pour les personnes sans emploi, des informations sont disponibles sur la durée du chômage et les prestations versées par le régime de sécurité sociale, par exemple. Comme la Belgique utilise des codes d'identification personnels, il est possible de rapprocher ces informations de celles du Registre national. Créé en 1968, ce registre mémorise des caractéristiques socio-économiques comme la nationalité, le lieu de naissance, l'âge, le sexe, la composition du ménage et le lieu de résidence. Cette combinaison devrait déboucher, en principe, sur un ensemble assez riche d'informations. Mais la base de données de la BCSS ne contient pas de données sur le niveau d'instruction atteint, qui est un déterminant majeur des résultats sur le plan professionnel.

L'Enquête socio-économique générale du recensement de 2001 donne des informations sur le niveau d'instruction atteint (y compris la nature et l'origine du diplôme le plus élevé), informations là encore combinées avec celles du Registre national. Le recensement fournit aussi des informations sur la situation professionnelle et le type de logement. Toutefois, c'est seulement maintenant qu'on commence à accéder progressivement à ces données.

La troisième source de données est l'Enquête belge sur les forces de travail, riche en informations à jour sur le lieu de naissance, la situation au regard de l'emploi, les salaires, la formation et les études suivies. En principe, les chercheurs peuvent y accéder, mais elle a très rarement été exploitée. En rapprochant les résultats de cette enquête et les données du Registre national, on obtient une série d'informations sans équivalent pour analyser dans le détail la situation des immigrés et de leurs descendants. Ce type de rapprochement a été établi en coopération avec l'Institut national de statistique (INS) et le Registre national pour réaliser les analyses contenues dans ce chapitre.

Une base de données longitudinales détaillées (SONAR) vient d'être créée en Flandre pour observer le passage de l'école à la vie active des jeunes adultes. Cette base est riche en informations socio-démographiques sur le milieu d'origine et le lieu de naissance des parents. Nous l'avons utilisée dans ce chapitre pour les analyses portant sur les enfants d'immigrés, en étroite coopération avec l'équipe de recherche TOR de l'Université libre de Bruxelles.

1.4. L'accès des immigrés au marché du travail

Contrairement aux autres pays étudiés à ce jour – la Suède, l'Allemagne (depuis 2005), l'Australie et le Danemark –, la Belgique dispose de régimes distincts pour les permis de travail et les permis de séjour. Le permis de travail est obligatoire pour tous les résidents extracommunautaires ne possédant pas de titre de séjour permanent. En principe, toutefois, tous les groupes titulaires d'un titre de séjour susceptible de devenir un permis permanent obtiennent également un permis de travail qui leur permet d'accéder sans restriction au marché du travail. Ainsi, le plein accès à ce marché est accordé immédiatement aux conjoints étrangers venant d'arriver en Belgique, sauf lorsque le migrant principal lui-même ne possède qu'un permis de travail assorti de restrictions (c'est-à-dire un permis lié à un métier et un employeur donnés).

Les demandeurs d'asile ont accès au marché du travail dans la seconde phase d'instruction de leur dossier, autrement dit une fois que leur demande a été jugée recevable. Toutefois, comme la première phase du processus d'asile est souvent longue, l'accès pendant la seconde phase ne facilite pas nécessairement l'intégration *rapide* sur le marché du travail qui, comme nombre d'études l'ont montré, est un corrélat important d'une intégration réussie, à terme, sur ce marché. En conséquence, une proposition est actuellement débattue qui consisterait à accorder à tous les demandeurs d'asile l'accès au marché du travail six mois après le dépôt de leur première demande.

Il semble donc que, contrairement à la situation observée en Allemagne dans le cadre des arrangements antérieurs à 2005 (OCDE, 2007b), le régime belge des permis de travail crée peu d'obstacles à l'accès des résidents immigrés au marché du travail.

1.5. *La répartition des responsabilités entre les acteurs clés*

Les responsabilités en matière d'intégration relèvent de plusieurs acteurs dans la plupart des pays de l'OCDE, ce qui se traduit souvent par une certaine complexité des structures dans ce domaine. En Belgique, cette complexité est particulièrement forte à cause de la structure fédérale du pays. À la suite des réformes constitutionnelles des années 70 et 80, la Belgique est désormais un État fédéral composé de trois Régions (Flandre, Wallonie et Bruxelles-Capitale) et de trois Communautés linguistiques (flamande, française et germanophone). Ces entités ont chacune leur propre sphère de pouvoir et leur propre structure de gouvernance (exécutif, parlement, etc.). Toutefois, la Région flamande n'a pas d'institutions : tous ses pouvoirs ont été dévolus à la Communauté flamande¹⁶. Environ 58 % de la population belge vit en Flandre, 33 % en Wallonie et 10 % à Bruxelles. La population immigrée se répartit de manière plus homogène entre les Régions : 37 % en Flandre, 34 % en Wallonie et 29 % à Bruxelles. Elle est donc surreprésentée en Wallonie et à Bruxelles. À cet égard, le tableau 2.1B en annexe donne un aperçu de la distribution de la population immigrée par principaux pays d'origine, ainsi que de son évolution au cours des 15 dernières années. Il n'y a pas de chiffre concernant la distribution de la population (autochtone et née à l'étranger) par Communauté linguistique. Il est vrai que la question est délicate, surtout quand on considère la Région bilingue de Bruxelles-Capitale.

La politique d'intégration est un des domaines où la complexité de l'imbrication et de la coexistence des différents niveaux d'administration est la plus visible. La politique d'immigration (admission, séjour, expulsion et naturalisation) relève du pouvoir fédéral, tandis que les Communautés linguistiques sont, en principe, responsables des politiques d'intégration et d'éducation depuis 1980¹⁷. La Communauté française a transféré la responsabilité en matière d'intégration à la Région wallonne. Elle n'en demeure pas moins un acteur important de par ses responsabilités dans le domaine de l'éducation.

La politique d'immigration, qui relève du ministère fédéral de l'Intérieur, est mise en œuvre par le Service public fédéral (SPF) Intérieur qui est aussi en charge des Bureaux des étrangers. Toutefois, les mesures spécifiques d'intégration ne relèvent pas de la compétence du SPF Intérieur.

En principe, les politiques actives du marché du travail relèvent de la compétence des Régions. En conséquence, les trois offices régionaux de l'emploi – VDAB (Flandre), FOREM (Wallonie) et ORBEM (Bruxelles-Capitale) – disposent d'une assez grande latitude dans la conception et la mise en œuvre de mesures dans le cadre des politiques actives du marché du travail. Les approches régionales de l'intégration des immigrés sur le marché du travail peuvent donc être très différentes. Toutefois, le gouvernement fédéral possède aussi une série de pouvoirs qui influent directement sur le

-
16. Les communautés linguistiques ne coïncident pas avec les limites régionales. La Communauté flamande englobe la Flandre et la partie néerlandophone de Bruxelles ; la Communauté germanophone est située en Wallonie ; quant à la Communauté française, elle regroupe la partie non germanophone de la Wallonie et la partie francophone de Bruxelles.
 17. Cela tient au fait que ces questions sont considérées comme liées à la langue et à la culture, éléments constitutifs des Communautés.

marché du travail, dont la législation générale du travail et la sécurité sociale. Les autorités fédérales sont en outre responsables de la politique de lutte contre les discriminations, qui est devenue la principale mesure d'intégration ciblée au niveau fédéral.

En Belgique, les questions d'emploi sont traitées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans le cadre d'une concertation. Le Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale (SPF Emploi en abrégé) coordonne ces relations. Il est aussi responsable de la législation générale du travail, y compris les dispositions juridiques régissant l'accès des immigrés au marché du travail. Par ailleurs, il recueille des statistiques et effectue des analyses portant sur l'intégration des immigrés sur ce marché. La promotion de l'égalité des chances dans l'emploi constitue un autre pilier essentiel de son action. En 2001, une cellule Entreprise multiculturelle a été créée au sein du SPF Emploi : son objectif est de sensibiliser les employeurs à la question de l'emploi des personnes issues de l'immigration ; et elle joue aussi le rôle de médiateur dans la négociation des accords collectifs de travail sur l'égalité de traitement.

Compte tenu de la solide tradition de prise de décisions par consensus en concertation avec les partenaires sociaux et de l'importance des Régions dans les activités d'intégration, les organes de coordination tripartites régionaux jouent un rôle central. C'est particulièrement évident en Flandre où le VESOC (Comité de concertation socio-économique de la Flandre) définit les principaux axes de l'intégration sur le marché du travail. L'encadré 2.4 donne un aperçu des activités des partenaires sociaux en Flandre. En Wallonie, le principal organe de coordination des politiques en concertation avec les partenaires sociaux est le Conseil économique et social.

En matière d'intégration, le gouvernement fédéral dispose d'un pouvoir direct limité qui s'exerce principalement dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, fondé en 1993, est un acteur clé. Ce Centre est un service public autonome placé sous l'égide du ministère fédéral de l'Intégration sociale. Compétent pour les questions de discrimination, ce Centre est un observatoire des discriminations, rédige des rapports sur ce sujet et coordonne divers projets axés sur l'intégration sur le marché du travail. Le budget annuel de ces activités est de 6 millions EUR. Le Centre fait aussi office de secrétariat du Fonds (fédéral) d'impulsion à la politique des immigrés (FIPI).

Depuis 2000, la Fondation Roi Baudouin œuvre à l'intégration des immigrés. Elle commande et finance des projets d'intégration ainsi que des études sur les questions d'intégration. Ces dernières années, parmi ses principales activités figurent des projets gérés par des immigrés pour venir en aide aux nouveaux arrivants. L'association interculturelle Kif Kif (de l'arabe dialectal *kif kif* signifiant « pareil »), un des projets financés par la Fondation, a récemment créé, en collaboration avec le Service flamand de l'emploi (VDAB), un site Internet pour la recherche d'emploi destiné aux personnes issues de l'immigration¹⁸. Le site présente des offres émanant d'employeurs ayant indiqué qu'ils souscrivent à la notion de « diversité dans l'entreprise ». On trouve sur le site un lien vers la base de données sur les postes vacants du VDAB. Si un employeur choisit de favoriser la diversité dans son entreprise, l'offre d'emploi est immédiatement affichée sur le site Kif Kif. La plate-forme est donc similaire au *Jobkanaal* (encadré 2.4) mais cible exclusivement les immigrés, et les offres d'emploi ne sont pas initialement

18. Le VDAB a deux sites joints : *Kifkif* (http://site.kifkif.be/kifkif/vdab_jobs.php) et *Minderhedenforum* (www.minderhedenforum.be/vacaturebank.htm). Les deux ont le même contenu.

réservées au groupe cible. Le site offre également des informations sur les pratiques exemplaires, des conseils pour la recherche d'emploi ainsi que des données sur l'expérience d'employeurs et de demandeurs d'emploi qui font référence. Le site a été créé à la mi-mars 2007, et plus de 2 200 offres d'emploi y ont été affichées au cours de ses trois premières semaines d'existence.

Encadré 2.4. Les activités des partenaires sociaux en Flandre

La forte implication des partenaires sociaux est une caractéristique majeure de la politique d'intégration de la Belgique. Par exemple, le projet *Jobkanaal* est administré conjointement par la Chambre de commerce et d'industrie de la Flandre (VOKA), la Confédération flamande des entreprises non marchandes (VCSPO) et l'UNIZO (organisation interprofessionnelle d'entrepreneurs indépendants en Flandre). Il dispose de 28 consultants en emploi qui promeuvent le recrutement des personnes appartenant aux groupes défavorisés sur le marché du travail – handicapés, personnes âgées de 50 ans et plus, et immigrés – en sensibilisant les employeurs afin qu'ils placent sur *Jobkanaal* les offres d'emploi auxquelles ils considèrent que les candidats de ces groupes peuvent correspondre. Pendant trois semaines, ces candidats ont un accès exclusif à ces offres. Des tiers, tels que le VDAB (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle), les agences d'intérim ou les associations de migrants, orientent les personnes vers la base de données. Les mises en relation se font pour la plupart par l'intermédiaire du VDAB qui s'est engagé à présenter quatre candidats par poste au *Jobkanaal*.

L'objectif de *Jobkanaal*, qui fonctionne depuis juin 2003, est de regrouper 5 000 offres d'emploi par an, dont 40 % devront être pourvues par des personnes des groupes cibles. Si l'objectif a largement été atteint pour le nombre d'offres d'emploi, ce n'est pas le cas pour le nombre de placements. En 2000, quelque 12 000 personnes ont été orientées vers plus de 7 400 offres d'emploi, dont environ la moitié étaient spécifiquement ciblés sur les immigrés. Mais ce sont seulement un peu plus de 1 900 personnes, dont plus de 900 issues de l'immigration, qui ont trouvé du travail par ce biais en 2000.

Outre *Jobkanaal*, les partenaires sociaux ont pris plusieurs autres initiatives de promotion de la diversité dans les entreprises. Un certain nombre d'associations patronales ont conjointement créé une « plate-forme d'entreprises sur la diversité » co-financée par le gouvernement flamand et le Fonds social européen. Dans ce cadre, une déclaration en faveur de la diversité a été élaborée et signée par 540 entreprises. Une campagne d'information vise également à sensibiliser les employeurs à la question de la diversité. De surcroît, un « test de diversité » a été mis au point : accessible en ligne, il permet aux employeurs de vérifier l'existence de pratiques intrinsèquement discriminatoires, par exemple dans la manière d'utiliser les filières de recrutement et les entretiens d'embauche. Enfin, un prix récompensant les novateurs en matière de diversité a été institué.

L'UNIZO a mis en place ce qu'elle appelle un « point services PME et diversité » pour aider les PME à gérer la diversité et les sensibiliser davantage aux questions en jeu. Actuellement, elle met également au point une méthodologie adaptée à l'apprentissage de la langue (néerlandaise) en cours d'emploi dans les petites organisations. En partenariat avec le SYNTRA (Centre régional de formation pour les PME en Flandre), l'UNIZO propose aussi des programmes spéciaux de formation pour les immigrés porteurs de projet, comportant notamment un soutien sur la manière d'établir un plan d'entreprise. Les cours sont dispensés en néerlandais mais, pour les groupes clés, un soutien peut aussi être fourni dans la langue maternelle des migrants. À ce jour, 68 personnes ont créé leur propre entreprise après avoir suivi ces cours.

Les syndicats s'impliquent aussi beaucoup. Au total, les trois principaux syndicats (ABVV, ACLVB et ACV) emploient 25 consultants en diversité pour initier les représentants syndicaux locaux aux notions de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi, en promouvant ces notions en vue de favoriser une attitude ouverte des collègues à l'égard des participants défavorisés sur le marché du travail, et promouvoir les plans de diversité dans l'entreprise.

1.6. Les principaux programmes et politiques en vigueur

Niveau fédéral

Le gouvernement fédéral ne dispose que de pouvoirs limités dans ce domaine, et les mesures en vigueur ciblant l'intégration des immigrés sur le marché du travail sont donc relativement peu nombreuses. Ces mesures sont principalement orientées vers la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité sur le lieu de travail. Un plan global d'action contre le racisme a été lancé en 2000¹⁹, qui a débouché sur un renforcement de la législation en matière de lutte contre les discriminations en 2003. En 2003-04, les cotisations patronales à la sécurité sociale ont été réduites de 0.10 %, un montant équivalant à cette baisse devant être alloué à des mesures ciblées sur le recrutement et la formation de personnes ayant des difficultés sur le marché du travail. Autre initiative récente, le label « Égalité Diversité » a été introduit à l'échelle nationale (encadré 2.5).

Le plus souvent, les politiques ne sont pas axées exclusivement sur les immigrés mais sur les groupes défavorisés en général. En outre, les différents protagonistes n'ont pas tous la même définition des groupes « défavorisés » que doivent cibler les politiques de diversité et de lutte contre les discriminations. Cette catégorie peut comprendre, outre les personnes issues de l'immigration, les travailleurs faiblement qualifiés, handicapés ou âgés, ainsi que les femmes. Mais comme la majeure partie de la politique d'intégration est formulée et mise en œuvre au niveau infranational, les approches diffèrent.

La Flandre

Au cours des dix dernières années, la Flandre a élaboré une politique d'intégration assez étoffée qui repose sur deux piliers : un programme général d'accueil des nouveaux arrivants et une « politique de la diversité » plus générique à l'intention des groupes défavorisés sur le marché du travail, ce qui inclut les immigrés et leurs enfants.

Faisant suite à des projets pilotes menés en 2001-02 et s'inspirant du modèle néerlandais, des stages d'intégration sont proposés à tous les nouveaux arrivants depuis avril 2004. En 2006, le groupe cible a été élargi afin d'inclure des immigrés déjà résidents vivant de l'aide sociale. Huit « bureaux d'accueil » organisent pour chaque migrant un programme d'intégration personnalisé dont le contenu est défini dans un contrat formel d'intégration que le migrant doit signer. Les bureaux d'accueil reçoivent en moyenne 1 500 EUR environ par contrat d'intégration.

Le programme complet est prévu pour durer un an au maximum, mais les modules qui le composent sont organisés de manière souple : par exemple, les cours de langue peuvent être dispensés le soir. La participation aux cours est obligatoire, mais l'amende à payer pour défaut d'assiduité est symbolique. Un certificat d'intégration est remis aux migrants ayant suivi au moins 80 % du programme. Les effets qu'entraîne le caractère obligatoire de ce programme font actuellement l'objet d'une évaluation, dont les premiers résultats étaient attendus mi-2007.

Pendant le programme initial d'intégration, 60 heures sont consacrées à des « cours d'instruction sociale », qui comprennent une information sur le système politique et la

19. Une révision importante de cette législation a été approuvée par le Parlement en mars 2007. Elle apporte un renforcement du cadre anti-discrimination comportant des indemnités de compensation pour les personnes victimes de discriminations.

vie de la société. Viennent ensuite des cours de néerlandais, habituellement entre 90 et 180 heures, selon les besoins particuliers du participant. Cette formation est remboursée à l'organisation qui la dispense en fonction du niveau de compétence de l'immigré : environ 100 EUR de l'heure pour une classe de 10 à 12 élèves (soit environ 8 à 10 EUR par heure-élève) pour les immigrés faiblement qualifiés ; un forfait de 630 EUR par élève pour 90 heures de cours (7 EUR par heure-élève) pour les immigrés hautement qualifiés susceptibles de reprendre leurs études ; et environ 70 EUR par heure de cours pour des classes de 12 à 15 élèves (5 à 6 EUR) pour les autres. Il est actuellement question de porter la durée des cours de langue à 240 heures. Dans un troisième temps, des « cours d'orientation professionnelle » aident les nouveaux arrivants à choisir le parcours qu'ils vont suivre en Belgique : emploi, études, formation, bénévolat, etc. Cette phase permet la transition vers le programme secondaire d'intégration dans lequel d'autres institutions, comme le VDAB, prennent le relais. Ce programme prévoit des cours de langue axés sur l'emploi. Environ 70 % des participants choisissent d'être orientés vers l'emploi.

En matière d'intégration sur le marché du travail des immigrés résidents et de leurs enfants, la politique flamande a elle aussi évolué assez rapidement au cours de la dernière décennie. Jusqu'en 1997-98, la politique du marché du travail de la Flandre visait l'égalité dans l'emploi, sans cibler particulièrement les immigrés. Des préoccupations ayant été exprimées quant au faible niveau d'emploi des immigrés et de leurs enfants, et suite à une étude de l'OIT ayant démontré la prévalence des discriminations à l'embauche en Flandre (Arrijn *et al.*, 1998), un accord a été trouvé en 1998 entre le gouvernement flamand et les partenaires sociaux (accord dit « de VESOC ») pour favoriser l'intégration. S'inspirant de la politique de la diversité pratiquée par les Pays-Bas et de la loi sur l'équité en matière d'emploi adoptée par le Canada, et se fondant sur l'expérience acquise précédemment par la Flandre dans le domaine des plans d'action positive concernant les femmes, un plan d'action pour l'emploi des immigrés a été adopté (pour un tour d'horizon de cette question, voir Van de Voorde et de Bruije, 2006).

Avec le pacte de Vilvoorde conclu en 2001 par le gouvernement, les partenaires sociaux et des représentants de la société civile, la politique d'intégration a été ancrée dans une politique globale de la diversité visant à obtenir l'équité dans l'emploi pour les groupes défavorisés sur le marché du travail, à savoir les travailleurs âgés, les handicapés et les personnes issues de l'immigration. Ces dernières sont désignées par le terme *allochtonen* dans le contexte flamand. Le VESOC définit les *allochtonen* comme les personnes qui résident légalement en Belgique, qu'elles aient la nationalité belge ou non, et dont au moins un des parents ou les deux grands-parents sont des ressortissants d'un pays n'appartenant pas à l'UE. Toutefois, cette définition n'est pas uniformément admise (Martens et Verhoeven, 2006)²⁰. Pour identifier les personnes issues de l'immigration, le VDAB utilise un double dispositif : l'auto-déclaration volontaire et un programme de reconnaissance des noms.

Assurer une participation au marché de l'emploi des personnes issues de l'immigration proportionnelle à leur part de la population constitue un des objectifs clés du pacte de Vilvoorde (devant être atteint d'ici à 2010). On a ensuite converti cet

20. L'emploi du terme *allochtoon* pour désigner une personne issue de l'immigration a été introduit aux Pays-Bas en 1989 (voir chapitre 4). Le Bureau central néerlandais de la statistique (CBS) désigne comme *allochtonen* les personnes résidant aux Pays-Bas dont au moins un des parents est né à l'étranger.

objectif de référence en « scénario de croissance » en calculant le nombre d'emplois supplémentaires qu'il faudrait créer chaque année pour réduire de manière significative l'écart des niveaux d'emploi d'ici à 2010. Les « plans de diversité » constituent l'élément clé de la politique menée par la Flandre pour atteindre cet objectif (encadré 2.5).

Encadré 2.5. Les plans de diversité

En 1999, à la suite d'un accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux, ont vu le jour les premiers plans de diversité à l'intention des groupes défavorisés sur le marché du travail (personnes de 50 ans et plus, handicapés, immigrés, et travailleurs faiblement qualifiés). L'objectif était de susciter des actions concrètes au niveau des organisations (entreprises, collectivités locales, ONG, etc.) afin d'augmenter progressivement le taux d'emploi de ces divers groupes défavorisés pour le porter au même niveau que celui de la population autochtone de la Flandre.

Quarante-trois consultants sont financés pour aider les organisations intéressées à élaborer des plans de diversité à l'intention des groupes cibles. Après un démarrage relativement lent pendant les deux premières années, la mesure fait de plus en plus d'adeptes : environ 2 100 organisations ont adopté des plans de diversité en Flandre depuis 1999.

Les organisations intéressées peuvent choisir entre quatre types de plans de diversité différents, dont les « plans groupés » dans le cadre desquels plusieurs organisations peuvent participer à un plan commun. Selon le type de plan, outre le soutien apporté par les consultants, des subventions permettant de couvrir jusqu'aux deux tiers des coûts effectifs liés au plan, à concurrence de 10 000 EUR par organisation (3 000 EUR pour une entreprise adhérant à un plan groupé). Chaque organisation candidate ne peut bénéficier de cette aide financière qu'une seule fois.

Toujours selon le type considéré, les plans de diversité peuvent s'étendre sur 6 à 24 mois et comprendre une gamme de mesures comme des programmes de formation axés sur la mobilité horizontale ou verticale des membres de groupes défavorisés au sein de l'organisation, l'encadrement et l'accompagnement interne des « nouvelles recrues » appartenant aux groupes défavorisés, des cours de langue, des sessions ou des programmes de formation à la communication interculturelle, la gestion de la diversité, ainsi que la supervision des placements et des stages de personnes appartenant à l'un des groupes défavorisés. Au départ, les organisations ne mettaient en œuvre qu'un nombre relativement faible de mesures liées à la diversification des filières de recrutement dans le cadre des plans de diversité. Une évaluation (Lamberts *et al.*, 2005) a montré que ces plans n'avaient guère contribué à l'augmentation des recrutements d'immigrés : en effet, le travail d'orientation effectué par le VDAB (et filières apparentées) ainsi que les relations personnelles – dont les immigrés sont généralement moins pourvus – demeuraient les principales formes d'entrée dans les entreprises appliquant un plan de diversité. En conséquence, depuis 2002, ces mesures doivent figurer dans tous les plans de diversité et les organisations sont tenues de fixer des chiffres cibles pour le recrutement de membres de groupes défavorisés. Toutefois, chaque organisation conserve toute latitude pour fixer le niveau cible qu'elle veut atteindre. Environ la moitié des entreprises interrogées par Lamberts *et al.* (2005) ont déclaré qu'elles appliquaient des plans de diversité à cause d'une pénurie de main-d'œuvre ; 87 % d'entre elles ont aussi indiqué que la responsabilité sociale figurait parmi les facteurs ayant motivé cette mise en œuvre, mais, selon d'autres entretiens qualitatifs avec les acteurs concernés, la responsabilité sociale est secondaire et ce sont les pénuries de main-d'œuvre qui constituent leur motif premier.

Pour pouvoir prétendre à une subvention de l'État et au soutien de consultants, l'organisation doit formuler, dans son plan de diversité, des objectifs concrets (nombres ou pourcentages) de recrutement et de mobilité interne ou de formation ultérieure afin de prévenir tout départ prématuré. Dans les organisations de plus de 50 salariés, le plan de diversité doit être supervisé par un groupe de travail interne (composé de représentants de la direction et des syndicats). Les organisations employeuses participantes doivent prendre des dispositions pour assurer la pérennité de la politique de diversification quand la subvention ne leur sera plus versée.

Pour 2006, le gouvernement flamand a prévu un budget d'environ 3 millions EUR pour un total de quelque 500 nouveaux plans. Un fonds central pour la diversité est en cours de création pour coordonner tous les efforts en faveur de la diversité, c'est-à-dire les plans de diversité et les autres projets structurels comme *Jobkannal* (encadré 2.4) et *Work-Up* (encadré 2.7).

Depuis 2002, la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) met en œuvre son propre dispositif de plan de diversité. Trois consultants en diversité ont été recrutés pour aider les entreprises à mettre en œuvre ces plans. Contrairement à l'approche générique adoptée en Flandre, les plans de diversité de la RBC sont axés tout particulièrement sur les immigrés et les jeunes. En outre, il n'existe qu'un seul type de plan, qui, estime-t-on, est appliqué de manière plus souple. La Wallonie emboîte progressivement le pas aux deux autres régions : elle a ainsi instauré un prix « Diversité et Ressources humaines en Wallonie » qui sera décerné chaque année, et promulgué une Charte de la diversité.

Au niveau fédéral, il est prévu de lancer un label « Égalité Diversité » en s'inspirant des expériences de la Flandre et de Bruxelles-Capitale en matière de plans de diversité. Pour obtenir ce label, une organisation doit commencer par effectuer une analyse portant sur la diversité en son sein. Il lui faut ensuite proposer un plan d'action à partir des 11 domaines d'action proposés qui font intervenir les collègues de travail. L'action doit être menée dans au moins 4 de ces 11 domaines, et deux mesures concrètes de lutte contre la discrimination doivent être prises. Des consultants en diversité seront à la disposition des entreprises pour les épauler dans la mise en œuvre des plans d'action.

Une évaluation de la contribution des plans de diversité au « scénario de croissance » est en cours. Seul un faible pourcentage de l'ensemble des entreprises y a participé jusqu'à présent²¹. De surcroît, celles qui y participent sont vraisemblablement les entreprises les plus ouvertes à l'idée d'employer des personnes appartenant à des groupes défavorisés sur le marché du travail. Globalement, l'influence de ces plans semble donc limitée.

Il existe aussi toute une gamme d'autres mesures axées sur les immigrés. Par exemple, le VDAB organise des cours de langues spéciaux combinant l'apprentissage de la langue et l'acquisition d'expérience sur le poste de travail. Le VDAB s'est par ailleurs fixé comme objectif une surreprésentation de 40 % des personnes issues de l'immigration bénéficiant d'un accompagnement personnalisé (le chiffre actuel tourne autour de 30 %). Dans ce contexte, le VDAB met à disposition une équipe de 25 consultants (formateurs en milieu de travail) pour fournir aux immigrés venant d'être embauchés un accompagnement personnalisé sur le lieu de travail.

La Wallonie et la Communauté française

La Wallonie a choisi de mettre en œuvre une politique universelle fondée sur l'égalité des chances pour tous et de « généraliser la diversité ». Les migrants (en situation régulière et ceux ayant demandé leur régularisation ou dont la demande d'asile est jugée recevable) ont ainsi accès à l'ensemble des dispositifs, parfois même à titre prioritaire comme les publics les plus fragilisés sur le marché du travail. C'est le cas pour le Dispositif intégré d'Insertion socio-professionnelle, véritable épine dorsale des politiques d'emploi wallonnes. Dans ce cadre, les demandeurs d'emploi sont pris en charge, par l'articulation de filières et de passerelles entre les opérateurs d'insertion et de formation, et bénéficient d'un contrat crédit insertion qui leur garantit un accompagnement et un suivi

21. La Flandre compte environ 50 000 entreprises de plus de cinq salariés. En prenant ce chiffre comme base, on constate que moins de 5 % d'entre elles ont un plan de diversité. Toutefois, l'effet mobilisateur de ces plans s'exerce de manière un peu plus large, la probabilité de mettre en œuvre un plan de cette nature étant plus forte pour les grandes entreprises que pour les petites. Selon certaines estimations, les plans de diversité couvrent 15 % environ de l'emploi en Flandre.

personnalisé par un conseiller du FOREM pendant deux ans. Ils sont également visés prioritairement par les actions d'accompagnement personnalisé vers l'emploi (*jobcoaching*) mises en œuvre par les Missions régionales pour l'emploi, par les actions d'insertion des Centres publics d'Action sociale, de même que dans les conventions sectorielles de formation et d'insertion. Le 26 avril 2007, les Gouvernements wallon et de la Communauté française ont décidé de mettre en œuvre une série de mesures en faveur de l'emploi des jeunes, notamment des jeunes peu qualifiés, parmi lesquels les enfants d'immigrés sont surreprésentés. Il s'agit notamment de mieux adapter le Programme Formation Insertion aux jeunes peu qualifiés, d'intensifier le processus d'accompagnement par le FOREM des jeunes peu qualifiés (en les prenant en charge dès leur sortie du système éducatif s'ils ont moins de 25 ans et sont peu qualifiés) et de mobiliser les jeunes dans les quartiers en difficulté en leur proposant régulièrement des offres d'emploi. Faute de disposer à l'heure actuelle d'un véritable « monitoring » de la politique d'emploi en fonction du lieu de naissance ou de la nationalité, il n'est pas possible d'évaluer ces programmes. Néanmoins, la stratégie générale d'équité dans l'emploi n'empêche pas a priori d'adopter des politiques susceptibles de concerner davantage un groupe plutôt qu'un autre, comme les cours de langue par exemple.

Ces dernières années, des mesures visant plus directement les immigrés et leurs enfants ont été mises en place. En juillet 1996 a été adopté un décret portant sur l'intégration des étrangers et des personnes d'origine étrangère, qui dote les autorités d'un instrument juridique leur permettant de promouvoir l'intégration de ces populations. La stratégie en faveur d'une intégration plus ciblée reste assez pragmatique : elle porte principalement sur le financement de projets locaux visant à promouvoir l'intégration sur le marché du travail des personnes d'origine étrangère. En parallèle, sept Centres régionaux d'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère (CRI) ont été créés, ce qui constitue une avancée importante vers une meilleure coordination des approches. Les CRI ont des rôles multiples qui englobent non seulement les activités liées à l'éducation et à l'intégration sur le marché du travail, mais aussi la fourniture de conseils et d'informations générales sur les questions sociales, ainsi que la promotion des échanges culturels et sociaux entre les personnes issues de l'immigration et les Belges de naissance. Afin de mieux cibler l'action, le financement des associations a été revu fin 2005, et la définition des critères applicables aux populations cibles a été affinée. Le financement général des CRI a été accru dans le cadre du plan stratégique transversal d'inclusion sociale. Parallèlement, en 2003, a été mis en place le Conseil consultatif wallon pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, qui est constitué de représentants d'organisations syndicales et patronales, d'associations locales, des CRI et du Gouvernement wallon. La mission du Conseil consultatif est notamment de rendre des avis sur l'accès aux droits (sociaux et politiques) des populations étrangères, sur les actions des CRI et sur la politique d'accueil et d'intégration en Région wallonne.

Comme aucun programme d'accueil particulier n'est proposé aux immigrés venant d'arriver, leurs premiers contacts avec la société belge dépendent généralement des liens tissés avec les associations locales de migrants proches de leur lieu de résidence, s'il y en a. Le réseau Lire et écrire est un exemple des actions que ces associations locales déploient dans toute la Wallonie. Bien que ce réseau ne soit pas expressément conçu pour les personnes issues de l'immigration, en raison de sa nature même environ 90 % des bénéficiaires sont d'origine étrangère. Une part importante d'entre eux résident déjà en Belgique depuis des années, mais des primo-arrivants figurent également parmi les participants.

En août 2005, le gouvernement a lancé ses « actions prioritaires pour l'avenir wallon », plus connues sous le nom de plan Marshall pour la Wallonie. Ce plan global vise le développement d'activités créatrices d'emplois et repose sur trois plans stratégiques transversaux (PST) : le premier favorise la création d'emploi et la création d'entreprise ; le deuxième favorise la formation et la recherche ; et le troisième, qui vise l'amélioration de la cohésion sociale, cible les personnes relativement éloignées du marché du travail (là encore, les personnes d'origine étrangère figurent parmi les groupes cibles).

Dans le contexte du PST Inclusion sociale, un financement additionnel a été accordé aux principaux acteurs œuvrant à l'insertion des groupes défavorisés sur le marché du travail. Par exemple, le gouvernement encourage les actions des Centres publics d'action sociale (CPAS) en finançant 50 agents supplémentaires chargés de favoriser l'intégration sur le marché du travail. Près d'un millier de personnes bénéficieront de ce dispositif. Une autre mesure du plan d'inclusion sociale est le financement additionnel des Missions régionales pour l'emploi (MIRE). Les MIRE perçoivent 450 000 EUR supplémentaires pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi, ce qui correspond à l'accompagnement de 750 demandeurs d'emploi supplémentaires par an. Enfin, un montant supplémentaire de 2.1 millions EUR a été alloué aux CRI pour mener des initiatives locales visant l'intégration sur le marché du travail des immigrés et de leurs enfants. Par ailleurs, les plans de diversité offre la possibilité d'emplois aidés dans des organisations non marchandes pour les personnes hautement qualifiées appartenant à des groupes défavorisés sur le marché du travail. Cette disposition peut aussi s'appliquer sous certaines conditions aux entreprises s'il s'agit de PME.

En outre, la Wallonie s'oriente vers une politique de la diversité plus volontariste. Parallèlement à sa politique de lutte contre les discriminations, elle a promulgué une Charte de la diversité que doivent signer les entreprises qui s'engagent dans un processus de gestion de la diversité. De surcroît, elle a institué un prix attribué chaque année pour récompenser les initiatives de gestion de la diversité les plus réussies. Enfin, la Région wallonne s'est engagée aux côtés des autorités fédérales dans un projet de mise en place d'un label « Égalité Diversité » fédéral (voir ci-dessus). Toujours dans un souci de pragmatisme, des séminaires sont organisés depuis 2006 avec des employeurs, des directeurs des ressources humaines, des partenaires sociaux, des personnes chargées de l'accompagnement individualisé vers l'emploi et des représentants d'agences d'intérim afin de sensibiliser tous ces acteurs à la question de la diversité sur le lieu de travail. Enfin, des primes à la consultance sont accordées aux entreprises qui mettent en œuvre une politique de gestion des ressources humaines tenant compte de la diversité (consultants agréés par la Région en matière de diversité).

Le Service public de l'emploi (FOREM), qui propose des cours de langue aux chômeurs, a vu récemment le champ d'application de cette offre de formation élargi. En outre, depuis 2003, l'accès des ressortissants étrangers aux services du FOREM (accès à des offres d'emploi et possibilités de participer aux programmes organisés dans le cadre des politiques d'activation) a été étendu à ceux qui demandent leur régularisation et aux demandeurs d'asile. La Wallonie a choisi de « généraliser la diversité », autrement dit de mieux prendre en compte l'intégration de certains groupes (comme les migrants) dans les politiques générales, mais elle évite encore d'adopter des mesures ciblées. Cette décision s'est concrétisée dans un programme de sensibilisation des agents du FOREM aux questions d'interculturalité et au problème des discriminations dans le processus de recrutement. Un projet EQUAL, dont le but est de fournir un cadre pour l'inscription de ces aspects dans les politiques générales, est actuellement en vigueur.

Cofinancés par le Fonds social européen, un certain nombre d'autres projets qui dérogent au principe général d'absence de ciblage viennent d'être lancés. L'un d'eux, mis en œuvre par le FOREM, les CRI et Lire et Écrire, vise l'insertion socio-professionnelle des primo-arrivants : 282 stagiaires ont suivi l'une des 29 sessions organisées, et 53 % d'entre eux ont trouvé un emploi. Un deuxième projet, également mis en œuvre par le FOREM, vise à valoriser les compétences interculturelles des migrants demandeurs d'emploi dans des filières de métiers liées à l'international, autrement dit de transformer leur différence en atout sur le marché du travail : 273 stagiaires ont suivi l'une des 17 sessions organisées, et 87 % d'entre eux ont trouvé un emploi ou créé leur emploi.

Bruxelles-Capitale

La meilleure façon de décrire la structure d'intégration de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) est de dire qu'elle est à mi-chemin entre celle de la Flandre et celle en vigueur en Wallonie. Les efforts d'intégration ont progressé assez rapidement au cours de la dernière décennie. Dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi, la lutte contre les discriminations est devenue un objectif clé de l'action publique depuis 1998. La politique d'intégration de la RBC a récemment évolué, passant d'une politique uniquement centrée sur la lutte contre les discriminations à une politique globale de la diversité. Un pacte tripartite pour la diversité a été conclu en 2002, dont le but est d'adapter les structures existantes dans les entreprises afin de favoriser la diversité et d'obtenir des comités d'entreprise qu'ils s'engagent à promouvoir des mesures allant dans ce sens. On encourage les organisations à définir volontairement leur propre « quota » cible en matière d'emploi des immigrés. Des partenariats sont noués avec les comités d'entreprise pour qu'ils adhèrent au concept de diversité. Enfin, dans le cadre de la politique de la diversité, des sessions de formation des candidats aux élections sociales sont prévues. Comme en Flandre, les plans de diversité sont l'instrument d'action essentiel (encadré 2.5). Bien que la politique de la RBC englobe d'autres groupes (handicapés, travailleurs âgés, femmes), elle vise essentiellement les personnes issues de l'immigration, en particulier les jeunes.

La RBC n'a pas adopté de mesures d'activation ciblant spécifiquement les immigrés, mais ces derniers sont largement surreprésentés parmi les participants aux dispositifs prévus par ces mesures, tel l'accompagnement personnalisé (Service Guidance recherche active d'emploi – GRAE –, Réseau de recherche active d'emploi – RAE). D'après les données agrégées (c'est-à-dire sans prise en compte des caractéristiques socio-économiques), ce sont plus souvent des demandeurs d'emploi ressortissant d'un pays hors UE 15, plutôt que des demandeurs d'emploi belges, que ces services parviennent à sortir du chômage. Il existe en outre un système de « chèque-langues » pour aider à surmonter les obstacles à l'emploi dus au défaut de maîtrise de la langue (voir ci-dessous).

2. Les questions clés

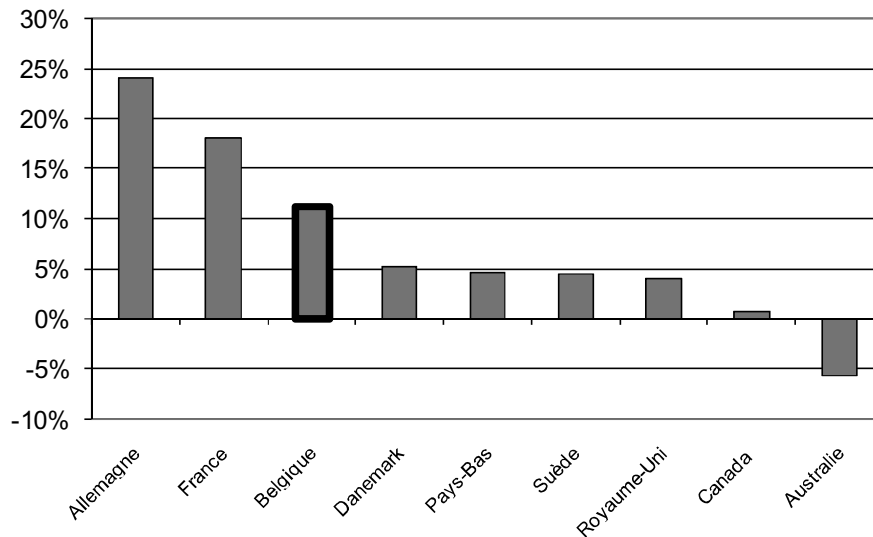
2.1. *L'intégration des immigrés*

Le niveau d'instruction des immigrés et la reconnaissance des qualifications et de l'expérience étrangères

Le niveau d'instruction des immigrés est un facteur déterminant de leurs performances en matière d'emploi. En Belgique, le niveau de qualification des personnes nées à l'étranger est relativement faible par rapport aux autres pays. Parmi les pays figurant au

graphique 2.4, seules l'Allemagne et la France enregistrent des écarts de niveau d'instruction entre les autochtones et les personnes nées à l'étranger supérieurs à ceux de la Belgique²².

Graphique 2.4. Surreprésentation des personnes nées à l'étranger parmi les personnes faiblement qualifiées de 25 à 64 ans, moyenne 2004-05



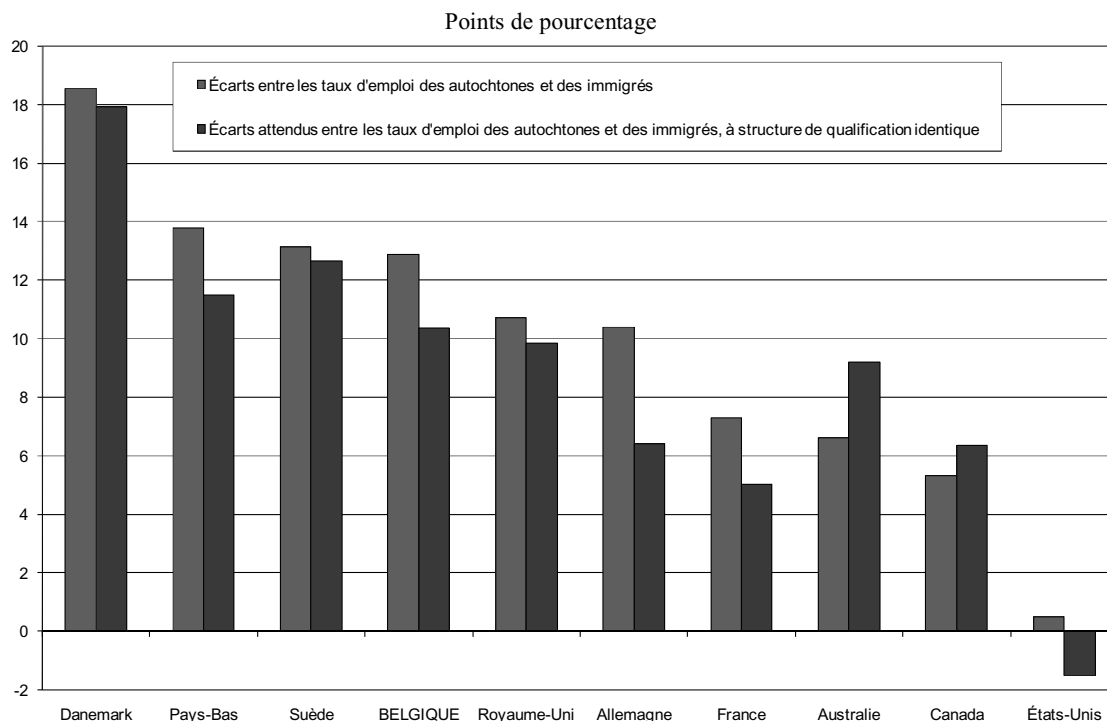
Note : Les données de l'Australie font référence à 2004 et celles du Canada à 2001. La « surreprésentation » est calculée comme la différence, dans la part de la population faiblement qualifiée, entre la population née à l'étranger et la population autochtone. La « population faiblement qualifiée » désigne les personnes n'ayant pas suivi d'enseignement secondaire du 2^e cycle.

Source : Pays européens : Enquête communautaire sur les forces de travail ; Australie : Enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* ; Canada : Recensement de la population.

Comme le montre le graphique 2.5, si la population immigrée en Belgique affichait un niveau d'instruction moyen analogue à celui de la population autochtone, les écarts de taux d'emploi se réduiraient quelque peu. Ces écarts demeurent cependant élevés même lorsqu'on prend en compte les différences de niveau d'instruction.

Les immigrés ont généralement acquis leurs compétences dans des pays dotés de systèmes éducatifs différents de celui de la Belgique. Ces compétences ne sont parfois guère transférables, et des données émanant de plusieurs pays de l'OCDE (OCDE, 2007c) tendent à démontrer que les qualifications étrangères, en particulier celles obtenues dans des pays où la structure et la qualité du système éducatif sont aléatoires, sont généralement peu reconnues sur le marché du travail. Aucune étude sérieuse n'a été jusqu'à présent menée en Belgique à ce sujet, mais le tableau 2.3 présente quelques données descriptives. De manière générale, les écarts de taux d'emploi entre les immigrés et les autochtones diminuent légèrement au niveau de l'enseignement supérieur, à condition qu'il ait été suivi en Belgique, mais ils se creusent si les qualifications ont été obtenues à l'étranger. Il existe toutefois des différences importantes entre les immigrés originaires de l'UE 15 et ceux des autres pays, de même qu'entre les sexes.

22. Il est intéressant de noter qu'il n'existe pratiquement aucune différence de niveau d'instruction (élevé/moyen/faible) entre les immigrés selon qu'ils sont originaires de l'UE 15 ou du reste du monde.

Graphique 2.5. Écarts entre les taux d'emploi des immigrés et des autochtones de 15 à 64 ans et impact de la structure de qualification, 2003-04

Note : Les données font référence à 2002 pour les Pays-Bas et à 2004 pour l'Australie et le Canada. Les différences attendues sont calculées au moyen des taux d'emploi correspondant à trois niveaux d'études pour la population née à l'étranger. Ces trois niveaux sont « faible », pour un niveau inférieur à l'enseignement secondaire du 2^e cycle, « moyen », c'est-à-dire correspondant à l'enseignement secondaire du 2^e cycle, et « élevé », pour l'enseignement supérieur et au-delà.

Sources : Australie : Enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* ; pays européens : Enquête sur les forces de travail de la Communauté européenne (données fournies par Eurostat) ; États-Unis : *Current Population Survey March Supplement* ; Canada : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Tableau 2.3. Rapports emploi-population des autochtones et des immigrés selon le sexe, le niveau d'instruction et le lieu d'obtention du diplôme, 2001

	Autochtones	Nés à l'étranger dans un pays de l'UE 15		Nés à l'étranger dans un pays hors UE 15	
		Qualifications obtenues en Belgique	Qualifications obtenues à l'étranger	Qualifications obtenues en Belgique	Qualifications obtenues à l'étranger
Hommes					
Faible	60.1	60.0	61.0	49.6	53.1
Moyen	76.5	73.5	76.7	65.0	63.0
Élevé	86.3	85.3	86.9	79.7	70.3
Femmes					
Faible	36.4	36.5	33.0	27.5	25.2
Moyen	59.9	54.2	51.5	45.0	34.1
Élevé	80.2	77.5	66.7	72.6	43.9

Note : Pour la classification des niveaux d'études, voir note du graphique 2.5.

Source : Enquête socio-économique générale.

D'après ces données descriptives, les taux d'emploi des autochtones et ceux des personnes nées dans l'UE 15 sont relativement semblables, même lorsque celles-ci ont obtenu leurs qualifications à l'étranger – sauf dans le cas des femmes, qui enregistrent des écarts en termes d'emploi particulièrement élevés dans la catégorie hautement qualifiée. À l'opposé, les immigrés originaires de pays hors UE 15, et en particulier les femmes, affichent des taux d'emploi sensiblement supérieurs lorsqu'ils ont obtenu leurs qualifications en Belgique. Les hommes faiblement qualifiés constituent la seule exception. Les qualifications étrangères obtenues hors de l'UE 15 semblent donc très peu prisées sur le marché du travail²³. Si le taux d'emploi des immigrés de sexe masculin hautement qualifiés originaires de pays hors UE 15 dépasse de 30 points de pourcentage celui de leurs homologues faiblement qualifiés et diplômés en Belgique, cet écart est de 12 points pour ce qui est des qualifications étrangères. Ces différences sont encore plus importantes chez les femmes. Nous reviendrons plus en détail sur ce point ci-après.

Deux raisons peuvent expliquer la décote des diplômes étrangers. Tout d'abord, la reconnaissance des qualifications étrangères est un processus relativement fastidieux en Belgique, les trois communautés linguistiques suivant chacune leur propre stratégie (Fonds de participation, 2006). Des services chargés de la validation des compétences n'ont du reste été mis en place que très récemment. En Wallonie, tout résident, qu'il occupe un emploi ou non, peut obtenir la certification de ses compétences professionnelles depuis 2003. Pour ce faire, il doit s'adresser à un réseau de « centres de validation », gérés conjointement par divers acteurs gouvernementaux ou semi-gouvernementaux (notamment les services du marché du travail). Depuis 2006, la reconnaissance des compétences professionnelles sur la base d'un examen pratique est également possible en Flandre, pour l'instant pour 25 professions.

Ensuite, les taux d'emploi des migrants originaires de pays hors UE 15 affichent des écarts considérables par rapport à ceux des autochtones et des migrants originaires de l'UE 15, quel que soit le niveau d'instruction, et même pour les migrants ayant obtenu leurs qualifications en Belgique. Ces écarts persistent dans l'analyse économétrique lorsqu'on prend en compte d'autres caractéristiques socio-économiques comme l'âge et le statut matrimonial. Ils sont toutefois moins importants chez les personnes hautement qualifiées.

Parmi les immigrés titulaires d'un emploi, tous n'occupent pas un poste en adéquation avec leur niveau de qualifications. Si cela est également le cas pour les autochtones, la probabilité d'occuper un emploi pour lequel on est surqualifié est plus forte pour les immigrés. Lorsqu'on la compare avec celle d'autres pays, la proportion de cette « population surqualifiée », c'est-à-dire la part des immigrés hautement qualifiés occupant des emplois au-dessous de leur niveau de compétences, n'est toutefois pas très élevée en Belgique²⁴. La proportion des immigrés hautement qualifiés occupant un poste moins qualifié n'est supérieure que de 1.2 fois à celle des autochtones, qui est parmi les plus faibles des pays de l'OCDE (OCDE, 2007c). Même si cette proportion est légèrement plus élevée pour les immigrés originaires de pays hors UE 15 (1.4), elle demeure modeste par rapport à celle d'autres pays. Ces résultats se maintiennent

23. Il faut noter cependant qu'il y a des différences suivant les régions (Feld *et al.*, 2006).

24. La définition habituelle de la surqualification renvoie aux individus qui occupent un poste nécessitant un niveau d'instruction inférieur au leur. La surqualification est mesurée ici par la proportion des personnes hautement qualifiées qui occupent un emploi nécessitant des compétences faibles à moyennes.

également après contrôle d'autres facteurs (tableau 2.1C.b en annexe)²⁵. En résumé, les migrants originaires de pays hors UE 15 ont des difficultés à trouver un emploi, mais lorsqu'ils en trouvent un, il correspond globalement à leur niveau d'instruction.

L'intégration des femmes immigrées

Parmi les pays de l'OCDE dans lesquels ces données sont disponibles, c'est en Belgique que le taux d'emploi des femmes immigrées est le plus faible. Cela est dû en partie au fait que le taux d'emploi des femmes est très faible, même pour les femmes autochtones, au regard de la moyenne internationale. Toutefois, cette caractéristique n'explique pas entièrement l'écart existant entre les femmes immigrées et les femmes autochtones en matière de taux d'emploi.

L'explication tient en partie au fait que la Belgique est l'un des pays de l'OCDE où l'emploi féminin varie le plus en fonction du niveau d'instruction, en raison vraisemblablement de l'existence de nombreux « pièges à chômage » pour les femmes mariées qui, à l'instar de leur conjoint, gagnent un salaire inférieur à la moyenne. En effet, la Belgique est le pays de l'OCDE (avec l'Islande) où les taux de compensation *nets* dont bénéficie le second contributeur de revenus, dans les couples dont les deux salaires s'élèvent à environ deux tiers du salaire moyen du marché, sont les plus élevés (OCDE, 2004 ; voir également OCDE, 2005b). En conséquence, les incitations au travail sont très limitées pour les femmes mariées faiblement qualifiées, qu'elles soient nées en Belgique ou à l'étranger. La décote des diplômes étrangers sur le marché du travail (voir ci-dessus) pourrait également expliquer les faibles taux d'emploi des femmes immigrées plus qualifiées.

En effet, comme le montre le tableau 2.4, les écarts de taux d'emploi entre les femmes autochtones et immigrées se réduisent considérablement lorsqu'on procède à des ajustements en fonction du niveau d'instruction et du lieu d'obtention du diplôme. Les taux d'emploi des femmes immigrées titulaires de qualifications étrangères sont proches de ceux des femmes autochtones dont le niveau d'instruction est immédiatement inférieur. Sachant que la majorité de femmes nées à l'étranger ont obtenu leurs qualifications à l'étranger, et compte tenu de leur faible niveau d'instruction, le niveau d'instruction et la décote des qualifications étrangères sur le marché du travail semblent donc expliquer en grande partie les faibles performances sur le marché du travail des femmes nées à l'étranger. La possession de qualifications étrangères peut en outre être également associée à une moindre maîtrise de la langue du pays d'accueil et à une durée de séjour plus courte sur le territoire belge.

Tableau 2.4. Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans selon le niveau d'instruction et le lieu d'obtention de la qualification la plus élevée

Répartition en %, selon le niveau d'instruction, entre parenthèses

	Autochtones	Nées à l'étranger	
		Qualifications obtenues en Belgique	Qualifications obtenues à l'étranger
Faible	36.4 (33.3)	33.1 (16.4)	29.4 (24.4)
Moyen	59.9 (35.4)	49.6 (14.7)	42.9 (14.9)
Élevé	80.2 (31.2)	74.6 (13.8)	56.5 (15.8)
Total	58.5 (100)	51.4 (44.9)	40.9 (55.1)

Note : Pour la classification des niveaux d'études, voir note du graphique 2.5.

Source : Enquête socio-économique générale 2001.

25. Les résultats obtenus dans le tableau 2.1C.b, en annexe, montrent également qu'obtenir son diplôme en Belgique non seulement augmente, comme démontré ci-dessus, les chances d'obtenir un emploi, mais diminue aussi la probabilité d'être surqualifiés dans le poste occupé.

Une enquête réalisée auprès de 750 femmes primo-arrivantes (Krzeslo et Hamzaoui, 2006) a révélé une forte prévalence du chômage et de la surqualification chez les femmes immigrées. Seules 26 % d'entre elles occupaient un emploi, dans le secteur des services aux ménages pour la grande majorité.

Bien que les taux d'emploi des femmes immigrées soient très faibles, seules quelques mesures leur sont spécifiquement consacrées. L'une d'entre elles, prise récemment dans le cadre de la politique fédérale de l'emploi en 2004 et ciblée sur les femmes sans emploi – autochtones et nées à l'étranger –, a instauré la mise en place de chèques service. Elle donne la possibilité aux ménages d'acheter des « chèques » d'une valeur de 6.70 EUR, correspondant à une heure de services à domicile. Ces services sont fournis par l'intermédiaire de sociétés accréditées, qui perçoivent 21 EUR pour chaque chèque. Fin 2005, cette mesure avait permis de créer près de 30 000 emplois. Compte tenu de la nature du travail concerné, on s'attendrait à ce que les femmes immigrées soient surreprésentées parmi les participants au programme (voir ci-dessus). Or, cela ne semble pas le cas : une enquête (Peeters *et al.*, 2006) a montré que moins de 5 % des travailleurs domestiques employés dans le cadre de ce programme étaient des ressortissants de pays hors UE²⁶. À Bruxelles, toutefois, les personnes issues de l'immigration représentaient plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs domestiques employés au moyen du système de chèques service, ce qui tendrait à démontrer que la participation des femmes immigrées à ce programme peut être encore grandement améliorée, notamment dans les régions urbaines wallonnes et flamandes.

Les sociétés prestataires de services ont principalement recruté leur personnel à la suite de candidatures spontanées, puis en ayant recours aux bases de données et aux sites Internet des services de l'emploi. La sous-représentation des femmes immigrées et l'importance des candidatures spontanées donneraient à penser que les femmes immigrées étaient moins au courant de cette mesure, et qu'une action en leur faveur, par l'intermédiaire des agences d'intérim ou des ONG/associations travaillant avec les immigrés, pourrait stimuler leur participation. Cette démarche serait particulièrement importante, car plus de la moitié des femmes employées dans le cadre du système de chèques service considèrent cette expérience comme un tremplin vers l'emploi régulier. On ignore toutefois dans quelle mesure cette perception correspond à la réalité, en particulier pour les femmes immigrées.

Les résultats des nouveaux arrivants

La connotation de « convergence » du concept d'intégration porte à croire que les résultats des immigrés sur le marché du travail se rapprocheront de ceux des autochtones au fur et à mesure qu'ils acquerront un capital humain propre à leur pays d'accueil, comme la maîtrise de la langue et la connaissance du fonctionnement global du marché du travail. Dans les autres pays examinés, l'*accès rapide* à l'emploi joue un rôle essentiel pour favoriser cette convergence.

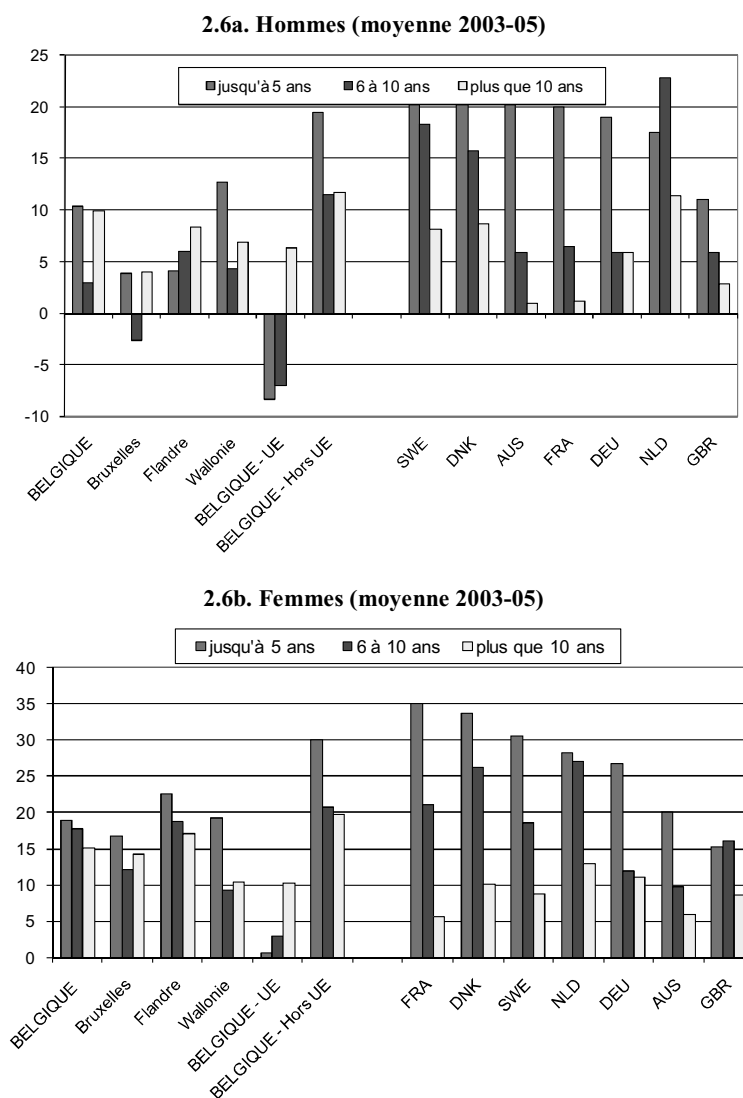
Pour l'heure, il n'existe pas en Belgique d'informations sur les répercussions à long terme d'un accès rapide au marché du travail. Toutefois, alors que la situation de la population immigrée dans son ensemble est relativement défavorable, les écarts des taux d'emploi entre les personnes résidant en Belgique depuis moins de cinq ans et les autochtones sont plus faibles qu'ailleurs. Parmi les pays figurant dans les

26. Il convient toutefois de faire preuve de circonspection à l'examen de ces chiffres, car seules 482 des 1 602 personnes contactées ont participé à cette enquête.

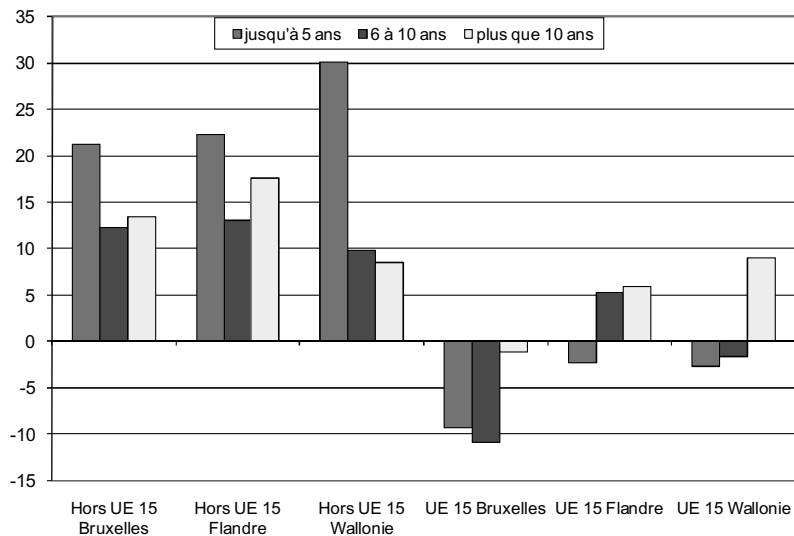
graphiques 2.6a et 2.6b, seul le Royaume-Uni – qui connaît depuis quelques années une immigration essentiellement professionnelle – affiche des résultats aussi positifs pour les nouveaux arrivants. Cette spécificité est particulièrement remarquable dans la mesure où la conjoncture globale du marché du travail n'est pas plus favorable en Belgique que dans les autres pays de l'OCDE. Le revers de la médaille est que, contrairement à ce qu'on observe dans les autres pays, les taux d'emploi des immigrés qui sont arrivés en Belgique depuis plus longtemps ne sont guère plus élevés. En d'autres termes, il n'existe qu'une faible différence entre les résultats des nouveaux arrivants et ceux des résidents de longue durée, contrairement à ce que la convergence progressive pourrait laisser présager. Il convient toutefois de préciser que cette constatation ne repose pas sur des données longitudinales relatives à l'évolution des immigrés au fil des années, mais sur des données transversales concernant l'emploi des immigrés en fonction de la durée de leur séjour dans le pays d'accueil.

Graphique 2.6. Écarts entre les taux d'emploi des immigrés et des autochtones de 15 à 64 ans (taux des autochtones moins taux des immigrés), selon la durée de résidence

En points de pourcentage



2.6c. Total, par région et pays d'origine (moyenne 2001-05)



Source et note : Voir tableau 2.1.

Les résultats plus encourageants des nouveaux arrivants semblent liés, du moins en partie, à une évolution positive de leurs qualifications, les primo-arrivants étant plus qualifiés que les immigrés établis. Au regard de la moyenne internationale, la situation de ces nouveaux arrivants demeure favorable même dans les analyses économétriques, c'est-à-dire lorsqu'on prend en compte ce facteur²⁷. Parallèlement, la durée de séjour n'apporte que peu d'amélioration. En effet, toujours en prenant en compte les caractéristiques socio-économiques, la Suède et le Royaume-Uni sont les seuls pays à enregistrer des répercussions aussi faibles de la durée de séjour sur l'emploi.

Ces résultats transversaux peuvent être interprétés de deux manières différentes. Premièrement, cette situation pourrait refléter la faiblesse de l'amélioration progressive, ce qui tendrait à démontrer que le processus de convergence est beaucoup plus lent en Belgique qu'ailleurs. Deuxième explication possible, les nouveaux arrivants obtiendraient en fait de meilleurs résultats que les immigrés plus anciens. Si tel est le cas, les écarts importants qui existent aujourd'hui devraient se résorber au cours des prochaines années.

En l'absence de données longitudinales, il est difficile d'affirmer laquelle de ces deux explications est la bonne. Le fait qu'une analyse similaire à celle décrite plus haut, réalisée avec des données de l'Enquête de 1995 sur les forces de travail (qui, il est vrai, sont également transversales), a abouti à des résultats similaires, c'est-à-dire que la durée de séjour n'influe que faiblement sur la probabilité d'être occupé, tendrait à démontrer que le processus de convergence est effectivement relativement lent en Belgique. Des écarts de même amplitude entre les nouveaux arrivants et les immigrés de plus longue date existent ainsi depuis plus de dix ans.

Le graphique 2.6c. expose les résultats séparément par région et par groupes de pays d'origine, ce qui permet de se faire une idée plus précise de la situation. Les effets de cohorte semblent jouer un certain rôle dans le cas des migrants originaires de l'UE 15 ;

27. Là encore, ces résultats ont été obtenus au moyen de données transversales issues de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

en effet, les nouveaux arrivants affichent des taux d'emploi supérieurs (qui apparaissent dans le graphique en tant qu'écart négatif en termes d'emploi) à ceux des immigrés installés de longue date et des autochtones²⁸. Concernant les immigrés originaires de pays hors UE 15, le rythme de convergence ressemble davantage à celui observé ailleurs, en particulier en Wallonie. Les écarts en termes d'emploi avec les autochtones diminuent fortement dès lors que la durée de séjour en Belgique excède cinq ans, même si le processus de convergence s'interrompt pratiquement au bout de six à dix ans de résidence. Une forte convergence semble ainsi se produire au cours des dix premières années de séjour des immigrés originaires de pays hors UE 15, et ne pas se poursuivre au-delà de cette période. Ces données contrastées sur les résultats par cohorte d'immigrés s'expliquent ainsi peut-être par le fait que les immigrés installés depuis longtemps, en particulier ceux originaires de l'UE 15, occupent des professions et travaillent dans des secteurs fortement touchés par le changement structurel. Des analyses supplémentaires seraient nécessaires pour vérifier si tel est effectivement le cas.

Ces faibles différences des taux d'emploi en fonction de la durée de séjour, notamment en Flandre, pourraient également s'expliquer par le fait que les politiques récentes – comme le programme d'accueil et les plans de diversité – sont peut-être plus efficaces pour promouvoir l'intégration des nouveaux arrivants que celle des immigrés installés. Il est malheureusement trop tôt pour évaluer l'impact de ces nouvelles mesures, et les données qui permettraient d'établir une évaluation préliminaire sont peu nombreuses. Des informations relatives à des programmes récemment mis en œuvre en Flandre montrent que les individus ayant atteint la deuxième phase du programme d'accueil (c'est-à-dire les nouveaux arrivants) qui ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé du VDAB (l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle) ont davantage de chances d'être occupés 12 mois après leur arrivée, que les migrants résidents qui ont bénéficié de ce même accompagnement²⁹. Cette différence est peut-être le signe que l'intégration sur le marché du travail est plus facile pour les nouveaux arrivants que par le passé. Il est prévu de constituer une base de données qui établira une corrélation entre les données relatives aux nouveaux arrivants et les données sur les programmes, ce qui devrait permettre de se prononcer plus clairement sur cette question.

L'efficacité de la formation linguistique et les défis du bilinguisme

L'enseignement de la langue est un des domaines où la complexité de la répartition des responsabilités entre les différents niveaux d'administration et entre les acteurs de chaque échelon est la plus visible. C'est en Flandre, où les nouveaux arrivants bénéficient de cours d'initiation, que cet enseignement est le plus perfectionné. Parallèlement à ces cours d'initiation générale, comportant de 120 à 180 heures d'enseignement de base, le VDAB propose des cours dans lesquels l'apprentissage linguistique est lié à l'expérience professionnelle. Ces cours s'adressent à la fois aux nouveaux arrivants qui ont terminé la première phase de leur programme d'intégration (c'est-à-dire ayant suivi un enseignement linguistique de base) et aux immigrés installés qui en éprouvent le besoin. Ils s'étalent sur 120 à 400 heures, en fonction des besoins de chaque individu. Une formation linguistique spéciale intitulée « Le néerlandais sur le lieu de travail » a été mise en place récemment. Elle s'adresse aux individus employés

28. Cela se vérifie également dans l'analyse économétrique se basant sur d'autres facteurs, voir le tableau 2.1C.a en annexe.

29. Il convient toutefois de noter qu'il s'agit de données descriptives non ajustées en fonction des différentes caractéristiques observables des immigrés récents et résidents.

dans de petites et moyennes entreprises, et pour lesquels une méconnaissance de la langue représente un obstacle à la communication. En Wallonie, la formation linguistique suit une approche plus pragmatique. Des formations diverses sont proposées, en fonction des besoins de chaque individu. Elles ne sont toutefois guère intensives, à l'exception de celles qui s'inscrivent dans le cadre de projets spécifiques très demandés. Malheureusement, il n'existe aucune donnée permettant d'évaluer l'efficacité de la formation linguistique en Belgique.

La barrière linguistique entre les communautés, un aspect particulier à la Belgique, constitue également un obstacle à la mobilité dans la recherche d'emploi, notamment le long des frontières linguistiques. Les immigrés semblent particulièrement pénalisés par cette barrière, et ce, pour deux raisons. Premièrement, ils maîtrisent généralement moins bien la deuxième langue nationale. Deuxièmement, ils sont surreprésentés en Wallonie, où les conditions sur le marché du travail sont beaucoup moins favorables qu'en Flandre. Le flamand n'étant pas parlé aussi largement que le français, ils ne sont guère incités à investir dans l'apprentissage du flamand. C'est particulièrement vrai pour les immigrés qui ne peuvent prévoir avec précision la durée de leur séjour en Belgique ou leur lieu de résidence sur le territoire.

Ces difficultés sont particulièrement marquées dans la région bilingue de Bruxelles, où la langue dominante change parfois d'une rue à l'autre³⁰. Une connaissance du français et du néerlandais est souvent nécessaire, en particulier à l'heure actuelle, en raison des conditions relativement moroses du marché du travail de la RCB. Afin d'améliorer la situation, Bruxelles a mis en place un système de chèques langue destinés aux demandeurs d'emploi pour lesquels la méconnaissance d'une des trois langues nationales ou de l'anglais constitue le seul obstacle à l'emploi. Cette mesure doit être considérée dans le contexte de l'échange d'informations sur les offres d'emploi entre les trois services régionaux de l'emploi, mis en place en 2006.

Le chèque langue permet en outre aux demandeurs d'emploi titulaires d'une promesse d'embauche soumise à l'amélioration de leurs compétences linguistiques de bénéficier d'un maximum de 60 heures de cours particuliers de langue à orientation professionnelle. Il est également destiné aux personnes désirant s'établir en tant que travailleur indépendant. Plus de 70 % de ces cours portent sur l'enseignement du néerlandais, contre 20 % pour l'anglais. La durée exacte de la formation, ainsi que la langue cible, sont définies lors d'un entretien avec les services de l'emploi. Le bénéficiaire suit ensuite la formation auprès de fournisseurs agréés, auxquels l'ORBEM verse 38 EUR par heure de cours. Cette mesure a été lancée en mai 2002 et n'a cessé de se développer. Douze mois après avoir suivi la formation, 88 % des participants occupaient toujours un emploi. Les étrangers originaires de pays hors UE 15 sont relativement peu nombreux à bénéficier de cette mesure – à peine 18 sur les 413 participants en 2005 (soit un peu plus de 4 %) –, alors qu'ils représentent 15 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi à Bruxelles. Si on additionne l'ensemble des données relatives à la durée totale du programme, on s'aperçoit que le pourcentage des migrants originaires de pays hors UE 15 toujours en poste 12 mois après la fin de la formation ne diffère pas de manière significative de celui des Belges³¹.

30. À Bruxelles, la majorité de la population appartient à la communauté francophone, mais on manque de chiffres exacts à ce sujet.

31. Là encore, ces résultats ne tiennent pas compte des différences de caractéristiques entre ces deux groupes.

En raison du succès croissant de cette mesure, un chèque spécial destiné aux jeunes, le chèque langue-jeunes a été créé, à l'intention des jeunes chômeurs de moins de 30 ans. L'objectif de ces cours est de les préparer aux entretiens d'embauche ou à des examens de langue. Contrairement au chèque langue classique, il n'est pas nécessaire d'être titulaire d'une promesse d'embauche pour en bénéficier.

L'impact de la naturalisation

Comme indiqué précédemment, les dispositions de la Belgique en matière d'accès à la citoyenneté sont parmi les plus libérales des pays de l'OCDE. Depuis le premier assouplissement de la loi sur la nationalité en 1984, la naturalisation est considérée comme un moyen de promouvoir l'intégration.

En Belgique, comme dans la plupart des pays de l'OCDE, le taux d'emploi des immigrés naturalisés est supérieur à celui des immigrés non naturalisés³². On ignore toutefois si ce phénomène est associé à l'auto-sélection positive parmi les immigrés naturalisés (due par exemple aux conditions de naturalisation concernant le nombre d'années de résidence, etc.) ou si la naturalisation favorise réellement l'intégration. Cependant, en Belgique, cet impact positif subsiste même lorsqu'on prend en compte un ensemble de facteurs socio-économiques observables tels que l'âge, le sexe, le statut matrimonial, l'éducation, la région et la durée du séjour en Belgique (tableau 2.1C.a en annexe). Il est particulièrement important chez les immigrés originaires de pays hors UE 15. Après inclusion des variables de contrôle, il est également significatif et prononcé pour les immigrés provenant de l'UE 15. Compte tenu de la relative facilité d'accès à la citoyenneté, ces résultats sans appel laisseraient penser que l'assouplissement progressif de la législation en matière de naturalisation a peut-être participé à l'amélioration des résultats des immigrés sur le marché du travail, notamment en limitant les discriminations (voir ci-dessous).

L'intégration des immigrés dans l'administration publique

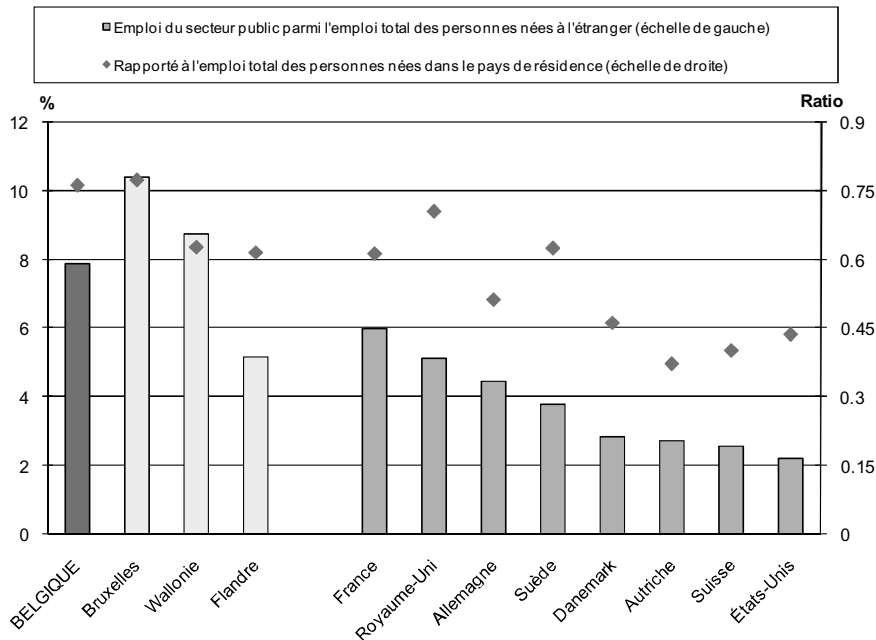
Des données harmonisées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail montrent que l'administration publique (organisations internationales non comprises) représente une part de l'emploi total plus importante en Belgique que dans la plupart des autres pays. Cette situation donne aux pouvoirs publics la possibilité de favoriser l'intégration des immigrés sur le marché du travail, car ils ont une influence plus directe sur leurs propres décisions d'embauche que sur celles du secteur privé. Le recrutement d'immigrés dans l'administration publique renforce leur visibilité dans la vie quotidienne et peut contribuer à améliorer la compréhension de leurs besoins par les institutions publiques. Par ailleurs, en employant des immigrés, l'administration montre la voie à suivre au secteur privé.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les immigrés sont sous-représentés dans l'administration publique. Les raisons en sont nombreuses et sont à chercher aussi bien du côté des obstacles juridiques (certains emplois ne peuvent être occupés que par les citoyens du pays d'accueil) que de celui des exigences particulières de l'administration publique en matière de qualifications. Il n'existe aucune statistique entièrement

32. Voir également Tielens (2005) qui démontre, au moyen de données longitudinales relatives à la région flamande, que les immigrés masculins naturalisés originaires de Turquie et du Maroc ont davantage de chances de trouver un emploi et risquent moins de connaître le chômage que leurs homologues non naturalisés. Toutefois, ces résultats descriptifs ne tiennent pas compte de facteurs tels que le niveau d'instruction. Cette caractéristique ne s'applique pas à la population féminine.

comparable au niveau international sur la proportion des immigrés et des autochtones dans le secteur public dans son ensemble, mais, d'après une approximation établie sur la base de l'Enquête communautaire des forces de travail, portant sur l'emploi dans l'administration publique, le niveau de sous-représentation est globalement plus faible en Belgique qu'ailleurs (graphique 2.7).

Graphique 2.7. Emploi dans l'administration publique dans quelques pays de l'OCDE, 2004-05



Note : Les données pour les États-Unis font référence à l'année 2005. L'administration publique correspond au code 75 de la NACE pour les pays européens et à la classification de l'industrie 13 du CPS pour les États-Unis.

Source : Pays européens : Enquête communautaire sur les forces de travail ; États-Unis : *Current population survey March supplement*.

La situation relativement satisfaisante de l'emploi des immigrés dans le secteur public en Belgique, par rapport aux autres pays de l'OCDE, semble liée en partie aux conditions plus souples de l'accès à la citoyenneté. En effet, un examen plus approfondi de l'emploi dans le secteur public, réalisé sur la base du recensement de 2001, révèle que les immigrés naturalisés sont presque aussi nombreux que les Belges de naissance dans le secteur public (tableau 2.5)³³. Les ressortissants étrangers originaires de l'UE 15, qui ont plus facilement accès aux fonctions statutaires du service public, sont également plus nombreux dans le secteur public que les étrangers originaires de pays hors UE 15. Les étrangers nés en Belgique constituent la catégorie de la population la moins susceptible de travailler dans le secteur public. Il est toutefois difficile d'affirmer sur la seule base de ces données descriptives que les immigrés de la « deuxième génération » (en l'occurrence les étrangers nés en Belgique) rencontrent réellement des difficultés

33. Il convient de préciser que le secteur public est plus vaste que l'administration publique. Il comprend, par exemple, les écoles et les hôpitaux publics. Les chiffres du tableau 2.5 ne sont donc pas directement comparables à ceux du graphique 2.7.

pour accéder à l'emploi dans le secteur public, et que cette situation n'est pas liée à d'autres facteurs socio-démographiques.

La situation laisse davantage à désirer dans le service public fédéral, qui n'emploie que 0.5 % d'étrangers (Ceulemans *et al.*, 2004)³⁴. La raison principale en est que les postes statutaires – qui représentent une grande proportion de l'emploi dans le service public fédéral – ne sont accessibles qu'aux ressortissants communautaires³⁵.

Tableau 2.5. Part du secteur public dans l'emploi total en Belgique, par nationalité, pays de naissance et statut professionnel, 2001

	Pays de naissance					
	Belgique		UE15		Hors UE15	
	Étrangers	Ressortissants	Étrangers	Ressortissants	Étrangers	Ressortissants
Fonctionnaires	4%	16%	10%	16%	4%	10%
Employés	4%	8%	5%	8%	5%	8%
Part totale de l'emploi du secteur public	8%	24%	16%	23%	9%	18%

Source : Enquête socio-économique générale 2001.

Priorité de la politique fédérale d'intégration depuis les années 80, la promotion de l'emploi dans le secteur public fait l'objet depuis peu d'efforts redoublés³⁶. Un plan d'action en faveur de la diversité dans le service public fédéral a été instauré en 2005, qui cible notamment les individus issus de l'immigration. Une campagne d'information a été lancée en coopération avec 72 associations locales chargées de relayer les offres d'emploi du secteur public auprès de leurs membres. Une « journée porte ouverte » a par ailleurs été organisée pour permettre aux personnes issues de l'immigration de simuler une procédure de recrutement dans l'administration publique. La pratique du CV anonyme – déjà mise en place pour les postes statutaires – a été étendue aux postes contractuels. L'attention des membres des panels de recrutement a été attirée sur les problèmes particuliers auxquels sont confrontés les groupes défavorisés. Un projet visant à proposer des places d'apprentis aux jeunes issus de l'immigration, afin de faciliter leur première insertion professionnelle, doit par ailleurs être mis en œuvre à titre expérimental. L'établissement d'un registre des individus issus de l'immigration destiné à suivre l'évolution de leur part dans l'emploi total du service public fédéral est également à l'étude. Enfin, le service public fédéral belge Personnel et organisation s'est doté d'une section consacrée à la diversité, chargée de suivre et de coordonner les efforts en vue d'assurer la diversité dans l'emploi des différents secteurs du service public fédéral.

34. Seule la maîtrise du français ou du néerlandais est requise pour travailler dans le service public fédéral.
35. Pour une vue d'ensemble complète des dispositions et des obstacles en matière d'embauche dans le service public fédéral, voir Ceulemans *et al.* (2004).
36. Il y a aussi plusieurs mesures au niveau régional, notamment en Flandre, avec un objectif, à atteindre d'ici à 2015, de 4 % de personnes ayant des origines étrangères dans l'administration publique. Afin d'atteindre ce but, une base de données spéciale regroupant des immigrés (mais aussi des personnes handicapées) à la recherche d'un emploi, sera mise en place fin 2007. Elle sera accessible à tous les responsables des ressources humaines dans la fonction publique afin d'encourager le recrutement de ces groupes de personnes.

L'emploi non salarié

En dépit d'un certain recul enregistré ces dix dernières années, l'emploi non salarié est relativement courant en Belgique, que ce soit chez les autochtones ou chez les immigrés (tableau 2.6). Ces derniers sont d'ailleurs surreprésentés dans cette forme d'emploi. Des données émanant de plusieurs pays de l'OCDE (Clark et Drinkwater, 2000 ; Blume *et al.*, 2003) révèlent que le travail indépendant constitue un moyen d'échapper à la marginalisation sur le marché du travail.

Il existe des raisons de penser que c'est également le cas en Belgique³⁷. Lorsqu'on examine les statistiques relatives aux anciens chômeurs, on s'aperçoit que les immigrés originaires de pays hors UE 15 sont plus nombreux à avoir opté pour le travail indépendant que les autochtones ou les migrants de l'UE 15³⁸. En outre, lorsqu'on prend en compte l'âge, le sexe et l'éducation, les immigrés originaires de pays hors UE 15 apparaissent surreprésentés dans les micro-entreprises (c'est-à-dire parmi les individus qui ne bénéficient plus du statut d'employé).

Tableau 2.6. Emploi indépendant des immigrés et des autochtones dans plusieurs pays de l'OCDE, 1995 et 2005

	Belgique	Allemagne	Danemark	France	Pays-Bas	Suède	Royaume-Uni
	Moyenne 2004-05 (en pourcentage de l'emploi total)						
Total des personnes nées à l'étranger	14.9	9.4	7.7	10.9	10.2	11.0	14.5
Immigrés originaires de pays hors UE 15	15.1	9.4	6.5	10.2	9.1	11.3	14.7
Autochtones	12.6	10.8	7.7	9.5	11.3	9.3	12.0
	Moyenne 1994-95 (en pourcentage de l'emploi total)						
Total des personnes nées à l'étranger	19.6	7.3	12.2	12.3	9.8	11.6	16.3
Immigrés originaires de pays hors UE 15	19.4	..	12.1	13.0	8.7	..	16.6
Autochtones	17.3	8.2	9.4	13.7	12.3	10.9	12.7

Note : Les données pour l'Allemagne font référence à 1992 et non à la moyenne 1994-95.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail.

De l'avis général, l'accès au travail indépendant est relativement restrictif en Belgique (pour un aperçu global, voir Fonds de participation, 2006). Le niveau de l'emploi non salarié, chez les immigrés comme chez les autochtones, n'en est pas moins plus élevé en Belgique que dans les autres pays européens de l'OCDE auxquels il a été comparé.

Toutes personnes qui désirent créer leur entreprise, qu'elles soient nées en Belgique ou à l'étranger, doivent obligatoirement s'enregistrer à la Banque-carrefour des entreprises. Pour ce faire, elles sont tenues de prouver leurs « connaissances de gestion

37. Manço et Manço (1995) ont réalisé une étude de cas sur les liens entre le travail indépendant et la marginalisation dans la communauté immigrée turque.

38. Les résultats des régressions sont disponibles sur demande.

de base » et leur « compétence professionnelle spécifique ». Des conditions particulières doivent être remplies pour être autorisé à exercer l'une des 34 professions réglementées : il faut satisfaire à des critères spécifiques, qui diffèrent selon la profession, et prouver qu'on possède la compétence professionnelle correspondante. Des restrictions sont applicables à plusieurs professions généralement prisées par les immigrés, notamment dans les secteurs de la construction (menuisier, plombier, etc.), des services automobiles (garagiste, négociant en véhicules d'occasion), de l'alimentation (cuisinier, boulanger, boucher) et des services à la personne (coiffeur, etc.). Ces restrictions risquent de favoriser l'emploi informel, mais on ignore dans quelle mesure. La preuve de la compétence professionnelle peut être apportée par la reconnaissance du diplôme correspondant. Cependant, seuls les diplômes reconnus officiellement sont acceptés, ce qui implique dans la plupart des cas une procédure de reconnaissance officielle des qualifications étrangères (voir ci-dessus).

Les ressortissants extracommunautaires doivent généralement être titulaires d'une « carte professionnelle » pour pouvoir exercer une activité indépendante. Afin de l'obtenir, ils doivent, entre autres exigences, soumettre un projet professionnel présentant un intérêt économique ou tout autre intérêt général. Les cartes professionnelles sont octroyées aux individus pouvant démontrer que leur activité sert les intérêts économiques de la Belgique. D'autres conditions sont parfois exigées en ce qui a trait à la durée de séjour des immigrés. Ainsi, une carte professionnelle de vendeur à domicile ne pourra être délivrée qu'à des immigrés résidant dans le pays depuis dix ans ou plus. Depuis 2003, de nombreuses catégories d'immigrés, dont la totalité des résidents possédant un titre de séjour permanent, sont dispensées de la nécessité de posséder une carte professionnelle. Cette mesure a considérablement facilité l'accès au travail indépendant.

S'il n'existe aucune mesure fédérale ou régionale spécifiquement ciblée sur l'emploi non salarié des immigrés, plusieurs organismes, flamands et wallons, les aident à s'établir en tant que travailleurs indépendants. En Flandre, par exemple, l'organisation des PME propose une formation spéciale destinée aux immigrés qui souhaitent créer leur propre entreprise (encadré 2.4). Par ailleurs, la ville d'Anvers a mis en place un Bureau conseil auquel peuvent s'adresser les immigrés qui désirent se lancer dans une activité indépendante. Ce bureau met à leur disposition un encadrement et une aide financière.

Le Fonds de participation, une institution publique qui encourage l'entrepreneuriat en accordant des prêts pouvant aller jusqu'à 30 000 EUR, est la principale institution de micro-financement en Belgique. Les immigrés originaires de pays hors UE 15 sont largement surreprésentés à la fois parmi les demandeurs et les bénéficiaires de ces prêts. Cependant, le taux d'acceptation des demandes est légèrement plus faible chez cette catégorie d'immigrés que chez les autochtones ou les immigrés originaires de l'UE 15.

La promotion de l'entrepreneuriat est un objectif de la politique belge du marché du travail depuis quelques années. Les chômeurs souhaitant créer leur entreprise bénéficient d'un accompagnement intensif et de conseils professionnels subventionnés. Il n'existe malheureusement pas de chiffres sur la participation des immigrés à ces mesures, ni d'évaluation rigoureuse de leur efficacité.

2.2. *L'intégration des enfants d'immigrés*

L'intégration des enfants d'immigrés revêt une importance particulière car la Belgique compte environ 25 % des jeunes de 15 ans dont au moins un parent est né à l'étranger – l'un des pourcentages les plus élevés des pays européens de l'OCDE. La proportion des immigrés de la deuxième génération (c'est-à-dire les enfants nés en Belgique dont les deux parents sont nés à l'étranger) dans la population totale diffère considérablement en Flandre et en Wallonie. En Flandre, la deuxième génération représente 4 % des jeunes de 15 ans (soit ceux qui participent au Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves, PISA), contre 10 % en Wallonie³⁹.

Les enfants d'immigrés dans le système éducatif belge

La Belgique est l'un des pays qui affichent le pourcentage le plus élevé de nombre d'écoles par habitant. Bien que l'enseignement relève des Communautés linguistiques, les systèmes d'éducation sont globalement similaires. Sur un mode de « quasi-marché », les parents sont libres de choisir entre trois réseaux d'enseignement : les écoles d'État, les écoles provinciales et communales et les écoles libres subventionnées. Plus de 70 % des élèves de l'enseignement secondaire de la Communauté flamande et environ 60 % de ceux la Communauté française suivent un enseignement de la troisième catégorie, c'est-à-dire de type privé. Dans la Communauté flamande, les élèves de nationalité étrangère sont sous-représentés dans l'enseignement privé, alors que cela ne semble pas le cas en Wallonie. Si, en théorie, le choix d'un établissement scolaire est libre, les établissements ont un droit de regard sur les inscriptions (Hirtt, 2005).

La scolarité est obligatoire entre 6 et 18 ans⁴⁰. L'inscription en maternelle est facultative à partir de 2 ans et demi. Il ressort des données disponibles que les enfants étrangers de 2 à 3 ans fréquentent moins le système éducatif non obligatoire. Par la suite, ce taux de fréquentation semble rattraper celui des jeunes Belges. L'enseignement primaire s'étale sur six années, soit de l'âge de 6 ans à celui de 12.

L'enseignement secondaire est organisé en trois cycles de deux années chacun. Au cours de la première année, la plupart des élèves suivent le même enseignement général. Toutefois, ceux qui sont sortis de l'école primaire avec des difficultés dans leur langue maternelle ou des lacunes en mathématiques (environ 15 % de l'ensemble des élèves de 12 ans) sont dirigés vers une filière professionnelle, intitulée « année B ». Les élèves qui réussissent cette première année B peuvent réintégrer l'année A. La majorité des élèves restent toutefois dans la filière professionnelle. Les élèves d'origine étrangère sont fortement surreprésentés dans l'année B. Les données disponibles relatives à la Communauté française montrent qu'en 2004-05 plus de 30 % des élèves inscrits dans cette filière étaient de nationalité étrangère, contre 8 % dans l'année A.

À partir du deuxième degré de l'enseignement secondaire (qui correspond généralement à l'âge de 14 ans), les élèves sont divisés en trois sections : l'enseignement général, qui prépare à l'enseignement supérieur, l'enseignement professionnel et la

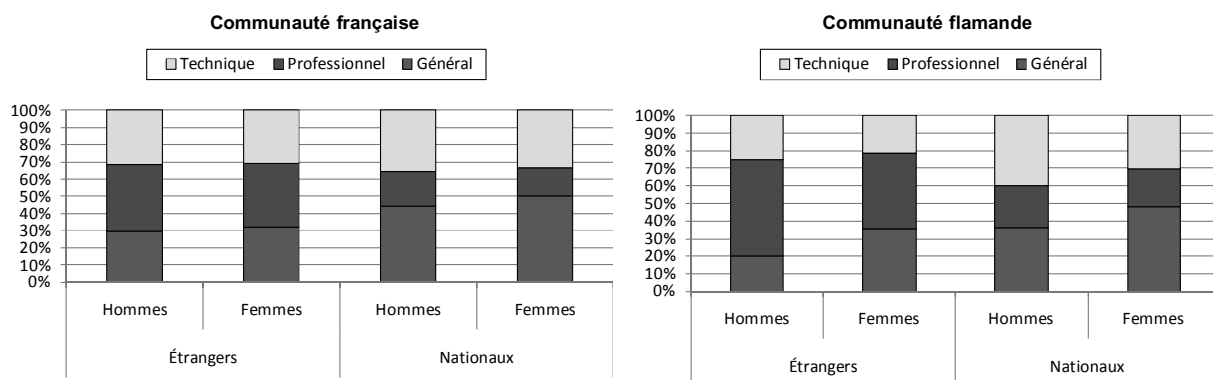
39. Il existe une proportion relativement élevée d'enfants dont un parent est autochtone et l'autre est né à l'étranger.

40. En Flandre, on étudie actuellement la possibilité d'abaisser l'âge de la scolarité obligatoire de 6 à 5 ans (c'est-à-dire de rendre obligatoire la dernière année de maternelle).

filière technique⁴¹. Comme le montre le graphique 2.8, les élèves de nationalité étrangère sont largement surreprésentés dans la filière professionnelle.

La surreprésentation importante des étrangers dans l'enseignement professionnel est inquiétante car cette filière est considérée comme une voie de garage et semble moins prisée par les employeurs (OCDE, 2007b). Les filières technique et professionnelle sont mal intégrées au secteur de la production et s'apparentent souvent davantage à des filières de relégation qu'à une orientation relevant d'un choix délibéré – comme en témoigne le fait que les élèves en difficulté (année B) sont directement dirigés vers la filière professionnelle dès le début de l'enseignement secondaire.

Graphique 2.8. Répartition des élèves en dernière année de l'enseignement secondaire par sexe, nationalité et filière



Source : Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation ; Gouvernement de la Communauté française de Belgique.

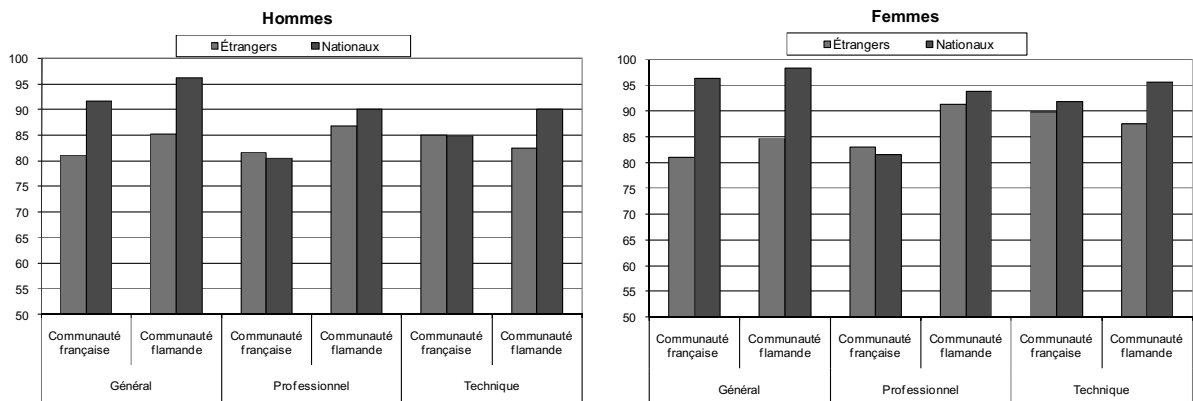
Des initiatives récentes ont été prises dans le but de promouvoir la filière professionnelle, en particulier dans la Communauté française. Dans le cadre du Contrat pour l'école, des centres dédiés aux technologies avancées ont été créés dans certains établissements scolaires afin de mieux préparer les élèves à la réalité des entreprises. Des formations pratiques en fin d'enseignement secondaire ont par ailleurs été mises en place. Parmi les autres mesures figurent l'amélioration de la formation des enseignants et le renforcement de l'implication des entreprises.

Tout élève qui termine avec succès ses six années d'enseignement général, technique (ou artistique), ou ses sept années de filière professionnelle, se voit remettre un certificat. Les jeunes Belges enregistrent généralement des taux de réussite beaucoup plus élevés que les jeunes étrangers, sauf dans la filière professionnelle de la Communauté française (graphique 2.9). De manière générale, les élèves étrangers obtiennent de meilleurs résultats scolaires dans la Communauté française, mais uniquement par rapport aux Belges de naissance ; les niveaux absolus de réussite sont pour leur part les mêmes dans les deux régions. L'enseignement général fait figure d'exception : les écarts entre ces deux catégories d'élèves sont importants dans les deux Communautés linguistiques, et les taux de réussite sont plus faibles dans la Communauté française.

41. Il existe également une filière artistique, mais son importance est négligeable.

Le tableau 2.7, qui montre le niveau scolaire de la deuxième génération comparé aux enfants des autochtones sur la base des données de l'Enquête sur les forces de travail en relation avec le Registre national, permet de jeter un regard différent sur le niveau scolaire des enfants d'immigrés nés en Belgique. Les chiffres confirment que, dans toutes les régions et pour les deux sexes, les enfants d'immigrés ont un niveau scolaire inférieur à celui des enfants d'autochtones. Les écarts sont plus faibles en Wallonie, et pour les enfants autochtones dont les parents sont originaires de pays de l'UE 15.

Graphique 2.9. Taux de réussite en dernière année de l'enseignement secondaire dans les Communautés française et flamande, par sexe, nationalité et filière, aux alentours de 2005



Source : Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation ; Gouvernement de la Communauté française de Belgique.

Tableau 2.7. Niveau d'instruction des enfants d'autochtones et de la deuxième génération, âgés de 20-29 ans et non scolarisés, moyenne 2003-05

	Hommes			Femmes			Total		
	Faible	Intermédiaire	Supérieur	Faible	Intermédiaire	Supérieur	Faible	Intermédiaire	Supérieur
Belgique									
Autochtones, parents nés dans le pays	19	50	31	12	42	46	16	46	38
Autochtones, parents nés à l'étranger	38	51	11	32	50	18	35	51	15
Autochtones, parents nés à l'étranger dans l'EU-15	27	54	19	23	48	29	52	51	24
Autochtones, parents nés à l'étranger hors de l'EU-15	34	50	16	27	49	24	30	49	20
Bruxelles									
Autochtones, parents nés dans le pays	15	35	51	14	26	60	14	31	55
Autochtones, parents nés à l'étranger	37	51	12	32	49	18	35	50	15
Flandre									
Autochtones, parents nés dans le pays	17	52	31	10	44	46	14	48	38
Autochtones, parents nés à l'étranger	42	49	-	41	48	11	42	48	10
Wallonie									
Autochtones, parents nés dans le pays	25	48	27	16	42	43	21	45	35
Autochtones, parents nés à l'étranger	35	54	12	23	52	25	29	53	18

Note : Les estimations grisées indiquent que le nombre de personnes représentées dans l'échantillon est inférieur à 4 500. « - » signifie que le nombre est inférieur à 2 500. Puisque plusieurs des chiffres, par région et par niveau d'instruction, pour la deuxième génération sont établis à partir de petits échantillons, ils doivent être interprétés avec prudence. Les parents nés à l'étranger ayant la nationalité belge à la naissance sont exclus.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base de données fournies par l'Institut national de statistique (données de l'Enquête sur la force de travail reliées avec le Registre national).

En Flandre, les autorités disposent depuis peu d'une base de données volumineuse – la base SONAR – qui permet d'identifier les individus issus de l'immigration nés en Belgique⁴². Une analyse de ces données (Duquet *et al.*, 2006) montre que les taux d'abandon scolaire de la deuxième génération sont près de deux fois supérieurs à ceux des Belges de naissance. Les différences de milieu socio-économique (évalué d'après la situation professionnelle et le niveau d'instruction du père) n'expliquent qu'environ 40 % de cet écart.

Une enquête approfondie est actuellement menée auprès des enfants issus de l'immigration dans la Communauté française, afin de mettre en évidence leur répartition dans le système scolaire et d'évaluer leur maîtrise de la langue.

Comparaison internationale des résultats scolaires des immigrés de la deuxième génération

Les résultats de l'enquête PISA de l'OCDE montrent que la Belgique est le seul pays à afficher des écarts aussi importants entre les résultats scolaires des enfants d'immigrés et ceux des élèves autochtones (tableau 2.8). La situation semble particulièrement inquiétante dans la Communauté flamande, où ces écarts sont deux fois supérieurs à ceux de la Communauté française⁴³, qui sont déjà relativement élevés.

La médiocrité des résultats scolaires des enfants d'immigrés trouve peut-être son origine, comme indiqué précédemment, dans le faible niveau d'instruction de leurs parents. Des données empiriques émanant de nombreux pays laissent penser qu'il existe une transmission intergénérationnelle du capital humain (OCDE, 2006b et 2007b). S'il est dans le pouvoir des systèmes scolaires de contrebalancer cette tendance, leur influence semble plus faible en Belgique que dans les autres pays. Les répercussions des origines sociales des parents sur les résultats des enfants sont généralement plus prononcées en Belgique – en particulier dans la Communauté flamande – que dans les autres pays (de Meyer *et al.*, 2005). L'égalité des chances dans le système éducatif semble par conséquent une réalité plus improbable qu'ailleurs. Ce phénomène est non dénué d'intérêt, du fait que l'orientation des élèves en fonction de leur niveau intervient assez tardivement en Belgique. Même si, comme indiqué précédemment, les enfants d'immigrés sont surreprésentés dans les filières professionnelles, les écarts de résultats subsistent même lorsqu'on prend en compte le type d'établissement scolaire fréquenté, comme le montre une comparaison approfondie réalisée récemment à partir des résultats des tests PISA pour les Communautés française et flamande (Jacobs *et al.*, 2007).

Le fait que les écarts demeurent plus importants que dans tous les autres pays, à l'exception de l'Allemagne, lorsqu'on prend en compte le désavantage socio-économique des enfants d'immigrés est particulièrement préoccupant. Les enfants d'immigrés sont par conséquent pénalisés, même lorsqu'on les compare à des Belges de naissance eux aussi issus d'un milieu défavorisé. Cette situation militerait en faveur d'une intervention des pouvoirs publics. Comme nous le verrons plus bas, des mesures ont d'ailleurs été mises en place dans les deux Communautés linguistiques.

42. Voir plus bas pour une définition des individus issus de l'immigration nés en Belgique.

43. Il convient cependant de préciser que les résultats globaux des enfants d'autochtones sont largement supérieurs dans la Communauté flamande. En termes absolus, toutefois, les élèves de la deuxième génération de la Communauté française obtiennent généralement des scores plus élevés dans les différentes disciplines évaluées par l'enquête PISA, même si ces différences ne sont pour la plupart pas significatives.

Tableau 2.8. Résultats de l'Enquête PISA 2003 pour les enfants d'immigrés

	Points de différence par rapport aux enfants d'autochtones							
	Mathématiques				Compréhension de l'écrit			
	Non ajustés		Ajustés		Non ajustés		Ajustés	
	2 ^e génération	Élèves immigrés	2 ^e génération	Élèves immigrés	2 ^e génération	Élèves immigrés	2 ^e génération	Élèves immigrés
Australie	(5)	(2)	(-4)	(1)	(4)	12	(5)	11
Canada	(-6)	(7)	-8	10	10	19	12	22
États-Unis	22	36	(-1)	(10)	22	50	(-1)	23
Nlle-Zélande	32	(5)	16	9	22	25	(5)	29
Suède	34	92	15	66	20	89	(0)	63
France	48	72	14	40	48	79	(12)	45
Autriche	56	63	26	40	73	77	31	46
Pays-Bas	59	79	26	54	50	61	22	40
Suisse	59	89	36	60	53	93	32	64
Danemark	70	65	36	40	57	42	(26)	19
Belgique	92	109	47	73	84	117	40	81
- Com.								
flamande	122	95	73	66	103	93	58	65
- Com.								
française	56	94	15	56	55	109	13	69
Allemagne	93	71	45	22	96	86	48	37

Note : Ces chiffres représentent les écarts de scores obtenus dans l'évaluation des compétences en mathématiques et en compréhension de l'écrit réalisée par l'enquête PISA 2003, entre les autochtones d'un côté, et les immigrés et les élèves de la deuxième génération de l'autre. Les « immigrés » sont les élèves qui sont nés à l'étranger de parents étrangers. Les élèves de la « deuxième génération » sont nés en Belgique de parents nés à l'étranger. « Non ajustés » désigne les points de différence dans les scores bruts, « ajustés » fait référence aux différences après prise en compte du milieu socio-économique des élèves. Le contexte socio-économique est déterminé par les variables suivantes : l'Indice socio-économique international de statut professionnel (ISEI), le niveau d'instruction le plus élevé des parents de l'élève, l'indice de richesse familiale, l'indice des ressources éducatives du foyer et ses biens liés à la « culture classique ». Pour chaque test, le score moyen des pays de l'OCDE s'établissait à 500 points, avec un écart type de 100 points.

Source : Base de données PISA de l'OCDE.

Une autre analyse des facteurs qui influent sur les résultats des tests PISA montre que l'âge de l'élève au moment de l'immigration a des répercussions importantes (OCDE, 2006b). Les enfants immigrés qui arrivent en Belgique à un âge plus avancé obtiennent de moins bons résultats, et ce constat vaut particulièrement dans la Communauté flamande, où les répercussions de l'âge sont en effet plus importantes que dans tout autre pays de l'OCDE (à l'exception du Danemark). Cette situation plaide pour l'accélération des procédures de regroupement familial.

La langue parlée à la maison influe également beaucoup plus fortement sur les résultats des élèves en Belgique que dans les autres pays. Là encore, les répercussions sont plus marquées dans la Communauté flamande, où le coefficient est près de trois fois supérieur à la moyenne de l'OCDE⁴⁴. On pourrait avancer plusieurs hypothèses pour expliquer cet écart. Premièrement, on pourrait supposer que les élèves passent moins de temps à l'école en Belgique que dans les autres pays. Cela ne semble toutefois pas le cas, le nombre d'heures de cours en Belgique étant supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE (OCDE, 2006b).

44. Il convient toutefois de noter que ces chiffres s'expliquent peut-être par le fait qu'une partie des immigrés de la deuxième génération ont des parents originaires des Pays-Bas.

Deuxièmement, le contact des enfants d'immigrés avec la langue du pays d'accueil intervient peut-être plus tardivement qu'ailleurs. En effet, comme indiqué plus haut, les enfants d'immigrés fréquentent plus rarement l'école maternelle à un âge précoce que les enfants d'autochtones. Même si les enfants d'immigrés âgés de 4 ans et plus sont relativement nombreux à fréquenter l'école maternelle par rapport à ceux d'autres pays, leurs résultats scolaires tendent à démontrer que des politiques intervenant bien avant leur entrée en école primaire pourraient être plus efficaces pour contrebalancer leur handicap, particulièrement en matière linguistique et de contexte socio-économique. En France, des données (Caille, 2001) ont prouvé qu'une scolarité élémentaire réussie dépendait largement d'une inscription à l'école maternelle dès l'âge de 2 ans. De même, aux États-Unis, des données récentes (Ludwig et Miller, 2007) indiquent que des politiques préventives, portant notamment sur l'organisation d'une formation préscolaire pour les enfants issus d'un milieu défavorisé, ont des effets positifs sur les résultats scolaires. Toutefois, comme nous le verrons plus bas, les politiques en vigueur n'accordent pas la priorité au rôle crucial de l'enseignement de la petite enfance.

Troisièmement, l'influence de la langue parlée à la maison pourrait également s'expliquer par l'éventuelle médiocrité de l'enseignement linguistique scolaire. Enfin, la pratique, à l'école, de la langue du pays d'accueil en dehors des heures officielles d'enseignement pourrait être plus limitée en Belgique qu'ailleurs, compte tenu de la ségrégation scolaire relativement importante que subissent les enfants d'immigrés.

Les politiques destinées à améliorer les résultats scolaires des enfants d'immigrés

Ces deux derniers points – l'apprentissage de la langue à l'école et la lutte contre la ségrégation scolaire – sont au cœur des mesures prises récemment par les pouvoirs publics. Deux catégories principales de mesures sont généralement adoptées pour améliorer les résultats scolaires des enfants d'immigrés. La première concerne la mise en place de classes d'adaptation ou d'accueil pour les enfants primo-arrivants (encadré 2.6).

La deuxième catégorie a trait à l'égalité des chances à l'école et, par conséquent, à la lutte contre la ségrégation scolaire. Suite à la mise en place de projets pilotes après 1989, la Communauté française a adopté en 1998 un décret portant sur l'application d'un système de financement avantageant les établissements scolaires qui accueillent des élèves issus de milieux défavorisés. Cette initiative a fait naître des débats importants qui remettaient en cause ces mesures ciblées (de manière indirecte) qui entraînent en conflit avec le concept traditionnel d'égalité auquel adhère théoriquement la Communauté française. Selon ce décret, les écoles qui accueillent davantage d'élèves issus de régions défavorisées sont dites « en discrimination positive » (D+). Un indicateur socio-économique du lieu d'habitation est calculé pour chaque élève, tenant compte du salaire moyen par habitant, du taux de chômage, du niveau de diplôme de la population et d'autres caractéristiques. Un indicateur moyen est calculé sur la base des coefficients individuels de chaque élève. Les écoles qui enregistrent une moyenne inférieure peuvent bénéficier de financements supplémentaires à condition d'avoir rédigé un plan d'action approuvé qui précise de quelle manière ces fonds seront investis. Pour 2006-07, plus de 8.2 millions EUR de financements complémentaires ont été alloués aux établissements d'enseignement secondaire classés D+, et la plupart ont été affectés au recrutement d'enseignants supplémentaires et de médiateurs sociaux. Ces établissements bénéficiaires accueillent environ 13 % de l'ensemble des élèves.

Encadré 2.6. Les classes d'adaptation

Les Communautés flamande et française ont mis en place des classes d'accueil spéciales à l'intention des élèves arrivés en Belgique depuis moins d'un an.

Dès 1991, la Communauté flamande a doté ses établissements d'enseignement primaire et secondaire de classes d'accueil destinées aux enfants de langue maternelle étrangère. Ces élèves assistent à des cours spéciaux au cours d'une « période d'accueil » dont la durée équivaut à celle d'une année scolaire. Pendant ces cours, ils acquièrent les compétences linguistiques nécessaires et reçoivent des informations sur le système d'éducation flamand en vue de leur intégration dans des classes ordinaires. L'établissement peut proposer aux élèves qui n'ont pas suivi de classe d'accueil pendant une année entière ou qui ne maîtrisent pas suffisamment le néerlandais de rester dans la classe d'accueil pour une deuxième année scolaire (entière ou partielle). Après avoir suivi la classe d'accueil, les élèves du secondaire peuvent bénéficier d'un enseignement par petit groupe pendant un an. Le budget annuel alloué à ces activités s'élève à environ 5 millions EUR. Les établissements qui proposent des classes d'accueil perçoivent des ressources leur permettant d'embaucher des enseignants supplémentaires. Ils doivent pour cela remplir un certain nombre de conditions, au nombre desquelles figurent l'élaboration de programmes de travail individuels destinés à suivre les progrès des nouveaux arrivants non néerlandophones, tant sur le plan de l'apprentissage que sur celui de l'intégration sociale, et la mise en place d'un programme de formation (enseignement linguistique et cours portant sur les façons d'appréhender les différences sociales et culturelles) auquel le personnel de l'établissement peut participer.

Tous les établissements secondaires qui accueillent 25 étrangers non néerlandophones ont le droit de mettre en place des classes d'accueil. Les établissements peuvent également se regrouper pour organiser ces classes en commun. En 2005, 133 établissements d'enseignement primaire et 38 établissements d'enseignement secondaire organisaient des classes d'accueil (ce qui représentait respectivement 1 450 et 1 750 élèves).

Dans les écoles maternelles et primaires, la priorité est accordée à l'amélioration des compétences linguistiques mais également à l'intégration sociale avec les autres élèves. Dans l'enseignement secondaire, les nouveaux arrivants non néerlandophones sont regroupés dans des classes d'accueil à part. L'accent est mis fortement, et presque exclusivement, sur l'apprentissage du néerlandais. Seule une infime fraction de l'enseignement est consacrée aux autres disciplines.

Depuis 2001, la Communauté française propose des classes spécifiques (appelées classes passerelles) destinées à faciliter l'intégration des primo-arrivants. L'accès à ces classes est limité aux enfants inscrits dans un établissement d'enseignement primaire ou secondaire, arrivés en Belgique depuis moins d'un an, âgés de 2 ans et demi au moins et de moins de 18 ans, qui se sont vu reconnaître la qualité de réfugié ou dont l'un de parents s'est vu reconnaître la qualité de réfugié, ou qui sont ressortissants d'un pays en voie de développement. La durée de fréquentation de la classe varie largement en fonction des besoins, et peut aller de quelques semaines à six mois, voire un an dans des cas exceptionnels. En 2006, 43 établissements scolaires (dont 24 à Bruxelles) étaient autorisés à ouvrir une ou plusieurs classes passerelles. Le budget global alloué à ces établissements (environ 2.3 millions EUR en 2006, soit une augmentation de plus de 20 % par rapport à 2005) correspond à l'embauche de 35 enseignants supplémentaires de l'enseignement secondaire et de 30 enseignants du primaire. Les établissements scolaires habilités bénéficient de ressources pédagogiques supplémentaires afin d'intégrer les nouveaux arrivants. Les classes étant généralement organisées dans les établissements situés proches des centres d'accueil, de nombreux enfants qui remplissent les critères requis ne peuvent y avoir accès. Dans ce cas, ils comptent alors pour 1.5 élèves dans le calcul du financement de l'enseignement dans les classes/écoles (ordinaires) qu'ils fréquentent.

Pour sa part, le gouvernement flamand a approuvé en 2002 un décret pour l'égalité des chances en matière d'enseignement, qui prévoit un ensemble de mesures ciblées sur les enfants issus de milieux défavorisés. Les groupes cibles incluent les enfants ne possédant pas de titre de séjour permanent, ceux dont la mère n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire, et ceux issus de familles bénéficiaires des prestations sociales. Une attention particulière est accordée aux enfants dont la langue

parlée à la maison n'est pas le néerlandais et qui remplissent l'un des critères énumérés ci-dessus. Plusieurs mesures ont été prises afin de veiller à ce que les élèves de ces catégories bénéficient d'un accès équitable aux établissements scolaires considérés de « meilleure » qualité et d'éviter la ségrégation scolaire. En particulier, les écoles qui accueillent au moins 10 % d'élèves appartenant à ces groupes cibles peuvent bénéficier d'un financement pour des heures d'enseignement supplémentaires. Pour ce faire, elles doivent évaluer leurs élèves, leurs points forts et leurs faiblesses, et mettre en lumière les domaines susceptibles d'être améliorés.

Par ailleurs, les écoles n'ont plus le droit d'accepter d'élève après en avoir refusé un, et ce, afin d'améliorer la transparence des conditions d'admission. Cependant, les étrangers ou les familles d'origine étrangère ne semblent guère connaître leurs droits, ce qui limite l'efficacité de cette mesure. Depuis 2003, un observatoire composé des principaux acteurs concernés, notamment des établissements scolaires, des organisations travaillant avec les immigrés et des autorités locales, est chargé de suivre ses retombées.

Les résultats au regard du marché du travail

Dans la majorité des pays de l'OCDE, les résultats obtenus sur le marché du travail par la deuxième génération sont inférieurs à ceux des autres autochtones ; la Belgique ne fait pas exception à cette règle.

Les mauvais résultats des enfants d'immigrés ne sont pas un phénomène récent en Belgique. Des données descriptives du recensement de 1991 (Phalet et Swyngedouw 2003) montrent que les étrangers nés en Belgique âgés de 18 à 50 ans, en particulier ceux de nationalité turque et – dans une moindre mesure – marocaine, affichent une plus faible participation au marché du travail et des taux de chômage considérablement plus élevés que les Belges de naissance. Concernant les hommes, il existerait même des écarts entre les générations, les étrangers nés en Belgique affichant des résultats inférieurs à ceux des étrangers nés à l'étranger, mais ces écarts sont peut être dus au fait que ces groupes ont des pyramides des âges différentes. Chez les femmes, la tendance opposée domine : les étrangères nées en Belgique affichent des résultats nettement supérieurs dans tous les principaux groupes d'origine. Même si un écart considérable subsiste dans les taux de participation au marché du travail et d'emploi par rapport aux Belges de naissance, il est plus faible pour les femmes que pour les hommes.

Les mesures qui ciblent spécifiquement les enfants d'immigrés sont peu nombreuses. Au niveau fédéral, un pacte de solidarité entre les générations a été signé le 23 décembre 2005, dont les différents points visent à améliorer l'intégration des jeunes sur le marché du travail. Les enfants d'immigrés peu qualifiés (OCDE, 2007a) constituent l'un des groupes cibles de ce pacte. Les mesures mises en place en leur faveur incluent une adaptation du plan Rosetta, qui prévoit un remboursement des cotisations de sécurité sociale des employeurs qui s'engagent à embaucher au moins 3 % de jeunes de moins de 26 ans, les enfants d'immigrés comptant double.

Le tableau 2.9 présente quelques informations de base sur l'intégration des enfants nés en Belgique de parents immigrés. Elles montrent que les taux d'emploi de la deuxième génération sont particulièrement faibles pour les enfants d'immigrés originaires de pays hors UE 15, pour les femmes et dans la région de Bruxelles. Les taux d'emploi de la deuxième génération augmentent plus avec le niveau scolaire que pour les enfants d'autochtones. En ce qui concerne les femmes, l'augmentation représente

plus du double, quoiqu'à un très faible niveau (de 31 à 78 %) ⁴⁵. Les femmes faiblement qualifiées de la deuxième génération semblent être un groupe particulièrement défavorisé en ce qui a trait à leur situation sur le marché du travail en Belgique.

Tableau 2.9. Taux d'emploi des enfants d'autochtones et de la deuxième génération, par pays d'origine, région, genre et niveau de qualification, personnes de 20-29 ans non scolarisées, moyenne 2003-05

	Niveau de qualification									Total		
	Faible			Intermédiaire			Supérieur					
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Belgique												
Autochtones, parents nés dans le pays	73	50	64	84	74	80	88	89	89	83	78	81
Autochtones, parents nés à l'étranger	49	31	41	68	53	61	78	78	78	62	51	57
Autochtones, parents nés à l'étranger dans l'UE-15	66	46	57	83	63	74	85	81	82	79	65	72
Autochtones, parents nés à l'étranger hors de l'UE-15	48	30	40	66	52	59	79	83	81	62	53	58
Bruxelles												
Autochtones, parents nés dans le pays	69	51	60	73	65	70	85	86	85	79	75	77
Autochtones, parents nés à l'étranger	35	26	31	59	47	53	77	63	69	52	43	48
Flandre												
Autochtones, parents nés dans le pays	81	61	74	88	80	85	90	91	91	87	83	85
Autochtones, parents nés à l'étranger	64	35	49	77	64	70	-	90	81	71	55	63
Wallonie												
Autochtones, parents nés dans le pays	59	33	50	75	59	68	83	84	84	73	66	70
Autochtones, parents nés à l'étranger	51	-	45	72	51	62	85	85	85	66	55	61

Note : Les estimations grisées indiquent que le nombre de personnes représentées dans l'échantillon est inférieur à 4 500. « - » signifie que le nombre est inférieur à 2 500. Puisque plusieurs des chiffres, par région et par niveau d'instruction, pour la deuxième génération ne sont que marginalement supérieurs à 4 500, ils doivent être interprétés avec prudence. Les parents ayant la nationalité belge à la naissance sont exclus.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base de données fournies par l'Institut national de statistique (données de l'Enquête sur la force de travail reliées avec le Registre national).

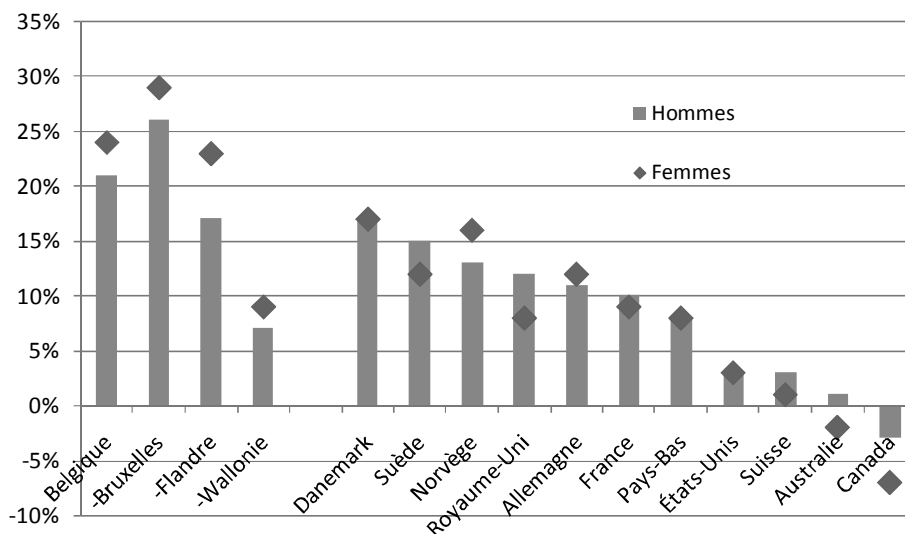
Les écarts dans les taux d'emploi des enfants d'immigrés par rapport aux enfants des autochtones sont aussi élevés si on effectue des comparaisons internationales, comme le montre le graphique 2.10. Les écarts sont comparables à ceux observés dans d'autres pays de l'OCDE uniquement en Wallonie. Toutefois, ces données doivent être considérées dans le contexte des très faibles niveaux d'emploi que connaissent les jeunes en Wallonie. Certaines indications donnent néanmoins à penser que ces données demeurent plus favorables en Wallonie, même après avoir pris en compte ce facteur, ainsi que d'autres (tableau 2.1D.b en annexe).

Une analyse empirique de la base de données flamande SONAR citée précédemment révèle des différences importantes et significatives entre les Belges de naissance et les enfants d'immigrés, non seulement pour ce qui est de la probabilité d'occuper un emploi, mais également de la durée de la recherche d'emploi (tableau 2.10) ⁴⁶. Dans les deux cas, le handicap de la deuxième génération est globalement de la même ampleur que celui lié au sexe. Des différences subsistent même lorsqu'on prend en compte la filière scolaire, la manière (subjective) dont l'élève se situe par rapport à ses condisciples en classe, la situation professionnelle du père, et le niveau d'instruction de la mère. L'interaction entre les antécédents migratoires et la scolarité révèle que, en général, la possession d'un diplôme supérieur n'a pas de répercussions différentes, que

45. Dans l'analyse empirique, après avoir contrôlé l'âge, la région et le statut matrimonial, c'est seulement chez les hommes qu'on observe un impact plus important par rapport aux enfants des autochtones (voir tableau 2.1D.b en annexe).
46. Les résultats des régressions basées sur la base SONAR, auxquels il est fait référence ci-après, sont disponibles sur demande.

le titulaire soit un jeune de la deuxième génération, un jeune immigrant ou un Belge de naissance. Exception remarquable : les immigrants de la deuxième génération qui ont suivi jusqu'au bout la filière technique de l'enseignement secondaire (TSO/KSO) semblent avoir davantage de chances de trouver un emploi.

Graphique 2.10. Écart entre les taux d'emploi des enfants d'immigrés nés dans le pays et des enfants d'autochtones, personnes de 20 à 29 ans non scolarisées, dernière année disponible



Note : Les données pour la France et la Belgique excluent les enfants nés dans le pays et dont les parents nés à l'étranger avaient la nationalité française/belge à la naissance. Pour l'Australie, le Danemark et les Pays-Bas, les enfants d'immigrés incluent ceux qui ont seulement un parent né à l'étranger. Des ajustements ont également été effectués pour la Suisse (OCDE, 2007a).

Source : Belgique : Enquête sur les forces de travail reliée avec les données du Registre national (données fournies par l'Institut national de statistique) ; Pays-Bas : Statistiques Pays-Bas ; Suisse : recensement (2000) ; Danemark, Norvège et Suède : registre de la population (2004) ; Allemagne : Microcensus (2005) ; Australie et Canada : recensement (2001) ; France : Enquête sur les forces de travail (2005) ; États-Unis : *Current Population Survey March 2005 supplement* ; Royaume-Uni : Enquête sur les forces de travail (troisième trimestre 2005).

Tableau 2.10. Estimation de la durée moyenne du chômage (en mois) des jeunes après la fin de leurs études en Flandre

	Durée moyenne	
	Hommes	Femmes
Enfants de parents belges	3.1	4.3
Deuxième génération	4.5	18.9
Immigrés	9.9	33.7

Note : Estimations de la durée du chômage calculées selon la méthode Kaplan-Meier d'après des données censurées. « Deuxième génération » inclut aussi les personnes ayant immigré avant l'âge de 5 ans. Étant donné la possibilité de réponses multiples, elle comprend également celles qui sont nées dans le pays et qui ont des grands-parents immigrants.

Source : Base de données SONAR.

Une analyse séparée de la situation des hommes et des femmes montre que les différences entre la deuxième génération et les Belges de naissance sont beaucoup plus importantes chez les femmes. Il est à cet égard intéressant de noter que le mariage a des répercussions négatives importantes et profondes sur la probabilité de réduire la durée du chômage des femmes d'origine marocaine, mais non pour celles d'origine turque.

Que ce soit avant ou après inclusion des variables de contrôle, les personnes nées en Belgique avec un antécédent migratoire (soit la deuxième génération) obtiennent de bien meilleurs résultats sur le marché du travail que les personnes qui ont immigré après l'âge de 6 ans (mais avant l'enseignement secondaire). Cela laisserait supposer que les premières années de scolarité ont une incidence importante sur l'intégration sur le marché du travail, même lorsque les élèves ont le même niveau d'instruction et proviennent du même environnement socio-économique. Ce phénomène est particulièrement remarquable dans le contexte des résultats de l'évaluation PISA mentionnés précédemment, qui font état d'une forte influence de l'âge au moment de l'immigration sur les résultats scolaires.

La langue parlée à la maison semble elle aussi avoir une influence majeure sur les résultats sur le marché du travail des enfants d'immigrés. Lorsqu'on prend en compte les effets de cohorte, le sexe, le niveau d'instruction, la manière dont l'élève se situe par rapport à ses condisciples et les caractéristiques liées aux origines sociales des parents, il n'y a pas de différence significative entre les enfants d'immigrés qui parlent néerlandais à la maison et les Belges de naissance. À l'opposé, on observe un effet considérable et significatif chez ceux qui ne parlent pas néerlandais à la maison, ce qui porterait à croire que la maîtrise de la langue a une incidence non négligeable sur l'emploi des enfants d'immigrés⁴⁷. En effet, en Flandre, où le secteur des services est important, une maîtrise parfaite de la langue semble particulièrement appréciée par les employeurs. Des données sur la Norvège (Rosholm *et al.*, 2006) tendent à démontrer que les immigrés éprouvent davantage de difficultés à trouver un emploi qui exige des compétences spécifiques telles que la compréhension des codes sociaux et culturels, des règles non écrites et des règles de communication implicites, comme c'est le cas dans le secteur des services.

De l'avis général, les services généraux du marché du travail ne sont guère efficaces lorsqu'il s'agit d'intégrer la deuxième génération sur le marché du travail. Ce manque d'efficacité a suscité la mise en place de projets tels que le projet *Work-Up* (encadré 2.7). Il y a cependant peu de données empiriques pour vérifier si tel est réellement le cas. Des données descriptives issues de la base SONAR montrent que les jeunes issus de l'immigration ont autant de chances de trouver un emploi par l'intermédiaire du VDAB que les enfants d'autochtones. S'agissant des femmes de la deuxième génération, il semble même qu'elles trouvent plus fréquemment un emploi grâce au VDAB que les autres femmes autochtones⁴⁸. Selon d'autres indications, les jeunes issus de l'immigration font davantage appel aux agences de travail temporaire pour trouver un emploi que les Belges de naissance.

47. Toutefois, le fait de parler néerlandais à la maison est peut-être lié à d'autres facteurs non observables qui influent sur l'intégration.

48. Depuis que de nombreux enfants d'immigrés de la deuxième génération ont aussi la nationalité belge dès la naissance, il existe littéralement des « personnes nées belges ». Néanmoins, pour éviter toute confusion, le terme « né belge » renvoie uniquement aux enfants nés dans le pays de parents autochtones.

Encadré 2.7. Mesures d'activation destinées aux personnes qui échappent aux services de l'emploi : le projet *Work-Up*

Afin de faciliter l'intégration sur le marché du travail des individus issus de l'immigration, la Flandre a constitué un réseau de consultants en activation chargés de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les services ordinaires de l'emploi. À l'heure actuelle, huit consultants s'efforcent d'inciter les personnes issues de l'immigration à renouer avec l'emploi (en particulier les jeunes immigrés et ceux de la deuxième génération). La finalité principale de ce projet est de mettre les personnes qui se sont éloignées du marché du travail en contact avec les services ordinaires de l'emploi, avec lesquels des accords ont été conclus. L'objectif est de ramener chaque année 75 personnes vers les services ordinaires d'aide à la recherche d'emploi.

La mission des consultants en activation est double : en tant que « travailleurs de terrain », ils apportent une aide et une orientation individuelles aux personnes qui ont des antécédents migratoires et qui sont sorties du marché du travail ; par ailleurs, ils informent le VDAB des obstacles spécifiques que rencontrent les migrants et contribuent par conséquent à améliorer l'efficacité des services ordinaires de l'emploi.

Ce projet est financé par des fonds publics, mais mené dans le cadre du Forum des minorités ethniques et culturelles, qui est le Secrétariat (lui aussi financé par les pouvoirs publics) de neuf grandes associations travaillant avec les migrants. Ces associations agissent comme les partenaires des services publics de l'emploi et mènent des initiatives complémentaires (telles que la fourniture de conseils personnalisés ou l'organisation de sessions de groupe) que ceux-ci ne proposent pas nécessairement. Ces initiatives visent à stimuler la participation des migrants aux programmes ordinaires d'accompagnement et de formation et à faciliter ainsi leur entrée sur le marché du travail, ainsi qu'à prévenir toute rupture prématurée avec le programme d'accompagnement.

Le projet fait également participer les associations travaillant avec les migrants, par l'intermédiaire de la structure officielle du Secrétariat du Forum des minorités ethniques et culturelles, à l'élaboration de la politique d'intégration en leur permettant de faire entendre leur voix dans la Commission Diversité du Conseil économique et social de Flandre (SERV).

Effets des mesures relatives aux pratiques de travail

D'après les expériences des autres pays de l'OCDE examinés à ce jour, les mesures qui mettent les immigrés et leurs enfants adultes en contact avec des employeurs sont particulièrement efficaces car elles aident à remédier à l'asymétrie d'information. La Belgique ne fait probablement pas exception à la règle.

L'une des passerelles privilégiées pour passer de l'école à la vie active, qui fait le lien entre la formation, l'expérience professionnelle et l'évaluation par l'employeur, est le système d'apprentissage en alternance. D'après la récente étude de l'OCDE sur l'emploi des jeunes en Belgique (OCDE, 2007a), l'apprentissage peut, même si cette passerelle est rarement empruntée dans ce pays, constituer un moyen prometteur d'insérer plus facilement les jeunes sur le marché du travail, ce que confirme d'ailleurs l'analyse économétrique⁴⁹. Dans l'étude de l'OCDE sur l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Allemagne (OCDE, 2007b), on voit que l'impact de l'apprentissage sur les chances de trouver un emploi est beaucoup plus fort pour la deuxième génération que pour les enfants d'autochtones présentant des caractéristiques comparables. En Belgique, suivre un apprentissage a à peu près les mêmes effets positifs sur les chances de trouver un emploi pour les enfants d'immigrés

49. Les résultats reposent sur une analyse de la base de données SONAR et sont disponibles sur demande.

que pour les enfants d'autochtones. Il semble que les stages effectués pendant les études secondaires donnent aussi ce résultat.

Les agences d'intérim constituent une autre passerelle d'accès au monde du travail. L'expérience suédoise (OCDE, 2007b) a montré que le fait de travailler par l'intermédiaire de ces agences peut constituer un tremplin vers un emploi plus stable, et que cet effet est beaucoup plus marqué pour les immigrés que pour les autochtones. De fait, l'analyse économétrique effectuée au moyen de données de la base SONAR pour les besoins de ce chapitre montre qu'en Flandre les enfants d'immigrés suivent plus souvent cette filière que les enfants d'autochtones. Pour environ un quart des enfants d'immigrés, le premier emploi a été un contrat négocié par une agence de travail temporaire. Ce pourcentage est légèrement supérieur à celui des enfants d'autochtones dans la même situation (20 %). Toutefois, rien ne prouve que cette forme d'emploi ait davantage augmenté les chances de trouver par la suite un emploi plus stable pour les enfants d'immigrés que pour les enfants d'autochtones. Les variables utilisées pour prendre en compte le travail en intérim permettent de constater que cette forme de travail amoindrit les chances d'accéder à un emploi plus stable, ce qui amène à penser qu'une certaine forme de sélection négative, passant inaperçue, s'opère parmi ceux qui acceptent de travailler dans ces conditions. L'interaction entre le contexte migratoire et le travail par l'intermédiaire d'agences d'intérim a un effet positif, comme on s'y attendait, mais il n'est pas significatif d'un point de vue statistique, ce qui suggère que l'impact de cette forme de travail est essentiellement le même pour tous, qu'on soit ou non issu de l'immigration.

Une autre série de régressions a été effectuée uniquement pour les personnes ayant obtenu un emploi par l'intermédiaire d'une agence d'intérim. Pour les hommes, les chances d'obtenir un emploi stable par la suite sont restées sensiblement plus faibles pour les individus issus de l'immigration que pour les autres. En revanche, l'effet « contexte migratoire » a disparu dans le cas des femmes. L'analyse prenant en considération la formation dispensée par le VDAB et les stages effectués au cours des études secondaires (mais pas pour les apprentis) amène à des conclusions similaires (à la fois pour les hommes et les femmes). Tout ceci semble indiquer que les mesures permettant aux jeunes d'acquérir une première expérience du marché du travail peuvent être particulièrement bénéfiques pour la deuxième génération.

Discriminations

En l'absence d'indicateur commun du capital humain, il est difficile d'évaluer l'incidence des discriminations sur le marché du travail. Même pour des personnes présentant les mêmes caractéristiques socio-démographiques, les écarts de probabilité d'emploi et de rémunération qui subsistent peuvent être dus à des caractéristiques immatérielles comme l'accès à des réseaux ou la connaissance tacite du fonctionnement du marché du travail. Les discriminations, qui demeurent une troisième possibilité, peuvent prendre deux formes : la première est une discrimination statistique, qui se produit en cas d'asymétrie d'information, c'est-à-dire quand l'employeur juge le candidat non pas sur la productivité marginale individuelle qu'il en attend, mais sur des idées toutes faites quant à la productivité *moyenne* du groupe auquel il appartient. La discrimination pure et simple, exercée de façon consciente en se fondant sur la race, etc. (seconde forme de discrimination) est peut-être moins courante.

À partir d'un vaste ensemble de données provenant de la Banque Carrefour de la sécurité sociale (BCSS), Vertommen et Martens (2006) ont observé que, pour la plupart

des groupes définis par pays d'origine, les étrangers qui se sont fait naturaliser gagnent plus que ceux qui sont originaires des mêmes pays mais qui conservent leur nationalité. Toutefois, même les personnes naturalisées sont généralement moins rémunérées que les Belges de naissance. Pour autant, il ne semble guère établi que ce phénomène soit dû aux discriminations : l'écart de niveau de rémunération s'explique en effet pour l'essentiel par les différences socio-économiques observées. Après prise en compte de toute une série d'autres variables qui déterminent les salaires (secteur d'activité, situation sur le plan de l'emploi, âge, sexe, région et taille de l'entreprise), on constate que le fait d'être d'origine étrangère a une influence significative, quoique faible : cela n'explique que 1.5 % des écarts de salaires, contre plus de 9 % pour les différences de secteur d'emploi⁵⁰.

L'OIT a mené une série d'études sur les discriminations à partir d'un échantillon aléatoire de candidatures à des offres d'emploi présentées par des autochtones et par des immigrés présentant des caractéristiques comparables, et la Belgique figurait parmi les pays étudiés. Les tests de l'OIT sur les discriminations dans l'accès à l'emploi en Belgique (Arrijn *et al.*, 1998) ont montré que les discriminations constituent une barrière significative à l'emploi des immigrés et de leurs enfants dans ce pays. Bien que les résultats obtenus cadrent avec ceux observés dans d'autres pays soumis aux tests de l'OIT, l'impact des discriminations est manifestement un plus fort impact en Belgique. Apparemment, cela serait lié au fait que les résultats ont été publiés à un moment où les contextes tant politique qu'économique étaient favorables⁵¹.

Cette étude date un peu, mais on ne dispose d'aucune autre donnée empirique aussi pertinente. L'existence de disparités importantes et persistantes, en matière d'emploi, entre les immigrés et les autochtones, même dans le cas des immigrés ayant été scolarisés en Belgique et après prise en compte d'autres caractéristiques socio-démographiques, pourrait être l'indice de discriminations⁵². Pour les immigrés originaires de pays hors UE 15, le handicap est du même ordre de grandeur que les disparités entre hommes et femmes. De fait, l'ordre hiérarchique des situations au regard du marché du travail qui apparaît clairement – Belges de naissance, immigrés originaires de l'UE 15 naturalisés, étrangers originaires de l'UE 15, immigrés originaires de pays hors UE 15 naturalisés et immigrés de nationalité étrangère extracommunautaire – indique que les discriminations jouent effectivement un rôle. On a pu observer l'impact positif de la naturalisation pour les immigrés originaires de pays hors UE 15. Cela amène à penser que, pour les personnes issues de cultures lointaines, accéder à la nationalité belge est probablement un moyen de moins souffrir de discriminations.

L'observation susmentionnée – selon laquelle, même après prise en compte des diplômes, des résultats scolaires et du contexte parental, il subsiste un écart significatif de probabilité d'emploi un an après avoir quitté l'école entre les jeunes issus de l'immigration et les Belges de naissance – est une autre preuve indirecte de discriminations potentielles. Pour autant que le contexte parental, notamment la profession du père, rende compte des réseaux de relations qu'on a pu tisser, tout porte à

-
50. Notons que cet ensemble de données ne contient pas d'informations sur les niveaux d'études atteints.
51. Depuis 1993, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a pour mandat explicite de lutter contre les discriminations. Par ailleurs, la conjoncture économique favorable aux alentours de 1998 a rendu le public et les employeurs plus réceptifs à cette problématique (Adam, 2006).
52. En effet, même les enfants d'immigrés nés en Belgique ont un emploi inférieur à celui des enfants d'autochtones ayant les mêmes caractéristiques socio-démographiques.

croire que les discriminations demeurent un obstacle important à l'emploi. Un autre indice allant dans ce sens vient de l'observation que les écarts demeurent significatifs dans la plupart des spécifications, même pour les jeunes issus de l'immigration qui ne parlent pas une langue étrangère à la maison⁵³.

Au vu de ces résultats, on peut concevoir que la situation défavorable des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail s'explique en partie par les discriminations existant sur ce marché. Il semble que la Belgique soit plus consciente de cette réalité que d'autres pays de l'OCDE, comme en témoigne le vaste ensemble de mesures et d'initiatives qu'elle a prises pour lutter contre ce phénomène. Toutefois, il ne semble guère établi que ces dispositions aient, jusqu'à présent, amélioré de manière significative les résultats de cette population sur le marché du travail, du moins pour les migrants présents depuis longtemps sur le territoire et pour leurs enfants.

La probabilité d'une prévalence persistante des discriminations à l'embauche ne doit pas amener à négliger d'autres explications possibles de la médiocre situation des immigrés et de leurs enfants, telles que l'importance moindre des réseaux de relations et l'incertitude qu'éprouvent les employeurs à l'égard des compétences de ces personnes. Dans la pratique, il est difficile de démêler ces différentes causes, les premières ayant pour effet d'exclure de certains emplois des personnes tout aussi compétentes que les autres mais issues de l'immigration, même en l'absence de discriminations patentées. La récente réorientation des politiques, qui ne se contentent plus de lutter contre les discriminations mais promeuvent également la diversité, atteste, semble-t-il, la prise de conscience de cette réalité.

53. C'est le cas de plus de 50 % des jeunes issus de l'immigration couverts par la base de données SONAR qui a été utilisée aux fins de la présente analyse.

Synthèse et recommandations

En Belgique, les performances des migrants sur le marché du travail ne sont guère favorables...

La première chose qui frappe, s'agissant de l'intégration des immigrants sur le marché du travail en Belgique, ce sont les fortes disparités en termes d'emploi entre les immigrants et les autochtones au regard des comparaisons internationales. De la même façon, le taux de chômage des immigrants est supérieur d'environ 10 points de pourcentage à celui des autochtones, écart nettement plus marqué que dans les autres pays de l'OCDE.

... même si la situation varie énormément d'une région et d'un groupe de migrants à l'autre.

La Belgique possède une longue tradition d'immigration, et la population immigrée y est assez hétérogène. Les résultats varient considérablement selon le groupe de migrants considéré : les immigrants originaires de l'UE 15 – qui représentent 45 % environ de l'ensemble des immigrants d'âge actif – affichent des résultats *grosso modo* équivalents à ceux des autochtones, tandis que les taux d'emploi des migrants non ressortissants des pays de l'UE 15 sont faibles, particulièrement chez les femmes. C'est en Flandre que les résultats sont généralement les meilleurs. Viennent ensuite, dans l'ordre, Bruxelles-Capitale et la Wallonie. Les immigrants appartenant aux vagues migratoires plus récentes, surtout en provenance de pays hors UE 15, ont eu tendance à s'installer en Flandre et à Bruxelles.

Le taux d'emploi des immigrants est faible depuis de nombreuses années ...

Le faible taux d'emploi et le taux élevé de chômage des immigrants ne sont pas des phénomènes récents en Belgique. De fait, contrairement à ce qu'on a observé dans d'autres pays européens de l'OCDE, le taux d'emploi des immigrants est bien inférieur à celui des Belges autochtones depuis plus de deux décennies. Cela tient au fait que les régions industrielles, en déclin depuis les années 70 surtout en Wallonie, sont celles où étaient employés la majorité des travailleurs immigrants de l'après-guerre. Toutefois, les résultats affichés par les immigrants originaires de l'UE 15 se sont améliorés par rapport à ceux observés au début des années 80. En même temps, les flux d'immigration ont évolué et comportent désormais une plus forte proportion d'immigrants provenant de pays hors UE 15.

... mais ce problème n'a pas été suffisamment pris en considération par le passé.

En dépit des disparités en termes d'emploi observées depuis longtemps entre les immigrés et les autochtones, la Belgique n'a pas eu de politique d'intégration globale jusqu'à la fin des années 80. Dans les années 90, la question de l'insertion sur le marché du travail a été abordée presque exclusivement sous l'angle de la lutte contre les discriminations. Ce n'est que très récemment que l'attention s'est réorientée vers une politique d'intégration plus générique dans le contexte de politiques de la diversité et de mesures ciblées indirectement sur les immigrés, encore que l'action publique demeure fortement axée sur les mesures anti-discrimination.

Les responsabilités en matière d'intégration sont réparties entre de nombreux acteurs...

En Belgique, la politique d'intégration est modelée par la complexité de la structure de répartition des responsabilités. Celles-ci sont partagées entre l'administration fédérale, les Régions (géographiques) et les Communautés (linguistiques) qui possèdent chacune leur propre structure gouvernementale. Cette complexité, qui soulève de graves questions de gouvernance et de responsabilité vis-à-vis du public, rend l'analyse de l'efficacité des politiques pour le moins ardue.

... d'où la nécessité d'une coopération et d'une confrontation d'expériences plus effectives entre ces entités, à la fois au sein de ces différents niveaux de l'administration et entre eux.

On observe un certain manque de coordination entre les différentes politiques en vigueur, et très peu d'interactions entre les différents acteurs, en particulier les Régions. Les politiques gagneraient à être plus transparentes, mieux coordonnées et inspirées par la confrontation d'expériences. Cette démarche pourrait inclure un suivi régulier et une comparaison des mesures proposées par ces acteurs, en mettant l'accent sur les résultats obtenus. Dans ce contexte, on pourrait envisager la publication régulière d'un rapport sur l'intégration à l'échelle nationale.

Les résultats obtenus par les immigrés arrivés récemment semblent tout à fait probants.

Contrairement à ce qu'on a constaté pour les cohortes antérieures, les résultats des les immigrés arrivés récemment en Belgique ne sont manifestement pas médiocres quand on les compare à ceux d'autres pays. Cela tient en partie au fait que les cohortes plus récentes possèdent généralement un niveau d'instruction plus élevé que les cohortes précédentes. Pourtant, même après neutralisation de ce type de paramètre, la probabilité d'emploi des cohortes arrivées récemment est relativement élevée par rapport à celle des immigrés déjà installés. Pour les migrants originaires d'un pays hors UE 15, la convergence semble significative à un horizon de cinq à dix ans, mais cette progression cesse par la suite. Toutefois, comme nous utilisons des données transversales, nous ne savons pas de façon certaine s'il faut conclure à l'absence d'amélioration passé ce délai. Cela pourrait tout simplement indiquer que les immigrés présents dans le pays depuis

longtemps exerçaient des professions ou travaillaient dans des secteurs qui ont été fortement affectés par les changements structurels. Toutefois, d'après les premières constatations, les services de l'emploi parviennent plus facilement à insérer les nouveaux arrivants sur le marché du travail, en particulier en Flandre. Cet élément important mérite une analyse plus poussée dans le contexte des évaluations de programme en cours dans cette Région.

La faiblesse des liens des femmes immigrées avec le marché du travail est particulièrement préoccupante...

La situation au regard du marché du travail des femmes immigrées, en particulier celles originaires de pays hors UE 15, est préoccupante. Un tiers seulement de ces dernières ont un emploi, et leur taux de chômage est supérieur à ceux relevés dans tous les autres pays de l'OCDE inclus dans le groupe de comparaison. Cette situation est particulièrement défavorable pour les immigrées originaires du Maroc et de Turquie, les deux principaux pays d'origine de cette population. Leurs résultats au regard de l'emploi sont nettement inférieurs à ceux observés dans les autres pays d'Europe connaissant une immigration de grande ampleur en provenance du Maroc et de Turquie, tels que la France, l'Allemagne et les Pays-Bas.

... et la structure de cette population par niveau d'instruction, conjuguée à la présence de nombreux pièges à chômage ou à inactivité, expliquerait en partie ce phénomène.

La Belgique est l'un des pays de l'OCDE où le taux d'emploi des femmes diffère le plus en fonction du niveau d'instruction atteint. Il semble que ce phénomène soit lié à l'effet dissuasif de la fiscalité et du système de prestations belges, qui résulte des taux de compensation nets élevés dont bénéficie le second contributeur de revenus dans les couples à faibles revenus. Cela pose aussi un problème du point de vue de l'intégration, les femmes nées à l'étranger étant surreprésentées parmi les femmes n'ayant qu'un faible niveau d'instruction. En outre, la majorité des femmes nées à l'étranger ont obtenu leur diplôme à l'étranger. Or ces diplômes sont très peu prisés sur le marché du travail, surtout dans le cas des femmes originaires de pays hors UE 15. En conséquence, ces femmes ne peuvent généralement espérer qu'un niveau de rémunération assez bas et se trouvent prises dans l'engrenage du chômage/de l'inactivité résultant du niveau élevé du taux de compensation prévu pour les personnes à faible revenu. Ces facteurs semblent expliquer pour une bonne part les disparités en termes d'emploi entre les femmes nées à l'étranger et les femmes autochtones.

Il conviendrait de promouvoir davantage les « chèques services » auprès des immigrées faiblement qualifiées.

La mise en place des « chèques services à domicile » vise à augmenter l'emploi (régulier) des femmes. En raison de la nature du travail concerné, on s'attendait à ce que cette mesure permette d'insérer les immigrées faiblement qualifiées dans la vie active, mais il s'avère que ces femmes sont sous-représentées parmi les bénéficiaires de ce dispositif. Il peut donc y avoir intérêt à diffuser plus d'informations sur les chèques services au sein de ce groupe, en coopération avec les sociétés immatriculées concernées.

Il peut être intéressant de dispenser davantage de formation aux immigrés et de mettre en place un dispositif plus souple et harmonisé de reconnaissance des diplômes et compétences acquis à l'étranger...

La structure par niveau de qualification de la population immigrée révèle un pourcentage élevé de migrants peu qualifiés, ce qui constitue l'une des causes de leur faible taux d'emploi. On pourrait s'attaquer à ce problème en organisant une formation plus active des immigrés, ce qui aiderait aussi à surmonter les obstacles à l'emploi côté demande, qui résultent du niveau relativement élevé des salaires. En outre, les qualifications acquises à l'étranger, en particulier dans les pays hors UE 15, sont très peu prisées sur le marché du travail. On ignore si c'est dû aux discriminations ou à d'autres facteurs comme une réelle absence d'équivalences. Quoiqu'il en soit, la reconnaissance des diplômes étrangers paraît être une procédure relativement lourde, et les approches des trois Communautés linguistiques à cet égard diffèrent. Des services de validation des compétences n'ont vu le jour que récemment. De solides arguments plaident donc en faveur d'une amélioration de la coordination des approches quant à la reconnaissance des diplômes étrangers, conjuguée à un renforcement du dispositif de certification des compétences plus complet et une offre de cours passerelles.

... et il pourrait être bénéfique d'associer davantage les partenaires sociaux à ce processus.

En Belgique, la politique du marché du travail est arrêtée en étroite concertation avec les partenaires sociaux. Les associations d'employeurs et les syndicats participent très activement au processus d'intégration. Un moyen de s'attaquer au problème de la reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquises à l'étranger serait donc d'offrir davantage de possibilités de validation des compétences en collaboration avec les partenaires sociaux.

Il semblerait qu'un meilleur ciblage des subventions salariales et une réduction des cotisations sociales patronales auraient un effet extrêmement bénéfique sur l'emploi des immigrés.

Outre la spirale du chômage/de l'inactivité, il existe aussi, côté demande, d'importants obstacles à l'emploi en Belgique. Le coût de la main-d'œuvre y est relativement élevé comparé à celui observé dans d'autres pays. Comme les immigrés sont surreprésentés parmi les personnes possédant un faible niveau d'instruction, le coût élevé de la main-d'œuvre, qui obère leurs perspectives d'emploi, a un effet plus marqué sur cette population prise dans son ensemble. Diverses réductions des cotisations sociales patronales ont beau inciter les employeurs à embaucher mais, en général, elles ne sont pas ciblées. Comme le niveau de rémunération attendu par les immigrés est plus bas, le ciblage, sur les salariés faiblement rémunérés, des subventions salariales et de la baisse des cotisations sociales pourrait avoir un effet extrêmement bénéfique sur les immigrés. Des progrès en ce sens ont été accomplis récemment, mais il reste encore beaucoup à faire en matière de ciblage.

Secteur de vastes dimensions, la fonction publique joue un rôle important de modèle à imiter, mais la présence visiblement faible des immigrés de la deuxième génération dans ce secteur mérite qu'on lui accorde plus d'attention.

En Belgique, le secteur public représente une part relativement importante de l'emploi total. Pour diverses raisons, notamment les restrictions d'accès des ressortissants étrangers à certains postes de la fonction publique, les immigrés tendent à y être sous-représentés, et ce, dans tous les pays. Dans le passé, l'amélioration de l'accès à l'emploi dans le secteur public a constitué une mesure clé de la politique d'intégration : la Belgique est par conséquent un des pays de l'OCDE où la sous-représentation des immigrés, qu'on observe un peu partout, est la moins prononcée. Cela semble également en partie lié à la politique de naturalisation relativement libérale du pays, la probabilité de travailler dans la fonction publique (pour les personnes qui ont un emploi) étant presque aussi forte pour les immigrés naturalisés que pour les Belges de naissance. Plusieurs mesures ciblées ont été mises en œuvre pour augmenter l'emploi des immigrés dans l'administration publique, comme l'introduction des CV anonymes pour les candidatures à des postes dans le service public fédéral. Il conviendrait de déterminer si ce dispositif a eu un effet sur les embauches. Enfin, certains indices montrent que la probabilité d'être embauché dans le secteur public est plus faible pour les immigrés de la deuxième génération que pour ceux de la première. Ce point mérite une enquête plus approfondie et pourrait établir le bien-fondé de politiques visant une meilleure intégration de la deuxième génération dans le secteur public. Par exemple, des campagnes d'information ciblées et des stages pourraient être organisés.

La naturalisation étant considérée comme un moyen de promouvoir l'intégration, l'accès à la citoyenneté a été considérablement facilité ces dernières années.

À la suite des assouplissements successifs de l'accès à la citoyenneté survenus depuis 1984, la plupart des migrants peuvent désormais demander leur naturalisation après trois ans de séjour dans le pays. Cela étant, la Belgique fait partie des pays de l'OCDE les plus libéraux en matière de naturalisation, et les autorités belges voient dans cette politique un facteur contribuant à l'intégration. Ce point de vue est étayé par des données économétriques montrant que les immigrés naturalisés ont des salaires plus élevés, et une probabilité d'emploi plus forte, que les ressortissants étrangers. Il est certes difficile de tenir pleinement compte de l'auto-sélection positive chez ceux qui ont opté pour la nationalité belge, mais on constate que l'impact est positif et qu'il le demeure même après prise en compte d'une large gamme de caractéristiques socio-économiques tels que l'âge, le pays d'origine, le niveau d'instruction atteint, la région et la durée de séjour. Il semble donc que la naturalisation soit un déterminant important des résultats en matière d'emploi. C'est pour les immigrés originaires de pays hors UE 15 que l'impact est le plus fort, ce qui amène à penser que le marché du travail valorise l'attachement personnel supposé à l'égard de la Belgique de ceux qui se sont fait naturaliser.

Davantage de statistiques sur le lieu de naissance sont nécessaires...

La naturalisation étant devenue plus facile ces dernières années, de plus en plus d'immigrés sont devenus citoyens belges. Comme les données administratives ne retiennent que la nationalité pour établir des distinctions, il est impossible de recenser les immigrés qui se sont fait naturaliser. Cela entrave l'analyse de l'intégration, en raison avant tout du caractère sélectif de la décision de naturalisation. Il est donc manifestement nécessaire de disposer de plus de statistiques sur les personnes nées à l'étranger. Parallèlement, il est important d'identifier les enfants nés en Belgique de parents nés à l'étranger, car ces enfants obtiennent de moins bons résultats que leurs condisciples autochtones présentant des caractéristiques comparables mais non issus de l'immigration. Toutefois, cela ne peut être fait que si on dispose d'informations sur le pays de naissance des parents, et non en s'appuyant sur la nationalité des personnes nées en Belgique.

... ce qui n'implique pas nécessairement d'établir des « statistiques ethniques ».

Pour traiter ce problème, un débat a été engagé sur l'établissement de « statistiques ethniques » en Belgique. Sur le plan de l'intégration, le choix du terme « statistiques ethniques » est plutôt fâcheux car il sous-entend que, même naturalisés, les immigrés et leurs enfants restent d'une certaine manière « étrangers » à la société. De surcroît, on ne sait jamais très bien selon quels critères « l'appartenance ethnique » pourrait être définie. Les questions en jeu sont nettement différentes selon qu'on parle des personnes nées à l'étranger ou de leurs enfants nés en Belgique car ces derniers y ont été élevés et scolarisés, ce qui n'est généralement pas le cas des enfants eux-mêmes immigrés. Il conviendrait par conséquent d'analyser l'intégration de ces deux groupes en les considérant séparément.

Il est indispensable de remédier au déficit actuel d'études et d'évaluations, et de mieux exploiter les données disponibles.

Comme la notion de statistiques fondées sur les antécédents migratoires est matière à polémiques en Belgique, il est important de noter qu'il existe déjà maintes possibilités d'études et d'analyses à partir des informations disponibles. L'introduction de nouvelles statistiques n'est peut-être pas nécessaire dès lors qu'il existe déjà d'autres informations, comme des résultats d'enquêtes, permettant de contourner cette difficulté. De fait, il existe des ensembles de données, comme celles provenant des Enquêtes sur les forces de travail (rapprochées des données du Registre national), qui en principe permettent déjà d'effectuer des études sur l'intégration des personnes nées à l'étranger, des immigrés naturalisés et même de la deuxième génération, mais ces données sont rarement exploitées. Avec des enquêtes et des sources d'informations analogues, l'évaluation des politiques n'est plus nécessairement tributaire de l'introduction généralisée de « statistiques ethniques ». Par exemple, on devrait donc pouvoir évaluer des plans de diversité dans un certain nombre de projets bien conçus.

Il y aurait lieu de renforcer l'enseignement des trois langues nationales.

Il existe un obstacle particulier dans le cas de la Belgique : la barrière linguistique entre la Wallonie et la Flandre (cette dernière accueille relativement moins d'immigrés, mais la situation du marché du travail y est beaucoup plus favorable). Il y aurait donc manifestement intérêt à favoriser la mobilité géographique et, partant, les résultats, en dispensant des cours de langue aux immigrés si la méconnaissance de la deuxième langue nationale est un obstacle majeur à leur accès à l'emploi. Cela semble particulièrement important dans le cas des professions où un apprentissage relativement rapide mais ciblé de la langue de la communauté d'accueil suffirait pour être opérationnel sur le lieu de travail. D'après les premières observations faites à Bruxelles, ce type de formation pourrait constituer une mesure efficace, mais, jusqu'à présent, rares sont les immigrés qui en ont bénéficié. Il convient, semble-t-il, de promouvoir plus activement ce dispositif auprès des immigrés, et de mettre en œuvre des mesures analogues dans les autres régions, en particulier sur le pourtour des Communautés linguistiques.

Il conviendrait de généraliser les méthodes d'enseignement des langues ayant donné des résultats en Wallonie.

L'enseignement des langues est une compétence infrafédérale et, à cet égard, les stratégies de la Communauté flamande et de la Wallonie diffèrent. Cette formation est davantage coordonnée au sein de la première, où elle fait partie intégrante du programme d'accueil. En Wallonie, elle est organisée principalement par des associations locales. Bien qu'il n'y ait pas eu d'évaluation jusqu'à présent, certaines de ces offres de cours semblent donner plus de résultats que d'autres, comme en témoignent les longues listes d'attente pour participer à certains programmes. Cette situation pose problème aux nouveaux arrivants pour lesquels un accès rapide au marché du travail est déterminant. En conséquence, il semble intéressant de chercher à mieux identifier les méthodes efficaces d'enseignement des langues et de les généraliser.

Certains indices montrent l'existence de discriminations sur le marché du travail.

On relève des disparités considérables, et persistantes, en termes d'emploi des immigrés, même chez ceux ayant été scolarisés en Belgique. Cette observation vaut également pour les enfants nés en Belgique de parents immigrés, même après prise en compte du niveau d'instruction atteint, du classement de l'élève et du parcours parental. Ce sont là des signes de discriminations sur le marché du travail. Les résultats de tests en situation ont d'ailleurs confirmé ce constat.

Ce constat se reflète dans le choix de l'objectif des politiques de la diversité et de lutte contre les discriminations...

Il semble que la Belgique ait largement pris conscience de ce problème. De fait, elle fait partie des pays de l'OCDE qui consacrent le plus d'efforts aux mesures anti-discrimination. Toutefois, ces mesures sont difficiles à mettre en œuvre, et les dispositions juridiques ne suffisent pas pour remédier au problème. Les pouvoirs publics

ont par conséquent réorienté leur action vers des mesures indirectes mais ciblées dans le contexte de politiques dites « de la diversité », qui se concentrent sur des mesures volontaristes pour lutter contre les discriminations, accroître l'offre de formation proposée par les employeurs aux groupes défavorisés et diversifier les filières de recrutement.

... dont il faudrait évaluer les effets.

Toutefois, les plans de diversité sont assez récents et ne couvrent qu'une modeste part de l'emploi. Jusqu'à présent, ils n'ont pas d'effets perceptibles sur l'emploi au niveau global. Mais, comme les pouvoirs publics mettent fortement (et de façon croissante) l'accent sur ces politiques dans le cadre actuel d'intégration, il est important de mieux en analyser les effets, en particulier à long terme. Cela permettrait de mieux cibler les mesures donnant de bons résultats et de les généraliser.

Il se peut que des facteurs autres que les discriminations soient également en jeu. Il conviendrait de les étudier de manière plus explicite.

Les discriminations ne sont qu'une des explications possibles de l'ampleur et de la persistance des disparités en termes d'emploi des immigrés et de leurs enfants, quel que soit leur niveau de formation. D'autres raisons peuvent être avancées, comme le fait que leurs réseaux de relations soient moins étendus ou l'existence d'une asymétrie d'information, et il est difficile de faire la part de ces facteurs par rapport à aux discriminations pures et simples car les effets sont les mêmes. Toutefois, les mesures de lutte contre les discriminations ne règlent pas ces problèmes. Les autres mesures, comme le tutorat, les stages et les placements temporaires (éventuellement subventionnés), sont peu répandues. D'après l'expérience d'autres pays de l'OCDE tels que le Danemark et la Suède, ce type de mesure peut être efficace ; il conviendrait donc de réfléchir à étendre leur mise en œuvre à toute la Belgique. Les recommandations afférentes concernant le passage des études à la vie active qui figurent dans la récente étude de l'OCDE sur l'intégration des jeunes sur le marché du travail en Belgique (OCDE, 2007a) méritent une attention particulière dans l'optique de l'intégration des jeunes immigrés.

Les écarts de résultats au regard de l'éducation entre la deuxième génération et les autres autochtones sont plus marqués que dans d'autres pays.

L'étude PISA de l'OCDE a révélé que les écarts de résultats en matière d'éducation entre les enfants d'immigrés nés en Belgique et les autres autochtones sont plus marqués en Belgique que dans n'importe quel autre pays de l'OCDE. Ces écarts sont importants dans tout le pays, mais particulièrement dans la Communauté flamande. Cela vaut aussi pour le niveau d'instruction de la deuxième génération, en particulier celle vivant en Flandre et à Bruxelles et dont les parents ne sont pas originaires de l'UE 15. Cette deuxième génération est largement surreprésentée parmi les personnes les plus faiblement qualifiées. Cela tient en partie au contexte socio-économique peu favorable dans lequel vivent les enfants d'immigrés. Il est vrai que le milieu parental a un plus fort impact en Belgique qu'ailleurs. Et, même après contrôle des facteurs socio-économiques, les écarts par rapport aux enfants d'autochtones demeurent très profonds. Le système scolaire belge

(en particulier en Flandre) ne parvient pas très bien, semble-t-il, à remédier au handicap que constitue le contexte familial, ni à tout autre handicap lié aux antécédents migratoires (problèmes de langue, par exemple).

Les enfants d'immigrés et leurs parents devraient être mieux informés des choix qui s'offrent à eux dans le domaine de l'éducation.

La Belgique est dotée d'un système éducatif fondé sur un (quasi) marché scolaire dans lequel beaucoup d'établissements sont privés. Certains indices montrent que ce mode d'organisation a contribué à la ségrégation au sein de l'école, en particulier dans la Communauté flamande. Diverses mesures visent à remédier à cette difficulté, mais elles ne semblent pas avoir eu les effets désirés. Il conviendrait par conséquent de diffuser plus d'informations, et des informations de meilleure qualité, auprès des enfants d'immigrés et de leurs parents sur les choix éducatifs qui s'offrent à eux.

Les différences en matière de taux d'emploi entre la deuxième génération et les autochtones sont également plus importantes que dans les autres pays de l'OCDE, particulièrement pour ceux ayant un faible niveau d'instruction.

Les différences en matière de taux d'emploi entre la deuxième génération et les autochtones sont également plus fortes en Belgique que dans les autres pays de l'OCDE. Les femmes de la deuxième génération semblent particulièrement désavantagées. Parmi les trois régions, les écarts en matière de taux d'emploi pour la deuxième génération par rapport aux enfants d'autochtones sont plus importants à Bruxelles et plus faibles en Wallonie, mais dans un contexte général de faible niveau d'emploi pour les jeunes. Les taux d'emploi augmentent plus sensiblement en fonction du niveau d'instruction pour la deuxième génération que pour les Belges de naissance, ce qui laisse penser qu'il y aurait beaucoup à gagner à améliorer les niveaux d'éducation de la deuxième génération.

La probabilité d'avoir un emploi demeure faible pour la deuxième génération, ce qui exige d'adopter des actions plus ciblées.

Il est particulièrement préoccupant que la probabilité pour la deuxième génération d'avoir un emploi soit moindre, même après prise en compte du niveau d'instruction atteint, du classement des élèves de la deuxième génération et du milieu parental. Manifestement, les mesures facilitant le passage de l'école à la vie active, telles que l'apprentissage, ont un effet bénéfique sur cette population, mais ni plus ni moins que pour les autres autochtones. Concernant les femmes, certains indices montrent que l'impact de l'emploi obtenu par le biais d'agences d'intérim ou de stages est plus marqué pour la deuxième génération que pour les filles de parents autochtones présentant des caractéristiques comparables. Il conviendrait peut-être d'envisager de mieux cibler les dispositifs existants sur les premières, en particulier pour celles qui ont un faible niveau d'instruction.

Il convient de renforcer les mesures d'intervention précoce à l'intention des enfants d'immigrés.

La langue parlée à la maison influe considérablement à la fois sur les résultats des tests PISA et, par la suite, sur le devenir professionnel. En outre, l'âge auquel s'effectue l'immigration a une forte influence sur les résultats en matière d'éducation des enfants nés à l'étranger de parents immigrés. Certains indices montrent que cela vaut aussi pour les résultats sur le marché du travail, même après prise en compte du niveau d'instruction atteint. Ce constat amène à penser qu'un délai dans le regroupement familial peut être contreproductif quand il y a des enfants, et qu'il serait nécessaire de renforcer les mesures d'intervention précoce. Les mesures en vigueur sont largement axées sur l'apprentissage de la langue juste avant l'entrée à l'école primaire et dans les années qui suivent. Selon les observations faites dans d'autres pays de l'OCDE, il serait fort utile de stimuler le langage chez les enfants bien plus jeunes (autrement dit dès l'âge de 2 ou 3 ans). Cet âge crucial est aussi celui où l'écart de fréquentation de l'école maternelle entre les enfants d'immigrés et les enfants d'autochtones est le plus marqué. Il conviendrait donc de mettre en place des mesures incitant les parents immigrés à envoyer très tôt leurs enfants à l'école maternelle. Pour ce faire, il faudrait prendre des mesures volontaristes associant les parents, par exemple en dispensant des cours de langue aux mères dans le même établissement.

Bibliographie

- Adam, I. (2006), « La discrimination ethnique à l'embauche à l'agenda politique belge », *Formation emploi*, n° 94, pp. 11-25.
- Arriijn, P., S. Feld et A. Nayer (1998), « Discrimination in Access to Employment on Grounds of Foreign Origin: The Case of Belgium », *International Migration Paper* n° 23, OIT, Genève.
- Blume, K.J., M. Ejrnaes, H.S. Nielsen et A. Würtz (2003), « Self-Employment among Immigrants: A Last Resort? », *Centre for Applied Microeconometrics, Working Paper* n° 2003-08, Université de Copenhague.
- Bousetta, H., S. Gsir et D. Jacobs (2005), « Active Civic Participation of Immigrants in Belgium », document, Oldenburg.
- Caestecker, F. (2006), « Histoire de la migration en Belgique », in B. Khader, M. Martiniello, A. Rea et C. Timmermann (dir. pub.), *Penser l'immigration et l'intégration autrement*, Bruylant, Bruxelles, pp. 13-28.
- Caille, J.-P. (2001), « Scolarisation à 2 ans et réussite de la carrière scolaire au début de l'école élémentaire », *Éducation & formations*, vol. 60, pp. 7-18.
- Ceulemans, E., H. Verhoeven, N. Ouali, A. Valkeneers et B. Cambré (2004), « Diversité dans l'administration fédérale : l'emploi des étrangers et des personnes d'origine étrangère dans la fonction publique fédérale », *Rapport et l'Université catholique de Louvain et de l'Université Libre de Bruxelles*.
- Chancellerie du Premier Ministre (2006), *Stratégie de Lisbonne. Programme national de réforme 2005-2008*, Belgique, Rapport 2006.
- Clark, K. et S. Drinkwater (2000), « Pushed Out or Pulled In? Self-Employment among Ethnic Minorities in England and Wales », *Labour Economics*, vol. 7, pp. 603-628.
- De Meyer, I., J. Pauly et L. Van de Poele (2005), « Learning for Tomorrow's Problems in Flanders – First Results from PISA 2003 », *Ministère de l'Éducation de la Communauté flamande et Département de l'éducation de l'UNiversité de Gand, Bruxelles et Gand*.
- Denolf, L. et A. Martens (1990), « Na de mijnsluiting loopbaanontwikkeling van jonge Turkse, Belgische en Italiaanse ex-mijnwerkers uit Genk », *Tijdschrift voor Sociologie*, vol. 11, n° 5-6, pp. 363-400.
- Duquet, N., I. Glorieux, I. Laurijssen et Y. Van Dorsselaer (2006), *Wit krijgt schrijft beter*, Garant, Antwerpen/Apeldoorn.
- Feld, S. M. Nantcho et S. Perin (2006), « Educational Factors in the Economic Integration of the Foreign Population in Belgium », *Rapport présenté à la Conférence européenne sur la population, Liverpool, juin 2006*.

- Fonds de Participation (2006), *L'entrepreneuriat des migrants en Belgique. Contexte et perspectives d'avenir*, Fonds de Participation, Bruxelles.
- Grimmeau, J.-P. (2004), « Vagues d'immigration et localisation des étrangers en Belgique », in A. Morelli (dir. pub.), *Histoire des étrangers et de l'immigration en Belgique de la préhistoire à nos jours*, 2^e édition, Couleur livres, pp. 109-121.
- Hirtt, N. (2005), « Belgique – Finlande: le coût exorbitant du libéralisme scolaire », *L'école démocratique*, vol. 24, pp. 1-17, octobre-décembre.
- Hullebroeck, P. (1992), « La politique générale d'immigration et la législation des étrangers », in A. Morelli (dir. pub.), *Histoire des étrangers et de l'immigration en Belgique*, Vie ouvrière, Bruxelles, pp. 119-140.
- INS (2008, à paraître), « En Belgique, 1 habitant sur 6 est d'origine étrangère. Les "nouveaux Belges" dorénavant intégrés dans les statistiques démographiques », Institut national de statistique (INS), Bruxelles.
- Jacobs, D. A. Rea et L. Hanquinet (2007), « Performances des élèves issus de l'immigration en Belgique selon l'étude PISA. Une comparaison entre la Communauté française et la Communauté flamande », Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.
- Krzeslo, E. et M. Hamzaoui (2006), « Embauches et obstacles dans l'accès à l'emploi des femmes primo arrivantes, enquête auprès d'un groupe de femmes de diverses origines », Document du l'Université libre de Bruxelles, Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation.
- Lambert, P.-Y. (1999), *La participation politique des allochtones en Belgique – Historique et situation bruxelloise*, Academia-Bruylant, Louvain-la-Neuve.
- Lamberts, M., F. Pauwels, E.L. Schryvers et M. Van de Maele (2005), « De weg naar evenredige arbeidsdeelname via diversiteitsplannen op organisatieniveau. Onderzoek naar de (duurzame) effecten van positieve actieplannen allochtonen en diversiteitsplannen », HIVA, Université catholique de Louvain.
- Ludwig, J. et D.L. Miller (2007), « Does "Head Start" Improve Children's Life Chances? Evidence from a Regression Discontinuity Design », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, n° 1, pp. 159-208.
- Manço, A. et U. Manço (1995), « Turcs de Belgique : la communauté comme logique d'intégration ? », *Les annales de l'autre Islam*, vol. 3, pp. 111-124.
- Martens, A. et H. Verhoeven (2006), « Minorités ethniques sur le marché de l'emploi », in B. Khader, M. Martiniello, A. Rea et C. Timmermann (dir. pub.), *Penser l'immigration et l'intégration autrement*, Bruylant, Bruxelles, pp. 271-298.
- Martens, A. (1976), *Les immigrés : flux et reflux d'une main-d'oeuvre d'appoint : la politique belge de l'immigration de 1945 à 1970*, Presses universitaires de Louvain, Louvain.
- Martiniello, M. et A. Rea (2001), *Et si on racontait...une histoire de l'immigration en Belgique*, Bruxelles, Communauté française de Belgique.
- OCDE (2004), *Prestations et salaires : Les indicateurs de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005a), *Tendances des migrations internationales*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005b), *Etudes économiques de l'OCDE : Belgique*, OCDE, Paris

- OCDE (2006a), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Where Immigrant Students Succeed – A Comparative Review of Performance and Engagement in PISA 2003*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Des emplois pour les jeunes/Jobs for Youth – Belgique*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Jobs for Immigrants (Vol. 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden* (en anglais seulement), OCDE, Paris.
- OCDE (2007c), *Perspectives des migrations internationales*, OCDE, Paris.
- Ouali, N. (2006), « Politiques éducatives et immigration: pourquoi avons-nous tant tardé? », in B. Khader, M. Martiniello, A. Rea et C. Timmermann (dir. pub.), *Penser l'immigration et l'intégration autrement*, Bruylant, Bruxelles, pp. 255-270.
- Peeters, A., A. Gevers et D. Sanders (2006), *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2005*, Idea Consult, Bruxelles.
- Phalet, K. et M. Swyngedouw (2003), « Measuring Immigrant Integration: The Case of Belgium », *Studi Emigrazione/Migration Studies*, vol. XL, n° 152, pp. 773-803.
- Reniers, G. (1999), « On the History and Selectivity of Turkish and Moroccan Migration to Belgium », *International Migration*, vol. 37, n° 4, pp. 679-705.
- Rosholm, M., M. Røed et P. Schøne (2006), « Are New Work Practices and New Technologies Biased against Immigrant Workers? », IZA Discussion Paper n° 2135, Bonn.
- Tielens, M. (2005), « Eens allochtoon, altijd allochtoon? De socio-economische etnostratificatie in Vlaanderen », *Steunpunt WSE, Reeks De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Louvain.
- Van de Cryce, B. (2000), « Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met rigide lonen », Université catholique de Louvain, Louvain.
- Van de Voorde, M. et H. de Bruijn (2006), « Mainstreaming the Flemish Employment Equity and Diversity Policy: Opportunities and Threats », Document présenté à la Conférence européenne sur l'égalité des chances.
- Vertommen, S. et A. Martens (2006), « Ethnic Minorities Rewarded: Ethnostratification on the Wage Market in Belgium », Fondazione Eni Enrico Mattei Working Paper n° 61/2006, Milan.
- Vertommen, S., A. Martens et N. Ouali (2006), *Topography of the Belgian Labour Market*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

Annexe 2.1. Tableaux supplémentaires

Tableau 2.1A. Populations nées à l'étranger et étrangères en Belgique, 1995 et 2005

Dix principaux pays de naissance	Nés à l'étranger		Étrangers			
	Nombre	%	Nombre	%	Dont étrangers nés en Belgique	en % des étrangers
2005						
France	156 192	12.3	120 600	13.4	17 465	14.5
Maroc	147 937	11.7	80 602	9.0	14 942	18.5
Italie	125 059	9.9	175 498	19.5	66 822	38.1
Pays-Bas	111 561	8.8	110 492	12.3	15 068	13.6
Turquie	83 847	6.6	39 664	4.4	5 668	14.3
Allemagne	83 567	6.6	37 007	4.1	3 794	10.3
Rép. démocratique du Congo	68 468	5.4	13 454	1.5	1 926	14.3
Espagne	35 508	2.8	42 907	4.8	12 610	29.4
Serbie et Monténégro	29 829	2.4	12 378	1.4	1 147	9.3
Pologne	28 966	2.3	18 026	2.0	1 929	10.7
Autres pays	397 981	31.4	249 845	27.7	31 206	12.5
Total	1268 915		900 473		172 577	19.2
	Nombre	%	Nombre	%	Dont étrangers nés en Belgique	en % des étrangers
1995						
France	149 341	14.9	100 088	11.0	17 798	17.8
Italie	140 413	14.1	210 656	23.2	82 886	39.3
Maroc	93 945	9.4	140 303	15.4	60 882	43.4
Pays-Bas	86 336	8.6	77 157	8.5	13 980	18.1
Allemagne	83 013	8.3	31 818	3.5	3 747	11.8
Turquie	59 590	6.0	81 744	9.0	32 643	39.9
Rép. démocratique du Congo	53 446	5.3	12 210	1.3	2 150	17.6
Espagne	39 076	3.9	48 322	5.3	14 762	30.5
Royaume-Uni	26 614	2.7	25 974	2.9	4 503	17.3
Portugal	20 486	2.1	23 925	2.6	3 849	16.1
Autres pays	246 974	24.7	157 572	17.3	25 511	16.2
Total	999 234		909 769		262 711	28.9

Source : Institut national de statistique (INS).

Tableau 2.1B. Population née à l'étranger par pays de naissance et région géographique, à la fin de 1985, 1990, 2000 et 2005

	1990	1995	2000	2005	Évolution 1990-2005 en %
Bruxelles					
Maroc	43 129	49 078	59 138	75 347	75
France	29 519	31 271	34 359	38 371	30
Rép. démocratique du Congo	15 914	16 736	19 486	23 768	49
Turquie	14 470	16 459	18 790	21 849	51
Italie	20 713	19 857	19 257	18 327	-12
Espagne	19 509	17 573	15 943	15 060	-23
Portugal	8 738	12 436	12 343	12 382	42
Pologne	4 098	3 823	4 387	11 146	172
Allemagne	9 499	9 963	10 474	10 744	13
Serbie et Monténégro	4 549	5 382	6 663	9 023	98
Autres	75 935	85 269	98 160	128 984	70
TOTAL personnes nées à l'étranger (NE)	246 073	267 847	299 000	365 001	48
<i>% du grand total NE</i>	<i>26.5</i>	<i>26.8</i>	<i>27.8</i>	<i>28.8</i>	
<i>Hors UE 15 en % de NE</i>	<i>54.1</i>	<i>55.7</i>	<i>59.2</i>	<i>66.1</i>	
Flandre					
Pays-Bas	64 412	74 082	82 621	98 552	53
Maroc	22 754	27 908	33 458	46 145	103
Turquie	22 795	28 648	34 012	42 835	88
Allemagne	36 143	36 593	36 352	35 733	-1
France	34 312	33 116	31 466	29 669	-14
Rép. démocratique du Congo	12 883	13 742	14 825	17 555	36
Italie	15 440	15 929	16 289	15 931	3
Serbie et Monténégro	2 529	5 744	7 317	13 537	435
Russie	1 842	2 494	4 156	13 216	617
Royaume-Uni	13 380	13 890	13 525	12 646	-5
Autres	77 371	90 485	107 801	149 782	94
TOTAL personnes nées à l'étranger (NE)	303 861	342 631	381 822	475 601	57
<i>% du grand total NE</i>	<i>32,7</i>	<i>34,3</i>	<i>35,5</i>	<i>37,5</i>	
<i>Hors UE 15 en % de NE</i>	<i>39,9</i>	<i>42,9</i>	<i>46,6</i>	<i>54,3</i>	
Wallonie					
Italie	109 953	104 627	98 294	90 801	-17
France	84 842	84 954	85 368	88 152	4
Allemagne	34 517	36 457	36 826	37 090	7
Rép. démocratique du Congo	20 860	22 968	23 963	27 145	30
Maroc	14 270	16 959	19 776	26 445	85
Turquie	12 896	14 483	16 098	19 163	49
Espagne	13 348	13 049	12 337	11 785	-12
Luxembourg	6 936	7 169	7 290	8 220	19
Pays-Bas	7 581	7 572	7 486	8 184	8
Algérie	4 559	5 240	5 713	7 586	66
Autres	69 846	75 278	81 555	103 742	49
TOTAL personnes nées à l'étranger (NE)	379 608	388 756	394 706	428 313	13
<i>% du grand total NE</i>	<i>40.8</i>	<i>38.9</i>	<i>36.7</i>	<i>33.8</i>	
<i>Hors UE 15 en % de NE</i>	<i>28.1</i>	<i>30.4</i>	<i>33.1</i>	<i>39.1</i>	

Total					
France	148 673	149 341	151 193	156 192	5%
Maroc	80 153	93 945	112 372	147 937	85
Italie	146 106	140 413	133 840	125 059	-14
Pays-Bas	76 596	86 336	94 633	111 561	46
Turquie	50 161	59 590	68 900	83 847	67
Allemagne	80 159	83 013	83 652	83 567	4
Rép. démocratique du Congo	49 657	53 446	58 274	68 468	38
Espagne	40 765	39 076	37 062	35 508	-13
Serbie et Monténégro	9 863	14 950	18 768	29 829	202
Pologne	18 776	17 995	18 594	28 966	54
Autres	228 633	261 129	298 240	397 981	74
GRAND TOTAL personnes nées à l'étranger (NE)	929 542	999 234	1 075 528	1 268 915	37
<i>% du grand total NE</i>	9.3	9.9	10.5	12.1	
<i>Hors UE 15 en % de NE</i>	38.8	41.5	45.2	52.6	

Source : Institut national de statistique (INS).

Tableau 2.1C. Résultat des régressions sur l'intégration des immigrés sur le marché du travail
a) Résultats des régressions logistiques (probabilités relatives estimées) sur les déterminants de l'emploi des immigrés de 15 à 64 ans

Variables de contrôle	UE-15		UE-15		Hors UE-15		Hors EU-15	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nationalité belge <i>(catégorie de référence : nationalité étrangère)</i>	1.099	1.026	1.353 ***	1.463 ***	1.605 ***	1.622 ***	1.486 ***	1.281 ***
Niveau d'instruction intermédiaire			2.198 ***	2.042 ***			2.310 ***	2.467 ***
Niveau d'instruction supérieur <i>(catégorie de référence : faible niveau d'instruction)</i>			4.544 ***	4.108 ***			4.903 ***	6.488
Durée de séjour : 3-4 ans			0.921	1.198			1.155	1.301
5-6 ans			0.349 ***	0.771			1.352 *	1.320
7-8 ans			0.617 *	1.015			1.257	2.060 ***
9-10 ans			0.680	1.112			1.225	1.650 ***
11 ans et plus <i>(catégorie de référence : 1-2 ans)</i>			0.557 ***	1.403 **			1.367 **	1.974 ***
Nombre d'observations	6 177	6 600	6 177	6 600	7 065	7 497	7 065	7 497

Note : Tous les modèles incluent une constante. Les modèles 3, 4, 7 et 8 incluent des variables de contrôle pour l'âge, le statut matrimonial et la région de résidence. ***/**/* : significatifs à 1 %/5 %/10 %, respectivement. Les estimations grisées ne sont pas significativement différentes de zéro.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base de données agrégées de l'Enquête sur les forces de travail en Belgique (2003-05) liées avec le Registre national. Données fournies par l'Institut national de statistique (INS).

b) Résultats des régressions logistiques (probabilités relatives estimées) sur les déterminants de surqualification des immigrés hautement qualifiés et des personnes nées dans le pays, population de 15 à 64 ans

Variables de contrôle	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	(1)	(2)	(3)	(4)
Nés dans l'UE-15 et Belges	0.896	1.095	0.95	1.095
Nés dans l'UE-15 et étrangers	0.891	1.097	0.659 ***	0.65 ***
Nés en dehors de l'UE-15 et Belges	1.597 ***	1.101	1.646 ***	1.043
Nés en dehors de l'UE-15 et étrangers <i>(catégorie de référence : autochtone)</i>	2.058 ***	2.12 ***	1.5 ***	1.17
Diplôme obtenu en Belgique <i>(catégorie de référence : obtenu à l'étranger)</i>			0.72 ***	0.585 ***
Nombre d'observations	22 670	23 502	22 232	23 091

Note : Tous les modèles incluent une constante. Les modèles 3 et 4 incluent des variables de contrôle pour l'âge et les secteurs d'activités. ***/**/* : significatifs à 1 %/5 %/10 %, respectivement. Les estimations grisées ne sont pas significativement différentes de zéro.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base de données agrégées de l'Enquête sur les forces de travail en Belgique (2003-05) liées avec le Registre national. Données fournies par l'Institut national de statistique (INS).

Tableau 2.1D. Résultats des régressions sur l'intégration sur le marché du travail de la deuxième génération**a) Résultats des régressions logistiques (probabilités relatives estimées) sur les déterminants de l'emploi de la deuxième génération par rapport aux enfants d'autochtones, avec des termes d'interaction pour l'éducation, personnes de 15 à 39 ans non scolarisées**

Variables de contrôle	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Deuxième génération (catégorie de référence : enfants d'autochtones)	0.340 ***	0.330 ***	0.335 ***	0.488 ***	0.563 ***	0.542 ***	0.408 ***	0.559 ***	0.498 ***
Niveau d'instruction intermédiaire				2.376 ***	2.696 ***	2.498 ***	2.285 ***	2.710 ***	2.468 ***
Niveau d'instruction supérieur (catégorie de référence : faible niveau d'instruction)				3.692 ***	7.726 ***	6.031 ***	3.551 ***	7.610 ***	5.874 ***
Niveau intermédiaire * 2e génération							1.349 **	0.947	1.095
Niveau supérieur * 2e génération							1.504 **	1.251	1.382 ***
Nombre d'observations	29 052	28 450	57 502	29 052	28 450	57 502	29 052	28 450	57 502

Note : Tous les modèles incluent une constante. Les modèles 3, 6 et 9 incluent des variables de contrôle pour le sexe ; les modèles 4 à 9, des variables de contrôle pour l'âge, le statut matrimonial et la région de résidence. ***/**/* : significatifs à 1%/5%/10 %, respectivement. Les estimations grisées ne sont pas significativement différentes de zéro.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base de données agrégées de l'Enquête sur les forces de travail en Belgique (2003-05) liées avec le Registre national. Données fournies par l'Institut national de statistique (INS).

b) Résultats des régressions logistiques (probabilités relatives estimées) sur les déterminants de l'emploi de la deuxième génération par rapport aux enfants d'autochtones, avec des termes d'interaction pour les régions et pays d'origine des parents (UE 15 /non UE 15), personnes de 15 à 39 ans non scolarisées

Variables de contrôle	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2e génération avec des parents originaires de l'UE-15	0.965	0.478 ***	0.642 ***	1.178	0.717 *	0.898
2e génération avec des parents non originaires de l'UE-15 (catégorie de référence : enfants d'autochtones)	0.279 ***	0.227 ***	0.248 ***	0.346 ***	0.400 ***	0.376 ***
Région de résidence : Flandre	1.819	1.327 ***	1.535 ***	2.380 ***	1.815 ***	2.033 ***
Région de résidence : Wallonie (catégorie de référence : Bruxelles)	0.883 *	0.578 ***	0.701 ***	1.000	0.737 ***	0.851 ***
Flandre * 2e génération avec des parents originaires de l'UE-15	0.779	1.024	0.882	0.452 **	0.846	0.652 *
Flandre * 2e génération avec des parents non originaires de l'UE-15	1.387 ***	1.686 ***	1.551 ***	1.226	1.208	1.256 **
Wallonie * 2e génération avec des parents originaires de l'UE-15	1.039	1.969 ***	1.505 ***	0.787	1.352	1.064
Wallonie * 2e génération avec des parents non originaires de l'UE-15	1.321 **	2.144 ***	1.718 ***	1.425 **	1.696 ***	1.583 ***
Nombre d'observations	30 427	29 878	60 305	30 427	29 878	60 305

Note : Tous les modèles incluent une constante. Les modèles 3 et 6 incluent des variables de contrôle pour le sexe ; les modèles 4 à 6 incluent, pour l'âge et le statut matrimonial. ***/**/* : significatifs à 1%/5%/10 %, respectivement. Les estimations grisées ne sont pas significativement différentes de zéro.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base de données agrégées de l'enquête sur les forces de travail en Belgique (2003-05) liées avec le Registre national. Données fournies par l'Institut national de statistique (INS).

Glossaire

ABVV	<i>Algemeen Belgisch Vakverbond</i>
ACLVB	<i>Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België</i>
ACV	<i>Algemeen Christelijk Vakverbond</i> (ABVV, ACLVB et AVC sont les trois principaux syndicats)
CPAS	Centre public d'action sociale
CRI	Centres régionaux d'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère
FIPI	Fonds d'impulsion à la politique des immigrés
FOREM	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
GRAE	Guide pour la recherche active d'emploi
INS	Institut national de statistique
MIRE	Missions régionales pour l'emploi
ORBEM	Office régional bruxellois de l'emploi
PISA	Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves
SERV	<i>Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen</i> (Commission pour la diversité du Conseil économique et social de la Flandre)
SPF	Service public fédéral
SYNTRA	Centre régional de formation pour les PME de Flandre
TSO/KSO	<i>Technisch Secundair Onderwijs/Kunstsecundair onderwijs</i> (Filière technique de l'enseignement secondaire)
UNIZO	<i>Unie van Zelfstandige Ondernemers</i> (Organisation pour les travailleurs indépendants et les PME)
VCSP0	<i>Vlaamse Confederatie voor Social-Profit Ondernemingen</i> (Confédération flamande des entreprises sociaux)
VDAB	<i>Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding</i> (Service flamand de l'emploi)
VESOC	<i>Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomit</i> (Comité flamand de consultation économique et sociale)
VOKA	<i>Vlaams netwerk van ondernemingen</i> (Chambre de commerce et d'industrie de Flandre)

Résumé du chapitre 2 : L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Belgique

L'immigration en Belgique se caractérise par une forte hétérogénéité de l'origine et de la distribution de la population immigrée ainsi que des résultats de cette population au regard du marché du travail. Avec plus de 12 % de personnes nées à l'étranger, la Belgique accueille une des plus importantes communautés immigrées d'Europe.

Les performances des immigrés en Belgique sur le marché du travail ne sont guère favorables. Les taux d'emploi sont faibles comparés à ceux observés dans d'autres pays, en particulier chez les immigrés originaires de pays n'appartenant pas à l'UE 15 et chez les femmes. Un tiers seulement des femmes immigrées originaires de ces pays ont un emploi, ce qui semble en partie lié à l'effet dissuasif de la fiscalité et du système de prestations belges, en raison des taux de compensation nets élevés dont bénéficie le second contributeur de revenus dans les couples à faible revenu. Ce phénomène touche de manière disproportionnée les femmes immigrées originaires de pays hors UE 15 : elles possèdent généralement des qualifications moindres que les femmes autochtones, et, pour celles ayant atteint un niveau d'études plus élevé, les qualifications acquises à l'étranger semblent très peu prisées sur le marché du travail.

Le chômage est également élevé en Belgique, celui des immigrés étant près de deux fois et demie supérieur à celui des autochtones. La médiocrité de ces résultats n'est pas un phénomène récent. En effet, les immigrés ont été affectés de manière disproportionnée par le chômage structurel élevé qui sévit de longue date dans les centres industriels de Belgique, surtout en Wallonie où de nombreuses cohortes précédentes d'immigrés s'étaient installées.

L'étude de cas sur la Belgique est rendue plus difficile en raison de la complexité de la structure fédérale du pays. Les compétences en matière d'intégration se situent principalement à l'échelon infra-fédéral et les approches varient considérablement. Les rapports entre les acteurs clés sont très limités à l'intérieur mais surtout entre les différents échelons de l'administration. Sur ce point, des améliorations seraient nécessaires. Les politiques gagneraient à être plus transparentes, mieux coordonnées et inspirées par la confrontation d'expériences. Une des méthodes pour ce faire pourrait consister à élaborer régulièrement un rapport sur l'intégration à l'échelle nationale, qui permettrait de recenser à la fois les bonnes et les mauvaises pratiques.

Les tests en situation effectués dans le passé ont révélé l'existence de discriminations à l'embauche à l'encontre des immigrés. Le fait que les immigrés d'origine extracommunautaire et leurs enfants, même ceux ayant été scolarisés en Belgique, continuent d'afficher des résultats médiocres sur le marché du travail amène à penser que ces discriminations sont toujours présentes. Il est vrai que, pendant plus d'une décennie, les efforts ont beaucoup porté sur les politiques de lutte contre les discriminations. Plus récemment, l'attention s'est réorientée progressivement vers une politique globale de la diversité plus volontariste, notamment en Flandre et dans la Région de Bruxelles-Capitale. Pour assurer l'égalité des chances, des incitations et des mesures, fortement ciblées quoique de manière indirecte, ont été mises en œuvre, notamment en consacrant plus de fonds au financement des écoles qui accueillent des enfants immigrés, en remboursant davantage les cotisations de sécurité sociale aux employeurs qui embauchent des enfants d'immigrés, et en accordant aux groupes défavorisés sur le marché du travail (dont les immigrés) l'accès exclusif à certaines offres d'emploi pendant une période déterminée. Parmi les pays examinés jusqu'à présent, la Belgique est celui qui s'est doté

des politiques les plus vigoureuses dans ce sens. Toutefois, aucune évaluation de ces mesures n'a été effectuée jusqu'à présent. Il est recommandé d'y procéder de manière urgente pour préparer la voie à la généralisation de mesures efficaces.

Les dispositions de la législation belge en matière de naturalisation comptent parmi les plus libérales de la zone OCDE : trois ans de séjour suffisent aux migrants pour pouvoir accéder à la citoyenneté. Cette mesure a été prise expressément pour promouvoir l'intégration et, de fait, certains indices montrent qu'elle a contribué à relever le taux d'emploi des immigrés. C'est chez les immigrés d'origine extracommunautaire que les effets de cette mesure semblent avoir été les plus significatifs. Il est un domaine dans lequel elle a manifestement eu un impact : c'est celui de l'administration publique qui représente une part plus importante de l'emploi total en Belgique que dans d'autres pays. Les immigrés sont manifestement mieux intégrés dans cette administration qu'ils ne le sont dans d'autres pays, et il existe un large éventail de mesures axées sur cette intégration.

Contrairement à ce qui se passe pour les migrants installés, les résultats des immigrés arrivés récemment semblent assez positifs quand on les compare à ceux observés dans d'autres pays. On ne sait pas exactement si le fait, pour les immigrés résidant en Belgique depuis longtemps, d'afficher des résultats plus médiocres tient à l'absence d'amélioration pendant la durée du séjour ou s'il faut y voir le signe d'une amélioration de la performance des nouveaux arrivants.

La médiocrité des résultats des enfants d'immigrés est une question qui suscite une vive préoccupation. D'après les résultats de l'étude PISA de l'OCDE, le handicap dont souffrent les immigrés de la deuxième génération est plus fort en Belgique qu'ailleurs. Ce handicap s'observe aussi sur le marché du travail, même après prise en compte de la formation suivie et de la situation des parents. La langue parlée à la maison influe fortement sur ces résultats (en particulier en Flandre), et il semble que cet impact soit plus marqué en Belgique que dans les autres pays de l'OCDE. Les observations provenant de ces autres pays montrent qu'il serait très profitable d'appliquer des politiques d'intervention précoce comme la stimulation du langage chez les enfants d'immigrés au début de leur scolarisation en maternelle.

Table des matières

Résumés des chapitres par pays	15
--------------------------------------	----

CHAPITRE 1. SYNTHÈSE DES PRINCIPALES OBSERVATIONS CONCERNANT L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Panorama des quatre pays examinés	25
2. Principales problématiques et constatations	29
Bibliographie	43

CHAPITRE 2. L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE

Introduction	45
1. Le cadre de l'intégration	46
1.1. Aperçu des résultats en matière d'emploi	46
1.2. Histoire de l'immigration en Belgique	50
1.3. Évolution de la politique d'intégration	54
1.4. L'accès des immigrés au marché du travail	59
1.5. La répartition des responsabilités entre les acteurs clés	60
1.6. Les principaux programmes et politiques en vigueur	63
2. Les questions clés	69
2.1. L'intégration des immigrés	69
2.2. L'intégration des enfants d'immigrés	84
Synthèse et recommandations	99
Bibliographie	109
<i>Annexe 2.1.</i> Tableaux supplémentaires	112
Glossaire	117

CHAPITRE 3. L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN FRANCE

Introduction	119
1. Premier diagnostic	120
2. Aperçu historique de l'immigration en France depuis 1945	126
2.1. Reconstruction après-guerre, croissance et appel à la main-d'œuvre immigrée	126
2.2. La crise des années 70 et ses répercussions : une immigration plus contrôlée et tournée vers le regroupement familial	127
3. Historique de la politique migratoire et de la politique d'intégration	129
3.1. L'accès à la nationalité : l'intégration par la citoyenneté	129
3.2. Ouverture à l'immigration et organisation de la politique d'accueil après la Seconde Guerre mondiale	129
3.3. Depuis les années 70 : crise économique, frein à l'immigration et renforcement de l'objectif d'intégration	130

4. La politique récente de la France en matière d'intégration	131
4.1. Les acteurs publics et institutionnels de la politique d'intégration	131
4.2. La politique d'accueil	133
4.3. Le Contrat d'accueil et d'intégration (CAI)	134
4.4. Les mesures d'intégration dès l'arrivée	138
4.5. Politique de naturalisation	139
5. Analyse plus détaillée des résultats des immigrés sur le marché du travail	141
6. Les enfants d'immigrés	152
6.1. Les politiques éducatives destinées aux enfants d'immigrés	156
6.2. Les mesures destinées à lutter contre l'échec scolaire	159
6.3. Les performances des enfants d'immigrés au regard du marché du travail	162
7. Les mesures prises par les pouvoirs publics face aux mauvais résultats des enfants d'immigrés sur le marché du travail	166
7.1. Politique de la ville	166
7.2. Programmes axés sur les ZUS	169
7.3. Les contrats de ville	170
8. Acteurs et programmes du marché du travail, et enfants d'immigrés	171
8.1. Les Missions locales et les PAIO	171
8.2. Politiques de l'emploi pour les jeunes	173
8.3. L'accès des jeunes aux programmes généraux du marché du travail dans les ZUS	180
9. Discrimination et procédures de recrutement sélectif	183
Synthèse et recommandations	187
Bibliographie	198
Glossaire	202

CHAPITRE 4. L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AUX PAYS-BAS

Introduction	205
1. Aperçu des résultats des immigrés sur le marché du travail aux Pays-Bas	207
2. Mise en contexte de l'intégration	211
2.1. Évolution de l'immigration aux Pays-Bas et principaux groupes par pays d'origine ..	211
2.2. Évolution de la politique d'intégration	217
2.3. Acteurs clés	225
3. L'intégration des immigrés : principales problématiques	228
3.1. Caractéristiques des immigrés et impact sur leurs résultats au regard du marché du travail	228
3.2. Aspects particuliers de l'économie et du marché du travail néerlandais, et liens avec l'intégration des immigrés	237
3.3. Incidence de la politique d'intégration sur les résultats des immigrés sur le marché du travail	255
3.4. L'intégration des enfants d'immigrés et les résultats scolaires	260
3.5. Discriminations	273
Synthèse et recommandations	277
Bibliographie	288
<i>Annexe 4.1. Tableaux et graphiques supplémentaires</i>	294
Glossaire	296

CHAPITRE 5. L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU PORTUGAL

Introduction	299
1. Premier aperçu des résultats des immigrés en matière d'emploi	301
2. Le cadre d'intégration	304
2.1. L'évolution du Portugal en tant que pays d'immigration	304
2.2. Acteurs principaux et services proposés aux immigrés	315
3. Questions cruciales liées à l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail	320
3.1. Indicateurs du marché du travail relatifs aux principaux groupes de migrants	320
3.2. Les résultats des nouveaux arrivants	322
3.3. Les qualifications des migrants	324
3.4. Le problème de la « surqualification »	326
3.5. Les secteurs et métiers dans lesquels les immigrés travaillent	330
3.6. Les salaires des immigrés	333
3.7. Les conditions de travail des immigrés	334
3.8. Les immigrés et l'économie informelle	335
3.9. Les immigrés et la langue portugaise	337
3.10. Le rôle du service public de l'emploi	339
3.11. L'emploi non salarié des immigrés	339
3.12. Les immigrés et le logement	341
3.13. L'intégration des enfants d'immigrés	344
3.14. Discriminations	348
3.15. Faits nouveaux	349
Synthèse et recommandations	351
Bibliographie	359
<i>Annexe 5.1.</i> Les dix principaux pays d'origine des immigrés légaux au Portugal, 1986, 1996 et 2006	364
<i>Annexe 5.2.</i> Résultats des régressions pour l'emploi des immigrés	365
<i>Annexe 5.3.</i> Résultats des régressions pour le chômage des immigrés	365
<i>Annexe 5.4.</i> Analyse de la surqualification des immigrés	366
<i>Annexe 5.5.</i> Analyse du salaire des immigrés	366
Glossaire	367

Liste des encadrés

Encadré 1.1. Analyse des résultats des immigrés hautement qualifiés sur le marché du travail au moyen de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS) ..	34
Encadré 2.1. Les immigrés originaires du Maroc et de Turquie, et leur intégration sur le marché du travail	52
Encadré 2.2. Statistiques fondées sur l'origine ethnique et définition du terme « migrant »	58
Encadré 2.3. Données sur l'intégration des immigrés en Belgique	59
Encadré 2.4. Les activités des partenaires sociaux en Flandre	62
Encadré 2.5. Les plans de diversité	65
Encadré 2.6. Les classes d'adaptation	90
Encadré 2.7. Mesures d'activation destinées aux personnes qui échappent aux services de l'emploi : le projet <i>Work-Up</i>	95

Encadré 3.1. L'origine sociale des parents d'après l'Enquête Emploi 2005 : des statistiques inédites sur les enfants d'immigrés et de Français rapatriés	154
Encadré 3.2. Nouveaux services-emplois jeunes (NS-EJ)	174
Encadré 3.3. Évaluation des programmes du marché du travail	175
Encadré 3.4. Plates-formes de vocation	178
Encadré 3.5. Mesures récentes s'adressant aux jeunes des ZUS	183
Encadré 4.1. Définition du terme « immigrés » dans le contexte néerlandais	209
Encadré 4.2. Les immigrés originaires du Maroc et de Turquie et leur intégration sur le marché du travail	212
Encadré 4.3. La <i>Wet Samen</i>	224
Encadré 4.4. Données et travaux de recherche sur l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail aux Pays-Bas	227
Encadré 4.5. La notion de diversité vue par la police néerlandaise	250
Encadré 4.6 Initiatives non gouvernementales pour aider les enfants en difficulté : le projet « École du week-end »	268
Encadré 5.1. Données sur l'intégration des immigrés sur le marché du travail au Portugal	303
Encadré 5.2. Services d'intégration regroupés dans une même structure : les Centres nationaux d'aide aux immigrés (CNAI)	316
Encadré 5.3. Surmonter les obstacles – le rôle des médiateurs interculturels au SEF	318
Encadré 5.4. Des employés du bâtiment aux médecins : reconnaissance et cours passerelles .	330
Encadré 5.5. Le programme <i>Escolhas</i>	347
Encadré 5.6. Récents changements politiques liés à l'intégration des immigrés sur le marché du travail	350

Liste des graphiques

Graphique 1.1. Composition de la population immigrée dans les quatre pays étudiés, 2006	26
Graphique 1.2. Niveau des salaires médians des immigrés qui travaillent, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06	28
Graphique 1.3. Niveau d'instruction des populations autochtones et immigrées dans les pays de l'OCDE étudiés, personnes âgées de 25 à 54 ans, moyenne 2006-07	31
Graphique 1.4. Enfants de personnes autochtones et immigrées, pourcentage n'ayant pas atteint le niveau du 2 ^e cycle du secondaire et sans emploi, personnes âgées de 20 à 29 ans et non scolarisées	32
Graphique 2.1. Évolution du rapport emploi-population des nationaux, des étrangers et des personnes nées à l'étranger, selon l'origine, en Belgique depuis 1983, population de 15 à 64 ans	49
Graphique 2.2. Évolution des populations étrangère (E) et née à l'étranger (NE) en Belgique selon l'origine géographique, 1970-2005	54
Graphique 2.3. Évolution en Belgique des cinq principales populations nées à l'étranger rapportées aux nationalités correspondantes	57
Graphique 2.4. Surreprésentation des personnes nées à l'étranger parmi les personnes faiblement qualifiées de 25 à 64 ans, moyenne 2004-05	70
Graphique 2.5. Écarts entre les taux d'emploi des immigrés et des autochtones de 15 à 64 ans et impact de la structure de qualification, 2003-04	71
Graphique 2.6. Écarts entre les taux d'emploi des immigrés et des autochtones de 15 à 64 ans (taux des autochtones moins taux des immigrés), selon la durée de résidence	75
Graphique 2.7. Emploi dans l'administration publique dans quelques pays de l'OCDE, 2004-05	80

Graphique 2.8. Répartition des élèves en dernière année de l'enseignement secondaire, par sexe, nationalité et filière	85
Graphique 2.9. Taux de réussite en dernière année de l'enseignement secondaire dans les Communautés française et flamande, par sexe, nationalité et filière, aux alentours de 2005	86
Graphique 2.10. Écart entre les taux d'emploi des enfants d'immigrés nés dans le pays et des enfants d'autochtones, personnes de 20 à 29 ans non scolarisées, dernière année disponible	93
Graphique 3.1a. Rapport emploi-population selon le lieu de naissance, hommes de 15 à 64 ans, 2005	122
Graphique 3.1b. Rapport emploi-population selon le lieu de naissance, femmes de 15 à 64 ans, 2005	122
Graphique 3.1c. Taux de chômage selon le lieu de naissance, hommes de 15 à 64 ans, 2005 ..	123
Graphique 3.1d. Taux de chômage selon le lieu de naissance, femmes de 15 à 64 ans, 2005 ..	123
Graphique 3.2a. Rapports emploi-population des nouveaux immigrés, de l'ensemble des personnes nées à l'étranger et de celles nées en France, 1994-2004, moyenne sur trois ans, France.....	124
Graphique 3.2b. Taux de chômage des nouveaux immigrés, de l'ensemble des personnes nées à l'étranger et de celles nées en France, 1994-2004, moyenne sur trois ans, France..	124
Graphique 3.3. Population née à l'étranger en pourcentage de la population totale, par groupe d'âge, dans quelques pays de l'OCDE, 2005	141
Graphique 3.4. Niveau d'instruction selon le lieu de naissance, personnes âgées de 25 à 64 ans, moyenne annuelle, 2001-05	142
Graphique 3.5a. Rapports emploi-population des personnes nées en France et des personnes nées à l'étranger selon leur durée de résidence, moyenne 2003-05	144
Graphique 3.5b. Taux de chômage des personnes nées en France et des personnes nées à l'étranger selon leur durée de résidence, moyenne 2003-05	144
Graphique 3.6a. Différence entre le rapport emploi-population des personnes nées en France et à l'étranger, par sexe, niveau d'instruction et durée de séjour en France, moyenne 2003-05	151
Graphique 3.6b. Différence entre les taux de chômage des personnes nées en France et à l'étranger, par sexe, niveau d'instruction et durée de résidence en France, moyenne 2003-05	151
Graphique 4.1a. Évolution depuis 1992 du rapport emploi-population des personnes nées dans le pays d'accueil et à l'étranger (moyenne sur deux ans), selon le pays d'origine, personnes de 15 à 64 ans	210
Graphique 4.1b. Évolution du taux de chômage (définition nationale) des Néerlandais aux Pays-Bas, des immigrés et de leurs enfants, et des immigrants « non occidentaux » et de leurs enfants, personnes de 15 à 65 ans	210
Graphique 4.2. Évolution de la population immigrée depuis 1972	213
Graphique 4.3. Composition des migrations permanentes vers les pays de l'OCDE, 2006	217
Graphique 4.4. Flux entrants d'immigrés et taux de chômage aux Pays-Bas	218
Graphique 4.5. Écart entre les taux d'emploi des autochtones et des immigrés et impact sur la structure de qualification, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06	230
Graphique 4.6. Écart entre les taux d'emploi des immigrés et des autochtones (taux des autochtones moins taux des immigrés) selon la durée de résidence, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06 (2000 et 1995 pour les Pays-Bas)	235
Graphique 4.7. Taux d'emploi de la cohorte d'immigrants 1997 quelques années après leur arrivée, par catégorie de migration	236

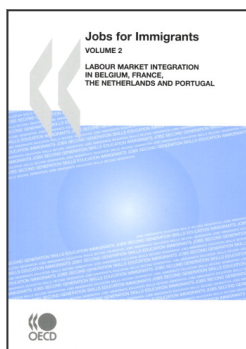
Graphique 4.8. Incidence de l'emploi à temps partiel et à plein temps sur les femmes de 15 à 64 ans, nées dans le pays et à l'étranger, 2006	238
Graphique 4.9. Salaire et emploi des immigrants par rapport aux personnes nées dans le pays, population de 15 à 64 ans, 2005-06	241
Graphique 4.10. Répartition des salaires des personnes nées aux Pays-Bas et nées à l'étranger, personnes de 16 à 64 ans non scolarisées	242
Graphique 4.11. Pourcentage des rémunérations qui ne dépassent pas le salaire minimum par heure, différents groupes de personnes nées aux Pays-Bas et nées à l'étranger âgées de 15 à 64 ans et non scolarisées	242
Graphique 4.12. Sources de revenu pour les Néerlandais autochtones et certains groupes de personnes nées à l'étranger, hommes et femmes de 15 à 65 ans, 2004	245
Graphique 4.13. Immigrés de 15 à 64 ans employés dans l'administration publique dans certains pays de l'OCDE, 2005-06	251
Graphique 4.14. Principaux secteurs d'activité des travailleurs indépendants de 15 à 64 ans immigrants et nés dans le pays, 2005-06	253
Graphique 4.15. Nombre de naturalisations par an en pourcentage de la population étrangère, dans certains pays européens de l'OCDE, 1992-2006	255
Graphique 4.16. Écart du rapport emploi-population avec les personnes nées dans le pays, pour les immigrants de 15 à 64 ans naturalisés et non naturalisés provenant de pays non OCDE et résidents depuis dix ans ou plus, 2005-06	256
Graphique 4.17. Emploi de la deuxième génération et impact du niveau de scolarisation atteint, par sexe, dans certains pays de l'OCDE, dernière année disponible	270
Graphique 4.18. Taux d'emploi des Néerlandais autochtones, des immigrants et de la deuxième génération, un an et demi après avoir quitté l'école, moyenne 2001-06	272
Graphique 5.1. Évolution du taux d'emploi des autochtones et des étrangers nés à l'étranger au Portugal depuis 1992	302
Graphique 5.2. Évolution du taux d'emploi des Portugais et des ressortissants étrangers depuis 2001	304
Graphique 5.3. Évolution de la population étrangère avec des titres de séjour réguliers au Portugal, selon les principales nationalités, depuis 1980	310
Graphique 5.4. Composition des flux migratoires de type permanent (légale) dans les pays de l'OCDE selon la catégorie d'entrée, définition standardisée, moyenne 2004-05	322
Graphique 5.5. Indice de disparité sectorielle entre l'emploi des autochtones et des personnes nées à l'étranger, dans plusieurs pays de l'OCDE, moyenne 2005-06	331
Graphique 5.6a. Pourcentage de <i>femmes</i> travaillant dans des professions peu qualifiées ou dans des emplois de service au Portugal, selon leur origine, 2005	332
Graphique 5.6b. Pourcentage d' <i>hommes</i> travaillant dans des professions peu qualifiées ou dans des emplois de service au Portugal, selon leur origine, 2005	332

Liste des tableaux

Tableau 1.1. Principaux indicateurs du marché du travail des autochtones et des immigrants dans les pays étudiés, personnes de 15 à 64 ans, 2007	28
Tableau 1.2. Différence en points de pourcentage dans la probabilité de trouver un emploi pour les personnes de 15 à 64 ans ayant un niveau d'instruction du tertiaire, immigrants comparés aux autochtones, selon l'origine du diplôme	35
Tableau 1.3. Différence en points de pourcentage dans la probabilité de se situer dans le quintile supérieur de revenu pour les personnes de 15 à 64 ans ayant un niveau d'instruction du tertiaire, immigrants comparés aux autochtones, selon l'origine du diplôme	36

Tableau 2.1. Indicateurs du marché du travail des autochtones et des immigrés, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, moyenne 2004-05	48
Tableau 2.2. Répartition (en %) de la population par lieu de naissance et nationalité, 1995 et 2005	56
Tableau 2.3. Rapports emploi-population des autochtones et des immigrés selon le sexe, le niveau d'instruction et le lieu d'obtention du diplôme, 2001	71
Tableau 2.4. Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans selon le niveau d'instruction et le lieu d'obtention de la qualification la plus élevée	73
Tableau 2.5. Part du secteur public dans l'emploi total en Belgique, par nationalité, pays de naissance et statut professionnel, 2001	81
Tableau 2.6. Emploi indépendant des immigrés et des autochtones dans plusieurs pays de l'OCDE, 1995 et 2005	82
Tableau 2.7. Niveau d'instruction des enfants d'autochtones et de la deuxième génération, âgés de 20-29 ans et non scolarisés, moyenne 2003-05	86
Tableau 2.8. Résultats de l'Enquête PISA 2003 pour les enfants d'immigrés	88
Tableau 2.9. Taux d'emploi des enfants d'autochtones et de la deuxième génération, par pays d'origine, région, genre et niveau de qualification, personnes de 20-29 ans non scolarisées, moyenne 2003-05	92
Tableau 2.10. Estimation de la durée moyenne du chômage (en mois) des jeunes après la fin de leurs études en Flandre	93
Tableau 3.1a. Taux d'emploi des immigrés, de la deuxième génération et de la population née dans le pays de résidence, personnes de 20 à 29 ans non scolarisées, par sexe et niveau d'instruction	125
Tableau 3.1b. Taux de chômage des immigrés, de la deuxième génération et de la population née dans le pays de résidence, personnes de 20 à 29 ans non scolarisées	126
Tableau 3.2. Population immigrée par pays d'origine, 1975-2005	128
Tableau 3.3. Résultats relatifs à l'emploi et au chômage de la population née dans le pays de résidence et née à l'étranger par pays/région d'origine, 2001-05, France	143
Tableau 3.4. Indicateurs du marché du travail, population née à l'étranger par durée de résidence, différence par rapport à la population née en France, moyenne 2003-05	145
Tableau 3.5. Probabilités de trouver un emploi et d'être au chômage de la population née à l'étranger par rapport à la population née dans le pays de résidence, selon la nationalité, le niveau d'instruction, la durée de résidence et l'origine, France, 2005	148
Tableau 3.6. Probabilités de trouver un emploi pour la population née à l'étranger par rapport à la population née dans le pays de résidence, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, 2004 et 2005	152
Tableau 3.7. Répartition de la population âgée de 15 ans et plus et de la population en âge de travailler, par origine, France, 2005	153
Tableau 3.8. Résultats sur le marché du travail des immigrés et de la « deuxième génération » selon le lieu et la nationalité de naissance des parents, 2005	155
Tableau 3.9. Résultats en lecture des élèves d'origine immigrée âgés de 15 ans selon leur lieu de naissance et/ou celui de leurs parents, 2003	157
Tableau 3.10. Résultats sur le marché du travail des enfants d'immigrés et de personnes nées à l'étranger, France, 2005	163
Tableau 3.11. Probabilités de trouver un emploi et d'être au chômage des enfants d'immigrés nés en France relativement aux autres personnes nées en France, 2005	164
Tableau 3.12. Situation dans l'emploi des enfants d'immigrés et de personnes nées dans le pays de résidence, France, 2005	165

Tableau 3.13. Taux d'accès des jeunes de moins de 25 ans sans travail aux emplois et aux stages subventionnés	181
Tableau 4.1 Indicateurs du marché du travail des autochtones et des immigrés, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, moyenne 2005-06 ...	208
Tableau 4.2. Taux d'emploi aux Pays-Bas et en Australie selon la catégorie de migration, un an et trois ans après l'arrivée, personnes de 15 à 64 ans	217
Tableau 4.3. Population de 25 à 54 ans selon le niveau d'instruction, 2005-06	228
Tableau 4.4. Écart entre les taux d'emploi des personnes nées dans le pays et à l'étranger, par sexe et niveau d'instruction, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06	229
Tableau 4.5. Résultats sur le marché du travail des migrants très éduqués dans un certain nombre de pays de l'OCDE, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06	232
Tableau 4.6. Surqualification parmi les immigrés et ses déterminants (probabilité relative) ..	232
Tableau 4.7. Déterminants de l'emploi des femmes (probabilités relatives)	238
Tableau 4.8. Déterminants du logarithme du salaire horaire des personnes nées aux Pays-Bas et des immigrés, personnes de 15 à 64 ans occupant un emploi et non scolarisées	244
Tableau 4.9. Part de travailleurs indépendants parmi les travailleurs immigrés et nés dans le pays de 15 à 64 ans, dans plusieurs pays européens de l'OCDE, 1995 et 2005/06	252
Tableau 4.10. Résultats de PISA 2006 pour les enfants d'immigrés et niveau d'instruction de leurs parents	260
Tableau 4.11. Évolution et composition de l'emploi des Néerlandais autochtones et de la deuxième génération, personnes de 15 à 39 ans non scolarisées	273
Tableau 5.1 Indicateurs du marché du travail des autochtones et des immigrés, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, moyenne 2005-06	302
Tableau 5.2. Indicateurs du marché du travail des autochtones et des ressortissants étrangers au Portugal, selon l'origine et le sexe, 15 à 64 ans, 2001	321
Tableau 5.3. Taux d'emploi des primo-arrivants et des immigrés de plus longue date au Portugal, par nationalité, personnes de 15 à 64 ans, selon le sexe, 2001	323
Tableau 5.4. Taux de chômage des primo-arrivants et des immigrés de plus longue date au Portugal, par nationalité, personnes de 15 à 64 ans, par sexe, recensement de 2001	324
Tableau 5.5. Répartition des niveaux de qualification des autochtones et des immigrés dans plusieurs pays de l'OCDE, personnes de 25 à 54 ans, 2005-06	325
Tableau 5.6. Répartition des niveaux de qualification des ressortissants étrangers, par origine, personnes de 25 à 54 ans, 2001	325
Tableau 5.7. Pourcentage de personnes très qualifiées travaillant dans des emplois faiblement ou moyennement qualifiés dans des entreprises privées au Portugal, personnes de 15 à 64 ans, 2005	327
Tableau 5.8. Pourcentage de personnes très qualifiées travaillant dans des emplois faiblement ou moyennement qualifiés, personnes de 15 à 64 ans, moyenne 2005-06	327
Tableau 5.9. Indicateurs clés des conditions de travail, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06 ...	335
Tableau 5.10. Principaux moyens d'effectuer une recherche d'emploi (% des moyens utilisés pour obtenir l'emploi occupé), total des personnes employées (sauf emploi indépendant) âgées de 15 à 64 ans, 2005-06	339
Tableau 5.11. Taux de l'emploi non salarié des autochtones et des personnes nées à l'étranger population de 15 à 64 ans, dans certains pays de l'OCDE, 2005-06	340



Extrait de :

Jobs for Immigrants (Vol. 2)

Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264055605-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2009), « l'intégration des immigrants et de leurs enfants sur le marché du travail en Belgique », dans *Jobs for Immigrants (Vol. 2) : Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264055711-3-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.