Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

ÉTUDE

La position des femmes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail belge

Auteur·rice·s
Sunčica Vujić | Université d'Anvers
Nick Deschacht | KU Leuven
Fernanda Teixeira | Université d'Anvers

.be

Résumé

Le Plan d'action de l'Union européenne (« UE » ci-après) pour l'intégration et l'inclusion 2021-2027 met l'accent sur l'importance de l'intégration des femmes d'origine étrangère dans des domaines tels que l'éducation, l'emploi, les soins de santé et le logement.

Parallèlement, la prise de conscience de l'importance d'une approche intersectionnelle a augmenté ces dernières années. Les femmes étrangères, notamment celles d'origine externe à l'UE, subissent souvent un « double désavantage » dû à la discrimination liée au genre et à la migration, ce qui se traduit par des taux d'emploi plus bas. Les femmes d'origine étrangère réfugiées, quant à elles, font face à des défis supplémentaires dans le domaine de l'éducation et de l'emploi, ce qui met en évidence un « triple désavantage ».

Cette étude vise quatre objectifs :

- Décrire et comparer l'emploi des femmes d'origine étrangère, plus précisément celles d'origine externe à l'UE ;
- Examiner les raisons de leur faible taux d'emploi ;
- Identifier les obstacles à leur intégration sur le marché du travail ;
- Formuler des recommandations politiques.

Cette recherche inclut des analyses quantitatives et qualitatives et espère contribuer à une meilleure compréhension des mesures susceptibles de réduire les inégalités, offrant ainsi des opportunités pour le groupe cible et des avantages économiques.

Revue de la littérature

La littérature internationale sur l'intégration des migrant·e·s sur le marché du travail se concentre souvent sur les hommes. Les décisions des femmes en matière de travail sont généralement plus complexes et nécessitent des données plus détaillées. La plupart des études qui différencient l'intégration sur le marché du travail selon le genre concluent que les schémas d'intégration varient pour les hommes et les femmes. Trois groupes de facteurs émergent comme les principales causes de l'accès limité au marché du travail pour les femmes migrantes :

- Les caractéristiques individuelles ;
- Les caractéristiques domestiques et socioculturelles ;
- Les caractéristiques du marché du travail et institutionnelles.

La littérature souligne l'importance de l'éducation et du capital humain, et les recherches montrent que la transférabilité du capital humain dans un pays d'accueil est limitée. Les facteurs institutionnels, tels que la politique et la présence de communautés ethniques, sont importants pour l'intégration économique des migrant·e·s.

Il y a une attention croissante envers les migrantes et les obstacles spécifiques qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Les femmes d'origine étrangère, notamment celles d'origine externe à l'UE, sont confrontées à un « double désavantage » en raison de la combinaison des barrières liées au genre et à l'origine, ainsi qu'à des obstacles spécifiques résultant des barrières linguistiques, des normes sociales, de l'accès limité aux services de garde d'enfants et des réseaux sociaux. Ces obstacles entravent non seulement leur participation économique mais aussi leur intégration sociale dans la société au sens large.

Analyse quantitative

En 2023, près d'un·e habitant·e sur cinq en Belgique était d'origine externe à l'UE. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, cela représentait presque un·e habitant·e sur deux. Environ 70 % de ce groupe n'est pas né en Belgique et environ 30 % ne possède pas la nationalité belge. Les principales régions d'origine sont l'Afrique du Nord (principalement le Maroc), l'Afrique subsaharienne, les pays candidats à l'UE (principalement la Turquie) et l'Asie occidentale (y compris la Syrie et l'Afghanistan). Le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE est de 49 %, bien inférieur à celui des femmes d'origine belge (75 %). Cependant, il existe de grandes disparités selon la région d'origine : le taux d'emploi est le plus bas parmi les femmes d'origine nord-africaine (37 %), suivi de l'Asie occidentale (41 %) et des pays candidats à l'UE (48 %). Le taux d'emploi le plus élevé se retrouve parmi les femmes originaires d'Asie de l'Est (72 %) et d'Amérique latine (67 %). Les femmes actives d'origine externe à l'UE travaillent relativement souvent comme ouvrières dans le secteur privé, tandis que les femmes d'origine belge travaillent plus fréquemment dans le secteur public. Un grand nombre (22 %) de femmes d'origine externe à l'UE exercent des métiers d'aide-ménagère ou dans le secteur du nettoyage.

Le faible taux d'emploi relatif des femmes d'origine externe à l'UE s'explique en partie par leurs caractéristiques sociodémographiques, en particulier par le fait que ces femmes ont un niveau d'instruction bien inférieur à celui des femmes d'origine belge. En effet, 52 % des femmes d'origine belge possèdent un diplôme d'enseignement supérieur, contre seulement 33 % des femmes d'origine externe à l'UE. De plus, seules 11 % des femmes d'origine belge n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire, contre 31 % des femmes d'origine externe à l'UE. Une analyse multivariée des déterminants du taux d'emploi indique que la probabilité de travailler est très fortement liée au niveau d'instruction. Sur la base d'analyses de décomposition, nous estimons qu'un tiers de l'écart de 26 points de pourcentage entre le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE et celui des femmes d'origine belge peut être expliqué par ces différences de niveau d'éducation. Nous estimons que si les femmes d'origine externe à l'UE avaient les mêmes caractéristiques sociodémographiques que les femmes d'origine belge, l'écart de taux d'emploi serait réduit de 9 points de pourcentage par rapport à la situation actuelle. Les 17 points restants ne peuvent pas être expliqués par les caractéristiques utilisées dans l'analyse. À partir des entretiens dans la section suivante de cette étude, nous tenterons d'éclaircir les facteurs qui pourraient expliquer davantage cet écart.

Analyse qualitative

Basée sur dix entretiens avec des expert·e·s issu·e·s de différentes organisations et quinze entretiens avec des migrantes d'origine externe à l'UE, cette étude présente à la fois les expériences des migrantes elles-mêmes et les perspectives institutionnelles des organisations qui les soutiennent ou interagissent avec elles. L'échantillon de cette étude comprend un groupe diversifié de migrantes d'origine externe à l'UE, de toutes tranches d'âge et issues de diverses régions d'origine. De plus, les participantes représentent une gamme de statuts migratoires et présentent différents niveaux de compétences linguistiques et de conditions d'emploi.

Les résultats de l'analyse qualitative offrent une perspective multidimensionnelle sur les obstacles rencontrés par les migrantes d'origine externe à l'UE, classés en neuf dimensions : barrières linguistiques ; problèmes de permis de travail ; discrimination ; accès limité à des services de garde d'enfants abordables et accessibles ; manque de reconnaissance des qualifications et des expériences ; barrières psychologiques ; isolement social et réseaux limités ; soutien inadéquat des agences pour l'emploi ; et manque d'informations sur les procédures administratives. Les obstacles identifiés soulignent la nécessité d'une politique continue et nuancée. Un thème central qui émerge des entretiens est la nécessité de reconnaître la diversité au sein de la population des femmes migrantes et de s'éloigner d'une vision monolithique de leurs expériences et besoins. Leurs expériences sur le marché du travail belge, et plus largement dans la société belge, sont influencées par une interaction complexe de diverses inégalités croisées telles que le genre, le statut migratoire, l'ethnie, l'âge et le contexte culturel.

Recommandations

Les principales recommandations politiques pour surmonter les obstacles rencontrés par les migrantes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail belge comprennent :

- **Reconnaître la diversité et améliorer les services de mise à l'emploi** : La politique doit être mieux adaptée aux divers contextes et besoins de la population cible.
- **Renforcer l'enseignement des langues et la formation professionnelle** : Des cours de langue et des formations professionnelles plus accessibles favorisent l'intégration des migrantes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail.
- **Améliorer l'accès aux services de garde d'enfants** : L'augmentation des options de garde d'enfants abordables et flexibles est cruciale pour la participation des migrantes au marché du travail.
- **Simplifier les processus bureaucratiques** : Des procédures plus simples et plus rapides pour les demandes de permis de séjour et de travail ainsi que pour la reconnaissance des diplômes étrangers facilitent l'accès des migrantes au marché du travail.
- **Favoriser les opportunités de réseautage** : Les réseaux professionnels et sociaux soutiennent la population cible dans leur carrière et leur intégration.

- **Lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances** : L'égalité des chances nécessite la lutte contre les préjugés et la promotion de pratiques de recrutement inclusives.
- **Améliorer la surveillance et la recherche** : Un suivi périodique et des recherches ciblées sont nécessaires pour le développement de politiques efficaces.

Table des matières

Résumé 2

Revue de la littérature 2
Analyse quantitative 3
Analyse qualitative 4
Recommandations 4

Liste des tableaux 8

Liste des figures 10

Introduction 11

1. Revue de la littérature 14

1.1 L'intégration des femmes et des hommes migrant·e·s sur le marché du travail 15
1.2 Facteurs expliquant les obstacles au marché du travail pour les migrantes 16
1.2.1 Caractéristiques individuelles 17
1.2.2 Caractéristiques domestiqueset socioculturelles 19
1.2.3 Caractéristiques institutionnelles 21

2. Analyse quantitative 25

2.1 La population féminine d'origine externe à l'UE en Belgique 25
2.2 Le taux d'emploi 32
2.3 Caractéristiques socio-démographiques 35
2.4 Déterminants des opportunités d'emploi 42
2.5 La différence de taux d'emploi expliquée : analyses de décomposition 46
2.6 Caractéristiques des populations actives 52
2.7 Caractéristiques des populations non actives 60
2.8 Conclusion de l'analyse quantitative 61

3. Analyse qualitative 63

3.1 Méthodologie de l'analyse qualitative 64
3.2 Entretien avec des expert·e·s 65
3.3 Entretiens avec des migrantes d'origine externe à l'UE 65

3.4 Analyse des données **67**
3.5 Résultats de l'analyse qualitative **68**
3.5.1 Barrières linguistiques 68
3.5.2 Permis de travail 71
3.5.3 Discrimination 72
3.5.4 Services de garde d'enfants abordables et accessibles limités 76
3.5.5 La reconnaissance des diplômes étrangers 77
3.5.6 Barrières psychologiques 79
3.5.7 Isolement social et réseaux limités 80
3.5.8 Accompagnement des médiateurs d'emploi 82
3.5.9 Manque d'information sur les procédures administratives 83
3.6 Limites de l'analyse qualitative **84**
3.7 Conclusion de l'analyse qualitative **85**

Conclusions 87

Reconnaître la diversité au sein de la population migrante et améliorer le placement professionnel **87**
Renforcer l'enseignement des langues **89**
Améliorer l'accès aux services de garde **90**
Rationaliser les processus bureaucratiques **91**
Encourager les opportunités de réseautage **92**
Lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances **93**
Meilleure surveillance et recherche **94**

Recommandations de l'Institut 96

Réduire les obstacles administratifs au niveau de l'accès à l'emploi **96**
Renforcer l'enseignement des langues **96**
Favoriser des parcours d'intégration plus inclusifs **97**
Mieux reconnaître et lutter contre les discriminations intersectionnelles **97**
Adopter une approche Gender mainstreaming **98**
Renforcer la sensibilisation des employeurs à l'égalité des chances et à l'interculturalité **98**

Bibliographie 99

Annexes 107

Tableaux quantitatifs **107**
Tableaux qualitatifs **113**
Questionnaire démographique **120**
Formulaire de consentement **123**

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition de la population en âge de travailler (20-64 ans) en Belgique selon l'origine et la génération d'immigration, par sexe 26
Tableau 2 : Répartition de la population d'origine étrangère (UE et non-UE) en Belgique selon l'origine et la génération d'immigration, par sexe 27
Tableau 3 : Répartition de la population externe à l'UE en Belgique selon la région d'origine, par sexe et génération d'immigration 28
Tableau 4 : Répartition de la population féminine d'origine externe à l'UE en Belgique selon la région de résidence, par origine et génération d'immigration 29
Tableau 5 : Répartition de la population d'origine externe à l'UE en Belgique selon la région d'origine, par région de résidence 32
Tableau 6 : Taux d'emploi en Belgique selon l'origine et la génération d'immigration, par sexe 34
Tableau 7 : Âge moyen et proportion de femmes d'origine externe à l'UE dans la vingtaine en Belgique selon l'origine, la région d'origine et la génération d'immigration 36
Tableau 8 : Niveaux d'éducation des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison avec d'autres groupes (détail) 38
Tableau 9 : Répartition des niveaux d'éducation des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon la nationalité, la génération d'immigration et la région d'origine 39
Tableau 10 : Distribution des ménages des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon la nationalité, la génération d'immigration et la région d'origine, par taille des ménages 40
Tableau 11 : Répartition urbaine des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon la nationalité, la génération d'immigration et la région d'origine 41
Tableau 12 : Caractéristiques socio-démographiques des femmes actives et non-actives d'origine externe à l'UE en Belgique 42
Tableau 13 : Déterminants de la probabilité d'emploi chez les femmes d'origine externe à l'UE en Belgique (analyse de régression) 44
Tableau 14 : Décomposition de l'écart du taux d'emploi entre les femmes d'origine belge et les femmes d'origine externe à l'UE en Belgique 47
Tableau 15 : Décomposition de l'écart de taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison à d'autres groupes 49
Tableau 16 : Décomposition de l'écart de taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon la nationalité et la génération d'immigration 50
Tableau 17 : Décomposition de l'écart de taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, par région d'origine 51
Tableau 18 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le statut professionnel, en comparaison avec d'autres groupes 52
Tableau 19 : Répartition des femmes actives d'origine externe à l'UE en Belgique selon le statut professionnel, par nationalité et génération d'immigration 53
Tableau 20 : Répartition des femmes actives d'origine externe à l'UE en Belgique selon le statut professionnel, par région d'origine 53

Tableau 21 : Taux d'emploi à temps partiel des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le groupe d'origine 54
Tableau 22 : Répartition sectorielle de l'emploi en Belgique selon la nomenclature NACE, par sexe et origine.....55
Tableau 23 : Distribution des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le secteur d'emploi, en comparaison avec les femmes d'origine belge 56
Tableau 24 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le secteur d'emploi, par nationalité et génération d'immigration 56
Tableau 25 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le secteur d'emploi, par région d'origine.....57
Tableau 26 : Répartition des femmes actives d'origine externe à l'UE selon la profession, en comparaison avec d'autres groupes en comparaison avec d'autres groupes 58
Tableau 27 : Professions avec une forte ou faible représentation des femmes d'origine externe à l'UE, en comparaison avec les femmes d'origine belge 58
Tableau 28 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE selon la profession, par nationalité et génération d'immigration 59
Tableau 29 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE selon la profession, par région d'origine 59
Tableau 30 : Répartition des femmes non actives d'origine externe à l'UE selon l'activité principale, en comparaison avec d'autres groupes 60
Tableau 31 : Répartition des femmes non actives d'origine externe à l'UE selon l'activité principale, par nationalité et génération d'immigration 61
Tableau 32 : Répartition des femmes non actives d'origine externe à l'UE selon l'activité principale, par région d'origine.....61
Tableau 33 : Répartition sectorielle des femmes travailleuses d'origine externe à l'UE, en comparaison avec d'autres groupes (NACE-2).....107
Tableau 34 : Répartition professionnelle des femmes travailleuses d'origine externe à l'UE, en comparaison avec d'autres groupes (ISCO-2-chiffres) 111
Tableau 35: Profil des informateurs clés.....113
Tableau 36 : Guide d'entretien pour les informateurs clés 113
Tableau 37 : Profil des femmes migrantes.....115
Tableau 38 : Guide d'entretien pour les femmes migrantes 116

Liste des figures

Figure 1: Proportion de femmes d'origine externe à l'UE de première génération et proportion de femmes d'origine externe à l'UE non-Belges en Belgique, par région d'origine 28
Figure 2: Proportion de la population d'origine externe à l'UE dans la population totale en Belgique, par région et sexe 29
Figure 3 : Proportion de la population d'origine externe à l'UE dans la population totale en Belgique, par province.....30
Figure 4 : Proportion de la population d'origine externe à l'UE, par commune belge 31
Figure 5 : Proportion de la population ayant la nationalité belge et proportion des migrant·e·s de 2ème génération dans la population externe à l'UE, par commune belge 31
Figure 6 : Taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison à d'autres groupes.....33
Figure 7 : Taux d'emploi par région et par origine en Belgique 33
Figure 8 : Taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, par région d'origine 35
Figure 9 : Répartition par âge des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison à d'autres groupes 36
Figure 10 : Niveau d'éducation des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison avec d'autres groupes 37
Figure 11 : Répartition de la taille des ménages des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison avec d'autres groupes 40
Figure 12 : Répartition urbaine des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison avec d'autres groupes 41
Figure 13 : Taux d'emploi des femmes actives d'origine non-UE en Belgique par régime de travail, en comparaison avec d'autres groupes.....54

Introduction

Bien qu'une étude de 2017 de l'*European Union Agency for Fundamental Rights* (FRA) ait trouvé peu d'indices sur une approche centrée sur le genre dans les plans d'action nationaux et les stratégies d'intégration (FRA, 2017), le plan d'action de l'Union européenne pour l'intégration et l'inclusion 2021-2027 souligne l'importance d'intégrer les femmes d'origine étrangère dans des domaines tels que l'éducation et la formation, d'améliorer les opportunités d'emploi et la reconnaissance des qualifications, de favoriser l'accès aux soins de santé, et de fournir un logement adéquat et abordable (EU, 2020 ; EMNB, 2020[1]).

Parallèlement, la prise de conscience de l'importance de l'intersectionnalité[2] a augmenté ces dernières années. Il apparaît que les femmes d'origine étrangère, notamment celles d'origine externe à l'UE, font face à un « double désavantage » en raison de la discrimination basée à la fois sur le genre et la migration, et affichent des taux d'emploi inférieurs à ceux des femmes d'origine belge et des hommes migrants (Piton & Rycx, 2020). Elles présentent également des taux de chômage plus élevés dans l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Union européenne (UE ci-après) par rapport aux hommes migrants ainsi qu'aux femmes autochtones (OCDE/UE, 2018). Les femmes d'origine étrangère réfugiées, quant à elles, sont encore moins bien loties dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, ce qui reflète un « triple désavantage » (Liebig & Tronstad, 2018). Cette réalité est particulièrement vraie pour les femmes d'origine externe à l'UE en comparaison des hommes d'origine externe à l'UE et des autochtones tant hommes que femmes. Le taux d'emploi est le plus faible, et l'écart entre les sexes le plus important, pour le groupe des femmes d'origine externe à l'UE (BNB, 2020 ; HRW, 2023).

Toutefois, la littérature existante sur l'intégration des femmes migrantes sur le marché du travail en Europe révèle un manque notable d'études adoptant une approche intersectionnelle prenant en compte la relation croisée entre le genre et le pays d'origine. La présente étude vise à combler en partie cette lacune.

Les objectifs de cette étude sont les suivants :

- Décrire le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère, plus précisément celles d'origine externe à l'UE, en Belgique ainsi que son lien avec le statut migratoire, les différences régionales et les caractéristiques sociodémographiques, et le comparer à d'autres groupes tels que les femmes originaires de l'UE, les hommes d'origine externe à l'UE et les femmes d'origine belge ;
- Examiner les raisons de la faible participation de ces femmes au marché du travail belge ;

[1] Source : https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/integration/action-plan-integration-and-inclusion_en

[2] Le terme « intersectionnalité » décrit l'idée que les relations sociales englobent plusieurs formes de discrimination qui se croisent, créant des expériences spécifiques de marginalisation.

- Identifier les principales barrières et défis pour l'intégration de ces femmes sur le marché du travail belge ;
- Proposer des recommandations politiques pour surmonter ces obstacles, en se basant sur les bonnes pratiques d'autres pays et sur des entretiens avec des expert·e·s belges et des membres du groupe cible, afin de promouvoir la sensibilisation et l'engagement.

Les deux premiers objectifs font l'objet d'une recherche quantitative (statistique), tandis que les deux derniers sont explorés par une recherche qualitative.

Étudier les raisons de la faible participation de ces femmes au marché du travail et les obstacles qu'elles rencontrent peut éclairer les mesures à prendre pour remédier aux inégalités expliquées précédemment. Cela pourrait non seulement améliorer les perspectives pour ce groupe, mais aussi contribuer à la prospérité et à la croissance économique en intégrant pleinement ces personnes au marché du travail.

Une question méthodologique essentielle dans cette étude concerne la manière dont « l'origine » est définie, notamment la distinction entre les différents groupes qui composent la population. La notion d'origine peut en effet être entendue de plusieurs façons : pays de naissance, nationalité, nationalité des parents, etc. Dans ce rapport, nous avons choisi d'adopter la définition de l'origine développée par Statbel[3], car elle permet de simplifier l'analyse des données tout en assurant une cohérence avec les publications de Statbel et d'autres recherches qui utiliseront cette même définition.

Selon la définition de Statbel, nous distinguons les personnes d'origine belge de celles d'origine étrangère. Les premières sont celles qui possèdent la nationalité belge (qui est aussi leur première nationalité enregistrée) et dont les deux parents étaient également belges lors de la première inscription. Ce groupe est souvent désigné par Statbel comme les Belges d'origine belge. En revanche, les personnes d'origine étrangère sont définies comme celles ayant soit une nationalité étrangère, soit des parents ayant une nationalité étrangère. Cette définition repose sur le critère de la nationalité, et non du pays de naissance, et prend en compte uniquement la personne et ses parents (pas les grands-parents). Les personnes d'origine étrangère forment un groupe diversifié : elles peuvent ne pas avoir la nationalité belge aujourd'hui, ou avoir eu une autre nationalité lors de leur première inscription ou naissance, ou bien un de leurs parents avait une nationalité étrangère lors de cette première inscription.

Au sein de la population d'origine étrangère, nous distinguons deux sous-groupes : les non-Belges, qui n'ont pas la nationalité belge actuellement, et les Belges d'origine étrangère, qui incluent des personnes dont la première nationalité enregistrée n'était pas belge, ou dont l'un ou les deux parents étaient étrangers lors de la première inscription. La nationalité ou la région d'origine d'une personne est déterminée par celle du père, puis de la mère (si celle du père est inconnue ou belge), et enfin par la première nationalité enregistrée de la personne elle-même.

Au sein du groupe des personnes d'origine étrangère, nous distinguons également deux générations. La première génération est constituée des personnes nées à l'étranger. Ces dernières sont par conséquent migrantes, voir immigrées et/ou réfugiées. La deuxième

[3] https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/origine

génération est composée des personnes nées en Belgique, mais issues de parents étrangers. Elles sont donc issues de l'immigration. Cette distinction se base sur le critère du lieu de naissance, un élément plus significatif que le seul critère de la nationalité.

Il est également important de clarifier certains termes utilisés dans cette étude. Les « migrant·e·s » font référence aux personnes ayant migré d'un pays à un autre, temporairement ou durablement. Elles peuvent éventuellement être immigrées et/ou réfugiées. Les « immigré·e·s » sont des personnes ayant quitté leur pays d'origine pour s'installer de manière durable dans un autre pays. Les « réfugié·e·s » sont des personnes ayant quitté leur pays en raison de persécutions, de conflits ou de violations des droits humains. Les « nouveaux·elles arrivant·e·s » désignent les personnes récemment installées dans un pays, tandis que les « demandeur·euse·s d'asile » ont demandé le statut de réfugié·e. Les personnes dites « sans-papiers » sont des migrant·e·s qui se trouvent en situation irrégulière, c'est-à-dire sans autorisation légale de séjour. En comparaison, les « natif·ve·s » ou « autochtones » désignent les personnes nées dans le pays, ici en Belgique, et dont les parents sont également nés dans ce même pays.

Dans cette étude, les termes « femmes d'origine externe à l'UE » ou encore « migrantes d'origine externe à l'UE » font référence à des femmes dont le pays d'origine n'est pas un Etat membre de l'UE et qui ne sont pas ressortissantes des pays associés à l'UE (Suisse, Norvège, Islande et Liechtenstein). Bien qu'elles soient classées par l'Office belge des étrangers comme ressortissantes de pays tiers (IBZ, 2024a), les termes d' « origine externe à l'UE » sont privilégiés pour indiquer que les répondantes potentielles peuvent provenir de pays non-membres de l'UE situés sur le continent européen (par exemple, l'Albanie, la Serbie et l'Ukraine).

Pour assurer une meilleure compréhension de la structure de ce rapport, il est essentiel de clarifier les catégories de population étudiées et leur traitement dans les différentes sections. Comme expliqué plus tôt, ce travail porte sur la population d'origine étrangère, et plus précisément les femmes d'origine externe à l'UE. Au sein de cette catégorie, nous distinguons la première génération (femmes migrantes) et la deuxième génération (femmes issues de l'immigration). Cette distinction structure l'analyse du rapport. Le chapitre 1, fournissant un aperçu de la littérature et des théories sur les obstacles au marché du travail, se concentre principalement sur les migrantes – notamment immigrées – d'origine externe à l'UE. Le chapitre 2, décrivant les résultats de l'étude statistique sur le taux d'emploi, s'attarde plus largement sur les femmes d'origine externe à l'UE, tant celles de première génération (migrantes, voire immigrées) que celles de deuxième génération (issues de l'immigration). Le chapitre 3, présentant la partie qualitative basée sur des entretiens approfondis, revient à une approche centrée sur les migrantes – notamment immigrées – d'origine externe à l'UE, une perspective qui est également privilégiée dans le chapitre 4 (recommandations politiques).

1. Revue de la littérature

La littérature existante sur l'intégration des migrant·e·s sur le marché du travail s'est initialement concentrée sur les hommes, car les décisions des femmes sur le marché du travail sont souvent plus complexes (Adserà & Ferrera, 2016). Cela s'explique par une combinaison de facteurs : les rôles de genre traditionnels, les responsabilités domestiques, les normes culturelles et la disponibilité de services de garde d'enfants ou d'autres formes de soutien, etc. Les femmes doivent souvent trouver un équilibre entre travail rémunéré et tâches domestiques non rémunérées, ce qui impacte leur participation au marché du travail. De plus, les origines migratoires et les attentes culturelles peuvent rendre ces conciliations encore plus complexes, en particulier dans les pays où le marché du travail est moins flexible ou où les structures familiales sont fortement orientées vers des rôles traditionnels. Le processus d'intégration des femmes dépend donc non seulement de décisions individuelles, mais également de facteurs structurels et culturels plus larges.

Les premières études sur l'intégration des migrants et plus particulièrement des immigrés masculins sur le marché du travail se sont appuyées sur la théorie du capital humain, qui met en avant la formation et l'expérience professionnelle comme facteurs déterminants du succès sur le marché du travail (Becker, 1964). Cela est particulièrement pertinent pour les immigré·e·s, dont le capital humain n'est souvent pas entièrement transférable de leur pays d'origine vers le pays de destination. En outre, selon la théorie de l'assimilation, les immigré·e·s continuent de faire face à des défis persistants sur le marché du travail par rapport aux travailleur·euse·s natif·ve·s, même en tenant compte de facteurs comme la formation et l'expérience antérieure (Chiswick, 1978 ; Friedberg, 2000 ; Chiswick & Miller, 1994, 2001). Ces différences sont non seulement liées à l'obtention de diplômes et d'expériences professionnelles dans le pays d'accueil, mais aussi à la connaissance de la langue et de la culture du pays d'accueil, ainsi qu'à l'accès limité à l'information et aux réseaux sociaux (Dustmann, 1994 ; Putnam, 2000, cité dans Kanas et al., 2011 ; Reimers, 1990).

Les études récentes sur l'assimilation économique des immigré·e·s soulignent l'importance du contexte d'accueil, qui inclut, entre autres, les politiques d'immigration et d'intégration du gouvernement, la perception des immigré·e·s dans la société et les communautés ethniques déjà existantes dans le pays d'accueil (Portes & Zhou, 1993). Par ailleurs, la théorie de l'assimilation segmentée suggère que le modèle d'assimilation peut varier en fonction de leur origine. Cette théorie ne les considère pas comme un groupe homogène, mais met l'accent sur les différences fondées sur l'ethnicité et la culture, qui sont associées à des opportunités ou des obstacles variés sur le marché du travail (Lee et al., 2022).

1.1 L'intégration des femmes et des hommes migrant·e·s sur le marché du travail

La prise en compte de la « féminisation de la migration » a fortement progressé au cours des dernières décennies (Oso & Catarino, 2013). Bien que la proportion de femmes migrantes, notamment en provenance de pays non-membres de l'UE, ait légèrement augmenté ces dernières années (EMNB, 2022), le rapport entre migrant·e·s hommes et femmes est resté relativement stable. En 2005, les femmes représentaient 49,6 % de la population migrante totale dans l'UE (Morrison et al., 2008) et, en 2023, cette proportion est montée à 51 % (OCDE/Commission européenne, 2023). Ce qui a cependant considérablement évolué, c'est l'intérêt pour les motivations migratoires des femmes migrantes et leur intégration sur le marché du travail.

Les premières théories migratoires avaient peu d'égard pour les femmes migrantes, partant de l'idée que les migrant·e·s économiques étaient principalement des hommes et que les femmes étaient des personnes à charge ou suivaient leurs conjoints. Au cours des dernières décennies, l'attention s'est portée sur la migration autonome des femmes, avec une reconnaissance croissante de leur rôle en tant qu'actrices principales et pourvoyeuses économiques. Les études récentes traitent l'offre de travail des femmes migrantes, y compris en couple, comme analogue à celle des femmes autochtones (Blau et al., 2003 ; Adserà & Ferrera, 2016). En dépit des défis importants auxquels ces femmes font face sur le marché du travail, Le Goff (2016) affirme que les migrantes issues de pays en développement envoient une plus grande part de leurs revenus sous forme de transferts financiers (remises) que les hommes migrants, possiblement en raison des liens émotionnels plus forts qu'elles entretiennent avec leurs familles restées dans leur pays d'origine. Par ailleurs, les migrantes peuvent considérer les transferts financiers comme une forme d'épargne et d'assurance, leur permettant de soutenir leurs familles et elles-mêmes en cas de difficultés. La visibilité accrue des femmes migrantes sur le marché du travail, associée à un intérêt scientifique croissant pour les interactions entre genre et migration, a contribué à la « féminisation du discours migratoire » (Migrati, 2007).

Les recherches existantes sur la position des femmes migrantes sur le marché du travail se concentrent principalement sur l'impact distinct du genre et de l'ethnicité, bien qu'un nombre croissant d'études adoptent une approche intersectionnelle. Antecol (2000) a examiné les différences de participation au marché du travail selon le genre chez les immigré·e·s aux États-Unis, en intégrant des variations ethniques et culturelles. Les résultats montrent une corrélation positive entre les écarts de participation au marché du travail et les inégalités de genre dans les pays d'origine des immigrant·e·s. Il est néanmoins essentiel de noter que les États-Unis possèdent une histoire migratoire différente, des flux migratoires distincts et des systèmes de protection sociale très différents de ceux de l'Europe.

L'approche intersectionnelle pour examiner la position des femmes migrantes sur le marché du travail reste relativement rare dans la littérature européenne. Adsera & Chiswick (2007) ont exploré les différences en termes de résultats sur le marché du travail en fonction du genre, du pays d'origine et du pays de destination. En utilisant des données du European Community Household Panel (ECHP) pour la période 1994-2000, leur recherche révèle un impact négatif significatif de la naissance à l'étranger sur les revenus individuels à l'arrivée dans le pays de destination par rapport aux autochtones, avec un écart moyen d'environ 40 %. Ces disparités

de revenus varient selon l'origine, la destination, et le genre, soulignant ainsi l'importance des facteurs de genre et d'origine pour les réussites professionnelles. Leur étude suggère aussi que, après environ 20 ans dans le pays de destination, les revenus des migrant·e·s convergent avec ceux des autochtones, où l'éducation est particulièrement déterminante pour les femmes, tandis que les compétences linguistiques revêtent une importance accrue pour les hommes.

Une étude menée par Fleischmann & Höhne (2013) analyse la participation au travail, le travail à temps partiel et les professions entre femmes et hommes migrant·e·s et autochtones en Allemagne en 2009. En prenant en compte des variables comme l'âge, le niveau d'éducation, l'état civil, le nombre d'enfants et la durée de résidence, les chercheurs comparent les taux d'emploi des immigrant·e·s de divers pays d'origine avec ceux des hommes et femmes autochtones. Leurs résultats montrent que l'écart entre les genres dans le taux d'emploi varie considérablement entre les différents groupes de migrant·e·s, et que l'écart entre migrant·e·s et autochtones fluctue également en fonction du genre. Cela suggère que l'analyse isolée des effets du genre et de la migration ne permet pas de comprendre pleinement les obstacles rencontrés par les femmes migrantes. Par ailleurs, l'étude souligne que les disparités fondées sur le statut migratoire et le genre varient considérablement en fonction de l'origine des migrant·e·s : à quelques exceptions près, les femmes migrantes, notamment celles originaires de Pologne, d'Afrique du Nord, de Turquie, du Moyen-Orient et de certains pays occidentaux, affichent des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes dans leurs groupes respectifs. Des résultats similaires ont été observés par Ala-Mantila & Fleischmann (2017) aux Pays-Bas : les femmes d'origine externe à l'UE semblent avoir moins d'heures prestées et un statut professionnel inférieur, et l'écart est le plus important pour les femmes originaires de Turquie en comparaison avec les hommes turcs et les femmes autochtones.

Une étude plus récente de Lee et al. (2022) examine la situation des migrant·e·s selon le genre dans les pays de l'UE-15 entre 1999 et 2018. Leurs conclusions montrent que, dans 12 des 15 pays étudiés, les femmes immigrantes font face à un écart initial plus grand en matière de résultats sur le marché du travail que les hommes immigrants, mais semblent rattraper leur retard plus rapidement avec le temps. Cependant, même une décennie après leur arrivée, l'écart entre les immigrant·e·s et les autochtones reste moins marqué pour les hommes. En tenant compte du pays d'origine, les résultats indiquent que certains facteurs, comme les communautés d'immigrant·e·s préexistantes, favorisent la convergence des femmes sur le marché du travail. La recherche suggère que les pays attirant des migrantes de régions défavorisées pourraient bénéficier d'une flexibilité institutionnelle et de réseaux sociaux pour accélérer leur intégration.

1.2 Facteurs expliquant les obstacles au marché du travail pour les migrantes

Comme expliqué plus tôt, les études internationales sur l'intégration des personnes migrantes dans l'emploi mettent souvent l'accent sur les hommes, car les dynamiques liées à l'accès des femmes au marché du travail sont plus complexes et demandent une analyse plus fine des données (Adserà & Ferrera, 2016). La plupart des études qui abordent l'intégration sur le marché du travail en fonction du genre concluent que ces modèles d'intégration varient entre hommes et femmes (Beach & Worswick, 1993 ; Duleep & Sanders, 1993 ; Schoeni, 1998 ; Dustmann & Fabbri, 2005 ; Amuedo-Dorantes & de la Rica, 2007 ; Adsera & Chiswick, 2007 ; Ferrer & Ridell, 2008). Trois groupes de facteurs principaux expliquent la faible participation

des femmes d'origine étrangère, notamment d'origine externe à l'UE, au marché du travail : (1) les caractéristiques individuelles, (2) les caractéristiques familiales et socioculturelles, et (3) les caractéristiques du marché du travail et institutionnelles.

1.2.1 Caractéristiques individuelles

Les caractéristiques individuelles influençant la position sur le marché du travail comprennent le capital humain (formation, compétences linguistiques, expérience), la démographie (âge, pays d'origine) et la personnalité (préférences, attentes). Chacune de ces variables contribue aux barrières continues pour les femmes migrantes sur le marché du travail.

La ***théorie du capital humain*** de Becker (1964) suggère que les hommes et les femmes au sein d'un même foyer allouent différemment leur temps et leurs investissements en capital humain (voir aussi IEFH, 2016). Les femmes assument souvent la responsabilité de la majorité des tâches ménagères et de la garde des enfants. En raison de cette pression temporelle, elles se retrouvent régulièrement dans des emplois moins exigeants qui offrent moins d'expérience, ce qui explique en partie le taux plus élevé de travail à temps partiel chez les femmes. Bien que le travail à temps partiel permette aux femmes de concilier travail et famille, il limite aussi leurs perspectives d'évolution de carrière (Deschacht, 2017). Le capital humain joue également un rôle crucial dans le désavantage des immigrant·e·s à leur arrivée dans le pays d'accueil. Dans ce contexte, les femmes d'origine étrangère subissent un « double désavantage » (Piton & Rycx, 2020) : elles immigrent souvent en tant que membres de famille, assumant des responsabilités familiales tout en rencontrant des difficultés à transférer leurs compétences et connaissances sur le marché du travail du pays d'accueil.

L'écart de ***niveau d'éducation*** entre les hommes et les femmes s'est progressivement réduit au cours des dernières décennies et s'est même inversé dans plusieurs pays. Aujourd'hui, les femmes en Belgique sont souvent plus diplômées que les hommes : en 2022, 47 % des femmes âgées de 25 à 64 ans possédaient un diplôme d'enseignement supérieur, contre 38 % des hommes (HRW, 2023). Cependant, cet avantage éducatif des femmes lorsqu'elles accèdent au marché du travail est souvent amoindri par les désavantages liés aux rôles de genre au sein de la famille et à la maternité (Kleven et al., 2019), puisqu'il est généralement attendu des femmes qu'elles assument la responsabilité principale des soins aux enfants et des tâches ménagères. Ces normes sont souvent plus présentes chez les migrantes originaires d'un pays hors de l'UE, qui adoptent fréquemment des conceptions plus traditionnelles des rôles de genre (Khoudja & Fleischmann, 2015). En conséquence, les migrantes participent moins au marché du travail, y entrent plus tard, en sortent plus tôt, connaissent davantage d'interruptions, travaillent plus souvent à temps partiel, accumulent moins d'expérience et sont en moyenne moins rémunérées.

Wood et al. (2020) rapportent que les migrantes sont plus souvent inactives, ont moins de chances d'avoir une expérience de travail de longue durée et restent au chômage plus longtemps. Alors que l'écart de genre et de carrière entre les hommes et les femmes belges est limité ou inexistant chez les personnes dans la vingtaine et s'élargit progressivement au fur et à mesure que leur carrière avance, ce n'est pas le cas pour les migrantes. Ces dernières sont confrontées à un écart de genre dès leur entrée sur le marché du travail. Les migrantes hautement qualifiées occupent plus souvent des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées (Jacobs et al., 2021, 2023). Cela peut être attribué à des facteurs tels que les responsabilités familiales et la mobilité géographique limitée. De manière générale, elles sont plus enclines à

privilégier les tâches domestiques et la garde des enfants, ainsi qu'à soutenir leur partenaire dans sa carrière dans le pays d'accueil, ce qui les rend plus disposées à accepter un emploi qui ne correspond pas à leur niveau d'éducation. De plus, la discrimination sur le lieu de travail (pendant le recrutement ou au cours de leur carrière) peut également augmenter la probabilité que ces femmes occupent des postes pour lesquels elles sont surqualifiées.

Des recherches de Baert et al. (2016a), Corluy (2014) et Neels & Stoop (2000) montrent que les différences dans les caractéristiques individuelles et la scolarité n'expliquent que partiellement le retard cumulatif des migrantes sur le marché du travail. Le rapport EMNB (2022) souligne que les barrières linguistiques sont particulièrement élevées pour les migrantes, en raison de l'accès limité aux cours de langue pour les femmes, dû au manque de cours en soirée ou le week-end, ainsi qu'au manque d'infrastructures de garde d'enfants. Cela entraîne également des répercussions sur l'intégration sociale et économique, car les barrières linguistiques empêchent les femmes de tisser des réseaux sociaux en dehors de la communauté migrante, limitant ainsi leurs perspectives sur le marché du travail. Le rapport EMNB (2022) souligne que « les barrières linguistiques n'influencent pas seulement l'accès au marché du travail, mais également l'intégration sociale, l'inclusion sociale, la citoyenneté active et l'accès au logement et aux soins de santé ». En outre, bien que les réseaux ethniques puissent offrir un soutien essentiel pour trouver un emploi immédiatement après l'arrivée, des études suggèrent que les connexions avec la population locale sont plus efficaces pour garantir des emplois stables qui correspondent aux compétences des immigré·e·s à long terme (Kalter & Kogan, 2014 ; Kanas et al., 2012).

La croisée de ***l'âge*** et de la migration chez les migrantes entraîne des défis supplémentaires. Les migrantes plus âgées peuvent, en plus de subir une discrimination basée sur le genre et l'ethnicité, être également confrontées à une discrimination liée à l'âge. En outre, elles peuvent se sentir exclues des soins de santé et des services sociaux, en particulier lorsque ces services ne sont pas adaptés à des contextes culturels et linguistiques diversifiés (Kashima & Safdar, 2020). La perspective intersectionnelle souligne que les migrantes plus âgées ont souvent moins accès à un logement adéquat et aux soins de santé.

De plus, la charge de soins joue également un rôle ; les migrantes plus âgées sont régulièrement responsables de leurs enfants ou petits-enfants. Beaucoup d'entre elles travaillent dans des emplois précaires et mal rémunérés, ce qui limite leur sécurité financière ainsi que leurs perspectives de revenus futurs, notamment parce qu'elles accumulent peu de droits à la retraite. L'absence de prise en compte de cette problématique dans les politiques et réglementations fait que les problèmes structurels demeurent souvent non résolus. La littérature sociologique et démographique suggère que les femmes avec des antécédents migratoires en Flandre ont tendance à se marier et à avoir des enfants plus jeunes que les femmes sans antécédents migratoires (Corijn & Lodewijckx, 2009). Ce modèle constitue un obstacle supplémentaire au développement d'une carrière stable. Il est remarquable que, selon le rapport VIONA de Wood et al. (2020), les femmes avec des antécédents migratoires en Belgique ont plus souvent des enfants avant d'entrer sur le marché du travail par rapport aux femmes sans antécédents migratoires.

En Belgique, l'intégration sur le marché du travail des femmes migrantes varie considérablement en fonction de leur origine. Les jeunes migrantes quittent souvent le système éducatif avec peu de qualifications, ce qui réduit leurs opportunités sur le marché du travail (SERV, 2018). Wood et al. (2019, 2020) montrent également que, par rapport aux

femmes sans antécédents migratoires, les femmes d'origine externe à l'UE sont moins qualifiées, ce qui les empêche dans de nombreux cas d'entrer sur le marché du travail. Les responsabilités domestiques ou la régulation du marché du travail (par exemple, des restrictions sur le port du voile) peuvent constituer des difficultés supplémentaires (Bentouhami & Khadhraoui, 2018).

Un autre aspect crucial réside dans les ***différences entre les préférences des hommes et des femmes***, notamment en termes d'ambition, de compétences de négociation et d'attitude face aux risques et à la compétition (Bertrand, 2011 ; Azmat & Petrongolo, 2014 ; Blau & Kahn, 2017 ; Lundberg, 2022). Ces différences peuvent affecter de manière significative l'accès des femmes au marché du travail et leur réussite. Les métiers impliquant un risque plus élevé offrent généralement des récompenses plus importantes. Cependant, si les femmes sont plus réticentes au risque que les hommes et rencontrent davantage de barrières psychologiques, elles peuvent privilégier des emplois plus stables mais moins rémunérateurs. Cette inégalité de genre dans l'aversion au risque est associée à des différences de confiance en soi. Des études montrent que les hommes ont généralement plus de confiance en eux que les femmes (Azmat & Petrongolo, 2014), sont plus enclins à négocier et ont un esprit plus compétitif (HRW, 2023).

Un autre facteur influençant la participation des femmes migrantes est ***leur propre perception et attentes de succès sur le marché du travail***. Selon la théorie des attentes, les femmes développent des attentes de carrière plus basses, anticipant par exemple une discrimination liée au genre. D'autre part, la théorie des préférences suggère que les femmes privilégient des emplois offrant de meilleures conditions annexes, comme des horaires adaptés ou une réduction du temps de trajet, ce qui peut renforcer les inégalités salariales entre hommes et femmes. Schieckoff & Sprengholz (2021) soulignent que « bien que les perceptions ne soient pas nécessairement des indicateurs précis de la discrimination réelle [...] elles influencent probablement l'évaluation individuelle de l'intérêt de participer au marché du travail ». Blau & Kahn (2000) rappellent que ces causes des différences de genre sur le marché du travail ne s'excluent pas mutuellement. Elles peuvent, au contraire, se renforcer : si les femmes font face à de la discrimination sur le marché du travail, elles seront peut-être moins enclines à investir dans leur capital humain, ce qui pourrait alors conduire à une discrimination accrue contre elles. Comme le rapportent Binst et al. (2023), un nombre important de femmes perçoivent une discrimination au travail liée à leur genre et/ou à leur origine ethnique.

1.2.2 Caractéristiques domestiqueset socioculturelles

Les caractéristiques domestiques et socioculturelles qui expliquent la position difficile des migrantes sur le marché du travail incluent la maternité (surtout précoce), les caractéristiques domestiques et la répartition des tâches ménagères (contributeurs secondaires par rapport aux principaux pourvoyeurs), les normes sociales en vigueur dans le pays d'origine, le manque de modèles, l'isolement social et des réseaux limités. Dans cette section, chaque mécanisme est examiné.

La littérature suggère que la participation plus faible des femmes migrantes sur le marché du travail est en partie liée aux différences dans ***les caractéristiques domestiques***. Selon Mincer (1978), les décisions de migration sont souvent prises en couple. Si la migration profite principalement à l'un des deux partenaires, il en résulte un·e « conjoint·e accompagnant·e » qui privilégie le bien-être familial au détriment de ses perspectives de carrière individuelle. Ce

schéma affecte ses revenus et sa participation au travail. Les femmes gagnant en moyenne moins que leurs conjoints, ce sont souvent elles qui suivent leur partenaire, augmentant ainsi davantage leur risque d'inactivité ou de chômage comparé aux migrantes autonomes. Mincer (1978) montre qu'en pratique, les revenus des femmes augmentent moins après la migration, et qu'elles vivent plus fréquemment des périodes d'inactivité que leurs conjoints. La recherche de Cangiano (2014) souligne que les motifs de migration sont un facteur déterminant essentiel pour la participation des femmes migrantes au marché du travail. Cette étude montre que les femmes migrantes arrivant pour des raisons familiales ou en tant que réfugiées ont moins de chances d'être actives sur le marché du travail par rapport aux migrantes économiques et aux femmes autochtones. Cela met en évidence l'influence considérable des décisions de migration sur la position des migrantes sur le marché du travail.

Dans certains cas, les femmes migrantes entrent directement sur le marché du travail après la migration. Ce phénomène s'enracine dans des conceptions traditionnelles des rôles de genre au sein de la famille, où la participation des femmes migrantes au marché du travail reflète souvent celle de leur pays d'origine (Blau et al., 2011 ; Fleischmann & Höhne, 2013). Il peut avoir une double facette. D'une part, dans les pays où la participation des femmes au marché du travail est traditionnellement élevée, les femmes migrantes participent souvent plus rapidement au marché du travail après la migration. Cela constitue une continuité des normes sociales et des attentes du pays d'origine, comme le montrent Blau et al. (2011). À cet égard, Khoudja & Fleischmann (2015) montrent que ***les rôles de genre traditionnels*** au sein du ménage semblent être plus prononcés chez les immigré·e·s originaires de pays musulmans. Cela s'explique également par le fait que, surtout dans la phase initiale après la migration, les migrant·e·s ont moins la possibilité de s'appuyer sur des réseaux familiaux ou d'autres réseaux sociaux, laissant la responsabilité de l'organisation du ménage et des tâches ménagères en grande partie aux femmes migrantes.

D'autre part, dans les contextes où les rôles de genre sont traditionnellement inégalement répartis, la participation des femmes migrantes est souvent motivée par une nécessité économique. C'est dans ce contexte que s'applique ***le modèle d'investissement familial*** : les femmes entrent plus tôt sur le marché du travail pour compléter le revenu familial, en particulier dans le cas des migrantes peu qualifiées (Kim & Varanasi, 2019). Cela permet au partenaire d'investir plus de temps dans la recherche d'un emploi adéquat ou dans le développement de sa carrière (Baker & Benjamin, 1997 ; Worswick, 1999). De ce point de vue, la participation des femmes migrantes au marché du travail reflète moins les rôles de genre traditionnels qu'une adaptation pragmatique aux conditions économiques après la migration.

La situation sur le marché du travail des femmes varie considérablement entre ***les femmes avec enfants et celles sans enfants***. À la naissance du premier enfant, les femmes réduisent souvent leurs heures de travail, ce qui entraîne un passage du travail à temps plein au travail à temps partiel, voire parfois une sortie complète du marché du travail (Bertrand et al., 2010 ; Felfe, 2012 ; Paull, 2008). En revanche, la présence d'enfants a peu d'impact sur la participation au marché du travail des hommes (Bertrand et al., 2010 ; Paull, 2008). Autrement dit, les femmes sont plus souvent confrontées à un conflit entre carrière et famille que les hommes (Bertrand et al., 2010).

La littérature suggère également que le taux d'emploi plus faible parmi les femmes d'origine externe à l'UE est en partie lié au fait qu'elles vivent dans des ménages plus grands avec plus

d'enfants. Binst et al. (2023) rapportent que 45 % des femmes inactives d'origine externe à l'UE de première génération en Belgique déclarent ne pas travailler en raison des soins aux enfants et des tâches ménagères. Ce pourcentage diminue considérablement à 14 % pour les femmes inactives d'origine externe à l'UE de deuxième génération ; plus de la moitié des femmes inactives de la deuxième génération sont engagées dans l'éducation ou la formation, indiquant un changement dans les normes de genre entre les générations. Cependant, Maes et al. (2019) montrent que les femmes d'origine turque et maghrébine diplômées en Belgique ont moins de chances que les femmes autochtones de trouver un emploi stable et sont également plus souvent confrontées au chômage ou à l'inactivité.

La recherche longitudinale indique un « effet de verrouillage » ou un « piège de l'inactivité » pour les femmes ayant des enfants avant de s'établir sur le marché du travail. Par exemple, Kil et al. (2018a, 2018b) et Lancker & Ghysels (2012) ont trouvé que la maternité précoce entraîne des périodes d'inactivité plus longues, ce qui limite les opportunités de carrière et le potentiel de revenu à long terme. Le rapport Immilab (Marx et al., 2022) montre qu'en Belgique, la naissance d'un premier enfant a un impact plus négatif sur la participation au marché du travail des migrantes que sur celle des femmes autochtones, et cet effet est le plus important pour les femmes d'origine turque et marocaine. Cependant, cet effet ne peut pas être attribué uniquement à la parentalité elle-même. La recherche indique une forte dépendance des trajectoires de marché du travail avant et autour de la parentalité pour les migrantes et les autochtones. La principale différence entre les deux groupes réside dans le degré de connexion avec le marché du travail avant la naissance. C'est l'écart dans la participation avant la naissance et la situation professionnelle instable (par exemple, contrats précaires) qui explique pourquoi la maternité a un impact plus négatif sur la carrière des migrantes que sur celle des autochtones. Cette instabilité affecte également l'accès et le caractère abordable de la garde d'enfants pour les migrantes d'origine externe à l'UE, ce qui accroît davantage l'écart d'emploi.

De plus, une étude d'Eylem Gevrek et al. (2013) souligne l'impact des mariages au sein de la même culture sur la transmission intergénérationnelle ***des normes et valeurs culturelles***. Les normes sociales dans le pays d'origine sont déterminantes pour la position que les immigrées occupent sur le marché du travail. Les auteurs suggèrent que les femmes dans de tels mariages ont peut-être moins accès à des réseaux professionnels et des modèles de rôle qui pourraient influencer leur perception des rôles de genre et de la participation au marché du travail. Cela peut entraver leur développement de carrière, car elles sont moins enclines à remettre en question les normes de genre traditionnelles au sein de la famille.

1.2.3 Caractéristiques institutionnelles

Les caractéristiques institutionnelles qui expliquent la position désavantagée des migrantes sur le marché du travail incluent : l'accessibilité et le coût des services de garde d'enfants, les procédures administratives comme la reconnaissance des diplômes ou l'obtention de visas et de permis de travail, les discriminations sur le marché du travail, et les spécificités de ce marché. Dans cette section, chaque mécanisme est abordé en détail.

La discrimination sur le marché du travail peut constituer un obstacle majeur pour l'accès des migrantes à l'emploi (Becker, 1957 ; Arrow, 1973). La littérature sur les facteurs liés à la demande du marché distingue plusieurs formes de discrimination ayant un impact sur la participation des femmes d'origine étrangère. La discrimination par préférence survient lorsque

des employeurs manifestent des préjugés envers l'embauche de personnes en fonction de caractéristiques comme l'ethnicité ou le genre (Altonji & Blank, 1999). Cette théorie rejoint le modèle de Becker (1957), où les « coûts » (psychologiques) liés à l'embauche de migrantes, résultant de préjugés et de stéréotypes, conduisent à de moindres opportunités d'emploi pour ces groupes discriminés. Une autre forme, la discrimination statistique, implique que l'appartenance à un certain groupe (par exemple, les femmes ou les migrant·e·s) soit utilisée comme indicateur de qualités difficilement observables comme la productivité. Cette discrimination peut se fonder sur des différences réelles ou des stéréotypes infondés, mais dans tous les cas, elle mène à des inégalités (Baert & De Pauw, 2014 ; Wood et al., 2020). Des études empiriques ont confirmé l'existence de ces formes de discrimination contre les migrantes. Les études d'audit et les tests de situation, où des CV identiques sont envoyés avec seulement le nom modifié pour indiquer l'origine ethnique ou le genre, montrent que les candidates avec des noms associés à une origine migratoire reçoivent moins souvent des invitations à des entretiens (Baert & Vujić, 2016). Au cours de leur carrière, les femmes sont également confrontées à la discrimination fondée sur le sexe, tant au niveau du recrutement que de la progression de carrière vers des postes de direction (Baert et al., 2016b). Les femmes d'origine étrangère, notamment celles d'origine externe à l'UE, subiraient donc un double désavantage en Belgique (Baert & Vujić, 2016, 2018). Les recherches basées sur des tests pratiques suggèrent que les employeurs, consciemment ou non, s'appuient sur des stéréotypes et des préjugés dans les procédures de sélection. Le double désavantage subi par les femmes d'origine étrangère est également mis en évidence par les conclusions de Marx et al. (2022) selon lesquelles le revenu des femmes d'origine externe à l'UE de première et de deuxième génération en Belgique est nettement inférieur à celui des femmes belges, qui elles-mêmes gagnent moins que les hommes belges.

Les obstacles à l'accès au marché du travail pour les migrantes sont liés à un éventail de facteurs bien plus large que la seule discrimination fondée sur le genre et l'origine. Des obstacles pratiques et financiers, tels que les difficultés de concilier la maternité avec le travail, combinés à la pression financière liée à des revenus modestes, peuvent entraver la participation des migrantes à celui-ci. Comme le soulignent Corluy et al. (2015), Marx et al. (2022) et Maes et al. (2024), l'accessibilité, la qualité et le coût abordable ***des services de garde d'enfants*** jouent un rôle crucial dans les opportunités d'emploi de mères migrantes. Selon une étude de Kil et al. (2018b), les mères d'origine étrangère utilisent également moins souvent le congé parental, notamment parce qu'elles sont surreprésentées dans des emplois précaires, ce qui rend l'accès aux dispositifs de congé plus difficile. De plus, des barrières linguistiques et un manque de réseaux sociaux, surtout au début de leur séjour en Belgique, peuvent limiter leur compréhension des institutions, comme les services de garde d'enfants ou les congés parentaux.

Pour les migrantes d'origine externe à l'UE hautement qualifiées, l'accès limité aux informations sur les procédures de garde d'enfants constitue également un obstacle. La littérature sur l'inégalité de genre en termes de salaire et de carrière met l'accent sur les « emplois exigeants » (greedy jobs) : des postes où la flexibilité est difficile à obtenir, nécessitant des horaires prolongés et une disponibilité constante, souvent valorisés par les employeurs (Goldin, 2014 ; Deschacht et al., 2024). Ces postes, souvent bien rémunérés, sont en général occupés par des hommes, tandis que les femmes tendent à se diriger vers des emplois offrant des horaires plus flexibles, permettant une meilleure conciliation entre travail et famille. Ainsi, dans la mesure où les migrantes subissent davantage de pressions temporelles en raison de

leur famille, que ce soit par manque de services de garde ou en raison de normes familiales plus strictes au sein des communautés migrantes, elles subissent un double désavantage dans ce segment de postes exigeants.

La ***reconnaissance des qualifications étrangères*** obtenues par les migrantes d'origine externe à l'UE représente un levier essentiel pour améliorer leur position sur le marché du travail belge. D'après Statbel (2023), un nombre significatif de migrant·e·s d'origine externe à l'-UE diplômé·e·s de l'enseignement supérieur ne demande pas la reconnaissance de leurs diplômes, en raison d'un manque d'information, des coûts élevés ou de la complexité des procédures nécessaires. Simplifier ces procédures et rationaliser le processus de reconnaissance pourrait faciliter l'accès des migrantes au marché du travail. Le Conseil supérieur de l'emploi (2018) souligne également que les procédures sont difficilement accessibles aux migrant·e·s ne maîtrisant pas les langues officielles ou l'anglais. De plus, l'***asymétrie d'information*** concernant les opportunités d'emploi (les migrantes étant moins informées des offres d'emploi, des conditions de travail, des droits des travailleurs, etc.), les barrières linguistiques à leur arrivée, les obstacles bureaucratiques, et une fiscalité sur les revenus relativement élevée peuvent également freiner l'accès des migrantes d'origine externe à l'UE au marché du travail (Schieckoff & Sprengholz, 2021).

Les ***caractéristiques du marché du travail*** qui influencent la position des migrantes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail belge incluent la structure du marché et la réglementation en vigueur. La recherche indique que dans les pays où le marché du travail est plus flexible, les migrant·e·s accèdent plus rapidement à des emplois stables par rapport aux pays ayant des réglementations plus rigides (Kogan, 2006). Une rigidité excessive peut rendre les employeurs moins enclins à embaucher des « travailleurs à risque », ce qui favorise la discrimination statistique (Baert et al., 2015). La Belgique est classée par des études internationales comme un marché du travail relativement réglementé, caractérisé par une segmentation importante et des **problèmes d'inclusion/exclusion** (Andersen, 2012). Ces derniers font références à la dualité sur le marché du travail où les « insiders » – des travailleurs ayant des contrats à durée indéterminée et une protection de l'emploi étendue – occupent une position plus forte que les « outsiders », qui travaillent souvent avec des contrats temporaires, des emplois à temps partiel ou n'ont aucun accès au marché du travail[4]. Par ailleurs, de nombreuses professions en Belgique exigent des diplômes spécifiques, ce qui limite les possibilités d'emploi dans le secteur formel pour ceux dont les qualifications ne sont pas reconnues (Lens et al., 2018a, 2018b).

[4] Marx et al. (2022) montrent que le marché du travail belge se caractérise par une forte division entre « insiders » et « outsiders ». Il offre une protection remarquable aux personnes qui travaillent – les « insiders ». Il dispose d'accords salariaux collectifs largement contraignants pour l'ensemble de la main-d'œuvre, d'une législation du travail stricte protégeant les employé·e·s contre les risques liés à l'embauche et au licenciement, et de structures socio-corporatistes solides supervisant les salaires et les conditions de travail. Par conséquent, la Belgique présente l'une des distributions salariales les plus comprimées de la zone OCDE. Avec des salaires minimums élevés et des niveaux de salaire élevés au bas de l'échelle du marché du travail, peu de personnes occupent des emplois relativement peu rémunérés. Certains segments spécifiques du marché du travail, qui existent ou se développent dans de nombreux pays riches, restent très réduits ou pratiquement inexistants en Belgique – notamment les emplois de services peu rémunérés qui nécessitent peu de formation formelle et offrent peu d'avantages supplémentaires ou de sécurité d'emploi. En tant que choix institutionnel, ces types d'emplois sont quasi inexistants en Belgique, ce qui signifie qu'il y a relativement peu d'emplois pour les personnes ayant un faible niveau d'éducation ou des qualifications étrangères qui ne sont pas (encore) reconnues. En d'autres termes, il y a très peu de marge de manœuvre pour que les personnes en dehors ou en marge du marché du travail deviennent des « insiders ». Les immigrant·e·s commencent comme « « outsiders » sur le marché du travail et ont plus de difficultés à y obtenir une place durable, risquant de rester en marge indéfiniment.

En résumé, la littérature met en évidence l'importance de l'éducation et du capital humain, et montre que la transférabilité de ce capital humain est souvent limitée dans le pays d'accueil. Les recherches mettent aussi en évidence le rôle des facteurs institutionnels, tels que les politiques publiques et les communautés ethniques, dans l'intégration économique des migrant·e·s. De plus, une attention croissante est accordée aux migrantes et aux obstacles spécifiques qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Les femmes d'origine étrangère, notamment celles d'origine externe à l'UE, font face à un « double désavantage » dû à la combinaison des barrières liées au genre et à l'origine, ainsi qu'à des obstacles spécifiques découlant de barrières linguistiques, de normes sociales, d'un accès limité aux structures de garde d'enfants et de réseaux sociaux restreints. Ces barrières freinent non seulement leur participation économique, mais aussi leur intégration sociale dans la société au sens large.

2. Analyse quantitative

Cette section quantitative (statistique) de l'étude vise à décrire la présence des femmes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail en Belgique. Plus précisément, l'objectif est de (1) décrire la taille, la répartition géographique et les zones d'origine de cette population, (2) décrire les caractéristiques socio-démographiques de cette population (âge, niveau d'éducation, situation familiale, secteur et profession des personnes en emploi, …), (3) calculer les taux d'emploi et les comparer à ceux des autres groupes, et (4) examiner les raisons des différences de taux d'emploi entre les femmes d'origine externe à l'UE et d'autres groupes.

Tous les résultats de cette section — à quelques exceptions mentionnées plus loin dans le texte — sont basés sur les données de 2023 de l'Enquête sur les Forces de Travail en Belgique (EFT - Labour Force Survey LFS). L'EFT est particulièrement appropriée pour cette étude en raison de sa haute qualité en termes de représentativité, de la richesse des informations qu'elle contient pour les variables nécessaires à cette recherche, et de la taille adéquate de son échantillon pour permettre des distinctions selon l'origine migratoire et la nationalité (l'EFT contient actuellement plus de 60 000 observations par an). Nous nous concentrons ici sur la population âgée de 20 à 64 ans, correspondant à la tranche d'âge active. Dans les analyses, des coefficients de pondération sont appliqués pour corriger la non-réponse de l'enquête et extrapoler les résultats à l'ensemble de la population lorsque cela est pertinent[5].

La structure de ce chapitre est organisée comme suit. Le point 2.1 de cette étude présente un aperçu de la taille et de la composition de la population féminine d'origine externe à l'UE, des régions d'origine et de la répartition géographique en Belgique. Le point 2.2 se concentre sur le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE. Le point 2.3 analyse les caractéristiques socio-démographiques des femmes d'origine externe à l'UE et les compare à d'autres groupes, comme les femmes d'origine belge, les femmes originaires de l'UE étrangères et les hommes d'origine externe à l'UE. Le point 2.4 examine, au sein du groupe des femmes d'origine externe à l'UE, les différents déterminants de la probabilité d'emploi et du taux d'activité. Le point 2.5 cherche à expliquer le taux d'activité relativement bas des femmes d'origine externe à l'UE (par rapport à d'autres groupes) au moyen d'analyses de décomposition. Le point 2.6 étudie les caractéristiques des femmes d'origine externe à l'UE qui travaillent (secteurs, professions, …) et le point 2.7 celles des femmes qui ne travaillent pas. Enfin, le point 2.8 conclut l'analyse quantitative de ce rapport.

2.1 La population féminine d'origine externe à l'UE en Belgique

En 2023, la Belgique compte au total 11 584 160 habitant·e·s, dont 6 755 648 se situent dans la tranche d'âge active de 20 à 64 ans. Le tableau 1 présente la répartition de cette population active par origine. Ainsi, 36 % de cette population est considérée comme étant « d'origine étrangère ». Ces personnes ont, elles-mêmes ou par l'un de leurs parents, possédé une nationalité étrangère à un moment donné. 21 % de ces personnes d'origine étrangère

[5] Des scripts statistiques reproduisant tous les résultats de cette étude peuvent être demandés aux auteur·e·s ou à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en vue de mener des recherches plus approfondies.

possèdent actuellement la nationalité belge, tandis que 15 % ne l'ont pas. La population d'origine étrangère est également répartie en fonction de la génération d'immigration : 23 % de la population est identifiée comme étant de première génération (née hors de Belgique), tandis que 14 % fait partie de la deuxième génération (née en Belgique). Au sein de cette deuxième génération, un pourcentage légèrement plus élevé de personnes possède des parents ayant tous deux une nationalité étrangère. Il n'existe pas de différences marquantes entre les hommes et les femmes dans cette répartition. Il est également important de noter qu'il existe une corrélation marquée entre la génération d'immigration et l'acquisition de la nationalité belge : 90 % de la deuxième génération possède aujourd'hui la nationalité belge, contre seulement 41 % de la première génération (chiffres non présents dans le tableau).

Tableau 1 : Répartition de la population en âge de travailler (20-64 ans) en Belgique selon l'origine et la génération d'immigration, par sexe

	(1) Total (Nbr.)	(1) Total (Pct.)	(2) Hommes (Nbr.)	(2) Hommes (Pct.)	(3) Femmes (Nbr.)	(3) Femmes (Pct.)
Population totale en âge de travailler	**6 755 648**	**100.0%**	**3 378 645**	**100.0%**	**3 377 003**	**100.0%**
D'origine belge	4 298 906	63.6%	2 175001	64.4%	2 123 906	62.9%
D'origine étrangère	2 456 741	36.4%	1 203 645	35.6%	1 253 097	37.1%
Belges d'origine étrangère	*1 455 775*	*21.5%*	*717*	*21.2%*	*738 669*	*21.9%*
Non-Belges	*1 005 683*	*14.9%*	*487*	*14.4%*	*514 428*	*15.2%*
Génération d'immigration						
1ère génération	1 528 764	22.6%	741	21.9%	787 610	23.3%
2ème génération	927 977	13.8%	462	13.7%	465 486	13.8%
2ème génération Deux parents étrangers	*521 110*	*7.7%*	*263*	*7.8%*	*257 875*	*7.6%*
2ème génération Un parent belge	*406 867*	*6.0%*	*199*	*5.9%*	*207 612*	*6.1%*

Note : le nombre effectif d'observations est de 74 572 pour (1), 36 333 pour (2), et 38 239 pour (3).

Le tableau 2 compare, au sein de la population d'origine étrangère, le groupe issu d'un pays de l'UE et celui provenant de pays extérieurs à l'UE. La répartition est similaire pour les hommes et les femmes. Environ la moitié de la population étrangère originaire de l'UE possède la nationalité belge, contre 69 % de la population d'origine externe à l'UE. Par ailleurs, cette dernière contient une proportion plus importante d'immigrant·e·s de première génération (69 %) par rapport à la population étrangère originaire issue de l'UE (52 % chez les hommes et 54 % chez les femmes). Au sein de la deuxième génération, les parents de la population d'origine externe à l'UE ont généralement tous deux une nationalité étrangère, tandis que pour la majorité de la population étrangère originaire de l'UE, un seul des parents a une nationalité étrangère. Nous observons également une forte corrélation entre la nationalité et la génération d'immigration : presque toutes les femmes d'origine externe à l'UE de la deuxième génération possèdent la nationalité belge (97 %), contre seulement 57 % dans la première génération (les

chiffres ne figurent pas dans le tableau, et les mêmes proportions s'appliquent aux hommes d'origine externe à l'UE).

Tableau 2 : Répartition de la population d'origine étrangère (UE et non-UE) en Belgique selon l'origine et la génération d'immigration, par sexe

	(1) Hommes d'origine UE	(2) Femmes d'origine UE	(3) Hommes d'origine non-UE	(4) Femmes d'origine non-UE
Selon l'origine	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**
Belges d'origine étrangère	48.4%	47.9%	69.5%	68.8%
Non-Belges	51.6%	52.1%	30.5%	31.2%
Selon la génération d'immigration	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**
1ère génération	51.8%	54.2%	70.2%	70.6%
2ème génération	48.2%	45.8%	29.8%	29.4%
2ème génération Deux parents étrangers	*20.5%*	*18.6%*	*23.1%*	*22.3%*
2ème génération Un parent belge	*27.7%*	*27.3%*	*6.7%*	*7.1%*
Nombre	**565 979**	**589 542**	**637 665**	**663 555**

Note : le nombre d'observations effectives est de 5,901 pour (1), 6,566 pour (2), 5,665 pour (3), et 6,533 pour (4).

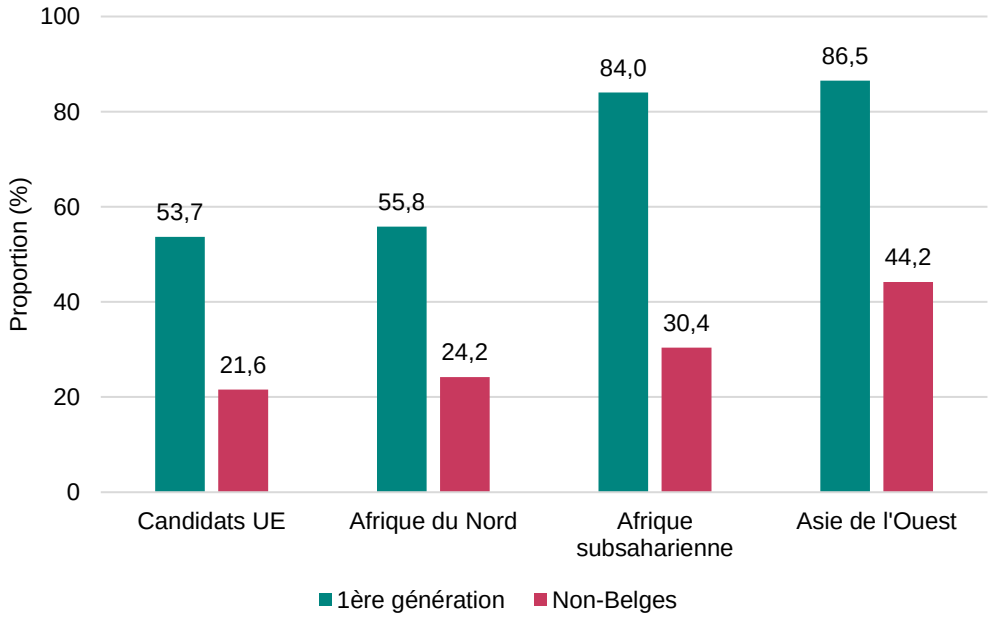
Le tableau 3 présente la répartition de la population originaire de pays non-membres de l'UE selon la région d'origine. Les principales régions d'origine sont l'Afrique du Nord (principalement le Maroc, ainsi que, dans une moindre mesure, l'Algérie et la Tunisie), l'Afrique subsaharienne (Congo, Cameroun, Guinée et Rwanda), les pays candidats à l'UE (principalement la Turquie) et l'Asie de l'Ouest (incluant la Syrie et l'Afghanistan). Le tableau comprend une catégorie résiduelle « non classifiable » regroupant notamment des personnes de nationalité ex-yougoslave, des apatrides, etc. Les régions d'origine sont similaires pour les hommes et les femmes, mais elles varient considérablement selon la génération d'immigration. Près de 70 % des femmes de la deuxième génération sont originaires d'Afrique du Nord ou d'un pays candidat à l'UE, contre seulement 36 % dans la première génération. Dans la première génération, les parts de l'Afrique subsaharienne et de l'Asie de l'Ouest sont nettement plus importantes que dans la deuxième génération. La figure 1 présente la même relation d'une autre manière : au sein de la population féminine originaire d'Afrique subsaharienne ou d'Asie de l'Ouest, environ 85 % ne sont pas nées en Belgique (première génération), tandis que ce pourcentage n'est que d'environ 55 % pour l'Afrique du Nord et les pays candidats à l'UE. La majorité des personnes originaires de ces régions possède aujourd'hui la nationalité belge, et la proportion de non-Belges est la plus élevée pour l'Asie de l'Ouest (44 %). Les proportions sont similaires chez les hommes (chiffres non affichés dans le tableau).

Tableau 3 : Répartition de la population externe à l'UE en Belgique selon la région d'origine, par sexe et génération d'immigration

Région d'origine	(1) Hommes	(2) Femmes	(3) 1ère génération	(4) 2ème génération
Afrique du Nord	32.3%	31.2%	25.3%	47.0%
Afrique subsaharienne	14.3%	16.7%	18.7%	8.0%
Candidats UE	15.7%	13.3%	11.2%	22.2%
Asie de l'Ouest	14.4%	10.6%	16.0%	4.2%
Autre Europe	5.2%	7.6%	8.0%	2.7%
Asie de l'Est	3.7%	6.4%	5.5%	4.2%
Amérique latine et Caraïbes	3.9%	4.7%	5.6%	1.3%
Royaume-Uni	2.0%	1.6%	1.4%	2.7%
Amérique du Nord	0.4%	0.5%	0.5%	0.3%
Océanie	0.2%	0.1%	0.3%	0.0%
Non classé	7.9%	7.4%	7.7%	7.5%
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**
Nombre (Population hors UE)	637 665	663 555	916 059	385 161

Note : le nombre effectif d'observations est de 5 665 dans (1), 6 533 dans (2), 8 607 dans (3) et 3 591 dans (4).

Figure 1: Proportion de femmes d'origine externe à l'UE de première génération et proportion de femmes d'origine externe à l'UE non-Belges en Belgique, par région d'origine



La figure 2 montre la part de la population d'origine externe à l'UE dans la population totale de chacune des trois régions de Belgique. En Flandre et en Wallonie, environ 16 % de la

population est d'origine externe à l'UE. Cependant, dans la Région de Bruxelles-Capitale, 45 %, soit presque la moitié des habitant·e·s en âge actif, sont d'origine externe à l'UE. Le tableau 4 ventile pour chaque région la population féminine d'origine externe à l'UE en fonction de la nationalité actuelle et de la génération d'immigration (la répartition pour la population masculine est similaire). Les différences entre les régions sont faibles, à l'exception de Bruxelles, qui compte une proportion légèrement plus importante de non-Belges et d'immigrant·e·s de première génération. La figure 3 indique qu'après Bruxelles, la part de la population d'origine externe à l'UE est la plus élevée dans les provinces de Liège, du Brabant flamand et d'Anvers, et la plus basse dans celles de Namur et de Flandre occidentale.

Figure 2: Proportion de la population d'origine externe à l'UE dans la population totale en Belgique, par région et sexe

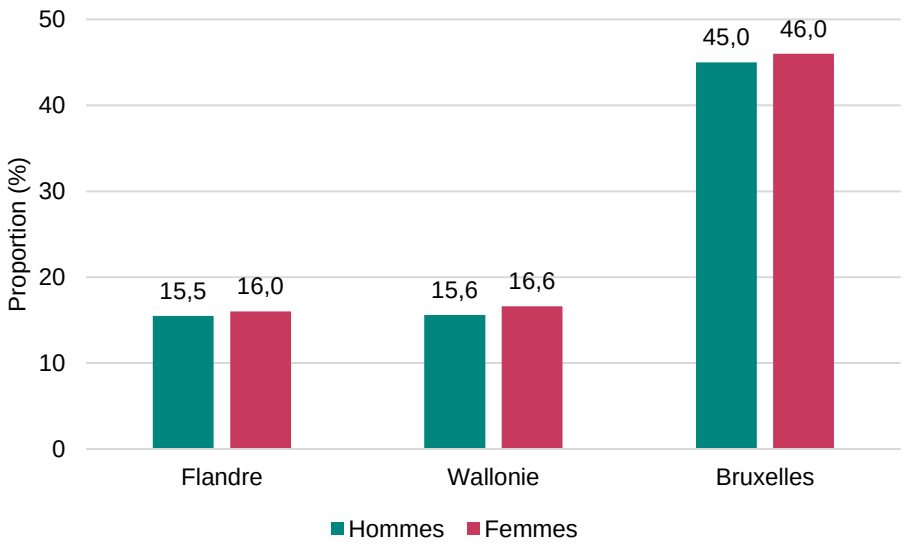
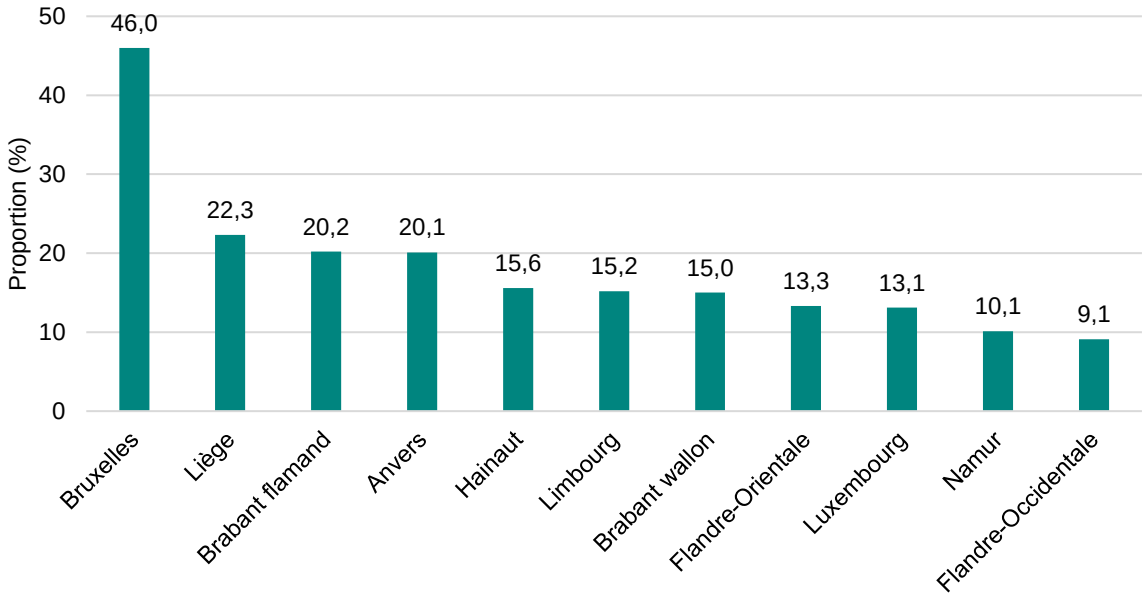


Tableau 4 : Répartition de la population féminine d'origine externe à l'UE en Belgique selon la région de résidence, par origine et génération d'immigration

	(1) Flandre	(2) Wallonie	(3) Bruxelles
Belges d'origine étrangère	11.1%	11.9%	30.0%
Non-Belges	4.9%	4.7%	16.1%
1ère génération	11.4%	11.2%	33.2%
2ème génération	4.6%	5.4%	12.8%
2ème génération Deux parents étrangers	*3.4%*	*3.6%*	*11.2%*
2ème génération Un parent étranger	*1.1%*	*1.8%*	*1.7%*
Total	**16.0%**	**16.6%**	**46.0%**

Note : le nombre effectif d'observations est de 37,022 dans (1), 27,408 dans (2) et 10,142 dans (3).

Figure 3 : Proportion de la population d'origine externe à l'UE dans la population totale en Belgique, par province



La figure 4 montre la proportion de la population d'origine externe à l'UE par commune. Sur la carte, nous observons des parts relativement faibles en Flandre occidentale et à Namur, et des parts relativement élevées autour de Bruxelles, dans le Brabant flamand, à Liège et à Anvers. Cependant, il existe de grandes différences au sein des provinces, avec généralement des parts plus importantes dans les zones densément peuplées (villes et centres urbains). Dans la province d'Anvers, la proportion de la population non originaire de l'UE est la plus élevée dans la ville d'Anvers (41 %), tandis que dans de nombreuses communes de la Campine, elle est inférieure à 6 % (donc inférieure aux moyennes d'autres provinces comme la Flandre occidentale et Namur). Une tendance similaire s'observe dans la province de Liège, où de fortes disparités existent entre les centres urbains et les zones rurales. Les communes où la proportion de la population d'origine externe à l'UE dépasse 50 % sont toutes situées à Bruxelles ou dans sa périphérie : Molenbeek-Saint-Jean, Saint-Josse-ten-Noode, Koekelberg, Anderlecht, Bruxelles, Evere, Schaerbeek, Berchem-Sainte-Agathe, Machelen et Jette. À Molenbeek-Saint-Jean, la proportion de la population d'origine externe à l'UE est la plus élevée (70 %). La figure 5 montre, pour chaque commune, la proportion de personnes d'origine externe à l'UE ayant la nationalité belge ainsi que celle issue de la deuxième génération. Ces proportions se chevauchent géographiquement de manière significative et sont les plus élevées dans le Brabant flamand et dans le bassin industriel wallon.

Figure 4 : Proportion de la population d'origine externe à l'UE, par commune belge

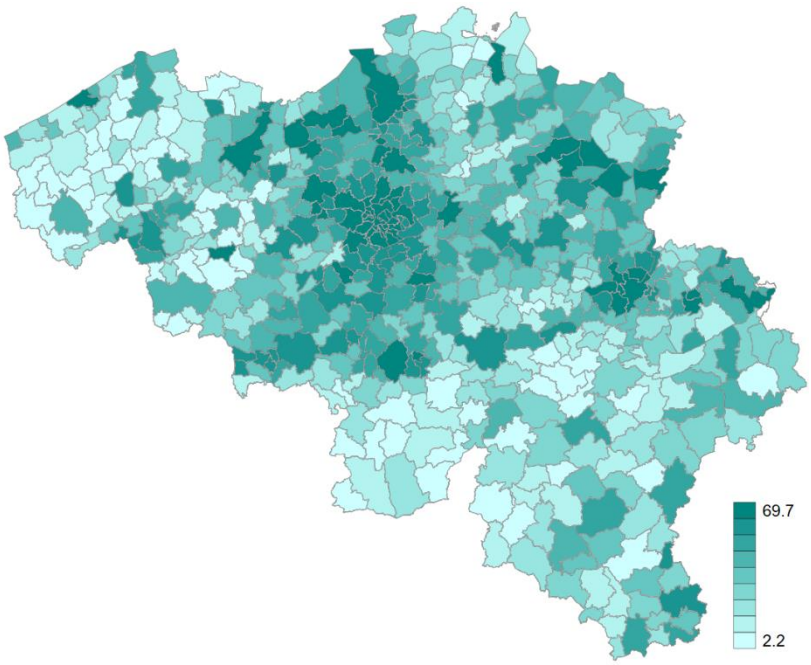
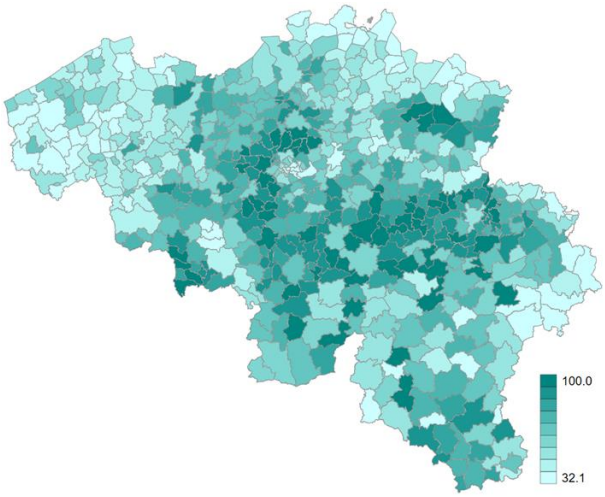
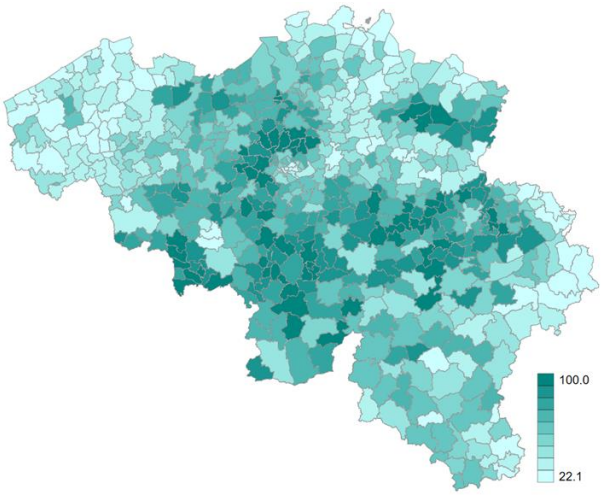


Figure 5 : Proportion de la population ayant la nationalité belge et proportion des migrant·e·s de 2ème génération dans la population externe à l'UE, par commune belge

A. Proportion de la population de nationalité belge



B. *Proportion de la 2ème génération*



Le tableau 5 montre des différences importantes entre les régions en ce qui concerne les zones d'origine de la population féminine d'origine externe à l'UE (la répartition de la population masculine est similaire). La proportion de la population d'origine nord-africaine est la plus importante à Bruxelles (42 %), et est beaucoup plus faible en Flandre (24 %). La proportion de la population originaire de l'Afrique subsaharienne est beaucoup plus élevée en Wallonie. En Flandre, les proportions de la population provenant des pays candidats à l'UE, d'Asie occidentale et d'Asie de l'Est sont plus importantes.

Tableau 5 : Répartition de la population d'origine externe à l'UE en Belgique selon la région d'origine, par région de résidence

Région d'origine	(1) Flandre	(2) Wallonie	(3) Bruxelles	(4) Belgique
Afrique du Nord	24.3%	32.0%	42.2%	31.2%
Afrique subsaharienne	11.5%	25.6%	16.7%	16.7%
Candidats UE	16.1%	12.4%	9.5%	13.3%
Asie de l'Ouest	14.8%	5.0%	9.0%	10.6%
Autre Europe	9.8%	7.3%	4.1%	7.6%
Asie de l'Est	9.0%	5.1%	3.1%	6.4%
Amérique latine et Caraïbes	5.0%	3.2%	5.6%	4.7%
Royaume-Uni	1.8%	1.5%	1.3%	1.6%
Amérique du Nord	0.0%	0.9%	0.9%	0.5%
Océanie	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%
Non classé	7.4%	7.1%	7.6%	7.4%
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**
Nombre (Population hors UE)	*308 057*	*176 039*	*179 46*	*663 555*

Note : le nombre d'observations effectif est de 2,392 en (1), 1,775 en (2), 2,366 en (3), et 6,533 en (4).

2.2 Le taux d'emploi

Le taux d'emploi ou taux d'occupation des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique est de 49 % (figure 6). Ce taux est relativement bas en comparaison avec le taux d'emploi des femmes d'origine belge (75 %) et celui des femmes étrangères issues de l'UE, ainsi que des hommes d'origine externe à l'UE (tous deux à 66 %). La figure 7 montre également des différences régionales significatives : les femmes d'origine externe à l'UE ont un taux d'emploi plus élevé en Flandre (53 %) qu'en Wallonie (46 %) et à Bruxelles (44 %).

Figure 6 : Taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison à d'autres groupes

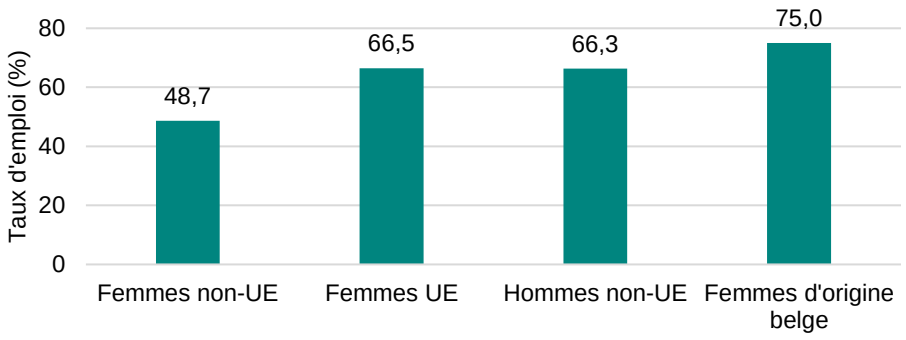
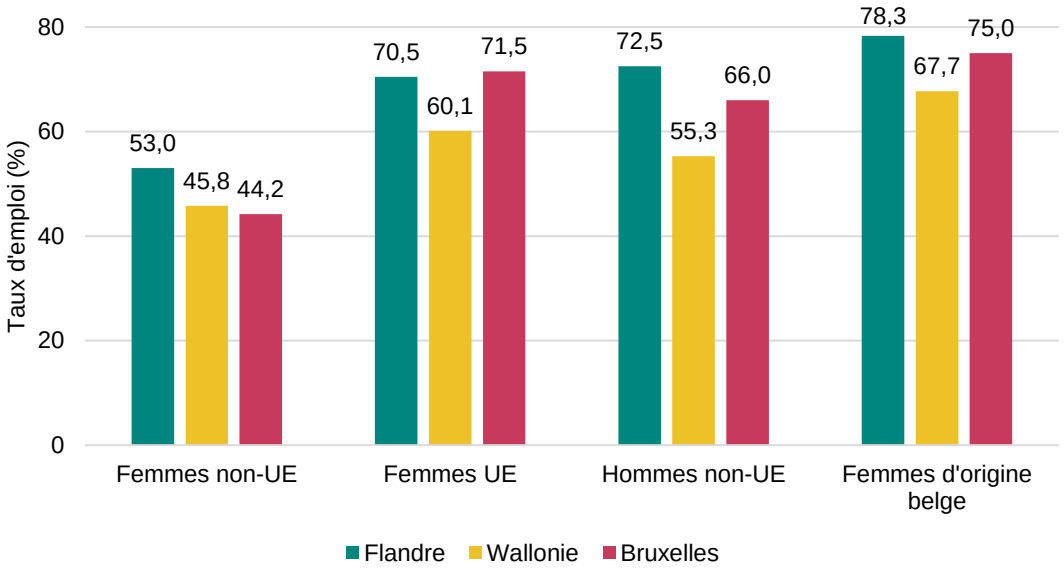


Figure 7 : Taux d'emploi par région et par origine en Belgique



Le tableau 6 montre les taux d'emploi pour les hommes et les femmes, ventilés par origine, nationalité et génération d'immigration. Chez les hommes, le taux d'emploi dans la population d'origine étrangère (70 %) est inférieur à celui de la population d'origine belge (79 %). Dans la deuxième génération, le taux d'emploi des hommes est plus bas (67 %) que dans la première génération, et particulièrement dans le groupe de la deuxième génération dont les deux parents avaient auparavant une nationalité étrangère (62 %). Chez les femmes, l'écart est plus marqué. Le taux d'emploi des femmes d'origine belge est de 75 %, tandis que celui des femmes d'origine étrangère n'est que de 57 %. Cependant, chez les femmes, le taux d'emploi est plus faible dans la première génération (55 %) que dans la deuxième génération (60 %). Les colonnes 3 et 4 du tableau présentent les taux d'emploi de la population masculine et féminine d'origine externe à l'UE. Tant chez les hommes que chez les femmes, le taux d'emploi est de 8 à 9 points de pourcentage plus élevé dans le groupe qui dispose de la nationalité belge que dans celui des non-Belges. Dans la deuxième génération, le taux d'emploi est plus faible que dans la première génération chez les hommes, alors qu'il est plus élevé chez les femmes.

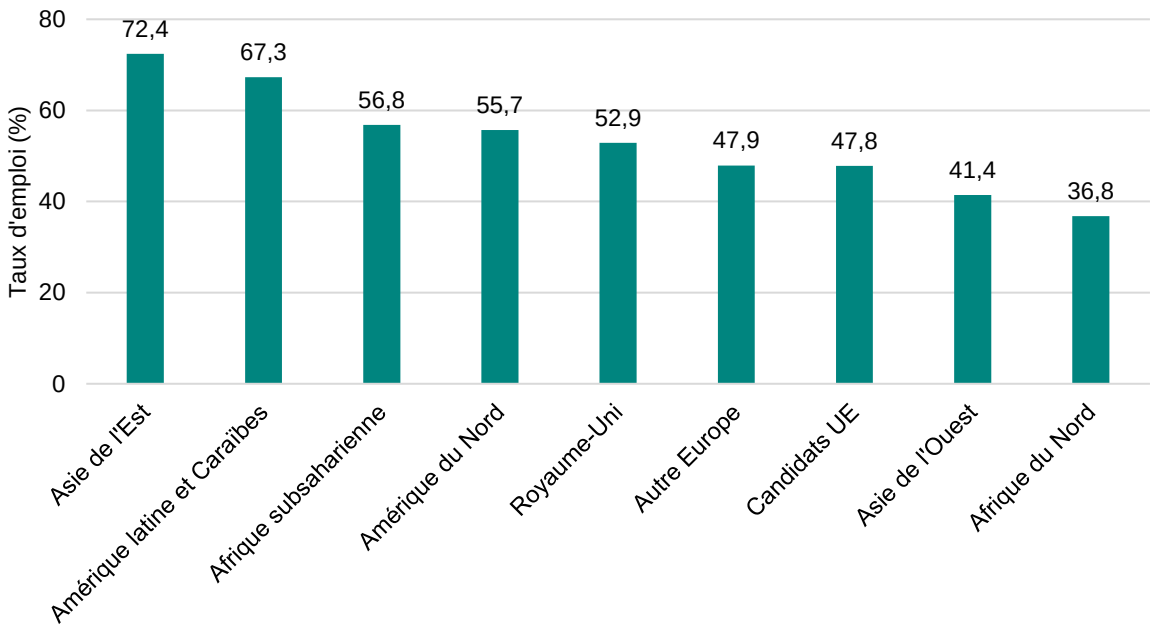
Tableau 6 : Taux d'emploi en Belgique selon l'origine et la génération d'immigration, par sexe

	(1) Population totale Hommes	(2) Population totale Femmes	(3) Population d'origine non-UE Hommes	(4) Population d'origine non-UE Femmes
Selon l'origine				
Belges d'origine belge	79.0%	75.0%	/	/
Origine étrangère	70.1%	57.1%	66.3%	48.7%
Belges d'origine étrangère	*70.5%*	*58.0%*	*68.7%*	*51.7%*
Non-Belges	*69.6%*	*55.8%*	*60.8%*	*42.2%*
Selon la génération d'immigration				
1ère génération	72.2%	55.1%	67.7%	47.7%
2ème génération	66.9%	60.4%	62.9%	51.2%
2ème génération Deux parents étrangers	*61.5%*	*54.5%*	*60.6%*	*48.4%*
2ème génération Un parent belge	*73.9%*	*67.8%*	*71.0%*	*60.1%*

Note : le nombre d'observations effectives est de 36 333 dans (1), 38 239 dans (2), 5 665 dans (3), et 6 533 dans (4).

La figure 8 montre le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en fonction de la région d'origine. Le taux d'emploi est le plus bas chez les femmes d'origine nord-africaine (37 %), suivi de l'Asie de l'Ouest (41 %) et des pays candidats à l'UE (48 %). Le taux d'emploi est le plus élevé chez les femmes originaires d'Asie de l'Est (72 %) et d'Amérique latine (67 %).

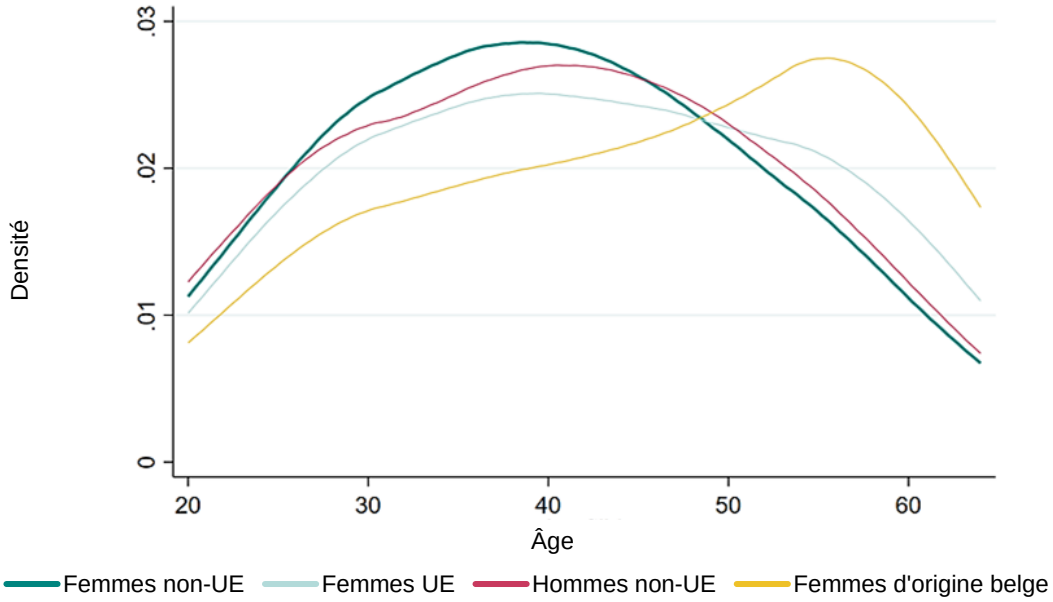
Figure 8 : Taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, par région d'origine



2.3 Caractéristiques socio-démographiques

Pour comprendre le faible taux d'emploi relatif des femmes d'origine externe à l'UE, il est important de garder à l'esprit les caractéristiques socio-démographiques de ce groupe (âge, niveau d'éducation, composition familiale, etc.). La figure 9 compare la répartition par âge de la population féminine d'origine externe à l'UE avec celle de trois groupes de comparaison : les femmes de nationalité belge, les hommes d'origine externe à l'UE et les femmes originaires de l'UE. La proportion des plus de 50 ans est plus élevée chez les femmes de nationalité belge, tandis que la proportion des femmes dans la vingtaine et la trentaine est plus élevée chez celles d'origine externe à l'UE (ainsi que dans les deux autres groupes de comparaison d'origine étrangère). Le tableau 7 montre que l'âge moyen des femmes d'origine externe à l'UE est nettement plus bas dans la deuxième génération que dans la première : près de la moitié (45 %) de la deuxième génération en âge actif sont dans la vingtaine. Une comparaison des principales régions d'origine révèle que l'âge moyen est le plus bas chez les femmes originaires d'Asie de l'Ouest.

Figure 9 : Répartition par âge des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison à d'autres groupes



Note : répartitions sur base de données non pondérées.

Tableau 7 : Âge moyen et proportion de femmes d'origine externe à l'UE dans la vingtaine en Belgique selon l'origine, la région d'origine et la génération d'immigration

	Âge moyen	Proportion de femmes dans la vingtaine
Selon l'origine		
Belges d'origine étrangère	39.3	25.7%
Non-Belges	37.9	23.8%
Selon la génération d'immigration		
1ère génération	41.1	16.8%
2ème génération	33.5	45.2%
Selon les principales régions d'origine		
Afrique du Nord	37.4	25.6%
Afrique subsaharienne	37.8	27.7%
Candidats à l'UE	38.1	26.6%
Asie de l'Ouest	35.5	36.1%

La figure 10 montre que les femmes d'originaire externe à l'UE ont un niveau d'éducation bien inférieur à celui des femmes d'origine belge. L'écart est en réalité probablement plus important, car ces résultats sont basés sur des niveaux d'éducation auto-déclarés, tandis que les diplômes étrangers ne sont pas toujours reconnus ou équivalents dans la pratique (voir la section qualitative de cette étude). 52 % des femmes d'origine belge possèdent un diplôme d'enseignement supérieur, contre seulement 33 % des femmes originaires de l'extérieur de l'UE. De plus, 11 % des femmes d'origine belge ne disposent pas d'un diplôme d'enseignement secondaire, contre 31 % des femmes d'origine externe à l'UE. Les niveaux d'éducation des hommes d'origine externe à l'UE sont comparables à ceux des femmes d'origine externe à l'UE. Les niveaux d'éducation des femmes étrangères originaires de l'UE se situent entre ceux des femmes d'origine externe à l'UE et ceux des femmes d'origine belge. Le tableau 8 offre un aperçu plus détaillé du diplôme le plus élevé obtenu par les femmes d'origine externe à l'UE. Les différences les plus frappantes concernent le diplôme de bachelier professionnel (28 % des femmes d'origine belge en possèdent un contre seulement 13 % des femmes non originaires de l'UE) et le fait de ne pas posséder de diplôme (1 % des femmes d'origine belge contre 10 % des femmes d'origine externe à l'UE). Le tableau 9 compare les niveaux d'éducation au sein du groupe des femmes d'origine externe à l'UE selon leur origine.

Celles qui ne possèdent pas la nationalité belge et qui sont immigrées de première génération sont souvent moins scolarisées (i.e., elles ne possèdent pas de diplôme d'enseignement secondaire) que celles qui possèdent la nationalité ou que les femmes d'origine externe à l'UE de deuxième génération. Une comparaison des principales régions d'origine révèle que le pourcentage de personnes peu scolarisées est le plus élevé parmi les femmes d'origine nord-africaine et le plus faible parmi les femmes originaires de l'Afrique subsaharienne. Le pourcentage de personnes hautement qualifiées (avec un diplôme d'enseignement supérieur) est le plus élevé parmi les femmes originaires de l'Asie occidentale, et le plus bas parmi les femmes originaires des pays candidats à l'UE et de l'Afrique du Nord.

Figure 10 : Niveau d'éducation des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison avec d'autres groupes

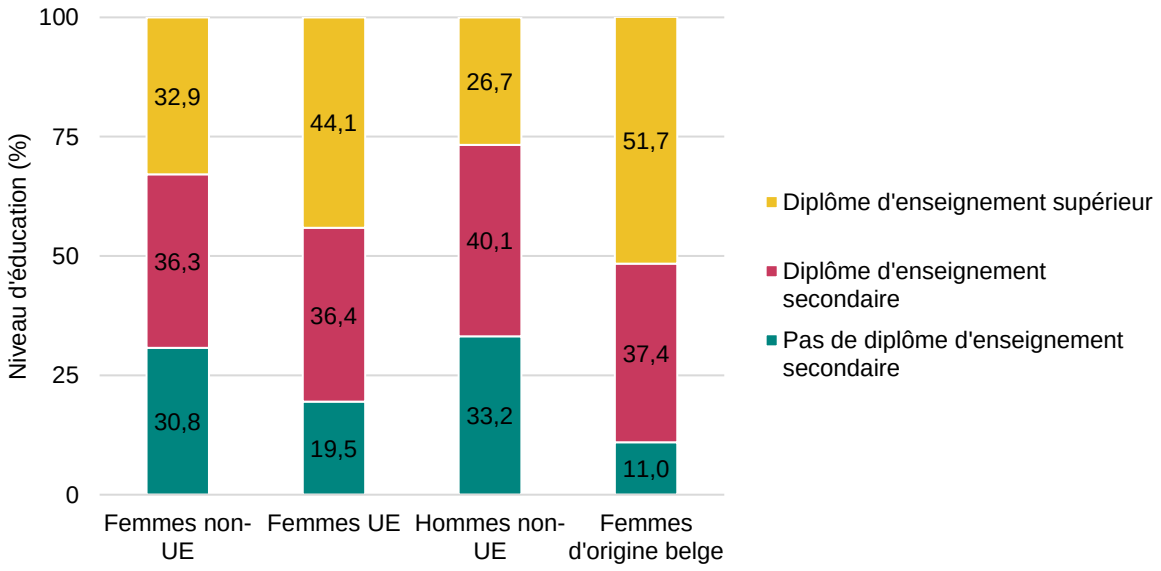


Tableau 8 : Niveaux d'éducation des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison avec d'autres groupes (détail)

	(1) Femmes non-UE	(2) Femmes UE	(3) Hommes UE	(4) Femmes d'origine belge	(5) Population totale Belgique
Aucun diplôme	9.8%	4.2%	9.2%	1.1%	4.3%
Éducation primaire	7.8%	4.4%	8.1%	2.0%	4.3%
Secondaire inférieur général	7.6%	4.5%	7.4%	2.3%	4.3%
Secondaire inférieur technique ou artistique	1.8%	1.3%	2.5%	1.4%	1.6%
Secondaire inférieur professionnel	3.9%	5.2%	6.1%	4.3%	4.6%
Secondaire supérieur général	21.8%	14.5%	17.9%	11.4%	14.6%
Secondaire supérieur technique ou artistique	5.5%	8.7%	10.2%	11.0%	9.6%
Secondaire supérieur professionnel	8.1%	12.3%	10.7%	13.6%	12.0%
Postsecondaire non supérieur	0.9%	0.9%	1.3%	1.4%	1.3%
Enseignement supérieur de type court (HBO5)	0.6%	0.9%	0.1%	1.0%	0.8%
Bachelier professionnel	13.3%	16.5%	11.1%	27.6%	21.0%
Bachelier académique	3.7%	4.7%	2.6%	2.8%	3.2%
Formation complémentaire après bachelier	0.6%	0.5%	0.4%	2.5%	1.6%
Master dans une haute école	2.7%	3.4%	1.8%	2.8%	2.7%
Universitaire	9.8%	14.6%	8.3%	12.3%	11.6%
Formation complémentaire après Master	1.6%	2.2%	1.2%	2.0%	1.8%
Doctorat	0.6%	1.4%	1.2%	0.7%	0.9%
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : les nombres effectifs d'observations sont les suivants : 6 533 (1), 6 566 (2), 5 665 (3), 25 140 (4) et 43 904 (5).

Tableau 9 : Répartition des niveaux d'éducation des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon la nationalité, la génération d'immigration et la région d'origine

	Faible	Moyen	Élevé	Total
Selon la nationalité				
Belges	27.4%	40.2%	32.4%	**100.0%**
Non-Belges	38.2%	27.8%	34.1%	**100.0%**
Selon la génération d'immigration				
1ère génération	36.4%	32.5%	31.2%	**100.0%**
2ème génération	17.4%	45.6%	37.1%	**100.0%**
Selon les principales régions d'origine				
Afrique du Nord	39.4%	36.2%	24.4%	**100.0%**
Afrique subsaharienne	25.0%	43.6%	31.4%	**100.0%**
Candidats à l'UE	35.7%	40.4%	23.9%	**100.0%**
Asie de l'Ouest	33.5%	25.6%	40.9%	**100.0%**

La figure 11 montre que les femmes d'origine externe à l'UE vivent souvent dans des ménages plus grands. 23 % des femmes d'origine externe à l'UE vivent dans un ménage de 5 personnes ou plus, alors que ce pourcentage n'est que de 9 % chez les femmes d'origine belge. Seuls 19 % des femmes d'origine externe à l'UE vivent dans un ménage de 2 personnes, contre 31 % des femmes d'origine belge. Le tableau 10 compare la taille du ménage au sein du groupe des femmes d'origine externe à l'UE en fonction de l'origine. Il y a peu de différences selon la nationalité ou la génération d'immigration, mais la comparaison des principales régions d'origine montre que le pourcentage de femmes vivant seules est remarquablement faible chez celles originaires des pays candidats à l'UE (seulement 4 %), alors que ce pourcentage est comparable à celui des femmes d'origine belge chez celles originaires de l'Afrique subsaharienne et de l'Asie occidentale. Le pourcentage de femmes vivant dans les ménages de 5 personnes ou plus est le plus élevé chez celles originaires de l'Asie occidentale et des pays candidats à l'UE.

Figure 11 : Répartition de la taille des ménages des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison avec d'autres groupes

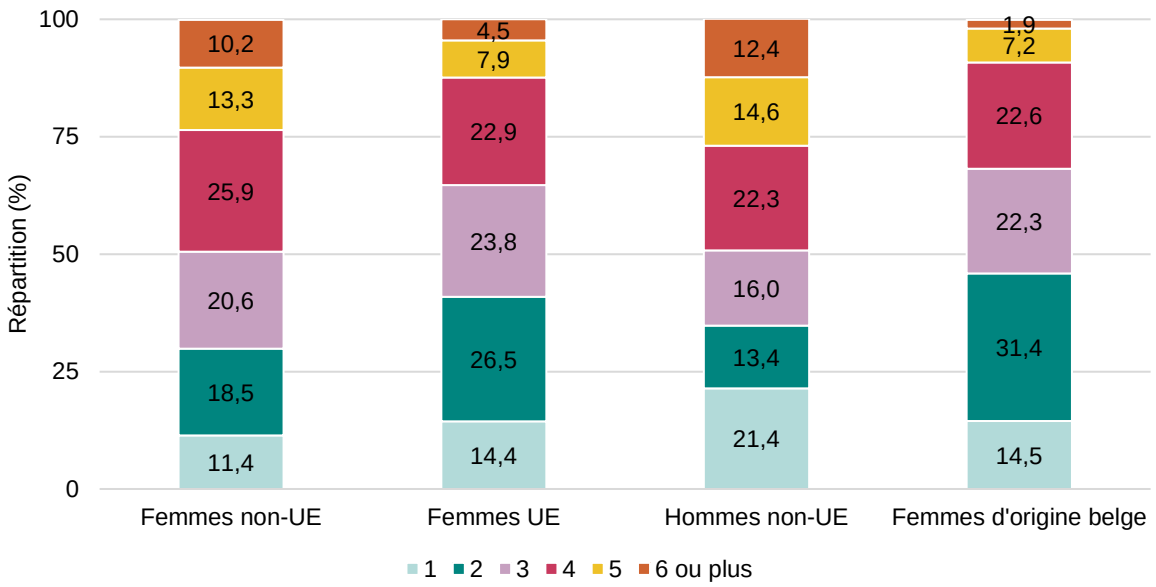


Tableau 10 : Distribution des ménages des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon la nationalité, la génération d'immigration et la région d'origine, par taille des ménages

	Part des ménages (= 1)	Part des ménages (≥ 5)
Selon la nationalité		
Belges	11.0%	23.1%
Non-Belges	12.2%	24.3%
Selon la génération d'immigration		
1ère génération	11.6%	25.3%
2e génération	11.0%	19.1%
Selon les principales régions d'origine		
Afrique du Nord	9.8%	25.3%
Afrique subsaharienne	15.4%	22.0%
Candidats à l'UE	4.0%	29.0%
Asie de l'Ouest	14.0%	32.9%

La figure 12 démontre que les femmes d'origine externe à l'UE vivent plus souvent dans un environnement urbain (56 %) que les femmes d'origine belge (seulement 22 %). Le tableau 11 indique que cette concentration urbaine est encore plus marquée chez les femmes d'origine externe à l'UE qui ne possèdent pas la nationalité belge, ou celles de la première génération, ce qui est cohérent avec les recherches internationales et historiques montrant que les villes servent généralement de point d'arrivée pour les immigrant·e·s.

Figure 12 : Répartition urbaine des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison avec d'autres groupes

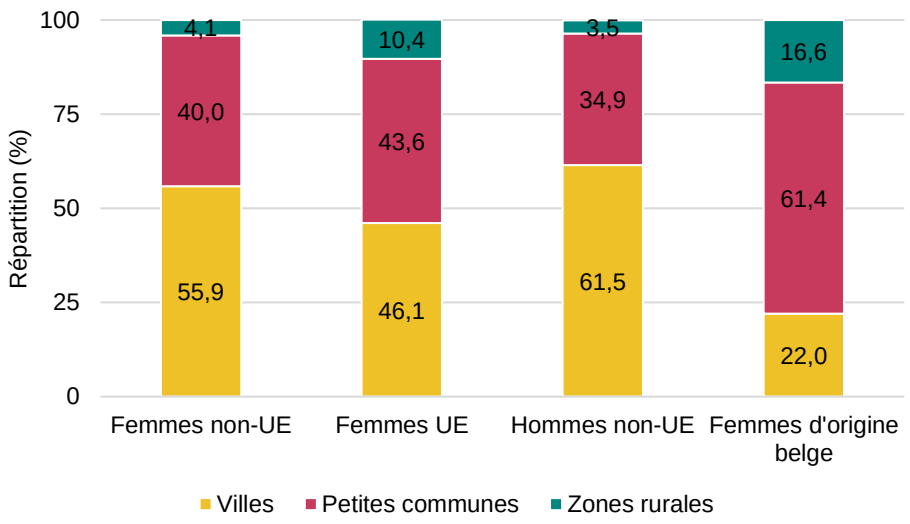


Tableau 11 : Répartition urbaine des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon la nationalité, la génération d'immigration et la région d'origine

	Zones rurales	Petites communes	Villes	Total
Selon la nationalité				
Belges	4.2%	42.3%	53.6%	**100.0%**
Non-Belges	4.1%	34.8%	61.1%	**100.0%**
Selon la génération d'immigration				
1ère génération	4.0%	38.4%	57.6%	**100.0%**
2ème génération	4.5%	43.7%	51.9%	**100.0%**
Selon les principales régions d'origine				
Afrique du Nord	1.4%	30.1%	68.5%	**100.0%**
Afrique subsaharienne	6.3%	34.8%	58.9%	**100.0%**
Candidats à l'UE	4.8%	56.0%	39.2%	**100.0%**
Asie de l'Ouest	3.5%	39.6%	56.9%	**100.0%**

2.4 Déterminants des opportunités d'emploi

Dans ce paragraphe, nous nous limitons au groupe des femmes d'origine externe à l'UE, qu'elles soient actives ou non actives, et nous examinons les facteurs associés à la « probabilité d'emploi » (ou, en d'autres termes, au taux d'emploi). Le tableau 12 compare les caractéristiques moyennes des femmes actives et non actives d'origine externe à l'UE. Une proportion beaucoup plus élevée de femmes actives est hautement qualifiée (47 %) par rapport aux femmes non actives (seulement 20 %). Par ailleurs, une proportion plus faible de femmes actives vit dans des ménages de grande taille (5 personnes ou plus) (20 % contre 30 %), et une proportion plus élevée ne vit pas en ville mais dans des communes plus petites (41 % contre 31 %).

Tableau 12 : Caractéristiques socio-démographiques des femmes actives et non-actives d'origine externe à l'UE en Belgique

	(1) Personnes actives	(2) Personnes non-actives
Âge	40.2	40.0
Diplôme		
Faible	19%	.44%
Moyen	34%	.36%
Élevé	47%	.20%
Taille du ménage		
Taille = 1	12%	9%
Taille = 5	20%	30%
Urbanisation		
Zones rurales	7%	6%
Petites communes	41%	31%
Villes	52%	63%

Note : les nombres effectifs d'observations dans chaque groupe sont les suivants : 3 192 (1) et 3 341 (2).

Ces facteurs se recoupent en partie. Pour isoler les effets des différents facteurs, ils sont analysés ensemble au moyen d'une analyse de régression (voir tableau 13). Le tableau présente les coefficients de régression estimés, qui peuvent être interprétés comme l'effet de chaque facteur sur la probabilité d'emploi (ou le taux d'emploi), mesuré en points de pourcentage. Le coefficient de la catégorie d'âge 25-29 ans (.280) indique que la probabilité d'emploi est supérieure de 28 points de pourcentage pour les femmes d'origine externe à l'UE âgées de 25 à 29 ans par rapport aux femmes de la catégorie d'âge 20-24 ans (la catégorie de référence), en maintenant constantes les autres variables du modèle de régression (c'est-à-dire, en comparant des femmes ayant le même diplôme, la même nationalité, le même pays d'origine, etc.). La probabilité d'emploi augmente au sein des catégories d'âge jusqu'à la catégorie des 45-49 ans, puis diminue.

Les coefficients des niveaux de diplôme montrent que la probabilité d'emploi est fortement corrélée avec le niveau d'études. La probabilité d'emploi chez les femmes titulaires d'un bachelier professionnel (.441) ou d'un diplôme universitaire (.471) est respectivement de 44 et 47 points de pourcentage plus élevée que chez les femmes sans diplôme (la catégorie de référence). Les femmes ayant un diplôme d'enseignement secondaire ont une probabilité d'emploi nettement plus élevée que celles qui ne possèdent pas ce diplôme (particulièrement dans le secondaire technique ou professionnel), et cette probabilité augmente de manière significative pour les femmes ayant un diplôme supplémentaire d'enseignement supérieur (notamment un bachelier professionnel ou un diplôme universitaire).

La probabilité de trouver un emploi diminue à mesure que la taille du ménage augmente. En outre, la probabilité d'emploi pour les femmes vivant dans des petites communes est supérieure de 7 points de pourcentage par rapport à celles vivant dans les villes. Dans les provinces de Namur, Luxembourg et Hainaut, le taux d'emploi est remarquablement plus bas par rapport aux autres provinces, toutes autres variables étant égales par ailleurs.

Le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE qui ne possèdent pas la nationalité belge est inférieur de 11 points de pourcentage à celui de celles qui ont la nationalité belge (en tenant compte de facteurs comme l'âge, le niveau de diplôme et la région d'origine). Le taux d'emploi des femmes de deuxième génération est supérieur de 7 points de pourcentage à celui de la première génération.

Les coefficients estimés pour les régions d'origine confirment les résultats précédents : le taux d'emploi est plus bas chez les femmes d'origine nord-africaine. S'en suivent ensuite les femmes originaires d'Asie de l'Ouest.

Tableau 13 : Déterminants de la probabilité d'emploi chez les femmes d'origine externe à l'UE en Belgique (analyse de régression)

Variables	Coefficient
Âge (réf=20-24)	
25-29	.280***
30-34	.273***
35-39	.275***
40-44	.315***
45-49	.332***
50-54	.261***
55-59	.250***
60-64	.104***
Diplôme (réf=aucun)	
Éducation primaire	.085**
Enseignement secondaire général	.181***
Enseignement technique ou artistique	.143**
Enseignement professionnel secondaire	.167***
Enseignement supérieur général	.221***
Enseignement supérieur technique	.364***
Professionnel supérieur	.281***
Non-universitaire postsecondaire	.468***
Baccalauréat professionnel	.441***
Baccalauréat académique	.320***
Master (Haute école)	.373***
Universitaire	.471***
Manama ou doctorat	.585***
Taille du ménage (réf=1)	
2	-.049*
3	-.057**
4	-.058**
5	-.074**
6 ou plus	-.125***
Degré d'urbanisation (réf=villes)	
Plus petites communes	.070***

Variables	Coefficient
Zones rurales	.043
Province (réf=Anvers)	
Bruxelles	
Flandre-Occidentale	.037
Flandre-Orientale	.019
Hainaut	-.110***
Liège	-.081***
Limbourg	-.005
Luxembourg	-.113**
Namur	-.135**
Brabant flamand	-.069**
Brabant wallon	-.038
Nationalité (réf=Belge)	
Non-Belge	-.113***
Génération d'immigration (réf=1ère)	
2ème génération	.071***
Région d'origine (réf=UK)	
Pays candidat à l'UE	-.122**
Autre Europe	-.152***
Afrique du Nord	-.187***
Afrique subsaharienne	-.002
Asie occidentale	-.156***
Océanie	.294
Asie orientale	.031
Amérique du Nord	-.066
Amérique latine et Caraïbes	.091
Non classé	-.025
Constante	.164**
R-carré	.23
Observations	6533

Note : * p<.05 ; ** p<.01 ; *** p<.001. Régression linéaire avec comme variable dépendante une variable dummy représentant le fait que le·la répondant·e travaille (1) ou ne travaille pas (0) (Linear Probability Model).

2.5 La différence de taux d'emploi expliquée : analyses de décomposition

Ce paragraphe présente les résultats d'une analyse de décomposition de type Oaxaca visant à expliquer le taux relativement faible d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE. L'objectif est de déterminer dans quelle mesure les différentes caractéristiques démographiques (comme l'âge, le niveau d'éducation, etc.) entre les femmes d'origine externe à l'UE et, par exemple, les femmes d'origine belge peuvent expliquer l'écart de taux d'emploi entre les deux groupes. Comme nous l'avons vu dans le paragraphe précédent, les femmes d'origine externe à l'UE sont en moyenne moins qualifiées que les femmes avec un parcours belge. Le taux d'emploi étant généralement plus faible chez les moins qualifié·e·s, la différence de niveau de formation explique probablement une partie du faible taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE. Dans cette décomposition, l'ensemble des facteurs est analysé, et la contribution individuelle de chaque facteur au taux d'emploi est estimée. L'intuition derrière la méthode est la suivante : supposons que la part de personnes peu qualifiées parmi les femmes d'origine externe à l'UE soit supérieure de 20 points de pourcentage par rapport aux femmes d'origine belge, et que le taux d'emploi des personnes peu qualifiées soit inférieur de 30 points de pourcentage par rapport plus qualifiées. Ainsi, la proportion plus élevée de personnes peu qualifiées parmi les femmes d'origine externe à l'UE explique 6 points de pourcentage (0,20 multiplié par 0,30 donne 0,06) de l'écart de taux d'emploi entre les deux groupes.

Le tableau 14 présente les résultats de l'analyse de décomposition pour l'écart de taux d'emploi entre les femmes d'origine belge et les femmes d'origine externe à l'UE. Les taux d'emploi dans les deux groupes sont respectivement de 75 % et 49 %, soit un écart de 26 points de pourcentage. De cet écart de taux d'emploi, l'analyse de décomposition dans la colonne 1 permet d'expliquer 9 points de pourcentage (soit 35 % de l'écart total). Le reste demeure inexpliqué. La décomposition détaillée dans le tableau divise ensuite la partie expliquée (les 9 points de pourcentage) en contributions attribuables à chacun des facteurs inclus. La principale contribution provient des différences de niveau d'éducation : le fait que les femmes d'origine externe à l'UE soient moins diplômées explique 9 points de pourcentage de l'écart. Le fait qu'elles vivent en moyenne dans des ménages plus grands et dans un environnement urbain explique également entre 2 et 3 points de pourcentage supplémentaires. La contribution de l'âge est négative (moins 3 points de pourcentage), car les femmes d'origine externe à l'UE appartiennent plus souvent aux catégories d'âge où le taux d'emploi est plus élevé. Autrement dit, si les femmes d'origine belge et d'origine externe à l'UE avaient la même répartition par âge, l'écart de taux d'emploi serait encore 3 points de pourcentage plus élevé qu'il ne l'est aujourd'hui. La partie substantielle inexpliquée de l'écart ne peut, par définition, être clarifiée dans cette analyse. Elle pourrait toutefois être liée à des facteurs tels que la discrimination sur le marché du travail, ou des facteurs non mesurés comme les compétences linguistiques ou les différences d'attitude face au travail ou d'ambition (voir la section qualitative de l'étude).

Les différentes colonnes du tableau 14 démontrent que les résultats sont très similaires si l'analyse est effectuée au moyen d'un procédé différent. La décomposition nécessite une estimation des effets des facteurs (comme l'âge et le niveau de scolarité) sur le taux d'emploi, et il n'est pas évident de savoir dans quel groupe ces effets devraient être estimés. La colonne 3 présente les résultats basés sur les effets estimés dans le groupe des femmes d'origine belge, la colonne 2 est basée sur le groupe des femmes d'origine externe à l'UE, et la colonne

1 est basée sur les effets estimés en analysant les deux groupes ensemble (« combiné » ou « *pooled* »). La colonne 4 (« Décomposition de Yun ») est basée sur des effets estimés à partir d'un modèle de régression logistique, une méthode préférée lorsque la variable à expliquer est binaire (dans ce cas : travailler ou ne pas travailler). Pour des raisons statistiques, nous pensons que la colonne 1 fournit les estimations les plus fiables, mais la comparaison des 4 autres colonnes montre que les conclusions sont « robustes » face à des spécifications alternatives dans l'analyse.

Tableau 14 : Décomposition de l'écart du taux d'emploi entre les femmes d'origine belge et les femmes d'origine externe à l'UE en Belgique

	(1) Pooled (Coef.)	(1) Pooled (Pct.)	(2) Non-UE (Coef.)	(2) Non-UE (Pct.)	(3) Belge (Coef.)	(3) Belge (Pct.)	(4) Décomp. (Coef.)	(4) Décomp. (Pct.)
Décomposition générale								
Taux d'emploi des femmes belges	75.0		75.0		75.0		75.0	
Taux d'emploi des femmes non-UE	48.7		48.7		48.7		48.7	
Écart des taux d'emploi	26.2	100%	26.2	100%	26.2	100%	26.2	100%
Part expliquée	*9.3*	*35%*	*12.1*	*46%*	*8.1*	*31%*	*7.8*	*30%*
Part non expliquée	*16.9*	*65%*	*14.1*	*54%*	*18.1*	*69%*	*18.4*	*70%*
Décomposition détaillée								
Âge	-3.4***	-13%	-2.4***	-9%	-3.6***	-14%	-3.4***	-13%
Diplôme	9.1***	35%	9.4***	36%	9.5***	36%	7.7***	29%
Taille du ménage	1.1***	4%	1.5***	6%	0.7***	3%	1.0**	4%
Province	0.9	4%	0.9***	4%	0.3***	1%	1.0*	4%
Taux d'urbanisation	1.5***	6%	2.7***	10%	1.2***	4%	1.5**	6%
Somme des contributions	*9.3*	*35%*	*12.1*	*46%*	*8.1*	*31%*	*7.8*	*30%*
N (non pondéré) pour les femmes belges	25 140		25 140		25 140		25 140	
N (non pondéré) pour les femmes non-UE	6 533		6 533		6 533		6 533	

Note : * p<.05 ; ** p<.01 ; *** p<.001. ((1), (2) et (3) sont des décompositions de Oaxaca avec différentes références. (4) est une décomposition de Yun basée sur des coefficients dans les données combinées. Les pondérations d'enquête ont été utilisées pour calculer les caractéristiques et les régressions sous-jacentes. Les

facteurs dans le tableau sont détaillés dans les régressions sous-jacentes avec 9 catégories d'âge de 5 ans, 16 niveaux de diplôme, 6 catégories de taille de ménage, 11 provinces et 3 catégories d'urbanisation.

Le tableau 15 présente des analyses de décomposition supplémentaires où le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE est comparé à celui des femmes étrangères issues de l'UE et des hommes d'origine externe à l'UE. Les résultats de l'analyse de l'écart avec les femmes de l'UE sont similaires à ceux de l'écart avec les femmes d'origine belge : la plus grande contribution provient des différences de diplômes, bien que cette contribution soit plus faible (5 points de pourcentage) en raison des différences de diplômes plus réduites entre les deux groupes. La comparaison avec les hommes d'origine externe à l'UE indique qu'aucune des caractéristiques démographiques incluses ne permet d'expliquer une partie de l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes originaires de l'UE. Au contraire, si les deux groupes possédaient les mêmes caractéristiques démographiques, nous estimons que l'écart de taux d'emploi serait encore agrandi de presque 2 points de pourcentage par rapport à ce qu'il est aujourd'hui.

Tableau 15 : Décomposition de l'écart de taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, en comparaison à d'autres groupes

	p/r à. Femmes UE (Coef.)	p/r à. Femmes UE (Pct.)	p/r à. Hommes non-UE (Coef.)	p/r à. Hommes non-UE (Pct.)
Décomposition générale				
Taux d'emploi des groupes de comparaison	66.5		66.3	
Taux d'emploi des femmes non-UE	48.7		48.7	
Écart des taux d'emploi	17.8	100%	17.6	100%
Part expliquée	*4.4*	*25%*	*-1.7*	*-10%*
Part non expliquée	*13.4*	*75%*	*19.2*	*110%*
Décomposition détaillée				
Âge	-1.5***	-9%	-0.7***	-4%
Diplôme	5.1***	29%	-0.4*	-3%
Taille du ménage	1.4***	8%	-0.3	-2%
Province	-1.2***	-7%	0.0	0%
Taux d'urbanisation	0.7*	4%	-0.3*	-2%
Somme des contributions	*4.4*	*25%*	*-1.7*	*-10%*
N (non pondéré) des groupes de comparaison	6 566		5 665	
N (non pondéré) des femmes non-UE	6 533		6 533	

Note : * p<.05 ; ** p<.01 ; *** p<.001. Décompositions Oaxaca basées sur les coefficients des données regroupées. Des pondérations d'enquête ont été utilisées pour calculer à la fois les caractéristiques et les régressions sous-jacentes. Les facteurs dans le tableau sont détaillés dans les régressions sous-jacentes avec 9 catégories d'âge sur 5 ans pour permettre des relations non linéaires, 16 niveaux de diplôme, 6 catégories de taille de ménage, 11 provinces et 3 catégories d'urbanisation.

Le tableau 16 présente des analyses de décomposition pour l'écart d'emploi entre les femmes d'origine belge et les femmes d'origine externe à l'UE, en distinguant celles disposant ou non de la nationalité belge ainsi que les différentes générations de migration des femmes d'origine externe à l'UE. Une comparaison des résultats pour les Belges et les non-Belges révèle que les femmes ne possédant pas la nationalité belge présentent une répartition par âge qui devrait, en principe, favoriser leur emploi : si elles avaient la même répartition par âge que les femmes d'origine belge, l'écart d'emploi serait supérieur de plus de 6 points de pourcentage par rapport à ce qu'il est actuellement. La comparaison entre la première et la deuxième génération met en évidence l'importance de l'éducation : la réduction de l'écart d'emploi dans la deuxième génération est principalement due aux niveaux d'éducation plus élevés de cette génération.

Tableau 16 : Décomposition de l'écart de taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon la nationalité et la génération d'immigration

	Belges (Coef.)	Belges (Pct.)	Non-Belges (Coef.)	Non-Belges (Pct.)	1ère gén. (Coef.)	1ère gén. (Pct.)	2ème gén. (Coef.)	2ème gén. (Pct.)
Décomposition générale								
Taux d'emploi des femmes belges	75.0		75.0		75.0		75.0	
Taux d'emploi des femmes non UE	51.7		42.2		47.7		51.2	
Écart des taux d'emploi	23.3	100%	32.8	100%	27.3	100%	23.8	100%
Part expliquée	*9.8**	*42%*	*6.6*	*20%*	*8.9*	*33%*	*8.0*	*34%*
Part non expliquée	*13.5*	*58%*	*26.1*	*80%*	*18.4*	*67%*	*15.8*	*66%*
Décomposition détaillée								
Âge	-2.2***	-10%	-6.4***	-19%	-5.0***	-18%	0.1	1%
Diplôme	8.4***	36%	10.6***	32%	10.5***	39%	5.0***	21%
Taille du ménage	0.9**	4%	1.2***	4%	1.0**	4%	0.8**	3%
Province	1.3**	6%	-0.2	-1%	0.7	3%	1.0	4%
Taux d'urbanisation	1.5***	6%	1.3*	4%	1.6***	6%	1.1*	4%
Somme des contributions	9.8	42%	6.6	20%	8.9	33%	8.0	34%
N (non pondéré) des femmes belges	25 140		25 140		25 140		25 140	
N (non pondéré) des femmes non-UE	4 487		2 047		4 659		1 874	

Note : * p<.05 ; ** p<.01 ; *** p<.001. Décompositions Oaxaca basées sur des coefficients issus des données groupées. Des pondérations d'enquête ont été utilisées pour calculer à la fois les caractéristiques et les régressions sous-jacentes. Les facteurs dans le tableau sont détaillés dans les régressions sous-jacentes avec 9 catégories d'âge de 5 ans pour permettre des relations non linéaires, 16 niveaux de diplôme, 6 catégories de taille de ménage, 11 provinces et 3 catégories d'urbanisation.

Le tableau 17 présente des analyses de décomposition comparant l'écart d'emploi entre les femmes d'origine belge et les femmes d'origine externe à l'UE pour les principales régions d'origine. Les parties expliquées de l'écart d'emploi varient de 25 % (femmes originaires d'Asie de l'Ouest) à 44 % (Afrique subsaharienne). Le principal facteur explicatif pour chaque groupe est le faible niveau de scolarité, et la contribution est la plus élevée pour les femmes originaires des pays candidats à l'UE, où le niveau d'éducation explique près de 48 % de l'écart d'emploi avec les femmes d'origine belge.

Tableau 17 : Décomposition de l'écart de taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique, par région d'origine

	Afrique du Nord (Coef.)	Afrique du Nord (Pct.)	Afrique subsaharienne (Coef.)	Afrique subsaharienne (Pct).	Candidats à l'UE (Coef.)	Candidats à l'UE (Pct.)	Asie de l'Ouest (Coef.)	Asie de l'Ouest (Pct.)
Décomposition générale								
Taux d'emploi des femmes belges	75.0		75.0		75.0		75.0	
Taux d'emploi des femmes non-UE	36.8		56.8		47.8		41.4	
Écart des taux d'emploi	38.2	100%	18.1	100%	27.1	100%	33.6	100%
Part expliquée	*13.2*	*35%*	*7.9*	*44%*	*10.8*	*40%*	*8.0*	*24%*
Part non expliquée	*25.0*	*65%*	*10.2*	*56%*	*16.4*	*60%*	*25.5*	*76%*
Décomposition détaillée								
Âge	-3.0***	-8%	-3.8***	-21%	-4.7***	-17%	-3.1***	-9%
Diplôme	12.3***	32%	7.9***	43%	13.1***	48%	9.6***	29%
Taille du ménage	1.0**	3%	0.6	3%	1.3**	5%	1.4*	4%
Province	1.5	4%	1.9**	11%	0.4	1%	-1.0	-3%
Taux d'urbanisation	1.4*	4%	1.3*	7%	0.7**	3%	1.1*	3%
Somme des contributions	*13.2*	*35%*	*7.9*	*44%*	*10.8*	*40%*	*8.0*	*24%*
N (non pondéré) des femmes belges	25 140		25 140		25 140		25 140	
N (non pondéré) des femmes non-UE	2 045		1 023		858		578	

Note : * p<.05 ; ** p<.01 ; *** p<.001. Décompositions Oaxaca basées sur des coefficients extraits des données regroupées. Les pondérations d'enquête ont été utilisées dans le calcul des caractéristiques ainsi que dans les régressions sous-jacentes. Les facteurs dans le tableau sont inclus en détail dans les régressions sous-jacentes avec 9 catégories d'âge sur des intervalles de 5 ans pour permettre des relations non linéaires, 16 niveaux de diplôme, 6 catégories pour la taille des ménages, 11 provinces et 3 catégories d'urbanisation.

2.6 Caractéristiques des populations actives

Cette section examine les caractéristiques des femmes d'origine externe à l'UE qui travaillent. Nous analysons leur statut professionnel, le taux d'emploi à temps partiel, ainsi que les secteurs et métiers dans lesquels elles exercent. Le métier renvoie aux tâches accomplies par une travailleuse, tandis que le secteur désigne le service fourni par l'organisation ou l'entreprise pour laquelle elle travaille (par exemple, une personne peut être agent d'entretien dans le secteur pharmaceutique).

Le tableau 18 présente le statut professionnel des femmes d'origine externe à l'UE en comparaison avec d'autres groupes. Nous constatons qu'elles travaillent plus souvent comme ouvrières dans le secteur privé (26%) que les femmes d'origine belge (12%), mais moins que les hommes d'origine externe à l'UE (44%). En revanche, elles sont moins représentées dans le secteur public – et en particulier les fonctions statutaires (5%) – que les femmes d'origine belge (19%) et les femmes originaires de l'UE (13%). Ces chiffres s'expliquent en partie par la nécessité de disposer de la nationalité belge ou d'un état membre de l'UE pour certains postes. Les proportions de travailleuses indépendantes et d'employées dans le secteur privé sont quant à elles assez comparables.

Le tableau 19 présente la répartition du statut professionnel par nationalité et génération d'immigration. Les femmes d'origine externe à l'UE sans nationalité belge travaillent beaucoup plus souvent comme ouvrières dans le secteur privé (39 %), tandis que les immigrantes de deuxième génération travaillent plus fréquemment comme employées dans le secteur privé (59 %). Le tableau 20 compare le statut professionnel en fonction des principales régions d'origine. Les femmes originaires de l'Afrique subsaharienne comptent la plus forte proportion d'ouvrières, tandis que les femmes d'origine nord-africaine occupent plus souvent des postes d'employées ou de fonctionnaires statutaires. Les femmes originaires de l'Asie occidentale occupent, quant à elles, plus fréquemment des postes de contractuelles dans le secteur public.

Tableau 18 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le statut professionnel, en comparaison avec d'autres groupes

	(1) Femmes non-UE	(2) Femmes UE	(3) Hommes non-UE	(4) Femmes d'origine belge
Secteur privé - ouvrier·ère	26.2%	21.2%	44.1%	11.5%
Secteur privé - employé·e	47.1%	44.7%	30.3%	49.4%
Secteur public - fonctionnaire statutaire	5.3%	12.4%	3.7%	19.3%
Secteur public - contractuel·le	11.5%	10.2%	6.7%	8.7%
Indépendant·e sans personnel	7.6%	9.8%	10.9%	7.8%
Indépendant·e avec personnel	1.4%	1.3%	4.1%	2.4%
Aide familiale - membre collaborateur·rice	1.0%	0.4%	0.3%	0.9%
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : les nombres effectifs d'observations dans chaque groupe sont les suivants : 3 192 (1), 4 453 (2), 3 776 (3), et 18 298 (4).

Tableau 19 : Répartition des femmes actives d'origine externe à l'UE en Belgique selon le statut professionnel, par nationalité et génération d'immigration

	(1) Belges	(2) Non-Belges	(3) 1ère génération	(4) 2ème génération
Secteur privé - ouvrier·ère	21.6%	38.5%	32.1%	13.0%
Secteur privé - employé·e	51.0%	36.8%	41.8%	59.1%
Secteur public - fonctionnaire statutaire	6.2%	2.8%	4.2%	7.6%
Secteur public - contractuel·le	10.9%	13.0%	11.6%	11.2%
Indépendant·e sans personnel	8.2%	5.8%	7.7%	7.3%
Indépendant·e avec personnel	1.5%	1.3%	1.8%	0.7%
Aide familiale - membre collaborateur·rice	0.6%	1.9%	0.9%	1.0%
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : les nombres effectifs d'observations dans chaque groupe sont les suivants : 2 369 (1), 823 (2), 2 155 (3), et 1 037 (4).

Tableau 20 : Répartition des femmes actives d'origine externe à l'UE en Belgique selon le statut professionnel, par région d'origine

	(1) Afrique du Nord	(2) Afrique subsaharienne	(3) Candidats à l'UE	(4) Asie de l'Ouest
Secteur privé - ouvrier·ère	22.0%	31.4%	24.2%	21.4%
Secteur privé - employé·e	52.4%	44.1%	47.4%	45.9%
Secteur public - fonctionnaire statutaire	7.8%	5.1%	1.5%	4.1%
Secteur public - contractuel·le	10.3%	14.7%	15.6%	18.7%
Indépendant·e sans personnel	6.6%	4.3%	7.3%	5.6%
Indépendant·e avec personnel	0.7%	0.5%	1.6%	2.8%
Aide familiale - membre collaborateur·rice	0.3%	0.0%	2.5%	1.4%
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : les nombres effectifs d'observations dans chaque groupe sont les suivants : 758 (1), 571 (2), 402 (3), et 232 (4).

La figure 13 et le tableau 21 présentent le taux de travail à temps partiel chez les femmes d'origine externe à l'UE. Le taux moyen de travail à temps partiel chez ces dernières est comparable à celui des femmes d'origine belge et des femmes originaires de l'UE. Le taux de travail à temps partiel est plus élevé parmi les non-Belges, ainsi que chez les femmes de première génération et celles originaires des pays candidats à l'UE et de l'Afrique subsaharienne. Pour les hommes d'origine externe à l'UE, le taux moyen de travail à temps partiel est également comparable à celui des hommes d'origine belge.

Figure 13 : Taux d'emploi des femmes actives d'origine non-UE en Belgique par régime de travail, en comparaison avec d'autres groupes

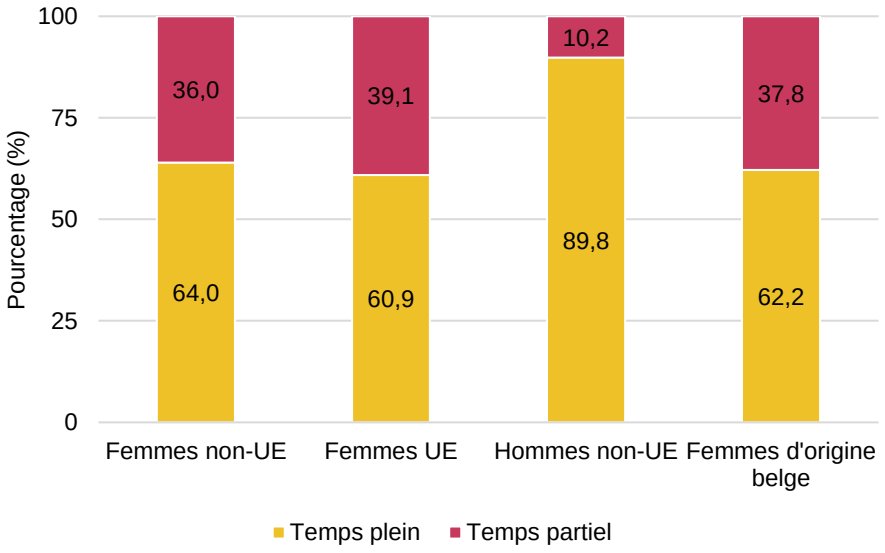


Tableau 21 : Taux d'emploi à temps partiel des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le groupe d'origine

	Taux de travail à temps partiel (Pct.)
Selon la nationalité	
Belges	34.4%
Non-Belges	40.6%
Selon la génération d'immigration	
1ère génération	39.8%
2ème génération	27.6%
Selon les principales régions d'origine	
Afrique du Nord	32.8%
Afrique subsaharienne	40.9%
Candidats à l'UE	41.5%
Asie de l'Ouest	26.2%

Les tableaux 22 à 25 présentent les secteurs d'activité des femmes d'origine externe à l'UE (un tableau avec une répartition sectorielle détaillée est inclus dans le tableau 33 en annexe). Par rapport aux femmes d'origine belge, les femmes non originaires de l'UE travaillent plus fréquemment dans le nettoyage de bâtiments et dans l'hôtellerie-restauration, et moins souvent dans l'enseignement et l'administration publique. La répartition sectorielle des femmes originaires de l'UE est très similaire à celle des femmes d'origine externe à l'UE. Parmi ces dernières, celles ayant la nationalité belge sont davantage présentes dans les secteurs de la santé et de l'administration publique, tandis que celles ne possédant pas la nationalité belge travaillent plus fréquemment dans le secteur du nettoyage de bâtiments (tableau 24). La deuxième génération est plus présente dans l'enseignement et l'administration publique, tandis que la première génération travaille davantage dans le nettoyage de bâtiments.

Il existe également des différences sectorielles marquées selon les principales régions d'origine (tableau 25). Un pourcentage relativement élevé de femmes originaires d'Afrique du Nord travaille dans la garde d'enfants. Un grand nombre de femmes d'origine subsaharienne est employé dans le secteur de la santé et des soins résidentiels, et un pourcentage important de femmes originaires des pays candidats à l'UE travaille dans le commerce de détail. Les femmes originaires d'Asie de l'Ouest travaillent fréquemment dans l'enseignement, et sont moins nombreuses dans le nettoyage de bâtiments et l'administration publique.

Tableau 22 : Répartition sectorielle de l'emploi en Belgique selon la nomenclature NACE, par sexe et origine

nace	Description	Femmes non-UE	Femmes UE	Hommes non-UE	Femmes d'origine belge
86	Soins de santé	10.8%	9.2%	2.0%	12.9%
81	Nettoyage de bâtiments	9.2%	7.6%	4.0%	2.1%
85	Education	8.9%	10.7%	2.8%	16.7%
47	Commerce de détail	8.7%	9.2%	7.0%	7.6%
88	Garde d'enfants	8.2%	6.5%	1.7%	6.4%
84	Administration publique	6.3%	7.6%	5.6%	10.5%
87	Soins résidentiels	6.0%	5.0%	0.6%	6. 8%
	Autres secteurs	41.9%	44.1%	76.3%	37.0%
	Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : le tableau présente les sept secteurs NACE-2 qui emploient plus de 5 % des femmes d'origine externe à l'UE. Voir l'annexe pour le tableau 33 complet.

Tableau 23 : Distribution des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le secteur d'emploi, en comparaison avec les femmes d'origine belge

nace	Description	Part non-UE	Part d'origine belge	Différence
	Secteurs avec un grand nombre de femmes non-UE			
81	Nettoyage de bâtiments	9.2%	2.1%	7.1 ppt.
56	Restauration et débits de boissons	4.2%	2.1%	2.1 ppt.
55	Hôtels et hébergements	2.4%	0.5%	2.0 ppt.
	Secteurs avec peu de femmes non-UE			
85	Éducation	8.9%	16.7%	-7.7 ppt.
84	Administration publique	6.3%	10.5%	-4.2 ppt.
86	Soins de santé	10.8%	12.9%	-2.1 ppt.

Note : le tableau montre les trois secteurs NACE-2 où l'écart entre la part de femmes d'origine externe à l'UE et la part de femmes belges avec une origine belge est le plus grand.

Tableau 24 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le secteur d'emploi, par nationalité et génération d'immigration

nace	Description	Belges	Non-Belges	1ère génération	2ème génération
86	Soins de santé	13.4%	3.7%	10.6%	11.3%
81	Nettoyage de bâtiments	6.8%	15.6%	12.0%	2.9%
85	Education	9.2%	8.2%	7.1%	12.9%
47	Commerce de détail	9.6%	6.1%	7.8%	10.7%
88	Garde d'enfants	8.5%	7.6%	9.4%	5.5%
84	Administration publique	7.6%	2.7%	4.9%	9.3%
87	Soins résidentiels	6.0%	6.1%	7.2%	3.5%
	Autres secteurs	38.9%	50.0%	41.0%	44.1%
	Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : le tableau présente les sept secteurs NACE-2 employant plus de 5 % des femmes d'origine externe à l'UE.

Tableau 25 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE en Belgique selon le secteur d'emploi, par région d'origine

nace	Description	Afrique du Nord	Afrique subsaharienne	Candidats à l'UE	Asie de l'Ouest
86	Soins de santé	8.8%	18.0%	10.9%	13.4%
81	Nettoyage de bâtiments	7.4%	9.8%	9.8%	3.9%
85	Éducation	9.8%	8.2%	7.2%	17.9%
47	Commerce de détail	9.0%	2.1%	14.0%	8.2%
88	Garde d'enfants	12.0%	6.1%	7.3%	6.8%
84	Administration publique	9.0%	10.8%	8.4%	2.5%
87	Soins résidentiels	4.1%	14.2%	1.4%	9.5%
	Autres secteurs	40.0%	30.7%	40.9%	37.8%
	Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : le tableau montre les sept secteurs NACE-2 qui emploient plus de 5 % des femmes d'origine externe à l'UE.

Les tableaux 26 à 29 indiquent dans quels métiers travaillent les femmes d'origine externe à l'UE (un tableau avec une répartition plus détaillée des métiers est disponible dans le tableau 34 en annexe). En comparaison avec les femmes d'origine belge, les femmes d'origine externe à l'UE occupent beaucoup plus souvent des postes d'aides ménagères et d'agentes de nettoyage : un pourcentage frappant de 22 % d'entre-elles exercent dans cette profession. 36 % de l'ensemble des aides ménagères et agentes de nettoyage sur le marché du travail belge sont d'origine externe à l'UE, et dans la région de Bruxelles-Capitale, ce pourcentage atteint 58 % (chiffres non inclus dans le tableau). Les femmes d'origine externe à l'UE travaillent moins souvent comme enseignantes et employés administratives. C'est principalement parmi les non-Belges que la proportion d'aides ménagères et d'agentes de nettoyage est élevée : 37 % (soit plus d'un tiers des femmes de ce groupe) travaillent dans ce type de métiers (tableau 28). C'est également principalement la première génération qui y travaille, tandis que dans la deuxième génération, la proportion d'enseignantes est plus importante. Une comparaison entre les principaux groupes d'origine montre que la proportion de femmes travaillant comme agente de nettoyage, personnel de soins ou employée administrative est la plus élevée parmi les femmes originaires de l'Afrique subsaharienne (tableau 29).

Tableau 26 : Répartition des femmes actives d'origine externe à l'UE selon la profession, en comparaison avec d'autres groupes en comparaison avec d'autres groupes

ISCO	Description	Femmes non-UE	Femmes UE	Hommes non-UE	Femmes d'origine belge
91	Aides ménagères et nettoyeuses	22%	15.1%	5.0%	5.9%
53	Personnel soignant	7.8%	4.9%	0.9%	6.2%
41	Employées administratives	7.6%	8.8%	2.1%	10.8%
52	Vendeuses	6.1%	7.0%	4.9%	6.3%
23	Professionnelles de l'enseignement	5.6%	7.2%	1.1%	12.9%
32	Techniciennes de la santé	5.5%	3.5%	0.4%	4.8%
	Autres métiers	45.6%	53.5%	85.6%	53.2%
	Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : le tableau montre les professions ISCO-2 qui emploient plus de 5 % des femmes d'origine externe à l'UE. Voir l'annexe pour le tableau 34 complet.

Tableau 27 : Professions avec une forte ou faible représentation des femmes d'origine externe à l'UE, en comparaison avec les femmes d'origine belge

ISCO	Description	Part Non-UE	Part d'origine belge	Différence
	Métiers avec un grand nombre de femmes non-UE			
91	Aides ménagères et nettoyeuses	22.0%	5.9%	16.1 ppt.
25	Spécialistes en TIC (Technologies de l'Information et de la Communication)	3.6%	1.0%	2.6 ppt.
53	Personnel soignant	7.8%	6.2%	1.6 ppt.
	Métiers avec peu de femmes non-UE			
23	Expertes en éducation	5.6%	12.9%	-7.4 ppt.
33	Gestion administrative et support aux entreprises	4.9%	8.8%	-4.0 ppt.
41	Employées administratives	7.6%	10.8%	-3.2 ppt.

Note : le tableau montre les trois professions ISCO-2 avec la plus grande différence entre la part des femmes d'origine externe à l'UE et la part des femmes belges d'origine belge.

Tableau 28 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE selon la profession, par nationalité et génération d'immigration

ISCO	Description	Belges	Non-Belges	1ère génération	2ème génération
91	Aides ménagères et nettoyeuses	16.4%	36.9%	29.0%	6.2%
53	Personnel soignant	9.1%	4.3%	7.9%	7.5%
41	Employées administratives	7.8%	7.0%	6.9%	9.1%
52	Vendeuses	6.3%	5.5%	6.4%	5.4%
23	Professionnelles de l'enseignement	5.4%	5.9%	4.0%	9.1%
32	Techniciennes de la santé	6.4%	3.1%	5.8%	4.9%
	Autres métiers	48.7%	37.3%	40.1%	58.0%
	Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : le tableau montre les professions ISCO-2 qui emploient plus de 5 pour cent des femmes d'origine externe à l'UE.

Tableau 29 : Répartition des femmes d'origine externe à l'UE selon la profession, par région d'origine

ISCO	Description	Afrique du Nord	Afrique subsaharienne	Candidats à l'UE	Asie de l'Ouest
91	Aides ménagères et nettoyeuses	18.4%	29.4%	19.0%	20.4%
53	Personnel soignant	9.5%	14.4%	4.8%	1.7%
41	Employées administratives	5.4%	11.1%	8.9%	4.3%
52	Vendeuses	4.1%	2.9%	8.3%	5.5%
23	Professionnelles de l'enseignement	7.6%	5.2%	1.1%	12.6%
32	Techniciennes de la santé	5.6%	8.0%	3.8%	9.0%
	Autres métiers	49.5%	29.0%	54.3%	46.6%
	Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : le tableau montre les professions ISCO-2 qui emploient plus de 5 pour cent des femmes d'origine externe à l'UE.

2.7 Caractéristiques des populations non actives

Les tableaux 30 à 32 présentent l'activité principale (auto-déclarée) des femmes sans emploi d'origine externe à l'UE. Alors que les motifs principaux de l'inactivité des femmes belges sans emploi sont la maladie de longue durée (31 % des sans-emploi) et la retraite (19 %), une grande partie des femmes d'origine externe à l'UE se consacre au travail domestique non rémunéré. Nous constatons également un pourcentage légèrement plus élevé de chômeuses. Le travail domestique non rémunéré est l'une des activités principales des femmes d'origine externe à l'UE sans nationalité belge (62 %), tandis que celles qui possèdent la nationalité belge sont plus souvent au chômage, aux études ou en maladie de longue durée. La comparaison par génération d'immigration montre que la première génération est plus impliquée dans le travail domestique, alors que la deuxième génération se consacre davantage aux études en tant qu'activité principale parmi les sans-emploi. De grandes différences apparaissent également selon les principaux groupes d'origine : les femmes sans emploi originaires d'Afrique subsaharienne citent moins le travail domestique comme activité principale, étant plus souvent aux études ou au chômage.

Tableau 30 : Répartition des femmes non actives d'origine externe à l'UE selon l'activité principale, en comparaison avec d'autres groupes

	(1) Femmes non-UE	(2) Femmes UE	(3) Hommes non-UE	(4) Femmes d'origine belge
Chômage	17.6%	17.2%	30.6%	11.2%
Retraite	1.6%	7.2%	3.0%	19.2%
Maladie de longue durée	16.2%	25.2%	25.5%	30.6%
Études	19.7%	17.7%	26.4%	18.7%
Travail domestique non rémunéré	40.2%	27.9%	3.8%	17.7%
Autre	4.8%	4.8%	10.7%	2.6%
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : le nombre effectif d'observations dans chaque groupe est de 3 297 (1), 2 085 (2), 1 850 (3) et 6 680 (4).

Tableau 31 : Répartition des femmes non actives d'origine externe à l'UE selon l'activité principale, par nationalité et génération d'immigration

	(1) Belges	(2) Non-Belges	(3) 1ère génération	(4) 2ème génération
Chômage	20.4%	12.3%	16.6%	20.1%
Retraite	1.6%	1.5%	1.6%	1.4%
Maladie de longue durée	21.9%	5.6%	14.2%	20.0%
Études	24.1%	11.5%	11.9%	39.6%
Travail domestique non rémunéré	28.6%	61.8%	49.0%	17.8%
Autre	3.4%	7.3%	6.2%	1.2%
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : le nombre effectif d'observations dans chaque groupe est de 2,093 (1), 1,204 (2), 2,468 (3), et 829 (4).

Tableau 32 : Répartition des femmes non actives d'origine externe à l'UE selon l'activité principale, par région d'origine

	(1) Afrique du Nord	(2) Afrique subsaharienne	(3) Candidats à l'UE	(4) Asie de l'Ouest
Chômage	18.0%	21.4%	11.5%	14.5%
Retraite	0.5%	0.0%	2.1%	0.0%
Maladie de longue durée	18.9%	13.8%	20.2%	10.4%
Études	16.5%	30.0%	12.3%	18.0%
Travail domestique non rémunéré	43.6%	26.9%	50.0%	53.0%
Autre	2.6%	7.8%	4.0%	4.2%
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Note : le nombre effectif d'observations dans chaque groupe est de 1 276 (1), 443 (2), 454 (3), et 343 (4).

2.8 Conclusion de l'analyse quantitative

Près d'un·e habitant·e sur cinq en Belgique est d'origine externe à l'UE, et dans la Région de Bruxelles-Capitale, cela représente presque un·e habitant·e sur deux. Environ 70 % de cette population n'est pas née en Belgique et environ 30 % ne possède pas la nationalité belge. Les principales régions d'origine sont l'Afrique du Nord (principalement le Maroc), l'Afrique subsaharienne, les pays candidats à l'UE (principalement la Turquie) et l'Asie occidentale (notamment la Syrie et l'Afghanistan). Le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE est de 49 %, un chiffre nettement inférieur à celui des femmes d'origine belge (75 %). Cependant, il existe des variations importantes selon la région d'origine : le taux d'emploi est le plus bas chez les femmes d'origine nord-africaine (37 %), suivi de l'Asie occidentale (41 %) et des pays candidats à l'UE (48 %). Il est le plus élevé chez les femmes originaires d'Asie de l'Est (72 %) et d'Amérique latine (67 %). Les femmes d'origine externe à l'UE qui travaillent

occupent souvent des postes d'ouvrières dans le secteur privé, tandis que les femmes d'origine belge travaillent plus souvent dans le secteur public. Un grand nombre (22 %) de femmes d'origine externe à l'UE travaillent comme aides ménagères ou agentes de nettoyage.

Le taux d'emploi relativement faible des femmes d'origine externe à l'UE s'explique en partie par leurs caractéristiques socio-démographiques, notamment par le fait qu'elles ont un niveau de scolarité bien inférieur à celui des femmes d'origine belge. 52 % des femmes d'origine belge possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, contre seulement 33 % des femmes d'origine externe à l'UE. Seules 11 % des femmes d'origine belge n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire, contre 31 % chez les femmes d'origine externe à l'UE. Une analyse multivariée des déterminants du taux d'emploi montre que les chances de trouver un emploi sont fortement liées au niveau d'éducation. Sur la base d'analyses de décomposition, nous estimons qu'environ un tiers de l'écart de 26 points de pourcentage entre le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE et celui des femmes d'origine belge peut être attribué à ces différences de niveau d'éducation. Nous estimons également que si les femmes d'origine externe à l'UE avaient les mêmes caractéristiques sociodémographiques que les femmes d'origine belge, l'écart de taux d'emploi serait réduit de 9 points de pourcentage par rapport à la situation actuelle. Les 17 points de pourcentage restants ne peuvent pas être expliqués par les caractéristiques retenues dans l'analyse. Les entretiens du volet suivant de cette étude tenteront d'apporter plus de clarté sur les facteurs susceptibles d'expliquer cet écart.

3. Analyse qualitative

Dans cette partie, nous présentons les résultats de la composante qualitative du projet, basée sur des entretiens approfondis avec des migrantes d'origine externe à l'UE et des expert·e·s. L'objectif est d'identifier les défis auxquels ces migrantes sont confrontées sur le marché du travail belge. Pour mieux comprendre ces défis, nous examinons comment leurs expériences et perspectives varient en fonction d'identités croisées, notamment le genre, le statut migratoire et l'origine ethnique/race. En recueillant et en analysant des données qualitatives originales, nous dressons la carte des barrières structurelles auxquelles elles font face sur le marché du travail en Belgique. De cette manière, nous espérons contribuer au développement de possibles interventions politiques pour soutenir l'intégration des femmes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail.

Basée sur dix entretiens avec des expert·e·s de différentes organisations et quinze entretiens avec des migrantes d'origine externe à l'UE, cette étude présente à la fois les expériences de ces dernières et les perspectives institutionnelles des organisations qui les soutiennent ou interagissent avec elles. L'échantillon de cette étude est composé d'un groupe diversifié de migrantes, résidant dans différentes régions de Belgique (en Flandre et à Bruxelles), âgées de 26 à 65 ans et originaires de diverses régions géographiques, y compris le Moyen-Orient, l'Afrique, l'Amérique latine, l'Amérique du Nord et l'Océanie. Les participantes représentent une large gamme de statuts migratoires, occupent différentes positions sur le marché du travail et varient en termes de caractéristiques personnelles (comme les compétences linguistiques). Les expériences des participantes englobent à la fois le travail rémunéré et non rémunéré ainsi que des responsabilités de soins. Bien que la diversité de l'échantillon fournisse des aperçus précieux sur la vie de ces femmes, certains groupes plus vulnérables, comme les personnes sans statut légal[6] ou les migrantes peu qualifiées en recherche d'emploi, sont sous-représentés dans l'échantillon. De plus, aucune des migrantes interrogées ne résidait en Wallonie au moment de l'entretien. Malgré ces limites, l'étude comprend un groupe diversifié et offre des perspectives sur les défis auxquels les ces femmes sont confrontées sur le marché du travail belge.

Les obstacles auxquels les migrantes d'origine externe à l'UE sont confrontées peuvent être classés en neuf dimensions : barrières linguistiques ; problèmes de permis de travail ; discrimination ; accès limité à des services de garde d'enfants abordables et accessibles ; manque de reconnaissance des qualifications et expériences ; barrières psychologiques ; isolement social et réseaux limités ; soutien inadéquat des organismes de placement[7] ; et manque d'information sur les procédures administratives. Ces obstacles, mis en lumière lors des entretiens, soulignent le besoin de politiques nuancées. Un thème central qui émerge des entretiens est la nécessité d'accorder une attention accrue à la diversité au sein de la population des migrantes. Leurs expériences sur le marché du travail belge, et plus largement dans la société belge, sont influencées par une interaction complexe d'inégalités croisées

[6] Les migrants sans papiers n'ont pas accès à un emploi formel en Belgique, mais ils participent souvent à des travaux informels ou non réglementés, ce qui peut avoir un impact considérable sur leurs moyens de subsistance et leur intégration sociale.
[7] Dans ce rapport, les organismes d'emploi font référence aux institutions telles qu'Actiris à Bruxelles, le VDAB en Flandre et le Forem en Wallonie, qui aident les demandeurs d'emploi à trouver un travail approprié, à bénéficier d'un accompagnement professionnel et d'autres services liés à l'emploi.

telles que le genre, le statut migratoire, l'ethnicité, l'âge et le contexte culturel. Une approche intersectionnelle (Crenshaw, 1989, 1991) est donc essentielle pour comprendre les défis spécifiques auxquels ces femmes sont confrontées dans leur recherche d'emploi et leur parcours professionnel.

3.1 Méthodologie de l'analyse qualitative

Les données qualitatives se composent de 25 entretiens semi-structurés et approfondis, menés en temps réel entre le 1er juillet et le 11 septembre 2024. L'échantillon comprend dix expert·e·s et quinze migrantes d'origine externe à l'UE résidant en Belgique. La taille et la composition de l'échantillon ont été déterminées selon des méthodes courantes dans la recherche basée sur des entretiens approfondis, dont l'objectif dans le cadre de cette étude est d'obtenir une compréhension plus riche et approfondie des expériences vécues et des perspectives, à travers une perspective intersectionnelle (Cuádraz & Uttal, 1999 ; Esposito & Evans-Winters, 2022). Compte tenu du délai imparti pour cette étude, une stratégie de recrutement « premier arrivé, premier servi » a été adoptée, où les participant·e·s ont été sélectionné·e·s en fonction de leur réponse à une invitation ouverte, sans sélection sur des caractéristiques ou des antécédents spécifiques. Cette approche a permis un recrutement efficace, mais a conduit à un échantillon composé principalement de groupes plus accessibles ou disposés à participer, tandis que les groupes plus difficiles à atteindre sont sous-représentés (Luborsky & Rubinstein, 1995). Ces groupent incluent, par exemple, les migrantes originaires de pays comme la Turquie et le Maroc, en particulier les femmes peu qualifiées qui sont inactives sur le marché du travail et vivent en Wallonie. Ces femmes rencontrent de nombreux obstacles structurels et culturels, tels que des lacunes linguistiques, une reconnaissance limitée des diplômes étrangers, des normes de genre traditionnelles et un manque d'accès aux réseaux sociaux et aux services de garde d'enfants. Ces barrières, surtout dans la phase initiale de la migration, peuvent compliquer davantage leur accès à l'emploi et limiter leur participation au marché du travail.

Conformément aux pratiques courantes dans la recherche qualitative intersectionnelle (Esposito & Evans-Winters, 2022) et dans le but de capturer la diversité des expériences et des perspectives des participant·e·s, les entretiens ont été réalisés sous forme de conversations semi-structurées avec des questions ouvertes. Cette approche évite de restreindre les participant·e·s à aborder des questions jugées importantes, car les questions ouvertes leur permettent de déterminer la quantité et le type d'informations qu'ils choisissent de partager. Les conversations sont structurées dans la mesure où tous les entretiens commencent avec une liste de questions cohérente, mais les participant·e·s ont eu la liberté d'introduire des sujets estimés pertinents (Guest et al., 2013).

Les entretiens ont duré entre 30 minutes et une heure et ont été enregistrés avec le consentement des participant·e·s. Ils ont été menés en anglais, français, espagnol ou portugais. Un entretien a été réalisé en arabe avec l'aide d'un interprète bénévole arabe-anglais. Tous les entretiens ont été transcrits et des extraits sélectionnés d'entretiens réalisés dans d'autres langues ont été traduits pour être inclus dans ce rapport. Les participant·e·s ont eu la possibilité de choisir entre des entretiens en ligne et des entretiens en face à face. Les entretiens en face à face ont eu lieu dans des lieux publics facilement accessibles pour la·le participant·e. Les entretiens en ligne ont été menés via Microsoft Teams ou Zoom.

Pour renforcer la confiance des participant·e·s et conformément aux procédures d'approbation éthique de cette recherche, obtenues auprès du Comité d'éthique pour les sciences sociales et humaines de l'Université d'Anvers (SHW_2024_58), une communication claire et transparente a été assurée sur les mesures prises pour protéger la confidentialité et la vie privée. Les participant·e·s ont reçu une brève explication avant l'entretien sur les objectifs de l'étude et le processus d'entretien et la possibilité de poser des questions ou d'exprimer des préoccupations. Tous·tes les répondant·e·s ont donné leur consentement éclairé et écrit pour participer à la recherche (voir « Formulaire de consentement » dans la partie Annexe).

Dans ce type de recherche qualitative, il est important de noter que les résultats contiennent par définition un certain degré de subjectivité. Les obstacles listés dans les résultats de cette étude sont basés sur les perceptions des participant·e·s interrogé·e·s (il existe par exemple une différence subtile entre la discrimination perçue et la discrimination objective sur le marché du travail), et il en va de même pour les recommandations politiques qui en découlent.

3.2 Entretien avec des expert·e·s

L'échantillon d'expert·e·s représente une variété d'organisations, ceci afin de capturer un large éventail de perspectives. Ces organisations sont classées en quatre types : organisations non gouvernementales (ONG), organisations internationales, agences pour l'emploi et institutions académiques. Les organisations, ou les personnes au sein de ces organisations, qui travaillent avec des migrant·e·s économiques ou des réfugié·e·s en Belgique ont été identifiées et contactées par e-mail. Lors de la sélection, nous avons privilégié les organisations qui portent une attention particulière aux migrantes. La portée géographique des activités de ces organisations varie de la Région de Bruxelles-Capitale à un niveau national et international (voir tableau 35 dans la partie Annexe). Parmi les dix expert·e·s, cinq s'identifient comme migrant·e·s (de première ou deuxième génération) ; bien qu'interviewé·e·s dans leur capacité professionnelle, ces personnes ont également fourni des perspectives précieuses issues de leurs expériences personnelles en tant que migrant·e·s en Belgique. Dans la section des résultats, les dix expert·e·s interrogé·e·s sont référencé·e·s avec les codes E1 à E10.

Le guide d'entretien (voir tableau 36 dans la partie Annexe) vise à explorer les perspectives de ces expert·e·s sur les défis auxquels les migrantes d'origine externe à l'UE sont confrontées sur le marché du travail belge. Les thèmes principaux comprennent l'identification des obstacles à l'emploi et à une intégration durable dans le marché du travail, ainsi que l'évaluation du soutien institutionnel existant et des stratégies d'intégration. Le guide contient quinze questions principales, suivies d'une série de questions de suivi permettant d'approfondir chacun des thèmes abordés.

3.3 Entretiens avec des migrantes d'origine externe à l'UE

Les entretiens avec des migrantes d'origine externe à l'UE ont été menés auprès de participantes présentant une diversité d'origines en termes de nationalité, d'âge et de statut migratoire. Pour recruter les participantes, une présence sur les réseaux sociaux a été mise en place sur Facebook, Instagram et LinkedIn afin de contacter les communautés migrantes en Belgique. Celles qui ont manifesté un intérêt ont été invitées à contacter la chercheuse via les réseaux sociaux ou par e-mail. En outre, les réseaux existants de la chercheuse et

« l'échantillonnage en boule de neige »[8] ont été utilisés pour identifier les participantes potentielles. Des ONG et des centres communautaires soutenant les migrant·e·s, les réfugié·e·s et les demandeur·euse·s d'asile en Belgique ont été sollicité·e·s par e-mail afin d'aider à identifier des participantes potentielles dans leurs réseaux. Les communications de recrutement étaient disponibles dans les langues couramment parlées par les femmes d'origine externe à l'UE en Belgique (anglais, arabe, espagnol et portugais), ainsi qu'en français et en néerlandais. Afin d'encourager la participation, une compensation pour le temps et la contribution des participantes a été proposée sous forme d'un bon d'achat en ligne de 50 euros. Les participantes potentielles ont été invitées à fournir des informations de base (comme leur lieu de résidence en Belgique et leur pays d'origine) pour déterminer si elles répondaient aux critères de l'échantillon. Des invitations à des entretiens ont ensuite été envoyées aux personnes répondant aux critères suivants :

- Âge de 18 ans ou plus ;
- Femme migrante d'origine externe à l'UE ;
- Capacité à fournir un consentement éclairé écrit ;
- Résidence actuelle en Belgique.

L'échantillon de migrantes comprend 15 femmes d'origine externe à l'UE, alors âgées de 26 à 65 ans, provenant de diverses régions d'origine, notamment le Moyen-Orient (Irak, Iran), l'Afrique (Érythrée, Gambie, Rwanda, Somalie), l'Amérique latine (Brésil, Mexique, Argentine), l'Amérique du Nord (Canada) et l'Océanie (Nouvelle-Zélande). Au moment des interviews, le statut migratoire des participantes est très diversifié. Il comprend des personnes avec un visa de regroupement familial (n = 5), un permis combiné (n = 3), des Belges naturalisées (n = 3), des réfugiées[9] (n = 2), des visas d'étudiantes (n = 1), et des résidentes permanentes (n = 1). Treize femmes possèdent un diplôme de licence ou de master et deux femmes un diplôme d'enseignement primaire ou secondaire. Les compétences linguistiques varient ; dix participantes rapportent une certaine connaissance (de base ou intermédiaire) du néerlandais et dix participantes rapportent une connaissance intermédiaire ou avancée du français. Aucune des participantes ne manque de connaissance d'une des deux langues. La situation professionnelle montre une variation significative : lors des entretiens, certaines femmes travaillent à plein temps (n = 8), à temps partiel (n = 2), comme indépendantes (n = 1), et certaines font du bénévolat (n = 2) ou sont inactives (n = 2). En outre, six participantes indiquent être impliquées dans des soins non rémunérés : cinq d'entre elles s'occupent d'enfants — dont deux prennent en charge des enfants handicapés ou ayant des besoins spécifiques — et une femme s'occupe de membres âgés de sa famille. Parmi les cinq participantes qui signalent s'occuper d'enfants, trois vivent seules avec leurs enfants. Deux autres participantes vivant avec leurs enfants n'exercent pas de responsabilités de soin, car leurs enfants sont adultes ou autonomes. Les participantes résident tant dans des zones urbaines que rurales des régions flamande et bruxelloise, dans des villes et communes telles que Bruxelles, Vilvorde, Tervuren, Anvers, Lierre, Gand, Saint-Nicolas et Huldenberg. La durée de résidence en Belgique montre également une variation significative, 13 % des

[8] Le recours à l'échantillonnage en boule de neige signifie que les participants actuels recommandent d'autres personnes issues de leurs réseaux personnels ou professionnels.
[9] La Directive 2001/55/CE du Conseil de l'Europe, transposée en droit belge, établit une procédure pour l'octroi d'une protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées. La décision du Conseil de l'UE du 4 mars 2022 a activé cette protection pour les personnes fuyant l'Ukraine en raison du conflit armé (IBZ, 2024b).

femmes vivant en Belgique depuis moins d'un an, 60 % entre un et six ans, et 27 % depuis plus de sept ans (voir tableau 37 dans la partie Annexe). Dans la partie des résultats, les 15 migrantes interviewées sont désignées par les codes FM1 à FM15.

La grille d'entretien semi-structuré (voir tableau 38 dans la partie Annexe) a été conçue de manière à permettre aux répondantes de discuter des thèmes qu'elles jugent les plus pertinents en fonction de leurs perspectives et de leurs expériences. Au cours de la première partie de l'entretien, les répondantes ont pu identifier et discuter de manière ouverte des obstacles et difficultés rencontrés. La deuxième partie aborde des questions directes sur les principales barrières des femmes d'origine externe à l'UE, identifiées dans la revue de la littérature. Ces barrières concernent les permis de travail (Purkayastha & Bircan, 2023), la compétence linguistique (Baeyens et al., 2020 ; EMNB, 2022 ; Marx et al., 2022), la discrimination (Marx et al., 2022), le manque de formation et les problèmes liés à la reconnaissance des qualifications et des diplômes acquis dans le pays d'origine (Baeyens et al., 2020 ; Kasztan Flechner et al., 2022 ; Marx et al., 2022), ainsi que la difficulté de combiner les responsabilités familiales avec le travail (Biegel et al., 2021a ; Kil et al., 2018a ; Kil et al., 2018b ; Maes et al., 2023). Les questions d'entretien sont basées sur ces barrières identifiées et la littérature les concernant. La grille d'entretien contient des questions principales (numérotées) et des questions de suivi visant à approfondir chacune des barrières.

Les entretiens avec les migrantes ont été complétés par un questionnaire en ligne (voir « Questionnaire démographique » dans la partie Annexe) afin de recueillir des données sur le profil personnel et professionnel de chaque participante. Plus précisément, des informations ont été collectées sur la situation de logement (lieu de résidence actuel en Belgique et composition du ménage), le profil personnel (durée de séjour en Belgique, pays d'origine de la participante, statut migratoire, âge, compétences linguistiques et responsabilités familiales), la situation professionnelle actuelle, les compétences linguistiques et le niveau de diplôme le plus élevé de la répondante. De cette manière, un profil détaillé a été établi pour chaque participante, utilisé lors de l'analyse de leurs entretiens.

3.4 Analyse des données

Pour analyser les entretiens, nous avons utilisé une approche analytique inductive basée sur des analyses thématiques telles que décrites par Braun & Clarke (2006). Cette méthode est particulièrement adaptée pour explorer des données qualitatives riches recueillies à travers des entretiens approfondis, car elle implique une « approche ascendante », allant d'observations spécifiques vers des théories ou concepts plus larges (analyse inductive). L'analyse a débuté par une relecture de toutes les transcriptions des entretiens ainsi que des notes prises lors de la collecte des données. Cette première étape facilite l'identification d'idées, de concepts ou de phrases récurrentes dans le matériel textuel. Les transcriptions ont ensuite été codées manuellement à l'aide du logiciel NVivo. La codification initiale consistait à étiqueter des segments pertinents pour les objectifs de l'étude. Au fur et à mesure de la progression de la codification, des liens et des similitudes entre les codes ont émergé, ce qui a conduit à l'identification de thèmes potentiels. Certains thèmes ont été accentués, tandis que d'autres ont été affinés en sous-thèmes. Ce processus itératif s'est accompagné d'un affinage continu afin que les thèmes et sous-thèmes reflètent la profondeur et la richesse des données.

3.5 Résultats de l'analyse qualitative

3.5.1 Barrières linguistiques

La barrière la plus fréquemment citée dans tous les entretiens concerne les compétences linguistiques, en particulier l'importance de la maîtrise du français et/ou du néerlandais pour une intégration réussie en Belgique et sur le marché du travail belge. Une interviewée, devenue traductrice après que son ex-mari a été expulsé pour violence conjugale, déclare que l'apprentissage du néerlandais a été essentiel pour sa réussite à long terme en Belgique : « Si tu veux vraiment construire une vie ici... quand tu es à Rome, agis comme les Romains, je pense » (entretien avec FM9).

De nombreuses participantes ont partagé des histoires d'opportunités d'emploi manquées en raison de leur incapacité à parler français ou néerlandais (entretiens avec FM7, FM11, FM12 et FM14). Comme l'explique une interviewée : « Dans ma région, il faut connaître trois langues [néerlandais, français et anglais] pour travailler comme vendeuse » (entretien avec FM12). Une autre femme, qui parle anglais et apprend le néerlandais, a réitéré ce sentiment en notant que même si beaucoup de gens comprennent l'anglais, ne pas connaître le néerlandais constitue un obstacle à sa carrière d'esthéticienne — un métier nécessitant un contact direct avec les client·e·s (entretien avec FM11). Pour certains emplois, même lorsque l'anglais est la langue principale sur le lieu de travail, les employeurs exigent parfois un certain niveau de néerlandais et/ou de français. Cela crée des barrières inutiles pour les migrant·e·s et illustre la façon dont les exigences linguistiques fonctionnent comme un « mécanisme de filtrage » sur le marché du travail belge, désavantageant les migrantes (entretiens avec FM4, FM11 et FM14). Une experte interviewée — une universitaire qui mène des recherches sur les migrantes hautement qualifiées — souligne que les exigences linguistiques sont souvent le résultat de pressions du gouvernement pour encourager l'intégration, plutôt que de véritables besoins professionnels. Elle remarque :

> « Beaucoup de gens disaient qu'ils postulaient des emplois dans des entreprises où l'on parlait anglais, mais qu'on leur disait [par le service de l'emploi] de ne pas postuler parce qu'ils n'avaient pas un niveau suffisant en néerlandais. Ce genre de barrières inutiles devrait être réduit. Je comprends que le gouvernement souhaite que les gens apprennent la langue pour favoriser l'intégration. »
> *Entretien avec E9*

La spécialiste explique comment cela peut conduire à l'exclusion de candidat·e·s qualifié·e·s pour des emplois où leurs compétences linguistiques ne poseraient pas de problème : « La langue était vraiment utilisée comme un moyen de dire : « Oh, mais vous ne parlez pas néerlandais, donc même si vous avez un doctorat ou un master, vous ne parlez pas néerlandais, donc vous ne pouvez faire que ces [emplois non qualifiés] » (entretien avec E9). L'accent mis sur les compétences linguistiques peut éclipser d'autres qualifications et expériences, entraînant une dévalorisation des diplômes des migrantes et les poussant vers des emplois moins qualifiés. Comme le déclare une interviewée :

> « En général, vous êtes limité si vous ne comprenez pas l'anglais. Si vous ne comprenez pas le français ou le néerlandais, vos possibilités d'emploi sont

> encore plus restreintes. Même si vous comprenez l'anglais, le français et le néerlandais, vous pouvez toujours être rejetée. »
> *Entretien avec FM5*

En outre, les barrières linguistiques sont répandues et influencent non seulement l'accès des migrantes aux emplois, mais aussi leur intégration sociale, leur capacité à s'en sortir dans la vie quotidienne et leur sentiment d'appartenance. Comme le résume une interviewée : « [apprendre les langues locales] aide à vivre et à s'intégrer » (entretien avec FM10). Selon les répondant·e·s, des compétences linguistiques limitées peuvent considérablement compliquer l'accès aux services essentiels en Belgique. Sans une connaissance suffisante du français ou du néerlandais, de nombreuses migrantes peinent à s'en sortir dans les processus bureaucratiques, comprendre leurs droits et accéder aux soins de santé, au logement et aux services de garde d'enfants (entretiens avec FM3, FM5, EI5 et E10). L'incapacité à communiquer efficacement avec les prestataires de services peut entraîner des retards, des inefficacités et un manque de confiance dans le système. L'expérience d'une interviewée avec la procédure d'obtention d'un visa de regroupement familial illustre cela :

> « Et c'est très difficile et encore une fois très arbitraire. [Vous ne savez pas] si la personne avec qui vous parlez parle anglais, ou non, ou seulement le français... En plus du processus bureaucratique, il y a cette couche supplémentaire, où vous arrivez ici et la personne parle une langue que vous ne connaissez pas, quelque chose que vous n'aviez pas anticipé. »
> *Entretien avec FM3*

L'absence d'informations dans d'autres langues aggrave le problème. Selon les expert·e·s interrogé·e·s, de nombreux organismes publics, services et organisations de soutien ne disposent pas de matériel adéquat dans des langues autres que le français ou le néerlandais. Cela peut rendre difficile pour les migrantes la compréhension d'informations cruciales, le remplissage de formulaires et la recherche de solutions (entretiens avec E6 et E8). Par exemple, un expert travaillant pour une ONG dédiée aux droits des travailleur·euse·s migrant·e·s souligne que les syndicats sont parfois difficilement accessibles pour les personnes ayant une connaissance limitée du français ou du néerlandais. Le manque de services syndicaux inclusifs sur le plan linguistique peut rendre les migrantes vulnérables à l'exploitation, à des conditions de travail injustes et à un manque de représentation (entretien avec E8). Cela peut rendre difficile pour les migrantes la compréhension d'informations cruciales, le remplissage de formulaires et la recherche de solutions (entretiens avec E6 et E8).

En outre, une maîtrise limitée du français ou du néerlandais peut mener à l'isolement social (entretiens avec E4, E5, E8 et E10). Une interviewée partage que parler avec d'autres en néerlandais l'a « aidée à se sentir moins isolée », en remarquant que « si vous ne parlez que votre langue maternelle, vous pouvez vous sentir isolée dans un pays étranger » (entretien avec FM12). Une experte, une migrante arrivée en Belgique à l'âge de 13 ans et travaillant aujourd'hui comme conseillère en orientation professionnelle, explique également que les problèmes de compétences linguistiques renforcent d'autres inégalités, telles que celles fondées sur l'ethnicité et la religion :

> « En tant que personne d'origine étrangère, vous devez non seulement apprendre une langue que vous n'avez jamais entendue auparavant, mais aussi vous intégrer dans un environnement culturel fermé où vous êtes déjà jugé sur la couleur de votre peau ou votre religion. C'est un double défi. Et cela a été un grand défi pour moi, et je pense que cela ne concerne pas seulement moi, mais de nombreuses personnes venant de différents pays. »
> *Entretien avec E4*

Les principaux obstacles mentionnés pour l'apprentissage des compétences linguistiques concernent la garde d'enfants, les coûts financiers et la structure des cours de langue. Plusieurs participant·e·s estiment que les responsabilités familiales constituent un obstacle majeur à l'acquisition des compétences linguistiques parmi les migrantes. Les femmes avec des enfants ont souvent du mal à trouver du temps pour les cours de langue, surtout si elles travaillent également, souvent dans des emplois exigeants et mal rémunérés, comme le travail domestique (entretiens avec E1, E5, E6 et E9). Cela se reflète dans l'expérience d'une interviewée avec deux enfants - dont l'un a un handicap - qui déclare qu'elle n'est pas capable d'atteindre « un niveau élevé [en français] suffisamment rapidement en raison des responsabilités de soins pour enfants », soulignant que ces responsabilités lui prennent du temps et de l'énergie qui pourraient autrement être consacrés aux cours de langue (entretien avec FM10). En outre, le moment des cours de langue peut représenter un défi supplémentaire ; si les cours sont programmés à des moments qui entrent en conflit avec les responsabilités de soins, comme le soir, cela constitue un obstacle important à la participation. Bien que les cours du soir puissent être pratiques pour les personnes ayant un emploi rémunéré, ils sont souvent peu pratiques pour les mères (entretien avec E9).

Par ailleurs, les entretiens montrent comment les contraintes financières peuvent créer un cercle vicieux qui freine l'apprentissage linguistique des migrantes. De nombreux·ses migrant·e·s arrivent sans réserve financière solide et sont sous pression pour trouver rapidement un emploi, souvent dans des postes ne nécessitant pas de compétences linguistiques locales élevées. Ces emplois, bien qu'ils apportent un revenu, offrent généralement peu d'opportunités pour développer des compétences linguistiques, perpétuant ainsi le cycle des emplois mal rémunérés et du développement linguistique limité (entretiens avec FM2, FM11 et E8).

Pour certaines interviewées, suivre des cours de langue est obligatoire dans le cadre de leur programme d'intégration. Cependant, les expert·e·s soulignent que ces cours ne sont pas toujours adaptés aux niveaux de compétence individuels ou aux besoins linguistiques spécifiques de certaines professions (entretiens avec E6 et E9). Bien que certaines migrantes ayant suivi ces programmes d'intégration reconnaissent les avantages potentiels, d'autres décrivent leurs expériences comme frustrantes et inutiles, en particulier en ce qui concerne les cours de langue. Par exemple, une participante critique le matériel obsolète, le vocabulaire non pertinent qui est enseigné, et le décalage entre le programme et les besoins linguistiques pratiques de la vie quotidienne et de l'intégration sociale (entretien avec FM15). Ces lacunes peuvent décourager et frustrer les migrantes, en particulier lorsque les cours de langue sont présentés comme une voie vers l'emploi et l'inclusion sociale, alors que ces promesses ne sont pas tenues.

3.5.2 Permis de travail

Lors des entretiens, plusieurs personnes interrogées ont mentionné les difficultés qu'elles avaient rencontrées pour obtenir un permis de travail en Belgique. Même lorsqu'elles avaient légalement le droit de travailler en Belgique, certaines ont vu une offre d'emploi retirée après que les entreprises ont demandé leurs documents. Les permis de travail constituent un grand défi pour les migrant·e·s venus par regroupement familial ou qui attendent une décision sur leur statut de réfugié·e. Une personne interrogée avec un visa de regroupement familial explique que sa situation est particulièrement difficile car elle ne peut pas travailler. Son statut de visa dépend du visa d'étudiant de son mari, ce qui la limite au travail bénévole jusqu'à ce que son mari ait terminé ses études (entretien avec FM11). Même pour les migrant·e·s qui ont légalement le droit de travailler, des complications persistent. La complexité bureaucratique conduit souvent à une insécurité d'emploi, car les employeurs sont réticents à embaucher des personnes ayant un statut de séjour temporaire. C'est un défi pour les conjoint·e·s des migrant·e·s économiques, qui passent souvent de longues périodes avec des permis de séjour temporaires (entretien avec E9). Par exemple, une personne interrogée, arrivée en Belgique avec un visa de regroupement familial, explique comment son statut de migrante a rendu difficile la recherche d'un emploi, malgré son droit légal de travailler dans le pays. À l'époque, elle avait une attestation d'immatriculation (« carte orange »), un permis de séjour provisoire qui permet à certaines catégories de migrant·e·s de travailler en Belgique pendant que leur demande de séjour à plus long terme est en cours de traitement. Bien que ce certificat garantisse le droit d'accès au marché du travail, ce droit peut varier considérablement selon le statut de séjour individuel. De plus, de nombreux employeurs ne sont pas toujours conscients de ce droit. Elle décrit une expérience particulièrement frustrante lorsqu'une entreprise a retiré une offre d'emploi après avoir vérifié ses documents :

> « Les employeurs posaient souvent des questions sur ma situation, ce qui retardait le processus... Souvent, même avec le droit de travailler, je rencontrais encore des difficultés parce que je suis migrante. J'ai perdu une opportunité parce que je suis migrante lorsque l'entreprise a retiré l'offre après avoir demandé mes documents. »
> *Entretien avec FM4*

Selon une experte travaillant comme assistante sociale dans une organisation d'accueil pour les nouveaux·elles arrivant·e·s, cette situation n'est pas unique :

> « L'employeur peut dire : 'D'accord, pas de problème, je suis prêt à vous embaucher'. Mais dès qu'il s'agit des aspects administratifs, l'employeur se rend compte de la complexité de la carte orange. Alors ils disent immédiatement : 'Oh, non, non, je ne peux pas vous donner de contrat, je ne peux pas le faire'. Récemment, j'ai eu quelqu'un avec un contrat de quatre mois, qui devait être renouvelé. L'employeur a refusé de le renouveler, même s'il avait dit auparavant : 'Non, non, vous pouvez rester'. L'employeur a refusé de prolonger le contrat parce qu'il n'était pas sûr que la personne conserverait la carte. »
> *Entretien avec E10*

L'experte explique que cette incertitude peut contraindre certain·e·s migrant·e·s à travailler illégalement, avec une protection sociale insuffisante en conséquence. Elle donne l'exemple d'un migrant avec un permis de séjour temporaire qui a été gravement blessé lors d'un travail au noir et qui n'a reçu aucune indemnisation (entretien avec E10).

De plus, l'hésitation des employeurs à s'engager dans le processus souvent long et complexe de demande de permis de travail apparaît comme un facteur important dans la perte d'opportunités d'emploi pour les migrant·e·s. Les chercheurs soulignent ce point en indiquant que de nombreux employeurs, bien qu'ils soient ouverts à l'embauche de migrant·e·s, hésitent en raison de la complexité de la procédure de demande (entretiens avec FM13, FM14, E9 et E10).

Les participant·e·s soulignent que la complexité et la rigidité des processus bureaucratiques, combinées à un manque d'information et de soutien pour naviguer dans les procédures de permis de travail, contribuent au statut précaire de nombreux migrant·e·s, en particulier les femmes. Cela peut les rendre réticentes à soulever des questions concernant le salaire ou les conditions de travail, par crainte que de telles actions compromettent leur emploi ou leurs perspectives d'obtenir un permis de séjour. Cette peur, associée à un accès limité aux informations sur les droits du travail en Belgique, nuit à leur capacité à négocier des salaires équitables et à contester les pratiques de travail injustes (entretiens avec FM5 et FM9). Une interviewée indique par exemple que les migrantes sont souvent sous pression pour « baisser la tête, ne pas faire de bruit, simplement prendre l'argent et partir » en raison de la crainte de mettre en péril leur statut de séjour et leur emploi (entretien avec FM9). Une experte travaillant étroitement avec des migrant·e·s sans permis de séjour, qui travaillent dans le secteur domestique informel, explique que les permis de travail pour ce groupe sont pratiquement inexistants. Il est impossible pour les migrant·e·s sans permis de séjour d'obtenir un emploi légal en Belgique, et demander un permis de travail depuis l'étranger a peu de chances d'aboutir. Cela pousse les migrant·e·s sans permis de séjour vers des emplois informels et peu qualifiés (entretien avec E8).

3.5.3 Discrimination

Les migrantes d'origine externe à l'UE en Belgique rapportent être confrontées à une série de pratiques discriminatoires qui entravent de manière significative leur intégration socio-économique et leur carrière. Les formes les plus courantes sont la discrimination fondée sur le genre, l'origine ethnique et le statut de migrante.

La discrimination de genre est un problème répandu, en particulier pour les femmes d'origine externe à l'UE, qui subissent un « double désavantage » en raison de l'intersection de leur genre et de leur statut de migrante (EMNB, 2022). Une forme importante de discrimination de genre concerne les suppositions sur la fiabilité et l'engagement, en particulier pour les migrantes ayant des enfants. Comme le signalent plusieurs expert·e·s, les femmes, et surtout les mères, sont souvent stéréotypées comme étant moins fiables ou moins dévouées à leur carrière par rapport aux hommes. Cela se traduit par moins d'opportunités pour les femmes et renforce les rôles de genre traditionnels (entretiens avec E6 et E9). Une conseillère en carrière dans une agence d'intérim souligne que les femmes ayant des enfants ou étant mariées sont souvent perçues comme des absentes potentielles, tandis que les hommes dans des situations similaires sont considérés comme plus loyaux et fiables (entretien avec E6). Pour les migrantes venues en Belgique avec un visa de regroupement familial, ces perceptions

discriminatoires peuvent être encore plus marquées. Ces femmes sont rapidement vues comme manquant d'ambition, leur décision de quitter leur emploi dans leur pays d'origine pour suivre leur partenaire étant interprétée comme un signe de manque d'engagement professionnel (entretien avec E9).

Le scepticisme à l'égard des qualifications et compétences des migrantes, notamment dans les secteurs dominés par les hommes, est un autre problème important. Par exemple, une interviewée ayant un diplôme en informatique a du mal à trouver un emploi dans le secteur des technologies. Elle pense que les employeurs doutent des capacités techniques des femmes et remarque : « ils pensent que les femmes n'ont pas autant d'expérience que les hommes » (entretien avec FM8). Une autre femme ressent également que ses contributions dans son emploi précédent n'étaient pas valorisées. Bien que son supérieur hiérarchique masculin ait principalement embauché des femmes, il ne valorisait pas sa contribution (entretien avec FM4).

De plus, les attentes sociétales orientent souvent les femmes vers des emplois moins bien rémunérés. Les femmes portent souvent la responsabilité principale de la famille, avec des normes sociales qui exigent qu'elles privilégient la garde d'enfants et les tâches ménagères au détriment de leurs ambitions professionnelles. Des recherches récentes soulignent, par exemple, l'idéal de la « mère de substitution », qui renvoie à l'attente sociale selon laquelle, même lorsque les mères travaillent, la garde des enfants devrait être assurée par une autre femme, souvent au sein de la famille. Cela illustre la persistance de l'idée que les femmes sont naturellement plus aptes aux rôles de soins (Wood, 2024). Cette attente est particulièrement désavantageuse pour les migrantes, qui ont un accès plus difficile aux services de garde d'enfants et ne peuvent pas toujours compter sur un réseau familial de soutien, ce qui rend difficile leur participation aux cours de langue, aux programmes d'intégration ou à la recherche d'emploi (entretiens avec E1, E3 et E5). En conséquence, les migrantes disposent de moins de temps et de ressources pour le développement de leur carrière, ce qui renforce leur position dans des emplois moins bien payés et plus précaires. De plus, certaines croyances culturelles et patriarcales, que beaucoup de femmes emportent avec elles depuis leur pays d'origine, compliquent davantage ces problèmes. Dans les sociétés à structures patriarcales fortes, les femmes peuvent internaliser des croyances sur leurs capacités et aspirations limitées, ce qui les amène à accepter des rôles moins valorisés (entretiens avec E2 et E4).

Les participantes rapportent de nombreuses formes de discrimination liées au genre, à la fois subtiles et explicites, y compris des remarques inappropriées sur leur apparence. Une femme évoque des commentaires xénophobes et sexistes d'un collègue, faisant spécifiquement référence à son « corps brésilien » (entretien avec FM4). Une autre interviewée rapporte qu'une collègue senior lui a conseillé de porter plus de robes, tandis qu'un collègue masculin lui faisait des commentaires inappropriés sur son apparence (entretien avec FM10). Une autre femme raconte que sa personnalité a été défavorablement comparée par son manager à celle d'une collègue « belle et extravertie », illustrant ainsi comment les stéréotypes de genre influencent la dynamique sur le lieu de travail (entretien avec FM14). Ces exemples suggèrent que, tout comme les femmes autochtones, les migrantes sont souvent confrontées à des cultures professionnelles qui objectivent leur corps et leur personnalité. Cependant, cet effet est souvent amplifié pour les migrantes en raison de leurs différences visibles par rapport au groupe dominant, c'est-à-dire les travailleurs masculins autochtones (Oleschuk & Vallianatos, 2019).

Les interviewées, notamment celles d'origine africaine, témoignent également de discriminations ethniques. Une femme africaine affirme que les obstacles sur le marché du travail pour les femmes noires sont plus importants que pour d'autres groupes démographiques, en raison du « racisme structurel et de la non-reconnaissance des qualifications ». Elle souligne que, même lorsque les femmes africaines noires possèdent des qualifications de leur pays d'origine, celles-ci ne sont souvent pas reconnues en Belgique, les obligeant à poursuivre des études supplémentaires ou à changer de carrière. Cette femme parle de discrimination de la part d'un conseiller à l'emploi qui a supposé qu'elle recherchait un emploi de femme de ménage uniquement sur base de son ethnie. Elle explique que le conseiller « l'a dirigée vers les titres-services dès son arrivée, sans même s'informer sur son parcours », et qu'elle a compris « qu'une femme noire est nécessairement en recherche d'un emploi d'aide-ménagère ». Ella ajoute :« pendant mes études [en Belgique], je n'avais pas vraiment ressenti [la discrimination]. Mais quand j'ai accédé au marché du travail, j'ai commencé à le ressentir ». Cette interviewée souligne également les défis spécifiques auxquels les femmes noires sont confrontées sur le marché du travail belge en général, en déclarant que « là où les hommes vivent le racisme, les femmes vivent à la fois le racisme et le sexisme » (entretien avec FM6). Une autre femme noire d'origine africaine admet qu'elle modifie souvent son prénom dans ses lettres de candidature pour paraître « plus blanche », ayant remarqué qu'un prénom moins « ethnique » suscite de meilleures réponses. Elle mentionne également que son prénom abrégé est perçu comme un prénom masculin, ce qui, selon elle, augmente ses chances de décrocher un entretien (entretien avec FM5). Cela est corroboré par un expert qui note que « la discrimination peut être subtile mais répandue. Par exemple, les accents ou les noms non européens peuvent constituer des barrières » (entretien avec E6). Une participante portant un nom de famille arabe rapporte qu'elle reçoit des courriels et des appels condescendants, décrivant cela comme étant traitée « comme une petite fille ». Elle mentionne avoir abordé ce problème en modifiant son nom sur son passeport (entretien avec FM10). Cette expérience est en accord avec les recherches antérieures en Belgique, qui mettent en évidence les façons subtiles et souvent inconscientes dont les préjugés raciaux à l'encontre des noms de famille non européens s'exercent dans des processus de recrutement à priori objectifs (Baert & Vujić, 2016 ; Lippens et al., 2023).

Le désavantage persiste pour les femmes d'origine externe à l'UE de deuxième génération, qui, bien qu'ayant grandi et été éduquées en Belgique, continuent de connaître un écart significatif de taux d'emploi par rapport aux femmes autochtones (voir la section quantitative de ce rapport). Selon plusieurs interviewé·e·s, cet écart révèle une discrimination raciale profondément enracinée et montre que les obstacles ne sont pas dus à des différences culturelles ou de qualifications (entretiens avec FM6, E2, E3 et E6). Comme le montrent des recherches antérieures et la partie quantitative de cette étude, les femmes de deuxième génération sont dans une meilleure position sur le marché du travail que celles de première génération, mais des différences significatives subsistent avec les femmes autochtones. Ces différences s'expliquent en partie par le fait que les femmes de deuxième génération n'ont pas toujours accès aux mêmes opportunités éducatives que les Belges autochtones, ce qui contribue à la persistance de leur désavantage sur le marché du travail (Baeyens et al., 2020 ; Biegel et al., 2021b ; Devos et al., 2024). Malgré les efforts d'intégration, le système éducatif belge souffre d'un manque d'équité fondé sur l'origine. Cette ségrégation peut amener les femmes de deuxième génération à se retrouver concentrées dans des écoles ou des parcours éducatifs moins bien dotés en ressources et moins exigeants, ce qui limite leurs perspectives. Par exemple, les données de 2022 montrent que les élèves ayant une autre langue maternelle

sont disproportionnellement orienté·e·s vers des filières professionnelles, renforçant ainsi l'écart éducatif (OCDE, 2023a). Malgré ces défis, certain·e·s interviewé·e·s observent un changement de mentalité et d'ambition chez les femmes de deuxième génération par rapport aux expériences de la première génération. Une experte souligne qu'elles sont plus enclines à remettre en question les normes traditionnelles, cherchant à surmonter certains des obstacles rencontrés par leurs mères ou grands-mères. Ce changement est attribué à plusieurs facteurs, dont le désir d'échapper aux cycles de désavantage intergénérationnels, l'exposition à des modèles de réussite, et un refus d'accepter les limites imposées par les préjugés sociaux. Cependant, la même experte note aussi que certaines femmes de deuxième génération éprouvent un sentiment d'isolement, se sentant prises entre deux cultures et peinant à équilibrer leurs ambitions avec les attentes de leurs familles et communautés (entretien avec E4).

Les interviewé·e·s rapportent également que la discrimination ethnique coïncide souvent avec d'autres formes de discrimination. Ainsi, les femmes noires portant un hijab rencontrent des barrières supplémentaires. Une participante partage qu'elle a souvent l'impression que les gens la perçoivent comme une « terroriste suicidaire ambulante » et explique comment elle essaie de rendre son hijab moins « menaçant » en y ajoutant des motifs colorés et fleuris. Elle note également que les lieux de travail offrent peu de possibilités pour ses pratiques religieuses, telles que le jeûne pendant le Ramadan et le besoin de prier, contrairement à ce qu'elle perçoit comme une acceptation plus large des expressions religieuses chrétiennes. Elle explique en outre que ses expériences de discrimination sont aggravées par le fait qu'elle ne correspond pas au stéréotype de la femme musulmane. Elle se décrit non pas comme « la jolie fille voilée d'Instagram », mais plutôt comme « celle qui met la main à la pâte et nourrit sa famille ». Au cours de l'entretien, elle a souligné que ses compétences en tant que polyglotte sont la seule raison pour laquelle elle est envisagée pour un emploi, malgré les préjugés auxquels elle est confrontée. Elle a le sentiment que ses employeurs considèrent ses compétences comme « utiles », bien qu'ils ne l'« apprécient » pas en raison de son ethnie et de ses convictions religieuses (entretien avec FM9).

Les personnes interrogées donnent divers exemples de discrimination fondée sur le statut de migrant·e, illustrant les défis auxquels la communauté migrante en Belgique est confrontée. Certain·e·s signalent que les migrant·e·s font souvent face à de l'hostilité de la part de certains segments de la population locale. Une participante raconte l'attitude générale en Belgique envers les migrant·e·s comme une « déconsidération prédominante pour les migrants ». Elle élabore cette image négative en disant que les migrant·e·s sont souvent perçus comme une « espèce envahissante, comme des mauvaises herbes qui essaient de tout leur [la population locale] prendre », ce qui reflète des peurs profondes et des malentendus qui alimentent de telles attitudes. Néanmoins, elle souligne que la compétence professionnelle peut parfois surmonter les préjugés, en remarquant : « Les gens respectent mon travail, même s'ils ne m'aiment pas » (entretien avec FM5). Cela indique que, bien que certain·e·s migrant·e·s puissent gagner le respect grâce à leurs contributions et compétences, des préjugés sous-jacents et des barrières sociales continuent d'entraver leur intégration complète sur le marché du travail belge, car elles·ils sont encore souvent considéré·e·s comme des « étrangers », souvent confiné·e·s dans des emplois mal payés et peu valorisés (Marx et al., 2022).

Les participant·e·s décrivent un schéma où les employeurs exploitent la situation précaire des migrant·e·s et recherchent une « combinaison de qualifications et de désespoir » (entretien avec FM9). Cette perspective est confirmée par une autre interviewée, qui souligne que les

employeurs profitent souvent du désespoir des migrant·e·s en offrant des « conditions horribles », sachant que ces employé·e·s ont peu d'options. Cette exploitation peut prendre différentes formes, comme la retenue de cotisations de sécurité sociale ou le vol de salaire pur et simple (entretien avec FM5). Certain·e·s participant·e·s signalent qu'elles·ils sont moins bien payé·e·s que leurs collègues belges pour un travail équivalent. Cette discrimination salariale est exacerbée par un manque de transparence concernant les salaires associés à un poste, ce qui rend difficile pour les migrant·e·s de négocier des salaires équitables, comme l'explique une participante :

> « Ils [les employeurs] veulent que vous soyez très qualifié pour pouvoir en profiter au maximum, mais ils veulent aussi que vous soyez désespéré de trouver du travail, afin de pouvoir vous faire une offre qui ne reflète jamais la valeur de votre travail. Et dans des cultures de travail toxiques, on finit souvent sans beaucoup d'amis sur le lieu de travail, ce qui empêche d'avoir des discussions sur les salaires. Et la réalité est que, même si vous découvrez que votre salaire est inférieur, où pouvez-vous aller ? »
> *Entretien avec FM9*

En plus de ces problèmes, la peur de compromettre leur droit de séjour joue également un rôle, ce qui rend difficile pour les migrant·e·s de défendre des conditions de travail et de salaire justes. Ce silence crée un cercle vicieux dans lequel l'exploitation se poursuit sans entrave (entretiens avec FM9 et E8).

3.5.4 Services de garde d'enfants abordables et accessibles limités

En accord avec des études antérieures (EMNB, 2022 ; Kasztan Flechner et al., 2022), les données de cette étude montrent que le manque de services de garde d'enfants affecte de manière disproportionnée les femmes, faisant reposer l'entière charge de soin sur leurs épaules et limitant leur disponibilité pour suivre des cours de langue et se perfectionner professionnellement. Plusieurs personnes interrogées soulignent que l'absence de services de garde d'enfants accessibles et abordables pendant les cours de langue et les programmes de formation constitue un obstacle majeur (entretiens avec E5, E8, E9 et E10). Une des participantes, conseillère en orientation professionnelle, remarque que les migrantes ont souvent du mal à trouver une garde d'enfants, ce qui rend difficile leur participation aux cours de langue ou autres programmes de formation. Elle explique que, bien que son organisation tente de fournir des services de garde – comme offrir une garde d'enfants pendant les formations – cela reste un problème important (entretien avec E5).

Pour les migrantes, le manque de services de garde d'enfants abordables et accessibles se présente comme un défi crucial, notamment pour celles ayant de jeunes enfants ou des enfants avec un handicap ou des besoins spécifiques. Une participante, mère de deux enfants, dont un avec un handicap, compare la situation en Belgique avec celle de son pays d'origine, la Nouvelle-Zélande, où elle trouvait plus facile d'accéder à des services de garde de qualité, tels que des baby-sitters et des nourrices qualifiées (entretien avec FM10). Une autre personne interrogée décrit les difficultés à trouver une garde d'enfants en disant : « Trouver une garde d'enfants est vraiment difficile. Apparemment, la demande est très forte, surtout là où nous vivons. Nous avons commencé à chercher une place en crèche dès ma grossesse, et une seule option était disponible, donc nous l'avons choisie » (entretien avec FM14). Cela

met en évidence une pénurie générale de places en crèche, notamment dans certaines zones, et la concurrence pour trouver une place, obligeant même les parents à inscrire leurs enfants sur des listes d'attente avant leur naissance (entretien avec E10). Cela représente également un défi pour les femmes d'origine belge, mais c'est évidemment encore plus difficile pour les migrantes qui ne connaissent pas le système. En lien avec ces préoccupations, une migrante ukrainienne travaillant pour une ONG soutenant d'autres femmes ukrainiennes souligne que le manque de garde d'enfants est un problème majeur pour les réfugiées ukrainiennes en Belgique. Elle ajoute que l'absence d'options de garde empêche les femmes de suivre des cours de langue ou d'autres formations qui les aideraient à trouver un emploi. Elle déclare que « des cours gratuits de langue et de formation professionnelle sont disponibles, mais il est impossible de suivre ces cours si vous avez un bébé et aucune garde d'enfants » (entretien avec FM12).

En conséquence, les femmes sont souvent contraintes d'accepter des emplois à bas salaire ou à temps partiel, car ces postes offrent plus de flexibilité pour combiner leurs responsabilités de soin non rémunérées (entretiens avec FM6 et FM11). Une participante, mère d'un enfant ayant des besoins spécifiques, explique qu'elle ne peut travailler qu'à temps partiel car « il n'est possible de travailler que pendant les heures scolaires, ce qui signifie qu'un emploi à temps partiel est plus adapté pour elle » (entretien avec FM11). Cela souligne la difficulté particulière de trouver des services de garde adaptés pour les parents d'enfants ayant un handicap ou des besoins spéciaux, qui nécessitent souvent un soutien et des soins supplémentaires.

3.5.5 La reconnaissance des diplômes étrangers

La reconnaissance des diplômes et des qualifications obtenus à l'étranger est cruciale pour les opportunités d'emploi des migrant·e·s. Ce problème affecte de manière disproportionnée les migrant·e·s d'origine externe à l'UE, car le système de Bologne, qui facilite la reconnaissance des qualifications au sein de l'UE, ne s'applique pas à ces personnes (entretien avec E10). En conséquence, ces dernières ont souvent du mal à faire reconnaître leurs qualifications en Belgique, ce qui limite leur capacité à trouver des emplois correspondant à leurs compétences (Baeyens et al., 2020). Les recherches suggèrent que cela contribue au phénomène de surqualification (« overeducation ») chez les migrant·e·s. La surqualification se produit lorsque des migrant·e·s, qui ne trouvent pas d'emploi correspondant à leurs qualifications, acceptent des emplois nécessitant des compétences inférieures. Ce phénomène entraîne à son tour une rémunération inférieure (Marx et al., 2022 ; Verhaest & Omey, 2006).

Certaines des migrantes interviewées notent que dans leurs domaines, l'expérience pratique est plus importante que les qualifications formelles, faisant qu'un diplôme étranger non reconnu officiellement n'a pas été un obstacle significatif pour elles (entretiens avec FM3, FM4, FM10 et FM13). Toutefois, beaucoup considèrent la reconnaissance de leurs diplômes comme une priorité pour trouver un emploi ou progresser dans leur carrière. Les interviewé·e·s indiquent souvent que le processus de reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique est à la fois compliqué et chronophage (entretiens avec E5 et E8). En conséquence, les migrantes ressentent souvent de la frustration face au manque de reconnaissance de leurs qualifications et expériences acquises hors de Belgique, ce qui les oblige à envisager des emplois moins bien rémunérés ou des formations supplémentaires. Une des interviewées, titulaire de diplômes en droit et en psychologie d'Ukraine, peine à trouver un emploi

correspondant à ses qualifications. Elle souligne qu'elle doit reprendre des études en Belgique pour obtenir une accréditation complète, une exigence courante pour les professions réglementées[10] (entretien avec FM12). Elle déclare : « Bien que j'aie perdu ma maison, je n'ai pas perdu mes qualifications » (entretien avec FM12), illustrant sa frustration face au manque de valorisation de ses compétences malgré sa formation étendue. Même en dehors des professions réglementées, des examens supplémentaires ou des études complémentaires sont souvent requis, constituant un obstacle important pour les migrantes souhaitant valoriser leurs qualifications existantes (entretien avec E5). La nécessité de se requalifier en Belgique représente une barrière significative pour les migrantes, souvent en raison de contraintes financières. Une participante souligne la charge financière de la requalification, en indiquant que sa situation actuelle ne lui permet pas de se consacrer pleinement à ses études (entretien avec FM7).

De plus, certain·e·s participant·e·s décrivent le processus comme discriminatoire, en particulier pour les personnes venant de certains pays du Sud global, dont les qualifications sont souvent moins bien valorisées. Selon un expert, un diplôme de master issu de certains de ces pays est, par exemple, considéré comme équivalent à un bachelier (entretien avec E9). De plus, naviguer dans le processus de reconnaissance exige une bonne maîtrise du français ou du néerlandais, une compétence que de nombreuses femmes n'ont pas à leur arrivée. Cette barrière linguistique peut entraîner des retards et décourager les femmes de demander la reconnaissance de leurs qualifications existantes (entretiens avec E5, E8 et E10).

Outre les qualifications formelles, les interviewées rapportent également un manque substantiel de reconnaissance des compétences et de l'expérience acquises de manière informelle. Un participant note qu'en pratique, il faut suivre une formation formelle pour valider les compétences existantes afin de pouvoir trouver un emploi, ce qui est perçu comme intrinsèquement injuste. Cette exigence de validation formelle constitue à nouveau une barrière importante, car elle dévalue l'expérience existante, notamment pour ceux dont l'expérience professionnelle antérieure ne correspond pas aux structures éducatives traditionnelles ou formelles (entretien avec FM1). En outre, l'expérience professionnelle acquise en dehors de la Belgique, en Europe ou dans d'autres régions du Nord global, est souvent peu valorisée sur le marché du travail belge. Par exemple, une interviewée explique que, bien que son diplôme mexicain soit peu reconnu en Belgique, son expérience de travail dans d'autres pays que la Belgique, comme la Norvège, le Japon et les États-Unis, est néanmoins prise en compte (entretien avec FM15). Ceci est corroboré par des recherches antérieures qui montrent que les migrant·e·s hautement qualifié·e·s estiment que leurs qualifications sont « largement sous-évaluées » sur le marché du travail belge (OCDE, 2023a). Ce manque de reconnaissance oblige de nombreuses migrantes hautement qualifiées à occuper des emplois peu qualifiés ou pour lesquels elles sont surqualifiées (OCDE, 2023a ; Purkayastha & Bircan, 2023). En conséquence, de nombreuses interviewées ayant une expérience professionnelle étendue dans des pays du Sud global rapportent qu'elles ont dû faire un pas en arrière dans leur carrière pour trouver un emploi en Belgique (entretiens avec FM3, FM4, FM5, FM7 et FM8). Comme le résume une participante, il existe un décalage entre

[10] Les professions réglementées sont des métiers qui ne peuvent être exercés que par des individus remplissant certaines conditions (par exemple, la possession d'une qualification professionnelle spécifique comme un diplôme, une formation, l'accomplissement d'un stage professionnel, etc.) conformément à des lois, règlements ou dispositions administratives spécifiques. Exemples : médecins, pharmaciens, comptables, agents immobiliers, architectes et enseignants (Direction de la Reconnaissance des Diplômes Étrangers, 2024).

les compétences et l'expérience des migrant·e·s d'une part, et la perception de leur valeur par les employeurs d'autre part, en soulignant qu'il est rare pour les migrant·e·s de venir en Belgique pour « occuper exactement le même poste » que celui de leur pays d'origine (entretien avec FM3). Un expert, travaillant comme conseiller en orientation professionnelle, décrit comment certaines migrantes vivent un « choc de classe » : bien qu'elles soient des professionnelles hautement qualifiées dans leur pays d'origine, elles n'ont souvent accès en Belgique – où leurs qualifications ne sont pas reconnues – qu'à des emplois peu valorisés comme le travail domestique (entretien avec E5). Ceci est confirmé par un autre expert – un assistant social dans un centre d'accueil pour nouveaux·elles arrivant·e·s – qui rapporte que de nombreuses femmes finissent par travailler dans le secteur du nettoyage, malgré des postes bien rémunérés dans leur pays d'origine. Il explique que cette transition est souvent ressentie comme une forme de « violence », car ces femmes se sentent dévalorisées en se retrouvant dans des emplois peu qualifiés (entretien avec E10). Conformément aux recherches antérieures (Marx et al., 2022 ; Purkayastha & Bircan, 2023), ces résultats suggèrent que, malgré leurs compétences et leurs ambitions, les migrantes hautement qualifiées subissent souvent une « pénalité migratoire » sur le marché du travail belge. Elles sont confrontées à la discrimination, se voient proposer des emplois peu qualifiés, éprouvent des difficultés à faire reconnaître leurs qualifications et rencontrent un manque de respect et de validation de leurs compétences et expériences par les employeurs potentiels. Cela met en évidence les barrières systémiques qui existent et affectent de manière disproportionnée les migrantes, indépendamment de leurs qualifications.

3.5.6 Barrières psychologiques

Certaines interviewées rapportent une perte de confiance en elles lors de la recherche d'emploi, en particulier en raison des barrières linguistiques et du manque de reconnaissance de leurs qualifications. Par exemple, une migrante a partagé que certaines de ses amies, également migrantes, ont vécu des expériences négatives lors d'entretiens d'embauche car elles ne comprenaient pas complètement les questions en raison d'une barrière de la langue. Elle a remarqué que de telles expériences leur donnaient un sentiment de « blocage » et les décourageaient de continuer à postuler (entretien avec FM12). Ce sentiment a été confirmé par une autre migrante, actuellement inactive et ayant une connaissance limitée du néerlandais, qui déclare ne pas encore se sentir prête à chercher du travail car elle n'a pas confiance en ses compétences linguistiques (entretien avec FM2). Une experte travaillant avec des entrepreneuses note que ces barrières intériorisées vont au-delà du marché du travail et influencent également d'autres domaines, tels que l'obtention de prêts pour démarrer une entreprise :

> « Lorsqu'une migrante se rend dans une organisation pour demander une subvention, elle peut penser : 'Je suis une femme, je ne suis pas blanche, je veux créer une entreprise – qui suis-je pour faire cela ?' Elle pense que personne ne voudra l'aider. Elle a donc déjà une barrière mentale qui l'empêche de commencer même le processus de demande de subvention. »
> *Entretien avec E4*

Une grande partie de ce manque de confiance découle de normes culturelles profondément ancrées. Certain·e·s expert·e·s observent que de nombreuses femmes viennent de sociétés

où il existe de forts tabous concernant l'autonomisation des femmes par le travail. Ce contexte les amène à penser qu'elles ne sont pas compétentes pour trouver un emploi ou devenir entrepreneuses. Ces attitudes culturelles limitent leurs ambitions et sapent leur confiance en elles, notamment dans certains métiers, les poussant à éviter les secteurs dominés par les hommes et souvent mieux rémunérés (entretiens avec E4, E5, E6 et E10). Une experte confirme qu'une partie importante de son rôle en tant que coach de carrière consiste à aider les femmes à reconnaître la valeur de leur expérience et à comprendre que les compétences acquises, même par le travail non rémunéré, sont transférables dans le domaine du travail rémunéré (entretien avec E6). En outre, un autre coach souligne que de nombreuses femmes sont confrontées à une pression financière immédiate pour subvenir aux besoins de leur famille, ce qui rend souvent difficile l'inscription à des programmes de formation de longue durée pour acquérir de nouvelles compétences. Bien que ces formations pourraient mener à des emplois mieux rémunérés à l'avenir, l'urgence de leurs besoins financiers actuels prévaut (entretien avec E5).

Les participants signalent également l'importance de certaines expériences traumatisantes chez les migrantes. Une interviewée raconte comment elle a subi des violences conjugales de la part de son époux, qui a ensuite été expulsé. Elle explique comment il la contrôlait en lui interdisant l'accès aux programmes d'intégration, de peur que ceux-ci ne la rendent plus autonome (entretien avec FM9). Cette forme de manipulation l'a non seulement isolée de l'aide potentielle, mais a aussi renforcé sa dépendance, rendant son autonomie encore plus difficile à atteindre après son expulsion. De plus, des expert·e·s soulignent le caractère traumatique du parcours migratoire pour de nombreuses femmes réfugiées et le besoin de soutien psychosocial spécialisé pour ce groupe (entretiens avec E9 et E10). Une experte remarque que les obstacles à l'accès au marché du travail ont un impact considérable sur l'indépendance de ces femmes. Cela est particulièrement crucial pour celles qui subissent des violences conjugales, car la dépendance financière les empêche de rompre avec des relations violentes (entretien avec E9).

3.5.7 Isolement social et réseaux limités

Les migrantes sont souvent socialement isolées et n'ont pas accès aux réseaux de soutien, ce qui les marginalise davantage sur le marché du travail et dans la société (Banulescu-Bogdan, 2020 ; Lev Ari & Tzadik, 2024 ; Van Mierlo et al., 2021). Comme le montrent les entretiens de cette étude, cet isolement peut entraver leur intégration en limitant leur accès à des informations sur les offres d'emploi, les cours de langue et d'autres aspects essentiels pour leur intégration sur le marché du travail et dans la société belge (entretiens avec E1, E4, E5, E8, E9 et E10). En l'absence de réseaux ou de communautés de soutien, elles tombent davantage dans l'isolement (entretiens avec E4 et E10). Une participante, venue en Belgique pour rejoindre son partenaire, explique :

> « Il est important de réseauter pour avoir accès à l'emploi et pour comprendre la vie sociale dans le pays. Mes contacts sociaux sont au Mexique, et ici, je n'ai que mon ami. Migrer représente un changement énorme dans tous les domaines, et le réseautage aide à faciliter le processus d'adaptation. »
> *Entretien avec FM7*

De plus, l'isolement social et les réseaux sociaux limités réduisent considérablement les chances d'accéder aux services publics, même pour les migrantes qui vivent en Belgique depuis des années mais restent dans leurs cercles culturels ou communautaires. Comme l'explique une experte travaillant dans un centre d'accueil pour nouveaux·elles arrivant·e·s :

> « Il est vrai que beaucoup de femmes sont isolées. Beaucoup nous disent qu'elles sont en Belgique depuis 15-20 ans, mais qu'elles sont restées au sein de leur culture ou communauté. Elles ont donc très peu interagi avec les institutions, et c'est un grand problème pour l'intégration professionnelle. »
> *Entretien avec E10*

Elle décrit comment le scénario dans lequel une femme vient en Belgique par regroupement familial dépend souvent de son mari à tous les niveaux. En raison des contacts limités, elle passe à côté des services, tels que les formations, proposés par les organisations gouvernementales et de soutien. Cela mène souvent à des sentiments de regret lorsqu'elles accèdent finalement à ces services : « J'ai perdu du temps. Si j'avais su, je l'aurais fait plus tôt » (entretien avec E10).

De nombreuses interviewées soulignent l'importance du réseautage pour trouver un emploi en Belgique et soulignent à nouveau le lien avec les responsabilités familiales, les gardes d'enfants et les barrières linguistiques (entretiens avec FM7, FM10, FM13 et FM15). Par exemple, une interviewée a l'impression d'avoir eu du mal à trouver un emploi comparable à son expérience antérieure parce qu'elle n'a pas de réseau adéquat. Elle attribue cela en partie à ses responsabilités de garde d'enfants, qui l'empêchent de socialiser et de construire des réseaux professionnels (entretien avec FM10). Une autre interviewée explique qu'elle a obtenu son emploi actuel sur la recommandation d'un ami après avoir eu du mal à trouver un emploi stable pendant longtemps. Cette expérience a renforcé sa conviction que le marché du travail en Belgique n'est pas un terrain de jeu équitable et que les connexions personnelles et les réseaux sont souvent plus importants que les qualifications. Malgré ses qualifications, elle décrit les remarques de ses collègues qui suggèrent qu'elle « devrait être reconnaissante pour son emploi » et qu'elle ne l'a pas obtenu « de la bonne manière » (entretien avec FM5).

Le bénévolat semble être un mécanisme pour contrer l'isolement social, favoriser l'intégration sociale et étendre les réseaux sociaux, notamment pour celles qui n'ont pas d'emploi rémunéré. Une interviewée décrit son expérience de bénévolat comme un moyen de se connecter avec d'autres, de s'intégrer dans la société et d'acquérir des compétences et de l'expérience (entretien avec FM11). Une autre interviewée souligne également le rôle du bénévolat dans l'intégration sociale et explique comment il offre des opportunités de rencontrer de nouvelles personnes et de réduire les sentiments d'isolement (entretien avec FM12). La recherche en Belgique soutient ces résultats, montrant que le bénévolat peut augmenter le capital humain et social des migrant·e·s, leur permettant de mieux s'intégrer. De plus, le bénévolat peut signaler aux employeurs potentiels qu'un·e migrant·e est bien intégré·e, contrecarrant ainsi les stéréotypes négatifs sur la productivité, les valeurs et la motivation des migrant·e·s (Baert et al., 2016 ; Baert & Vujić, 2016). Cependant, une experte remarque que, bien que le bénévolat puisse offrir des possibilités de réseautage, cela n'est souvent pas suffisant pour trouver un emploi. Par conséquent, des efforts plus ciblés sont nécessaires pour

soutenir les migrantes dans la construction de liens sociaux solides afin d'améliorer leur intégration tant sur le marché du travail que dans la société (entretien avec E9).

3.5.8 Accompagnement des médiateurs d'emploi

L'efficacité du soutien apporté pour trouver un emploi approprié par les agences pour l'emploi est une grande source de préoccupation soulevée par plusieur·e·s participant·e·s. De nombreuses migrantes interviewées, qui cherchent un emploi en Belgique, ont eu des contacts avec les agences pour l'emploi Actiris, VDAB ou Forem[11]. Cependant, leurs expériences et avis sur ces services sont mitigés.

Les interviewées ont le sentiment que les agences pour l'emploi sont limitées dans le soutien qu'elles offrent et ne répondent pas à leurs besoins spécifiques. Plusieurs expert·e·s partagent ce sentiment basé sur leurs contacts avec des migrant·e·s. Un expert décrit le VDAB comme « le grand ennemi » en raison de sa réputation de donner des conseils génériques pour la recherche d'emploi et de son incapacité à mettre en relation des migrantes hautement qualifiées avec des offres d'emploi adaptées (entretien avec E9). Cette perception négative est renforcée par des témoignages d'interactions personnelles négatives entre le personnel des services de l'emploi et les migrant·e·s. Une interviewée, qui avait eu auparavant des expériences positives avec le programme d'intégration[12], hésite à collaborer avec l'agence pour l'emploi, craignant d'être perçue comme une personne à « sauver » et de n'avoir accès qu'à des opportunités d'emploi limitées. Selon elle, les agences pour l'emploi souffrent d'un « complexe du sauveur », ce qui contraste avec son désir de davantage d'autonomie dans sa recherche d'emploi (entretien avec FM5). Une autre interviewée se souvient que son mari, à la recherche d'un travail à temps partiel, a été refusé à plusieurs reprises par le VDAB, au motif qu'ils ne pouvaient pas l'aider à trouver un emploi à temps partiel (entretien avec FM11). Bien que certaines interviewées reconnaissent que les agences pour l'emploi peuvent être utiles pour certaines personnes, une autre interviewée trouve finalement leurs services inutiles et estime qu'elle a accompli davantage en cherchant du travail de manière indépendante. Elle déclare : « tout ce que j'ai accompli, je l'ai fait seule, sans leur aide » (entretien avec FM15).

Bien que les agences pour l'emploi offrent divers programmes et initiatives pour soutenir l'intégration des migrant·e·s sur le marché du travail, ceux-ci sont souvent perçus comme insuffisants et sans impact durable. Par exemple, il existe des formations gratuites pour les demandeur·euse·s d'emploi, mais une interviewée souligne les difficultés à suivre de telles formations sans revenu et sans droit aux allocations de chômage en raison des restrictions de visa (entretien avec FM7). Une autre interviewée note que bien que le VDAB propose des programmes spécifiques pour les migrant·e·s hautement qualifié·e·s, ces programmes sont souvent de courte durée et manquent de connexions nécessaires avec les employeurs pour une intégration réussie sur le marché du travail. De plus, même lorsque ces programmes offrent une formation et un accompagnement précieux, un manque d'information parmi les

[11] Aucune des femmes interviewées ici n'avait eu de contact avec les services du Forem en Wallonie.

[12] Le programme d'intégration vise à promouvoir l'intégration sociale et économique des migrants dans la société belge. Alors que les citoyens de l'UE peuvent choisir de participer aux programmes, il est obligatoire pour la plupart des nouveaux·elles arrivant·e·s provenant de pays hors UE. Le programme comprend généralement plusieurs éléments clés : des cours d'intégration obligatoires axés sur les compétences linguistiques, l'orientation culturelle et la connaissance des lois et valeurs belges. Les migrants sont également encouragés à participer à des activités communautaires et peuvent recevoir une aide pour trouver un emploi et un logement (Fedasil, 2024a ; OCDE, 2023b).

chercheurs d'emploi sur des aspects tels que les permis de travail peut en réduire l'efficacité (entretien avec E9).

La principale critique faite aux agences pour l'emploi porte sur leur tendance à adopter une approche « unique », ignorant la diversité au sein de la population migrante et les différents besoins et défis auxquels elle est confrontée. Selon les expert·e·s, le manque de soutien adapté conduit à de la frustration. Bien qu'adapter les programmes aux besoins individuels semble nécessiter de nombreux moyens, reconnaître la diversité est essentiel pour développer des stratégies d'intégration efficaces (entretiens avec E6 et E9). Les expert·e·s et les migrantes interrogées expriment également des préoccupations concernant la pratique de rediriger vers des emplois peu qualifiés et mal rémunérés, indépendamment de leurs qualifications (entretiens avec FM6, FM10, FM15, E6 et E9). Une interviewée rapporte que l'agence pour l'emploi où elle s'est rendue n'offrait que des « emplois relativement peu qualifiés », ce qu'elle juge inapproprié par rapport à ses compétences (entretien avec FM10). Une autre interviewée décrit une expérience négative avec Actiris, où elle a trouvé l'entretien précipité et inutile. Elle a l'impression que le personnel manquait de patience et ne comprenait pas bien sa situation. Elle ajoute que ses droits en tant que chercheuse d'emploi ne lui ont pas été expliqués, tout comme les services disponibles, et conclut : « ils ne m'ont rien proposé » (entretien avec FM7). Ces récits suggèrent que les agences pour l'emploi pourraient ne pas fournir suffisamment de soutien aux migrant·e·s ayant des besoins spécifiques dans leur recherche d'emploi. Il est cependant important de noter que tous·tes les répondant·e·s ne rapportent pas des expériences négatives avec les agences pour l'emploi. Certain·e·s participant·e·s ont eu des expériences positives avec des programmes spécifiques, comme les initiatives de mentorat, et mentionnent également le programme « DUO for a Job », financé par Actiris, qui met en relation des chercheurs d'emploi avec des mentors locaux offrant conseil et soutien pour naviguer sur le marché du travail (entretiens avec E1 et E9). Un expert remarque cependant que d'autres programmes similaires sont souvent temporaires et fréquemment des projets pilotes avec un financement limité. Cela souligne le besoin d'une approche plus structurelle (entretien avec E9).

3.5.9 Manque d'information sur les procédures administratives

La complexité du système administratif belge, caractérisé par la multiplicité des acteurs et des procédures, constitue un obstacle considérable pour les migrant·e·s. Cette complexité est particulièrement visible dans des domaines tels que la reconnaissance des diplômes, la demande de permis de travail et l'accès aux formations et aux aides (entretiens avec E1, E2, E9 et E5). La communication difficile et le manque de coordination entre les différents acteurs créent de la confusion et accentuent encore les difficultés à s'orienter dans le système pour les migrant·e·s.. Une interviewée décrit, par exemple, son expérience frustrante en recevant des informations contradictoires de diverses institutions gouvernementales concernant sa demande de visa (entretien avec FM3).

De plus, les participant·e·s indiquent un manque d'informations accessibles sur les droits des migrant·e·s en Belgique, notamment en ce qui concerne le droit du travail. Un expert note qu'une méconnaissance existe, notamment chez les migrant·e·s sans papiers, qui pensent qu'ils n'ont pas de droits du travail en Belgique. Ce manque d'information conduit à de l'exploitation et à une réticence à signaler les abus. Plusieurs facteurs entrent en jeu, notamment les compétences linguistiques limitées, le manque d'informations accessibles et la peur associée à l'absence de statut légal. L'expert souligne la nécessité d'une communication

transparente de la part des institutions et des employeurs, par exemple sur les droits comme le congé éducatif, qui pourrait aider les femmes à acquérir de nouvelles compétences et améliorer leur position sur le marché du travail (entretien avec E8). Ce point de vue est partagé par une migrante qui suggère que les informations sur les droits des travailleur·euse·s devraient être mieux intégrées dans les programmes d'intégration. Elle souligne l'importance de connaître ses droits, en termes de rémunération équitable et de protection au travail, afin que les migrant·e·s puissent mieux résister aux pratiques injustes des employeurs (entretien avec FM9).

Plusieurs interviewé·e·s soulignent qu'une meilleure information auprès des employeurs est cruciale pour améliorer l'intégration des migrant·e·s sur le marché du travail belge. Un participant suggère que des campagnes d'information ciblées pourraient sensibiliser les employeurs aux divers talents au sein de la communauté migrante et dissiper les idées reçues sur leur supposé manque de compétences et de qualifications (entretiens avec E2 et E9). Un autre problème concerne le permis de séjour provisoire : bien qu'il permette aux femmes d'origine externe à l'UE de travailler pendant le traitement de leur demande de résidence, le caractère temporaire de ce permis crée une incertitude significative pour les employeurs. Ils préfèrent des candidat·e·s ayant un statut migratoire plus stable, craignant d'investir dans la formation ou l'embauche d'un détenteur de « carte orange » alors que leur statut de séjour à long terme n'est pas assuré. Cette réticence est aggravée par les retards dans le traitement des demandes de séjour, qui prolongent la période d'incertitude tant pour le·la migrant·e que pour l'employeur (entretiens avec E9 et E10). En conséquence, de nombreux·euses migrant·e·s qualifié·e·s sont contraint·e·s d'occuper des postes qui ne correspondent pas à leurs qualifications ou de rester dans des conditions de travail précaires en attendant une décision sur leur statut de résidence (entretiens avec FM3, FM4, FM7 et FM15).

3.6 Limites de l'analyse qualitative

Les entretiens réalisés dans le cadre de cette recherche ont permis de mettre en évidence certains éléments importants. Cependant, la méthode présente également des limites. Il y a entre autres certaines limites en ce qui concerne le recrutement de femmes d'origine externe à l'UE pour les entretiens. Malgré plusieurs tentatives pour recruter un nombre suffisant de personnes peu qualifiées pour cette étude, la plupart des participantes de notre échantillon final possèdent un diplôme de licence ou de master. De plus, les personnes inactives (n = 2) et les migrantes sans statut légal (n = 0) sont sous-représentées dans l'échantillon. Bien que peu de participantes non actives aient été interviewées, plusieurs d'entre elles ont rapporté de longues périodes d'inactivité ou de chômage après leur migration vers la Belgique, et ces informations ont été prises en compte dans les analyses. Des participantes issues de certaines communautés migrantes importantes, tels que les migrantes originaires du Maroc ou de la Turquie, ou des répondantes de la région wallonne, sont également absentes. Cela s'explique principalement par la durée limitée de cette recherche et par la stratégie de recrutement « premier arrivé, premier servi » que nous avons adoptée en raison de cette contrainte de temps. Cette stratégie a probablement biaisé l'échantillon en faveur de participantes plus accessibles, comme expliqué dans la section méthodologique 3.1. Les futures recherches devraient s'efforcer d'obtenir une meilleure représentation des groupes difficiles à atteindre pour offrir une vision plus complète des expériences au sein de la population de femmes migrantes.

Plusieurs facteurs permettent de mieux comprendre ces limites en termes de représentativité de l'échantillon. Premièrement, la recherche qualitative implique naturellement une auto-sélection, puisque les individus disposant de temps, de ressources et d'une volonté de participer – souvent ceux avec des niveaux d'éducation plus élevés – sont plus enclins à participer à des entretiens plus longs et à partager des informations personnelles (Florczak, 2021). Deuxièmement, la durée limitée de ce projet a rendu difficile la construction de la relation de confiance souvent nécessaire pour inclure des groupes difficiles à atteindre, comme les migrantes sans statut légal, dans l'échantillon. Malgré de nombreux efforts et le soutien d'ONG locales, nous n'avons pas réussi à recruter de migrantes sans statut légal. Un temps de recherche suffisant est nécessaire pour établir une relation de confiance : par exemple, deux femmes sans papiers étaient prêtes à participer à l'étude après plus d'un mois de tentatives, mais elles ne se sont finalement pas présentées aux rendez-vous planifiés. En outre, la grande diversité de la communauté migrante en Belgique signifie qu'il n'a pas été possible de représenter chaque catégorie spécifique dans un échantillon limité. Une autre limite concerne l'utilisation de la méthode d'échantillonnage par réseau (« snowball sampling »), qui, bien qu'utile pour atteindre des populations difficiles à atteindre, peut conduire à un échantillon qui n'est plus représentatif de la population migrante plus large (Guest et al., 2013). Pour remédier à ce problème, l'échantillon a été progressivement complété par des actions ciblées via les réseaux sociaux, des organisations locales et des centres communautaires afin de diversifier l'échantillon. Cette approche combinée a permis d'équilibrer l'échantillon et d'élargir l'éventail des perspectives représentées.

Nous reconnaissons donc que l'échantillon n'est pas représentatif de la population de migrantes en Belgique, certaines catégories de population étant absentes. Cependant, l'objectif principal de cette partie de l'étude basée sur des entretiens est de dresser un tableau des expériences et des perspectives, plutôt que de généraliser selon une approche représentative. En ce sens, nous pensons que les entretiens fournissent néanmoins des aperçus précieux sur l'expérience des femmes d'origine externe à l'UE face aux obstacles rencontrés sur le marché du travail belge.

3.7 Conclusion de l'analyse qualitative

L'analyse qualitative souligne l'importance de relever les divers défis auxquels sont confrontées les migrantes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail belge. Les résultats révèlent une interaction complexe de barrières, incluant des facteurs individuels et structurels, qui affectent ces femmes. L'approche intersectionnelle adoptée dans cette étude démontre comment les inégalités basées sur le genre, le statut migratoire, l'ethnicité et les origines culturelles se renforcent mutuellement, exacerbant les difficultés rencontrées par les migrantes d'origine externe à l'UE, ce qui conduit à d'importantes inégalités en matière d'emploi et de développement de carrière. Ces obstacles et les frustrations auxquels ces femmes font face sur le marché du travail belge mettent en lumière le besoin urgent de mesures de soutien ciblées. Ces mesures profiteraient non seulement au groupe concerné, mais permettraient également de mieux exploiter le potentiel de compétences de la population migrante dans l'économie belge.

Les aspects positifs de la vie en Belgique, mentionnés par de nombreuses migrantes interviewées, tels que la nature accueillante de la population et le solide système de protection sociale, comprenant les allocations de chômage, les programmes de formation gratuits et

divers avantages de sécurité sociale, offrent un contrepoids encourageant face aux défis signalés. Toutefois, ces caractéristiques positives sont souvent éclipsées par les barrières structurelles et systémiques qui entravent leur pleine participation économique et leur intégration.

L'analyse souligne que, bien que la Belgique possède de nombreux atouts qui attirent ces migrant·e·s, il existe un besoin urgent d'aborder ces barrières par des politiques globales et intersectionnelles. Afin de promouvoir un marché du travail plus inclusif et équitable, il est essentiel de mettre en place des réformes qui répondent à la fois aux besoins spécifiques des migrantes d'origine externe à l'UE et aux problèmes systémiques plus larges identifiés dans cette étude. En adoptant ces mesures, la Belgique pourra mieux tirer parti des compétences et des ambitions de sa population migrante diversifiée, contribuant ainsi à une société plus juste et plus inclusive.

Conclusions

Cette section présente des conclusions fondées sur les données quantitatives et qualitatives recueillies dans cette étude, ainsi que sur des informations tirées de recherches antérieures concernant l'intégration des migrant·e·s et l'inclusion sur le marché du travail. Il convient de noter que ces conclusions reflètent dans une certaine mesure les perspectives des expert·e·s et des migrantes d'origine externe à l'UE interrogées. Les conclusions couvrent une gamme de domaines politiques et d'actions que les décideurs politiques, les prestataires de services et les employeurs peuvent entreprendre pour créer un environnement plus inclusif et favorable pour les migrantes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail belge.

Reconnaître la diversité au sein de la population migrante et améliorer le placement professionnel

Un thème récurrent dans les entretiens est la nécessité de reconnaître la diversité au sein de la population des migrantes d'origine externe à l'UE en ce qui concerne les compétences, la formation, les compétences linguistiques et les besoins individuels. Les expert·e·s soulignent qu'une approche « taille unique » de l'intégration est inefficace et que les politiques et programmes doivent être adaptés aux défis spécifiques et aux conditions de différents groupes de migrantes. Ils indiquent que les besoins d'une professionnelle hautement qualifiée maîtrisant correctement l'anglais seront très différents de ceux d'une migrante avec une éducation formelle limitée et des barrières linguistiques, et qu'elles nécessitent par conséquent différentes formes de soutien (entretiens avec E2, E9 et E10).

De plus, des recherches antérieures montrent que les termes « migration familiale » et « regroupement familial » sont trop généraux et que les besoins et compétences au sein de ce groupe sont divers. Cette catégorie inclut souvent des individus ayant un haut niveau d'éducation et une expérience professionnelle qui ne correspondent pas au stéréotype du partenaire dépendant. Ne pas reconnaître cette diversité peut mener à des politiques inadéquates qui entravent l'intégration sur le marché du travail (Purkayastha & Bircan, 2023). En outre, des recherches sur les politiques d'activation montrent que les politiques universelles bénéficient souvent davantage aux natif·ve·s qu'aux migrant·e·s. Une politique ciblée répondant spécifiquement aux besoins des migrantes est probablement plus efficace (Baeyens et al., 2020).

Une experte, travaillant comme assistante sociale dans un centre d'accueil pour nouveaux·elles arrivant·e·s, formule les recommandations suivantes pour les services en contact avec ce public :

> « J'essaie vraiment de me rappeler que j'ai une personne unique devant moi, avec sa propre histoire, et c'est en fonction de son histoire que nous commencerons, car chaque personne est vraiment unique... Je dirais que nous devons être conscients des réalités uniques des individus et réfléchir ensemble à ce que nous pourrions mettre en place. »
> *Entretien avec E10*

Un rapport de l'OCDE (OCDE, 2023a) souligne que les services de l'emploi jouent un rôle central dans le soutien à l'emploi. Après avoir terminé le programme d'intégration, les migrant·e·s sont orienté·e·s vers les services de placement pour recevoir des conseils de carrière et un soutien. Cependant, les migrant·e·s demandeur·euse·s d'emploi restent sous-représenté·e·s dans les formations professionnelles, bien que celles-ci facilitent l'accès à l'emploi. Il est essentiel d'améliorer l'efficacité et l'inclusivité de ces services afin qu'ils répondent adéquatement aux divers besoins de la population cible. Pour y parvenir, le rapport de l'OCDE recommande, entre autres, de renforcer la coopération entre les services de placement, les parties prenantes pertinentes et les prestataires de cours de langue, afin de promouvoir un système de soutien plus intégré et complet pour les migrant·e·s en recherche d'emploi. De plus, la capacité des services de placement doit être renforcée, et leur fonctionnement amélioré, afin de mieux répondre aux défis spécifiques auxquels sont confrontés les migrant·e·s. Cela inclut la fourniture de formations et de ressources pour les conseillers en carrière afin de les aider à mieux comprendre et à aborder les problèmes tels que la reconnaissance des qualifications étrangères et les barrières linguistiques (OCDE, 2023a).

Des recommandations similaires ont été formulées par certaines participantes lors de nos entretiens. Alors que certaines migrantes partagent des expériences positives avec les services de placement, beaucoup estiment que ces services ne sont pas suffisamment adaptés à leurs compétences et besoins. Elles suggèrent que les services de placement devraient offrir des conseils et un soutien plus personnalisé, en mettant l'accent sur les compétences et expériences spécifiques de l'individu, plutôt que de proposer des offres d'emploi générales. Pour répondre à ces préoccupations, il est crucial de former le personnel des services de placement et d'autres organismes pertinents à fournir des informations précises et cohérentes, en insistant sur l'empathie et la compréhension des défis spécifiques auxquels sont confrontées les migrantes. Certaines initiatives dans ce domaine sont déjà en cours, telles que des services offrant un soutien ciblé pour aider les nouveaux·elles arrivant·e·s dans leur recherche d'emploi. En outre, les services de placement pourraient collaborer de manière plus proactive avec les employeurs pour mettre en relation les migrantes avec des emplois mieux adaptés à leurs compétences et à leurs ambitions, et proposer des formations ciblées pour aider les migrantes à adapter leurs compétences au contexte belge, par exemple à travers des cours de langue spécifiques aux métiers et des ateliers sur la culture du travail en Belgique (entretiens avec FM3, FM9, FM1, E5, E6, E8 et E9). Un exemple d'initiative existante est celui des médiateurs interculturels dans le secteur de la santé (EMNB, 2022). Leur rôle est non seulement de surmonter les barrières linguistiques, mais aussi de traiter les obstacles socio-culturels et les tensions interethniques ou la discrimination[13]. Cette médiation est également offerte à « distance ». Des initiatives similaires pourraient être envisagées par les services de placement pour mieux adapter leurs services à la diversité et aux besoins des migrantes d'origine externe à l'UE.

[13] Guide pour la médiation interculturelle dans les soins de santé : https://www.health.belgium.be/fr/guide-pour-la-mediation-interculturelle-dans-les-soins-de-sante.

Renforcer l'enseignement des langues

Des recherches antérieures soulignent l'importance de l'accès aux programmes d'éducation et de formation, tels que les cours de langue et les formations professionnelles destinées aux migrant·e·s, pour améliorer leur intégration sur le marché du travail (Baeyens et al., 2020 ; EMNB, 2022). Plusieurs participant·e·s aux entretiens mettent en avant l'importance de la maîtrise du français et/ou du néerlandais pour améliorer les opportunités d'emploi, et recommandent que le gouvernement propose davantage de cours de langue abordables, adaptés aux besoins des migrantes, avec un accent potentiel sur les besoins spécifiques de certains métiers afin de rendre l'apprentissage des langues plus pratique et pertinent pour le marché du travail. Certain·e·s répondant·e·s plaident pour une approche plus intégrée combinant l'apprentissage des langues avec des formations professionnelles, une suggestion appuyée par des recherches antérieures. Des cours de langue existants préparent déjà aux rôles professionnels spécialisés en développant des niveaux de langue avancés dans des secteurs comme celui des soins (EMNB, 2022). Le cadre LASLLIAM (Littératie et apprentissage des langues secondes pour l'intégration linguistique des migrants adultes, Raad van Europa (Conseil de l'Europe), 2022) fournit des lignes directrices pour combiner efficacement l'enseignement des langues avec d'autres aspects de l'intégration des migrant·e·s adultes, y compris les formations professionnelles. Par ailleurs, Pont-Grau et al. (2023) examinent si l'intensité de la formation, en termes de durée, augmente les chances d'intégration, notamment sur le marché du travail. Ils montrent qu'un programme de formation linguistique financé par le gouvernement pour les immigré·e·s actifs en France augmente considérablement leurs chances d'obtenir un poste dans le secteur formel et un contrat de travail à durée indéterminée.

Les recherches montrent que la formation en milieu de travail constitue effectivement une stratégie efficace. Contrairement aux formations en salle de classe, l'apprentissage en milieu de travail offre une connexion directe avec les employeurs et les exigences réelles du marché, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience pratique précieuse (OCDE, 2023a ; Wood et al., 2024). Wood et al. (2024) soulignent que ces programmes permettent l'acquisition de « compétences spécifiques au lieu de travail » et de « capital social propre au secteur », ce qui est apprécié par les employeurs. Cependant, les programmes impliquant un contrat de travail temporaire subventionné par l'État peuvent parfois avoir des effets positifs moins durables en raison du « cream-skimming » potentiel par les employeurs, qui sélectionnent les candidat·e·s les plus prometteur·rice·s pour des postes subventionnés, sans garantir nécessairement un emploi durable après la période de subvention (Wood et al., 2024). Une expansion des opportunités de stages est également suggérée par les participant·e·s pour améliorer l'intégration et acquérir des compétences pratiques (entretiens avec E1 et E5)[14].

Des cours de langue abordant le vocabulaire pratique lié à la vie quotidienne et aux interactions sociales peuvent également aider les migrantes (entretiens avec FM2, FM10, FM11, FM12 et FM15). Les recherches mettent en avant l'importance d'une implication précoce dans les cours de langue formels pour les migrant·e·s, signalant que, sans cela, les migrant·e·s recourent à des solutions informelles moins efficaces qui entravent l'apprentissage linguistique et l'intégration dans la pratique. De plus, un retard dans la participation aux cours

[14] Un exemple est GATAM, une organisation qui propose des formations pour le personnel de cuisine aux personnes non-natives à Anvers (https://www.gatam.org/).

de langue peut diminuer la motivation et la confiance en soi, surtout si des expériences d'apprentissage informelles antérieures n'ont pas été concluantes (Wood & Lens, 2024). Les espaces de dialogue interculturel peuvent offrir un environnement d'apprentissage complémentaire en fournissant un cadre détendu sans la pression de l'enseignement formel (EMNB, 2022). Dans l'ensemble, un programme complet intégrant des méthodes formelles et informelles semble recommandé pour stimuler l'acquisition de la langue.

Les entretiens montrent que l'accès aux cours de langue et aux formations n'est pas équitablement disponible pour les femmes et les hommes. Des facteurs tels que les horaires des cours et l'accès limité aux services de garde d'enfants placent les femmes dans une situation de désavantage. Les expert·e·s de nos entretiens recommandent de rendre les cours plus accessibles en offrant davantage de services de garde d'enfants et en proposant des cours à différents moments (entretiens avec E1, E5 et E9). La Communauté germanophone expérimente des cours de langue spécifiquement destinés aux femmes, avec des services de garde d'enfants pour les familles concernées (EMNB, 2022). Cette pratique pourrait être étendue à d'autres régions. De nombreuses initiatives sont également prises par la société civile. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, par exemple, environ 85 organisations subventionnées proposent des cours de langue, et certaines de ces organisations s'adressent spécifiquement aux femmes.

Améliorer l'accès aux services de garde

L'accès à des services de garde d'enfants abordables et flexibles, notamment aux services de garde formelle, est essentiel pour permettre aux migrantes de participer davantage au marché du travail et pour réduire l'écart d'emploi entre les femmes autochtones et les femmes d'origine externe à l'UE. Bien que la Belgique dispose d'une disponibilité relativement élevée de services de garde formelle par rapport à d'autres pays européens, l'offre ne répond pas à la demande, entraînant des pénuries persistantes. En outre, en Belgique, les disparités socio-économiques dans l'accès aux services de garde formelle sont plus prononcées que dans d'autres pays européens (Ghysels & Van Lancker, 2009 ; Pavolini & Van Lancker, 2018). Il apparaît que les groupes à revenus plus élevés en Belgique ont beaucoup plus recours aux services de garde d'enfants formels que les groupes à faibles revenus, qui, en raison de barrières financières ou d'un accès limité à ces services, se tournent souvent vers des solutions informelles, telles que la garde par des membres de la famille. En outre, les migrant·e·s s et les parents peu qualifiés sont sous-représentés dans les services de garde formels, en partie à cause des barrières linguistiques, des différences culturelles, d'un manque d'informations sur le système et de contraintes administratives. De plus, la Belgique présente une grande variation entre les communes en termes de disponibilité des services de garde formelle et d'ajustement de l'offre au fil du temps (Maes et al., 2023).

Bien que l'augmentation de la disponibilité locale de la garde d'enfants bénéficie à toutes les familles, des études suggèrent que les groupes vulnérables profiteraient le plus d'une expansion substantielle, voire d'une couverture universelle, de la garde d'enfants formelle. Les ménages d'origine non européenne, cependant, présentent des défis spécifiques. En général, ils ont des revenus plus faibles, rendant ainsi l'accessibilité financière de la garde d'enfants encore plus cruciale pour eux que pour d'autres groupes. La flexibilité de la garde est également importante, car les migrantes sont surreprésentées dans des emplois aux horaires atypiques. En conséquence, certains groupes, comme les femmes d'origine turque et

marocaine, sont moins enclins à recourir aux services de garde formelle que leurs homologues belges autochtones (Biegel et al., 2021 ; Maes et al., 2023). L'étude de Maes et al. (2023) examine dans quelle mesure l'expansion de la capacité de garde d'enfants dans les communes belges entre 2010 et 2014 a contribué à une augmentation de l'utilisation des services de garde pour les enfants de moins de 3 ans dans les ménages où la mère est d'origine étrangère, provenant d'Europe du Sud, du Maghreb ou de Turquie, par rapport aux familles sans antécédents migratoires. Les résultats montrent que les mères d'origine sud-européenne et turque sont plus susceptibles d'utiliser les services de garde d'enfants formelle lorsqu'il y a plus de places disponibles dans leur commune, mais l'effet de l'augmentation est similaire dans les deux groupes, de sorte que l'écart persiste.

Des recherches antérieures mettent également en évidence le rôle crucial des réseaux de soins informels, comme l'implication des grands-parents dans la garde d'enfants. Ces réseaux sont d'une grande importance dans les arrangements de garde d'enfants tant pour les familles de migrant·e·s que pour les familles autochtones en Belgique (Berg & Neels, 2024 ; Biegel et al., 2021 ; Kil et al., 2018a ; Wood, 2024). Les soins informels sont essentiels, en particulier pour les familles dans des situations précaires, où les mères migrantes sont surreprésentées. Ils offrent la flexibilité et l'accessibilité financière que les services de garde d'enfants formelle ne peuvent souvent pas fournir. Cependant, les recherches suggèrent que le degré de dépendance vis-à-vis des soins informels varie considérablement entre les groupes ethniques et les générations, ce qui a des implications pour l'importance de l'accès aux services de garde formelle (Biegel et al., 2021). Par exemple, les migrant·e·s de première génération n'ont souvent pas de réseaux familiaux en Belgique, ce qui rend plus difficile l'accès aux options de garde d'enfants informelles. Par conséquent, la garde d'enfants formelle et les dispositifs tels que le congé parental sont cruciaux pour ces familles (Kil et al., 2018b).

Lors des entretiens, la suggestion a également été faite que les employeurs pourraient offrir des arrangements de travail plus flexibles, en particulier pour les parents seuls ou ceux sans réseaux familiaux de soutien. Cette flexibilité pourrait inclure le travail à temps partiel, le télétravail ou une planification flexible pour permettre aux parents de mieux concilier travail et responsabilités familiales (entretiens avec FM9 et FM11).

Rationaliser les processus bureaucratiques

Les données empiriques recueillies dans cette recherche ainsi que les études antérieures soulignent la nécessité d'une meilleure coordination et communication entre les différentes instances gouvernementales et les parties prenantes impliquées dans le processus d'intégration. Cela inclut la rationalisation de l'échange de données et des pratiques procédurales afin d'éliminer les retards inutiles et de simplifier les processus pour le public cible (EMNB, 2022 ; Marx et al., 2022 ; OCDE, 2023a).

Les recherches suggèrent qu'un permis de séjour permanent améliore les opportunités d'emploi des migrant·e·s, car eux-mêmes et les employeurs ont plus de certitudes quant à l'avenir, ce qui les encourage à investir (Baeyens et al., 2020). Les processus bureaucratiques complexes et souvent longs pour la demande et le renouvellement des permis de séjour et de travail constituent des obstacles pour les migrantes interviewées. L'incertitude et l'instabilité qui accompagnent les permis de courte durée peuvent dissuader les employeurs de les embaucher. Les répondant·e·s ont suggéré que la simplification de ces processus, la réduction

des délais d'attente et la fourniture d'informations plus claires sur les exigences relatives aux permis de séjour et de travail pourraient contribuer à atténuer ces défis et à rendre le marché du travail belge plus accessible aux migrantes (entretiens avec FM3, FM9, FM15, E2, E5, E9 et E10).

De plus, la rationalisation de la reconnaissance des qualifications étrangères est essentielle pour améliorer la transparence et l'efficacité du processus (entretiens avec MV15, SI1, SI2, SI5, SI8 et SI9). Cette recommandation est soutenue par les recherches existantes sur le marché du travail belge, qui notent que le processus actuel peut être long et complexe, et constitue un obstacle considérable pour les migrant·e·s hautement qualifiés cherchant à entrer sur le marché du travail (OCDE, 2023a ; Purkayastha & Bircan, 2023). À cet égard, une approche plus centralisée de type « guichet unique » est suggérée, où les demandes initiales sont évaluées et les documents pertinents sont automatiquement transmis aux instances appropriées pour améliorer la coordination et la transparence (OCDE, 2023a).

Les répondant·e·s recommandent également une intervention gouvernementale pour s'assurer que les employeurs soient plus réceptifs aux qualifications et expériences étrangères. Cela pourrait inclure des programmes passerelles ou des tests de compétences pour aider les migrant·e·s à démontrer leurs compétences de manière plus efficace (entretiens avec FM4, FM11 et FM15).

En 2021, le secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration et les ministres compétents pour l'emploi ont lancé un plan d'action visant à rapprocher les réfugié·e·s du marché du travail (Fedasil, 2024b). Ce plan, développé par Fedasil, se concentre sur l'acquisition de compétences (formations professionnelles et cours de langue), la suppression des obstacles (tels que la longue procédure de reconnaissance des diplômes et des compétences) et l'activation vers un emploi rémunéré ou un bénévolat. Les barrières qui, selon le plan, doivent être levées, touchent souvent particulièrement les femmes, comme l'accent mis par les employeurs sur des profils plus forts (hautement qualifiés, multilingues...) et le manque de garde d'enfants. De plus, Fedasil tente, dans ses propres projets pilotes et en collaboration avec les services de placement et les entreprises, de choisir une variété de secteurs, avec un équilibre entre les secteurs dits « durs » (comme la construction et la logistique) et les secteurs « doux » (comme l'hôtellerie et les soins).

Encourager les opportunités de réseautage

Un réseau solide est essentiel pour trouver un emploi. Les réseaux de soutien ne doivent pas seulement se limiter à la création de réseaux professionnels entre femmes, par exemple dans une optique d'entrepreneuriat, mais aussi des réseaux plus larges sont importants, par exemple pour fournir un soutien psychosocial au sein du groupe de migrantes, qui sont relativement souvent confrontées à la violence (Cruz & Albertazzi, 2024).

Les migrantes, en particulier celles qui sont nouvelles en Belgique, manquent souvent de tels réseaux, ce qui entrave leur recherche d'emploi. Des programmes de mentorat peuvent, par exemple, aider les nouveaux·elles arrivant·e·s à se connecter avec des professionnels locaux (Baeyens et al., 2020). En outre, des initiatives qui créent des espaces informels pour le dialogue interculturel et l'échange peuvent également être importantes pour promouvoir les connexions sociales et le sentiment d'appartenance pour les migrantes (European Migration

Network Belgium, 2022). Dans le même esprit, les participantes aux entretiens suggèrent de créer davantage d'opportunités pour que les migrantes puissent entrer en contact avec des personnes de leur domaine, potentiellement via des programmes de mentorat, des événements de réseautage, des ateliers axés sur le développement de la confiance en soi et des compétences pour la recherche d'emploi, ainsi que d'autres initiatives qui mettent les migrantes en contact avec des employeurs potentiels dans leur domaine. Ces initiatives peuvent aider à combler le déficit de capital social et offrir un accompagnement et un soutien précieux aux migrantes qui accèdent au marché du travail belge (entretiens avec FM7, FM12, E1, E2, E4, E5, E6, E8 et E9).

Lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances

Les répondant·e·s signalent diverses formes de discrimination sur le marché du travail belge, notamment l'impression que les employeurs sous-estiment les compétences et l'expérience des migrantes. Cela correspond aux recherches antérieures qui ont montré qu'il existe un problème généralisé d'employeurs qui sous-évaluent les compétences et les qualifications que les migrant·e·s ont acquises dans leur pays d'origine (Marx et al., 2022 ; OCDE, 2023a). Cette sous-évaluation découle d'un manque de familiarité avec les systèmes éducatifs étrangers, d'une préférence pour les compétences acquises localement et d'une dépendance à des stéréotypes et des suppositions sur certains groupes de migrant·e·s (Marx et al., 2022). Cette discrimination peut se manifester sous forme de discrimination statistique, où les employeurs font des hypothèses basées sur des moyennes de groupe, ou de discrimination de préférence, motivée par des préjugés personnels (Baeyens et al., 2020). Pour y remédier, les participant·e·s aux entretiens suggèrent de promouvoir des initiatives de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail et d'encourager les employeurs à adopter des pratiques de recrutement plus inclusives (entretiens avec E3, E5, E6 et E9).

Plusieurs personnes interrogées, notamment des femmes noires d'origine africaine, ont signalé des discriminations ou des micro-agressions lors de leur recherche d'emploi en Belgique. Comme solution possible, une femme d'origine africaine interrogée propose de mettre en place une politique d'action positive pour garantir une plus grande représentation des migrant·e·s noir·e·s dans les organisations (entretien avec FM5). Cependant, la politique d'action doit être plus large et ne pas se concentrer uniquement sur les femmes d'origine africaine. Il est essentiel d'accorder de l'attention à tous les groupes difficiles à atteindre qui subissent des discriminations, tels que les migrantes d'origine externe à l'UE, les migrant·e·s peu qualifiés et les réfugié·e·s, afin de promouvoir l'inclusivité et l'égalité des chances sur le marché du travail. Bien que la Belgique ait adopté un Plan National d'Action contre le Racisme (NAPAR), qui comprend plus de 70 mesures pour promouvoir l'égalité des chances dans divers domaines, notamment l'emploi, l'asile et la migration (OCDE, 2023b), l'efficacité de la politique anti-discrimination peut être limitée si elle est insuffisamment ciblée. Ces politiques échouent souvent à aborder la complexité de la discrimination intersectionnelle, où des catégories sociales qui se chevauchent – telles que le genre, le statut de migrant, l'âge et le handicap – créent des formes uniques de désavantage et de discrimination (Baeyens et al., 2020).

Les répondant·e·s ont également exprimé leur frustration face à ce qu'ils décrivent comme le « caractère performatif » de nombreuses initiatives actuelles visant l'intégration des migrantes.

Ils soutiennent qu'un véritable changement nécessite une transformation fondamentale des attitudes sociétales et le démantèlement des préjugés profondément ancrés qui perpétuent les inégalités. Plutôt que de placer la charge de l'adaptation uniquement sur les migrant·e·s, elles·ils plaident pour une réévaluation critique des systèmes existants. Parmi les suggestions figurent l'introduction de tests de pratiques, l'encouragement aux candidatures basées sur des CV anonymes, l'expansion des politiques d'équilibre travail-vie personnelle, et la promotion d'une compréhension approfondie de l'intersectionnalité au sein des institutions (entretiens avec SI6 et SI9). Aborder les inégalités structurelles profondes et changer les attitudes sociétales est cependant un processus progressif, et bien que ce type d'initiatives représente des étapes importantes, leur impact complet ne serait visible qu'à long terme.

Les migrantes sont plus vulnérables à l'exploitation sur le marché du travail en raison de leur position précaire, du manque de réseaux et de leur méconnaissance de la législation du travail. Les participant·e·s aux entretiens soulignent la nécessité d'informations plus accessibles sur ces questions. Ils suggèrent que les programmes d'intégration incluent des modules sur les droits des travailleurs et sur la manière de faire face aux abus, afin que les migrantes comprennent leurs droits et se sentent capables de défendre leurs intérêts. En outre, les participant·e·s suggèrent que des campagnes d'information ciblées pourraient aider à dissiper les idées fausses des employeurs sur les compétences et qualifications des migrantes, en insistant sur la nécessité de la diversité en milieu de travail, et en informant mieux les employeurs sur des questions telles que les permis de travail (entretiens avec FM9, E8, E9 et E10). Encourager le bénévolat pourrait également contribuer à lutter contre la discrimination (statistique). Des recherches montrent également que le bénévolat peut augmenter le capital humain et social des femmes et des migrant·e·s, et signaler aux employeurs potentiels qu'un·e migrant·e est bien intégrée (Baert et al., 2016 ; Baert & Vujić, 2016).

Meilleure surveillance et recherche

Un meilleur suivi et davantage de recherche sont nécessaires pour suivre et promouvoir l'intégration des migrantes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail belge. Une politique efficace nécessite une amélioration de la collecte de données sur les expériences professionnelles, les compétences et les qualifications des migrantes. Ces données devraient être ventilées selon des indicateurs sociaux clés tels que le genre, le statut migratoire et la profession. Cela permettra une meilleure compréhension des barrières spécifiques auxquelles sont confrontés différents sous-groupes (Purkayastha & Bircan, 2023). De plus, les recherches futures devraient envisager une approche méthodologique mixte, intégrant à la fois des données quantitatives et qualitatives (Kil et al., 2018b ; Wood, 2024). Alors que les données quantitatives offrent une vue d'ensemble des tendances professionnelles, les recherches qualitatives fournissent des perspectives plus approfondies sur les expériences personnelles des migrantes. Les répondants recommandent également plus de travail de terrain et d'engagement direct avec le groupe cible afin d'obtenir une compréhension directe de leurs réalités et de leurs expériences. Cette approche, qui amplifie la voix de celles qui sont les plus concernées par les résultats de telles recherches, fournirait des données plus précises et nuancées que la perspective unilatérale des employeurs et travailleurs sociaux (entretiens avec FM6 et E10). Selon les mots d'une femme ayant participé aux entretiens :

> « Les migrantes n'ont généralement pas de voix dans les recherches, donc j'étais très enthousiaste à l'idée de voir votre étude. J'espère que ma voix pourra faire la différence, peut-être pas à court terme, mais en tout cas à long terme. »
> *Entretien avec FM9*

En conclusion, ce rapport souligne l'importance d'adopter une approche intersectionnelle pour comprendre les défis auxquels les femmes d'origine externe à l'UE sont confrontées sur le marché du travail belge. En mettant en lumière les obstacles spécifiques découlant de l'interaction des inégalités de genre, de statut migratoire, d'ethnie, d'âge et de religion, parmi d'autres marqueurs sociaux, les conclusions révèlent un besoin urgent d'interventions ciblées qui abordent ces inégalités diverses et superposées. Le rapport appelle à des mesures politiques complètes qui soutiennent non seulement l'intégration économique de ces femmes, mais qui favorisent également un marché du travail plus inclusif et équitable.

Un domaine critique pour de futures recherches est l'inégalité de genre dans les cours de langue, les formations professionnelles, les initiatives entrepreneuriales, les programmes de migration de travail, etc. À cet égard, les attentes culturelles et les stéréotypes de genre jouent un rôle important dans l'accès des migrantes au marché du travail. Il est essentiel d'examiner comment les normes relatives aux responsabilités familiales et la sous-évaluation des compétences des femmes influencent leur capacité à trouver un emploi (entretiens avec SI2, SI4 et SI5). Les politiques visant à remettre en question ces stéréotypes et à promouvoir l'égalité de genre sur le marché du travail doivent être un axe central des futures interventions.

Les défis soulignent la nécessité de changements systémiques pour répondre aux besoins spécifiques de divers groupes de migrantes. Les perspectives des personnes interrogées mettent en évidence plusieurs domaines clés où des améliorations sont nécessaires pour mieux intégrer les migrantes sur le marché du travail belge. Les recommandations politiques incluent la reconnaissance de la diversité au sein de la population migrante, un soutien accru pour l'apprentissage des langues, une amélioration de l'accès aux services de garde d'enfants et un renforcement des agences pour l'emploi et des services d'accompagnement au travail. Des mesures supplémentaires devraient consister à simplifier les processus bureaucratiques, à promouvoir les opportunités de réseautage, à améliorer l'accès à l'information pour les migrant·e·s et les employeurs, et à lutter contre la discrimination pour favoriser l'égalité des chances.

Recommandations de l'Institut

Réduire les obstacles administratifs au niveau de l'accès à l'emploi

Des barrières administratives importantes persistent, notamment autour du permis de séjour, du permis de travail et de la non-reconnaissance des expériences et qualifications acquises à l'étranger. Mieux valoriser les compétences des femmes migrantes et leur permettre d'exercer une activité professionnelle constitue un enjeu clé, à la fois pour répondre aux besoins de notre marché du travail et pour favoriser l'inclusion sociale et l'égalité des chances.

Recommandations :

- Cartographier les obstacles administratifs et proposer des mesures de simplification concrètes, avec une attention particulière aux besoins des femmes migrantes.
- Réduire les délais de traitement des dossiers, améliorer la transparence et la coordination entre institutions.
- En ce qui concerne la reconnaissance des diplômes étrangers, créer un guichet unique accessible physiquement et par téléphone pour améliorer l'accès des personnes en situation de fracture numérique.
- Assurer la gratuité des procédures pour toutes les personnes en situation de précarité financière.
- Garantir une information accessible et compréhensible ainsi qu'un soutien administratif pour les personnes les plus précarisées.
- Elargir les possibilités de reconnaissance des expériences et qualifications étrangères via la validation des compétences ou par la création de « programmes passerelles » notamment pour les métiers du soin qui sont en pénurie.

Renforcer l'enseignement des langues

La barrière de la langue est un obstacle majeur pour les femmes migrantes, affectant leur accès à l'emploi mais aussi aux soins et à l'intégration sociale. A l'inverse, l'exigence linguistique est souvent utilisée comme barrière d'accès à l'emploi, y compris pour des postes où la maîtrise parfaite du français ou du néerlandais n'est pas toujours nécessaire.

Recommandations :

- Offrir des cours de langue abordables, flexibles et adaptés aux besoins professionnels des femmes migrantes.
- Prendre en compte les défis liés à la conciliation avec la vie familiale en renforçant l'accès aux structures de garde d'enfants et en adaptant les horaires des formations (p. ex. pas de cours en soirée).
- Combiner l'apprentissage linguistique avec des formations métiers et des stages en entreprise. De nombreux projets pilotes ont montré l'efficacité des méthodes immersives d'apprentissage des langues dans le cadre professionnel.

Favoriser des parcours d'intégration plus inclusifs

Les femmes migrantes sont souvent contraintes de suivre des parcours standardisés qui ne tiennent pas suffisamment compte des spécificités liées à leur trajectoire migratoire et à leurs besoins.

Recommandations :

- Adapter l'accompagnement à la réalité des migrantes :
  - Tenir compte de leurs parcours migratoire et de leur vulnérabilité administrative et économique (ex. le regroupement familial est la principale porte d'entrée des femmes et des jeunes filles migrantes en Belgique. Mais il les place dans une situation de dépendance administrative et économique. Ces femmes doivent faire l'objet d'une attention particulière).
  - Proposer un accompagnement différencié selon les profils (niveau d'éducation, langues, expériences, statut migratoire, etc.).
  - Tenir en compte des responsabilités familiales et développer une offre de garde d'enfants adaptée.
- Proposer des parcours d'intégration flexibles et adaptés incluant stages, validation des acquis, formations en alternance, etc.
- Valoriser les expériences professionnelles et les compétences non formelles notamment pour les femmes qui exercent des responsabilités dans l'économie informelle (associations de quartier, etc.).

Mieux reconnaître et lutter contre les discriminations intersectionnelles

Les femmes migrantes ne forment pas un groupe homogène, mais elles ont en commun d'être confrontées à des discriminations multiples liées au genre, à l'origine et au statut migratoire. Elles rejoignent également plus souvent un conjoint dans le cadre du regroupement familial et se retrouvent donc régulièrement dans une situation de dépendance administrative et de potentielle vulnérabilité.

Recommandations :

- Former les professionnels de l'emploi à l'approche intersectionnelle et au cadre légal anti-discrimination.
- Mener une recherche visant à identifier et quantifier les discriminations à l'égard des femmes migrantes sur le marché du travail.

Adopter une approche Gender mainstreaming

La loi du 12 janvier 2007 relative au Gender mainstreaming prévoit que le gouvernement fédéral intègre la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures ou actions qu'il adopte.

Recommandation :

- Intégrer systématiquement la dimension de genre dans le cadre des politiques menées par le gouvernement en matière d'emploi (gender mainstreaming) et accorder une attention toute particulière à la situation des femmes d'origine étrangère dans le cadre de cette intégration.

Renforcer la sensibilisation des employeurs à l'égalité des chances et à l'interculturalité

Une part non négligeable des employeurs ont bien conscience des atouts que représentent les personnes migrantes pour les entreprises et sont prêts à mettre en place des politiques d'inclusion. Ceux-ci doivent être soutenus.

Recommandations :

- Soutenir en ce compris d'un point de vue financier les secteurs et les entreprises qui mettent en place des projets innovants en matière de formation et d'intégration de travailleuses migrantes.
- Encourager la formation des employeurs et des responsables RH sur la question des biais inconscients, du rôle des stéréotypes et de la discrimination intersectionnelle notamment dans le cadre du recrutement.
- Favoriser la mise en réseau et la collaboration des employeurs avec des organisations expérimentées dans le travail avec les femmes migrantes afin d'améliorer le recrutement et le maintien au travail de ces personnes.
- Communiquer autour des entreprises et secteurs qui adoptent des pratiques exemplaires en matière d'inclusion des femmes migrantes.

Bibliographie

Adserà, A., and Ferrera, A. (2016). Occupational skills and labour market progression of married immigrant women in Canada. *Labour Economics*, *39*, 88-98.

Adserà, A., and Chiswick, B. (2007). Are there gender differences in immigrant labour market outcomes across European countries? *Journal of Population Economics*, *20*(3), 495–526.

Ala-Mantila, M., and Fleischmann, F. (2017). Gender differences in labour market integration trajectories of recently arrived migrants in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *44*(11), 1818-1840.

Altonji, J. G., and Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, *3*, 3143–3259.

Andersen, T.M. (2012). A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark. *De Economist, 160*, 117–140.

Antecol, H. (2000). An examination of cross-country differences in the gender gap in labor force participation rates. *Labour Economics*, *7*(4), 409-426.

Azmat, G., and Petrongolo, B. (2014). Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, *30*(C), 32-40.

Amuedo-Dorantes, C., and De La Rica, S. (2007). Labour market assimilation of recent immigrants in Spain. *British Journal of Industrial Relations*, *45*(2), 257–284.

Arrow, K. J. (1973). *The theory of discrimination*. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton.

Baert, S., and De Pauw, A. S. (2014). Is ethnic discrimination due to distaste or statistics? *Economics Letters*, *125*, 270-273.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., and Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult? *ILR Review, 68*(3), 467-500.

Baert, S., Heiland, F. W., and Korenman, S. (2016a). Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the 2nd Generation: The Role of Gender and Ethnicity. *De Economist, 164*(2), 159-186.

Baert, S., De Pauw, A.-S., and Deschacht, N. (2016b). Do employer preferences contribute to sticky floors? *Industrial & Labor Relations Review*, *69*(3), 714–736.

Baert, S., and Vujić, S. (2016). Immigrant volunteering: A way out of labour market discrimination? *Economics Letters, 146*, 95-98.

Baert, S., and Vujić, S. (2018). Does It Pay to Care? Volunteering and Employment Opportunities, *Journal of Population Economics, 31*(3), 819-836.

Baeyens, A., Cornille, D., Delhez, P., Piton, C., and Meensel, L. V. (2020). *The economic impact of immigration in Belgium.* The National Bank of Belgium (NBB) Economic Review: https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecorev2020_special.pdf

Baker, M., and Benjamin, D., (1997). The role of the family in immigrants' labour market activity: an evaluation of alternative explanations. *The American Economic Review*, *87*(4), 705–727.

Banulescu-Bogdan, N. (2020). *Beyond Work: Reducing Social Isolation for Refugee Women and Other Marginalized Newcomers*. https://www.migrationpolicy.org/research/reducing-social-isolation-refugee-women-newcomers

Beach, C., and Worswick, C. (1993). Is there a double negative effect on the earnings of immigrant women? *Canadian Public Policy*, *19*(1), 36–53.

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, Chicago.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Belgium.be (2024). *Titres-services*. https://www.belgium.be/fr/famille/aide_sociale/titres_services

Bentouhami H. and R. Khadhraoui (2018). Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, Center for intersectional justice, Actiris Brussels.

Berg, L. V. d., and Neels, K. (2024). Ethnic Variation in the Link between Women's Relative Employment Positions and Entry into Parenthood in Belgium. *Societies 14*(5), 57.

Bertrand, M., Goldin, C., and Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, *2*(3), 228–255.

Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. In D. E. Card and O. Ashenfelter (Eds.), *Handbook of labor economics* (pp. 1543–1590). Elsevier, North-Holland.

Biegel, N., Wood, J., and Neels, K. (2021a). Migrant-native differentials in the uptake of (in)formal childcare in Belgium: The role of mothers' employment opportunities and care availability. *Journal of family research.*, *33*(2), 467-508.

Biegel, N., Wood, J., and Neels, K. (2021b). Migrant-native differentials in the uptake of (in)formal childcare in Belgium: The role of mothers' employment opportunities and care availability. *Journal of Family Research*, *33*(2), 467-508.

Binst, B., Bircan, T., Pineda Hernandez, K., Purkayastha, D., Rycx, F., and Volral, M. (2023). Personen met een migratieachtergrond naar gender op de arbeidsmarkt in België [Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique : une analyse selon le genre]. Koning Boudewijnstichting. https://www.kbs-frb.be/nl/Publicaties/2023/3944

Blau, F. D., and Kahn, L.M. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, *14*(4), 75-99.

Blau, F., Kahn, L., Moriarty, J., and Souza, A. (2003). The role of the family in immigrants' labour- market activity: An evaluation of alternative explanations: Comment. *American Economic Review, 93*(1), 429–447.

Blau, F. D., Kahn, L. M., and Papps, K. L. (2011). Gender, source country characteristics, and labor market assimilation among immigrants. *Review of Economics and Statistics, 9*(1), 43-58.

Blau, F. D., and Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, *55*(3), 789-865.

Borjas, G. J. (1994). The economics of immigration. *Journal of Economic Literature, 32*(4), 1667–1717.

Braun, V., and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77-101.

Bredemeier, C. (2019). Gender Gaps in Pay and Inter-Firm Mobility. IZA Discussion Paper No. 12785.

Cangiano, A. (2014). Migration Policies and Migrant Employment Outcomes. *Comparative Migration Studies, 2*(4), 417–443.

Chiswick, B. R. (1978). The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy*, *86*(5), 897-921.

Chiswick, B. R., and Miller, P. W. (1994). The determinants of post-immigration investments in education. *Economics of Education Review*, *13*(2), 163-177.

Chiswick, B. R., and Miller, P. W. (2001). A model of destination-language acquisition: Application to male immigrants in Canada. *Demography*, *38*(3), 391-409.

Corijn, M., and Lodewijckx, E. (2009). *De start van de gezinsvorming bij de Turkse en Marokkaanse tweede generatie in het Vlaamse Gewest: Een analyse op basis van Rijksregistergegevens*: Studiedienst van de Vlaamse Regering. https://www.vlaanderen.be/publicaties/de-start-van-de-gezinsvorming-bij-de-turkse-en-marokkaanse-tweede-generatie-in-het-vlaamse-gewest-een-analyse-op-basis-van-rijksregistergegevens

Corluy, V. (2014). *Labour market outcomes and trajectories of immigrants in Belgium*. Doctoral Thesis, University of Antwerp, Faculty of Political and Social Sciences, Department of Sociology.

Corluy, V., Haemels, J., Marx, I., and Verbist, G. (2015). *The labour market position of second-generation immigrants in Belgium*, NBB Working Paper, No. 285, National Bank of Belgium, Brussels. https://www.nbb.be/doc/ts/publications/wp/wp285en.pdf

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989. Article 8. https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, *43*(6), 1241-1299.

Cruz, A., & Albertazzi, D. (2024). *4 keys to boost the economic autonomy of migrant women entrepreneurs*, International Organisation for Migration Blog, https://americas.iom.int/en/blogs/4-keys-boost-economic-autonomy-migrant-women-entrepreneurs

Cuádraz, G. H., and Uttal, L. (1999). Intersectionality and In-depth Interviews: Methodological Strategies for Analyzing Race, Class, and Gender. *Race, gender & class (Towson, Md.)*, *6*(3), 156-186.

Deschacht, N. (2017). Part-time work and women's careers: A decomposition of the gender promotion gap. *Journal of Labor Research, 38*(2), *169–186*.

Deschacht, N., Vujić, S., and Frison, O. (2024). The Greedy Jobs Phenomenon as a Driving Force Behind the Gender Pay Gap: A Systematic Review. *De Economist,* Forthcoming.

Devos, L., Lippens, L., Lens, D., Rycx, F., Volral, M., and Baert, S. (2024). *Labour Market Disadvantages of Citizens with a Migration Background in Belgium: A Systematic Review.* IZA Discussion Paper No. 16849. https://docs.iza.org/dp16849.pdf

- Directorate for the Recognition of Foreign Credentials (2024). *What is professional recognition?* https://equisup.cfwb.be/en/professional-recognition/what-is-professional-recognition/

Duleep, H., and Sanders, S. (1993). The decision to work by married immigrant women. *Industrial Labor Relations Review*, *46*, 677–690.

Dustmann, C. (1994). Speaking fluency, writing fluency and earnings of migrants. *Journal of Population Economics, 7*, 133–156.

Dustmann, C., and Fabbri, F. (2005). Gender and ethnicity: married immigrants in Britain. *Oxford Review of Economic Policy*, *21*(3), 462–484.

European Migration Network Belgium (2022). *Integration of Migrant Women in Belgium: Policies and Measures*.

https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/BESTANDALONE_integrationofmigrantwomen_final.pdf

Esposito, J., and Evans-Winters, V. E. (2022). *Introduction to intersectional qualitative research*. SAGE Publications, Inc.

EU Agency for Fundamental Rights (FRA) (2017). Together in the EU – Promoting the participation of migrants and their descendants. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-together-in-the- eu_en.pdf

EU (2020). The EC reveals its new EU Action Plan on Integration and Inclusion (2021-2027). https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/ec-reveals-its-new-eu-action-plan-integration-and-inclusion-2021-2027_en

Eylem Gevrek, Z., Gevrek, D. and Gupta, S. (2013). Culture, Intermarriage, and Immigrant Women's Labor Supply. *International Migration*, *51*, 146-167.

Fedasil (2024b). FAQ Tewerkstelling verzoekers om internationale bescherming. https://www.fedasil.be/sites/default/files/faq_fedasil_-_tewerkstelling_asielzoekers_0.pdf

Felfe, C. (2012). The motherhood wage gap: What about job amenities? *Labour Economics*, *19*(1), 59–67.

Ferrer, A.M., and Riddell, C. (2008). Education, credentials and immigrant earnings. *The Canadian Journal of Economics*, *4*(1), 186–216.

Fleischmann, F., and Höhne, J. (2013). Gender and migration on the labour market: Additive or interacting disadvantages in Germany? *Social Science Research*, *42*(5), 1325-1345.

Florczak, K. L. (2021). Best Available Evidence or Truth for the Moment: Bias in Research. *Nursing Science Quarterly*, *35*(1), 20-24.

Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, *18*(2), 221–251.

Ghysels, J., & Van Lancker, W. (2009). *Het Matteüseffect onder de loep: Over het ongelijke gebruik van kinderopvang in Vlaanderen*. CSB Berichten, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, *104*(4), 1091–1119.

Guest, G., Namey, E. E., and Mitchell, M. L. (2013). *Collecting qualitative data: a field manual for applied research*. SAGE Publications.

HCE (2018). Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique, High Council of Employment, Brussels. https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/RapportCSE102018.pdf

HRW (2023). De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

IBZ (2024a). *Third-country nationals*. https://dofi.ibz.be/en/themes/third-country-nationals

IBZ (2024b). *Temporary Protection*. https://dofi.ibz.be/en/themes/ukraine/temporary-protection

IEFH (2016). *Genre et emploi du temps. (Non-)évolution des stéréotypes de genre 1999, 2005 et 2013*. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_genre_et_emploi_du_temps_fr.pdf

Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F., and Volral, M. (2021). Over-education among immigrants: the role of demographics, time and firm characteristics. *Applied Economics*, *53*(1), 61-78.

Jacobs, V., Pineda-Hernandez, K., Rycx, F., and Volral, M. (2023). Does over-education raise productivity and wages equally? The moderating role of workers' origin and immigrants' background. *Education Economics*, *31*(6), 698-724.

Kalter, F., and Kogan, I. (2014). Migrant networks and labour market integration of immigrants from the former Soviet Union in Germany. *Social Forces, 92*(4), 1435-1456.

Kanas, A., Chiswick, B.R., Van Der Lippe, T., and Van Tubergen, F. (2012). Social contacts and the economic performance of immigrants: A panel study of immigrants in Germany. *International Migration Review, 46*(3), 680-709.

Kashima E., and Safdar S. (2020). Intercultural Relationships, Migrant Women, and Intersection of Identities. In: F.M. Cheung and D. F. Halpern (Eds.) *The Cambridge Handbook of the International Psychology of Women* (pp. 434-448). Cambridge Handbooks in Psychology. Cambridge University Press.

Kasztan Flechner, T., Neels, K., Wood, J., and Biegel, N. (2022). Exploring Women's Uptake of Active Labour Market Programmes: The Role of Household Composition Across Migrant Origin Groups. *Social Inclusion*, *10*(2), 117-131.

Kessler, C. (2006). Social Policy and Immigrants Joblessness in Britain, Germany and Sweden. *Social Forces*, *85*(2), 743 – 770.

Khoudja, Y., and Fleischmann, F. (2015). Ethnic differences in female labour force participation in the Netherlands: Adding gender role attitudes and religiosity to the explanation. *European Sociological Review*, 31(1): 91-102.

Kil, T., Neels, K., Wood, J., and de Valk, H. A. G. (2018a). Employment After Parenthood: Women of Migrant Origin and Natives Compared. *European journal of population = Revue européenne de démographie*, *34*(3), 413-440.

Kil, T., Wood, J., and Neels, K. (2018b). Parental leave uptake among migrant and native mothers: Can precarious employment trajectories account for the difference? *Ethnicities, 18*(1), 106-141

Kim, S., and Varanasi, N. (2019). Labor supply of married foreign-born women in credit-constrained households. *Economic Modelling*, *81*(C), 411-421.

Kleven, H., Landais, C., Posch, P., Steinhauer, A., and Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, *109*, 122–26.

Kogan, I. (2006) Labour markets and economic incorporation among recent immigrants in Europe. *Social Forces, 85*(2), 697-721.

Koopmans, R. (2010). Trade-Offs between Equality and Difference: Immigrant Integration, Multiculturalism and the Welfare State in Cross-National Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 36*(1), 1-26.

Lancker, W. V., and Ghysels, J. (2012). Who benefits? The social distribution of subsidized childcare in Sweden and Flanders. *Acta Sociologica*, *55*(2), 125-142.

Le Goff, M. (2016). Feminization of migration and trends in remittances. *IZA World of Labor*. https://doi.org/10.15185/izawol.220

Lee, J., Peri, G., and Viarengo, M. (2022). The gender aspect of immigrants' assimilation in Europe. *Labour Economics, 78,* 102180.

Lens, D., Marx, I., and Vujić, S. (2018). Does Migration Motive Matter for Migrants' Employment Outcomes? The Case of Belgium. In: C. Timmerman et al. (Eds.) Migration and Integration in Flanders: Multidisciplinary Perspectives

Lens, A., Marx, I., and Vujić, S. (2018). Is quick formal access to the labor market enough? Refugees' labor market integration in Belgium. *IZA Journal of Development and Migration*, *8*(1), 1-21.

Lev Ari, L., and Tzadik, E. (2024). Jewish Women, Native-Born and Migrants, in Brussels: Social Integration, "Bubbles" and Acculturation. *Contemporary Jewry*, *44*, 423-447.

Liebig, T. and K. Tronstad (2018). Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 216, OECD Publishing, Paris.

Lippens, L., Dalle, A., D'Hondt, F., Verhaeghe, P.-P., and Baert, S. (2023). Understanding ethnic hiring discrimination: A contextual analysis of experimental evidence. *Labour Economics*, *85*, 102453.

Luborsky, M. R., and Rubinstein, R. L. (1995). Sampling in Qualitative Research. *Research on Aging*, *17*(1), 89-113.

Lundberg, S. (2022). *Gender economics: Dead-ends and new opportunities,* IZA Discussion Paper No. 15217. https://docs.iza.org/dp15217.pdf

Maes, J., Wood, J. and Neels, K. (2019). Early labour market trajectories of intermediate and second generation Turkish and Maghreb women in Belgium. *Research in Social Stratification and Mobility, 61*, 65–78.

Maes, J., Neels, K., Biegel, N., and Wood, J. (2023). Uptake of formal childcare among second generation and native mothers in Belgium: can increasing local childcare availability narrow migrant-native gaps? *Genus*, *79*, 7.

Maes, J., Wood, J., & Neels, K. (2023). Path-Dependencies in Employment Trajectories Around Motherhood: Comparing Native Versus Second-Generation Migrant Women in Belgium. *Journal of International Migration and Integration*, *24*(SUPPL 1), 281-344.

Marx, I., Verbist, G., Lens, D., Mussche, N., Oslejová, J., Neels, K., Maes, J., Wood, J., Biegel, N., Rycx, F., Mahy, B., Volral, M., Fays, V., Jacobs, V., Pineda, K., and Rautu, I. (2022). *Immilab - Improving the Labour Market Position of People with a Migration Background in Belgium*. https://www.myria.be/files/Final_Report_IMMILAB_2022.pdf

Mincer, J. (1978). Family Migration Decisions. *Journal of Political Economy, 86*(5), 749-773.

Migration Observatory (2024). *Who Counts as a Migrant? Definitions and their Consequences*. Retrieved 17 September 2024 from https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/who-counts-as-a-migrant-definitions-and-their-consequences

Migrati (2007). Jaarverslag 2007, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. https://www.myria.be/files/Migratie-verslag-2007.pdf

Morrison, A.R., Schiff, M. and Sjöblom, M. (eds) (2008). *The International Migration of Women*. Basingstoke: Palgrave Macmillan and Washington: World Bank.

BNB (2020). The economic impact of immigration in Belgium, *Economic Review, Special edition.* https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecorev2020_special.pdf

Neels, K., and Stoop, R. (2000). Reassessing the ethnic gap: employment of younger Turks and Moroccans in Belgium. In R. Lesthaeghe (Ed.), *Communities and Generations*. Brussels: VUB University Press.

OCDE/EU (2018). *Settling In 2018: Indicators of Immigrant Integration*, OECD Publishing, Paris/European Union, Brussels. https://doi.org/10.1787/9789264307216-en

OCDE/European Commission (2023). *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In*, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/1d5020a6-en

OCDE (2023a), *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en.

OCDE (2023b). *International Migration Outlook 2023*, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/b0f40584-en.

Oleschuk, M., and Vallianatos, H. (2019). Body Talk and Boundary Work Among Arab Canadian Immigrant Women. *Qualitative Sociology*, *42*(4), 587-614.

Oso, L. and Catarino, C. (2013). From Sex to Gender: The Feminisation of Migration and Labour-Market Insertion in Spain and Portugal. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *39*(4), 625–647.

Paull, G. (2008). Children and women's hours of work. *Economic Journal*, *118*(526), F8–F27.

Pavolini, E., & Van Lancker, W. (2018). The Matthew effect in childcare use: A matter of policies or preferences? *Journal of European Public Policy, 25*(6), 878–893.

Piton C. and Rycx, F. (2020), The heterogeneous employment outcomes of first- and second-generation immigrants in Belgium, *NBB, Working Paper Research 381, January*.

Piton C., and Rycx, F. (2021). A broken social elevator? Employment outcomes of first-and second-generation immigrants in Belgium. *IZA Journal of Development and Migration*, *12*(1), 1-31.

Pont-Grau, A., Lei, Y.-H., Lim, J. Z. E., Xia, X. (2023). The effect of language training on immigrants' integration: Does the duration of training matter?, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 212, 160-198

Portes, A., and Zhou, M. (1993). The New Second Generation: Segmented Assimilation and its Variants. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, *530*(1), 74-96.

Purkayastha, D., and Bircan, T. (2023). Present but not counted: highly skilled migrant women in Belgium. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *49*(1), 294-312.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

Raad van Europa (2024). Geletterdheid en tweedetaalleren ten behoeve van talige integratie van volwassen migranten (LASLLIAM). Nederlandse Taalunie. https://taalunie.org/publicaties/225/geletterdheid-en-tweedetaalleren-ten-behoeve-van-talige-integratie-van-volwassen-migranten-laslliam

Reimers, D. M. (1990). Historiography of American Immigration. *OAH Magazine of History*, *4*(4), 10–13.

Schieckoff, B., and Sprengholz, M. (2021). The labor market integration of immigrant women in Europe: Context, theory, and evidence. *SN Social Sciences*, *1*(9), 1-26.

Schoeni, R. F. (1998). Labor Market Outcomes of Immigrant Women in the United States: 1970 to 1990. *International Migration Review*, *32*(1), 57-77.

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Commissie Diversiteit (2018). Advies Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. https://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-laaggeschoolde-vrouwen-migratieachtergrond

Statbel (2023). Situation on the labour market according to the nationality of origin. https://statbel.fgov.be/en/news/situation-labour-market-according-nationality-origin

Van Mierlo, B., Nagel, N., and Van De Put, W. (2021). Inspiring Life in Frozen Communities: Supporting Migrant Women in Brussels to Regain Control over their Lives. *Community Mental Health Journal*, *57*(3), 598-605.

Verhaest, D., and Omey, E. (2006). The Impact of Overeducation and Its Measurement. *Social Indicators Research*, *77*(3), 419-448.

Wood, J., Neels, K., Elloukmani, S., Ou-Salah, L., Maes, J., Raeymaeckers, P., Vujić, S. Kasztan-Flechner, T., Horemans, J., Ghysels, J. (2020). *Wegwijs naar werk. Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016.* Antwerpen: Universiteit Antwerpen.

Wood, J., Neels, K., and Vujić, S. (2019). Wegwijs naar werk: instroom en effectiviteit van VDAB-activeringsmaatregelen geëvalueerd. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 29*(2): 98-104. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco (*in Dutch*).

Wood, J. (2024). Childcare ideals among second generation Muslim Moroccan immigrants in Flanders. *Community, Work & Family*, *27*(2), 170-187.

Worswick, C., (1996). Immigrant families in the Canadian labour market. *The Canadian Public Policy*, *22*(4), 378–396.

Annexes

Tableaux quantitatifs

Tableau 33 : Répartition sectorielle des femmes travailleuses d'origine externe à l'UE, en comparaison avec d'autres groupes (NACE-2)

nace	Secteur	Femmes non-UE	Femmes UE	Hommes non-UE	Femmes d'origine belge
1	Culture et production animale, chasse et services annexes	0.4%	0.3%	0.4%	0.8%
7	Extraction de minerais métalliques	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%
10	Industries alimentaires	1.4%	1.7%	2.8%	1.4%
11	Fabrication de boissons	0.1%	0.2%	0.8%	0.1%
12	Fabrication de produits à base de tabac	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%
13	Fabrication de textiles	0.1%	0.0%	0.2%	0.3%
14	Industrie de l'habillement	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
15	Industrie du cuir et de la chaussure	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	0.0%	0.0%	0.5%	0.1%
17	Industrie du papier et du carton	0.0%	0.1%	0.2%	0.1%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	0.1%	0.0%	0.3%	0.3%
19	Cokéfaction et raffinage	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
20	Industrie chimique	0.4%	0.2%	1.2%	0.7%
21	Industrie pharmaceutique	0.7%	1.0%	0.6%	0.7%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	0.2%	0.0%	0.3%	0.3%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%
24	Métallurgie	0.9%	0.2%	0.7%	0.2%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	0.7%	0.5%	1.5%	0.4%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0.3%	0.1%	0.7%	0.2%
27	Fabrication d'équipements électriques	0.0%	0.3%	0.5%	0.1%
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	0.3%	0.3%	1.1%	0.3%

nace	Secteur	Femmes non-UE	Femmes UE	Hommes non-UE	Femmes d'origine belge
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	0.4%	0.2%	2.2%	0.3%
30	Fabrication d'autres matériels de transport	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%
31	Fabrication de meubles	0.2%	0.0%	0.1%	0.2%
32	Autres industries manufacturières	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	0.0%	0.3%	0.7%	0.2%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0.1%	0.3%	0.4%	0.4%
36	Captage, traitement et distribution d'eau	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
37	Collecte et traitement des eaux usées	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	0.0%	0.2%	1.2%	0.3%
41	Construction de bâtiments ; promotion immobilière	0.3%	0.6%	2.6%	0.4%
42	Génie civil	0.0%	0.5%	1.3%	0.2%
43	Travaux de construction spécialisés	0.2%	1.1%	5.6%	1.0%
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	0.5%	0.4%	3.0%	0.4%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	2.8%	2.1%	3.5%	2.3%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	8.7%	9.2%	7.0%	7.6%
49	Transports terrestres et transport par conduites	0.8%	1.0%	8.8%	0.8%
50	Transports par eau	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
51	Transports aériens	0.1%	0.1%	0.4%	0.2%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1.0%	1.2%	4.1%	1.1%
53	Activités de poste et de courrier	0.5%	0.2%	2.6%	0.4%
55	Hébergement	2.4%	0.6%	1.2%	0.5%
56	Restauration	4.2%	2.4%	6.5%	2.1%
58	Edition	0.1%	0.5%	0.2%	0.2%
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%
60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%

nace	Secteur	Femmes non-UE	Femmes UE	Hommes non-UE	Femmes d'origine belge
61	Télécommunications	0.7%	0.2%	0.6%	0.2%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	2.5%	1.4%	2.3%	1.0%
63	Services d'information	0.2%	0.3%	0.1%	0.0%
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	1.2%	1.0%	0.3%	1.0%
65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	0.3%	0.2%	0.3%	0.5%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	0.9%	1.0%	0.8%	1.8%
68	Activités immobilières	0.9%	0.4%	0.5%	0.8%
69	Activités juridiques et comptables	2.1%	1.3%	0.6%	2.2%
70	Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	2.3%	1.7%	1.5%	1.2%
71	Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	0.7%	1.4%	1.2%	1.0%
72	Recherche-développement scientifique	0.4%	0.8%	0.1%	0.3%
73	Publicité et études de marché	0.1%	0.9%	0.3%	0.5%
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.3%	1.0%	0.4%	0.5%
75	Activités vétérinaires	0.1%	0.3%	0.0%	0.4%
77	Activités de location et location-bail	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
78	Activités liées à l'emploi	3.5%	2.7%	1.4%	1.8%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%
80	Enquêtes et sécurité	0.1%	0.2%	1.5%	0.1%
81	Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysage	9.2%	7.6%	4.0%	2.1%
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	0.7%	0.7%	0.8%	1.2%
84	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	6.3%	7.6%	5.6%	10.5%
85	Enseignement	8.9%	10.7%	2.8%	16.7%
86	Activités pour la santé humaine	10.8%	9.2%	2.0%	12.9%
87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	6.0%	5.0%	0.6%	6.8%
88	Action sociale sans hébergement	8.2%	6.5%	1.7%	6.4%
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	0.5%	0.7%	1.1%	0.6%

nace	Secteur	Femmes non-UE	Femmes UE	Hommes non-UE	Femmes d'origine belge
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	0.3%	0.4%	0.2%	0.4%
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	0.1%	0.6%	1.0%	0.3%
94	Activités des organisations associatives	0.8%	1.1%	1.1%	0.9%
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%
96	Autres services personnels	1.5%	2.0%	1.3%	1.6%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	0.0%	0.4%	0.0%	0.1%
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1.6%	5.9%	0.6%	0.2%
Total		**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**
N	(N effectif)	3 192	4 453	3 776	18 298

Note : https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over_Statbel_FR/Nomenclaturen/NACE-BEL%202008_FR.pdf

Tableau 34 : Répartition professionnelle des femmes travailleuses d'origine externe à l'UE, en comparaison avec d'autres groupes (ISCO-2-chiffres)

ISCO	Métiers	Femmes non-UE	Femmes UE	Hommes non-UE	Femmes d'origine belge
1	Officiers	0.0%	0.0%	0.4%	0.1%
2	Sous-officiers	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	Autres grades	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
11	Directeur·rice·s généraux·ales, cadres supérieur·e·s et membres de l'Exécutif et des corps législatifs	0.9%	1.5%	0.6%	0.7%
12	Manager·euse·s de services administratifs et commerciaux	2.4%	2.7%	2.1%	2.8%
13	Manager·euse·s, production et services spécialisés	1.2%	1.3%	2.1%	1.2%
14	Manager·euse·s de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services	1.5%	0.9%	2.3%	0.7%
21	Spécialistes des sciences techniques	1.9%	3.4%	2.8%	1.9%
22	Spécialistes de la santé	3.9%	4.4%	1.2%	7.1%
23	Spécialistes de l'enseignement	5.6%	7.2%	1.1%	12.9%
24	Spécialistes en gestion et administration d'entreprises	2.7%	6.6%	2.4%	4.5%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	3.6%	0.9%	3.8%	1.0%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	4.0%	5.9%	1.7%	5.4%
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	1.8%	1.1%	3.1%	1.2%
32	Professions intermédiaires de la santé	5.5%	3.5%	0.4%	4.8%
33	Professions intermédiaires, finance et administration	4.9%	8.1%	3.6%	8.8%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	1.2%	1.4%	1.4%	2.2%
35	Technicien·ne·s de l'information et des communications	0.2%	0.5%	0.4%	0.1%
41	Employé·e·s de bureau	7.6%	8.8%	2.1%	10.8%
42	Employé·e·s de réception, guichetiers et assimilés	1.7%	1.2%	0.8%	1.4%
43	Employé·e·s des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	2.9%	2.4%	4.8%	3.8%
44	Autres employé·e·s de type administratif	0.5%	1.0%	0.8%	1.1%

ISCO	Métiers	Femmes non-UE	Femmes UE	Hommes non-UE	Femmes d'origine belge
51	Personnel des services directs aux particuliers	4.7%	3.9%	4.8%	3.4%
52	Commerçant·e·s et vendeur·euse·s	6.1%	7.0%	4.9%	6.3%
53	Personnel soignant	7.8%	4.9%	0.9%	6.2%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0.1%	0.6%	2.1%	0.4%
61	Agriculteur·rice·s et ouvrier·e·s qualifié·e·s de l'agriculture commerciale	0.0%	0.1%	0.6%	0.8%
63	Agriculteur·rice·s, pêcheur·euse·s, chasseur·euse·s et cueilleur·euse·s de subsistance	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	0.0%	0.5%	7.7%	0.2%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	0.2%	0.2%	4.6%	0.2%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	0.1%	0.0%	2.9%	0.1%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement (y compris l'ameublement) et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	1.0%	0.6%	2.8%	0.7%
81	Conducteur·rice·s de machines et d'installations fixes	0.9%	1.0%	3.3%	0.9%
82	Ouvrier·e·s de l'assemblage	0.1%	0.3%	2.1%	0.2%
83	Conducteur·rice·s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	0.2%	0.5%	10.8%	0.3%
91	Aides de ménage	22.0%	15.1%	5.0%	5.9%
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	0.1%	0.2%	1.0%	0.1%
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports	1.0%	1.4%	4.5%	1.0%
94	Collaborateur·rice·s en restauration rapide	1.6%	0.9%	1.2%	0.8%
95	Vendeur·euse·s ambulant·e·s et autres travailleur·euse·s des petits métiers des rues et assimilés	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
96	Eboueurs et autres travailleur·euse·s non qualifiés	0.1%	0.1%	2.7%	0.2%
Total		**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**
N	(Nombre d'observations non pondéré)	3 192	4 453	3 776	18 298

Tableaux qualitatifs

Tableau 35: Profil des informateurs clés

Participant	Type d'organisation	Focus principal	Couverture géographique
E1	ONG	Réfugié·e·s et demandeur·euse·s d'asile	Bruxelles
E2	Organisation internationale	Personnes retournées et migrant·e·s économiques	International
E3	ONG	Migrant·e·s documenté·e·s et non documenté·e·s d'origine africaine	Bruxelles
E4	ONG	Femmes entrepreneuses	National
E5	Centre d'emploi	Demandeur·euse·s d'emploi	Bruxelles
E6	Centre d'emploi	Demandeur·euse·s d'emploi	Bruxelles
E7	Syndicat	Travailleur·euse·s (surtout les femmes migrantes dans le travail domestique)	National
E8	ONG	Travailleur·euse·s migrant·e·s, y compris celleux en situation irrégulière ou avec un statut précaire (surtout les femmes migrantes dans le travail domestique)	National
E9	Université	Recherche sur les femmes migrantes qualifiées en Belgique	National
E10	Agence d'accueil pour primo arrivants	Primos arrivants	Bruxelles

Tableau 36 : Guide d'entretien pour les informateurs clés

Thème	Sujets d'intérêt	Questions
Introduction	– Parcours professionnel – Présentation de l'organisation	1. Pouvez-vous donner un aperçu de votre rôle au sein de votre organisation et de votre expérience de travail avec les migrant·e·s/réfugié·e·s/demandeur·euse·s d'asile ? – Pourriez-vous me dire comment vous vous êtes initialement impliqué·e ou connecté·e avec les migrant·e·s ? – De quelles manières votre organisation soutient-elle spécifiquement les travailleur·euse·s migrant·e·s en Belgique ? – Comment votre organisation a-t-elle essayé d'atteindre les femmes migrantes nonUE (médias sociaux, webinaires, formations en ligne ; événements en personne, réunions) ?
Trouver du travail et soutien	– Défis et obstacles globaux – Soutien ou orientation institutionnelle	2. À votre avis, quels sont les principaux obstacles que les femmes non-UE rencontrent lorsqu'elles cherchent un emploi en Belgique ? 3. Quelles sont les différences par rapport aux hommes migrants ? 4. Quelles sont les principales différences dans les expériences d'emploi des femmes non-UE par rapport aux travailleur·euse·s natif·ve·s ? Et aux autres groupes marginalisés en Belgique ?

Thème	Sujets d'intérêt	Questions
		– Quel rôle jouent les différences culturelles et linguistiques dans la difficulté d'intégration des femmes non-UE dans la main-d'œuvre belge ? – Quels sont les stéréotypes ou idées fausses courants sur les femmes non-UE sur le marché du travail belge, et comment affectent-ils les opportunités d'emploi ? – Quels défis ou discriminations spécifiques les femmes non-UE rencontrent-elles dans l'accès aux programmes de formation professionnelle et de développement des compétences en Belgique ? – Avez-vous rencontré des cas spécifiques où des femmes non-UE ont fait l'expérience de discriminations au travail ? Si oui, comment ces problèmes ont-ils été abordés ? 5. D'après vos interactions avec des femmes non-UE en recherche d'emploi, quelles sont leurs préoccupations ou frustrations les plus fréquemment citées concernant le processus de recherche d'emploi ? – Quels types de plaintes recevez-vous de leur part ? Quelles sont les plus courantes/fréquentes ? Quelles sont les plus inquiétantes/nécessitant plus d'attention ? – Quelles sont les principales préoccupations ou priorités exprimées par les femmes non-UE concernant leurs conditions de travail et leurs droits en Belgique ? 6. Quelles stratégies ou initiatives avez-vous observées qui soutiennent efficacement l'intégration professionnelle des femmes non-UE en Belgique ? – Quels soutiens ou ressources supplémentaires sont nécessaires pour répondre aux obstacles spécifiques à l'emploi rencontrés par les femmes non-UE ? – Comment évaluez-vous l'accessibilité des services de soutien, tels que l'assistance juridique ou le conseil, pour les femmes non-UE confrontées à des difficultés professionnelles en Belgique ? – Comment évaluez-vous le rôle des institutions éducatives et des programmes de formation professionnelle dans la préparation des femmes non-UE au marché du travail belge ? – Pouvez-vous discuter de partenariats ou de collaborations réussis entre organisations qui ont facilité l'emploi des femmes non-UE ? – Comment les politiques de la Belgique se comparent-elles à celles des autres pays européens ?
Clôture	– Recommandations – Commentaires supplémentaires	7. Quel conseil donneriez-vous aux décideurs politiques et à d'autres parties prenantes pour mieux soutenir l'intégration professionnelle des femmes non-UE en Belgique ? 8. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez ajouter ?

Tableau 37 : Profil des femmes migrantes

Participant	Âge	Pays	Statut migratoire	Années en Belgique	Province	Situation d'emploi	Niveau d'éducation	Situation de vie	Responsabilités de prise en charge	Connaissance du néerlandais	Connaissance du français
FM1	36-45	Irak	Réfugiée	4-6	Anvers	Bénévole	Éducation primaire	Avec enfants	Membre(s) âgé(s) de la famille	Débutante	Non applicable
FM2	26-35	Érythrée	Regroupement familial	1-3	Anvers	Sans emploi (ne cherche pas de travail)	Éducation secondaire	Avec partenaire	Non	Débutante	Non applicable
FM3	26-35	Brésil	Regroupement familial	1-3	Région de Bruxelles-Capitale	Employée à temps plein	Licence (Bachelier)	Avec partenaire	Non	Non applicable	Intermédiaire
FM4	26-35	Brésil	Regroupement familial	4-6	Région de Bruxelles-Capitale	Employée à temps plein	Licence (Bachelier)	Avec partenaire	Non	Débutante	Avancée
FM5	26-35	Gambie	Permis unique	4-6	Région de Bruxelles-Capitale	Employée à temps plein	Licence (Bachelier)	Seule	Non	Débutante	Intermédiaire
FM6	56-65	Rwanda	Nationalité belge	Plus de 10	Brabant flamand	Employée à temps plein	Master	Avec enfants	Non	Intermédiaire	Avancée
FM7	26-35	Mexique	Regroupement familial	Moins de1	Région de Bruxelles-Capitale	Sans emploi (cherche un emploi)	Licence (Bachelier)	Avec partenaire	Non	Non applicable	Avancée
FM8	26-35	Canada	Permis unique	4-6	Région de Bruxelles-Capitale	Employée à temps partiel	Licence (Bachelier)	Seule	Non	Débutante	Intermédiaire
FM9	26-35	Somalie	Permis unique	4-6	Région de Bruxelles-Capitale	Employée à temps plein	Licence (Bachelier)	Avec enfants	Enfants	Débutante	Intermédiaire
FM10	Préfère ne pas répondre	Nouvelle-Zélande	Résidence permanente	7-10	Région de Bruxelles-Capitale	Travailleuse indépendante	Master	Avec enfants	Avec enfants (dont un enfant en situation de handicap)	Non applicable	Intermédiaire
FM11	26-35	Iran	Visa étudiant	Moins de1	Flandre Orientale	Bénévole	Master	Avec partenaire et enfant	Avec enfants (dont un enfant en situation de handicap)	Débutante	Non applicable
FM12	36-45	Ukraine	Protection temporaire	1-3	Brabant flamand	Employée à temps plein	PhD	Avec enfants	Enfants	Débutante	Non applicable
FM13	36-46	Argentine	Nationalité belge	Plus de 10	Région de Bruxelles-Capitale	Employée à temps plein	Master	Seule	Non	Non applicable	Avancée
FM14	26-35	Turquie	Nationalité belge	Plus de 10	Brabant flamand	Employée à temps plein	Master	Avec partenaire et enfant	Enfants	Intermédiaire	Débutante
FM15	26-35	Mexique	Regroupement familial	1-3	Flandre-Orientale	Employée à temps partiel	Licence (Bachelier)	Avec partenaire	Non	Débutante	Intermédiaire

Tableau 38 : Guide d'entretien pour les femmes migrantes

Thème	Sujets d'intérêt	Questions
Introduction	– Chemins de migration/motivation à migrer – Historique professionnel (expérience professionnelle avant et après la migration) – Profil de l'interviewé·e	1. Depuis combien de temps vivez-vous en Belgique ? – Qu'est-ce qui vous a décidé à déménager en Belgique ? – Comment ressentez-vous cette décision ? – Avec qui avez-vous déménagé/vivez-vous en Belgique ? – Avez-vous déjà les documents nécessaires pour vivre légalement en Belgique ? 2. Êtes-vous actuellement employé·e ? – Qu'est-ce qui vous a motivé à chercher un emploi en Belgique ? – Comment trouvez-vous généralement des opportunités d'emploi ? (par exemple, sites d'emploi en ligne, recommandations d'amis/famille, recommandations d'anciens employeurs, agences de recrutement) – Gérez-vous actuellement plusieurs emplois ? – S'agit-il d'un emploi formel ou informel ? 3. (Si vous n'êtes pas employé·e actuellement) Cherchez-vous activement un emploi ? – Depuis combien de temps cherchez-vous du travail ? – Qu'est-ce qui vous a motivé à chercher un emploi en Belgique ? 4. Pouvez-vous décrire votre expérience professionnelle et vos compétences avant de venir en Belgique ? 5. Avez-vous reçu une formation ou une éducation formelle en Belgique pour compléter vos qualifications et expériences antérieures ? – Comment cette formation supplémentaire a-t-elle affecté vos perspectives d'emploi ?
Trouver du travail et obtenir du soutien	– Défis et obstacles généraux – Soutien ou orientation institutionnels	6. Pouvez-vous décrire vos expériences de recherche d'emploi en Belgique ? – Quelles stratégies avez-vous utilisées pour trouver un emploi en Belgique (par exemple, bénévolat, formation supplémentaire, etc.) ? – Avez-vous rencontré des obstacles ou des difficultés spécifiques lors de votre recherche d'emploi en Belgique ? – Comment pensez-vous que la recherche d'emploi en Belgique diffère ou est similaire à celle dans votre pays d'origine ?

		– Pouvez-vous partager des tactiques ou des approches réussies que vous avez utilisées pour postuler à des postes en Belgique ? 7. Avez-vous recherché un soutien ou des conseils pour naviguer sur le marché du travail belge ? – Y a-t-il des organisations ou des agences auxquelles vous vous êtes adressé·e·s pour des conseils ou de l'aide pour trouver un emploi ici ? – Quelle a été l'utilité du soutien ou des conseils que vous avez reçus pour naviguer sur le marché du travail en Belgique ? – Avez-vous rencontré des obstacles ou des difficultés pour accéder aux services de soutien disponibles pour les demandeurs d'emploi en Belgique ?
Défis et obstacles potentiels spécifiques	– Discrimination et stéréotypes – Permis de travail et restrictions légales – Barrières linguistiques – Reconnaissance des qualifications, diplômes et expériences professionnelles antérieures – Manque de réseaux sociaux et professionnels – Responsabilités familiales/de soins et normes sociales/de genre	8. Que pensez-vous que les employeurs recherchent lorsqu'ils embauchent des travailleur·euse·s migrant·e·s ? – Pensez-vous que les employeurs traitent les migrant·e·s différemment des travailleur·euse·s belges ou de l'UE ? – En postulant pour un emploi en tant que travailleur·euse migrant·e, avez-vous entendu parler ou vécu des cas de préjugés que vous pensez que les travailleur·euse·s belges ne rencontrent pas ? 9. Comment percevez-vous la réceptivité des employeurs à votre expérience de travail antérieure avant de venir en Belgique ? – Avez-vous constaté que les employeurs en Belgique valorisent votre expérience de travail antérieure de votre pays d'origine ? Pourquoi ou pourquoi pas ? – Avez-vous rencontré des obstacles pour faire reconnaître votre expérience de travail antérieure par les employeurs en Belgique ? Si oui, pourriez-vous détailler ces défis ? 10. Quelle est la difficulté ou la facilité d'obtenir la reconnaissance officielle de vos qualifications ou diplômes en Belgique ? – Avez-vous rencontré des difficultés pour faire reconnaître vos qualifications/diplômes en Belgique ? Si oui, pourriez-vous les décrire ? 11. Les exigences en matière de permis de travail ont-elles affecté votre capacité à trouver et à conserver un emploi en Belgique ? Si oui, comment ? – Avez-vous rencontré des difficultés pour comprendre ou vous conformer aux

		exigences en matière de permis de travail en Belgique ? – Y a-t-il des restrictions légales associées à votre permis de travail qui ont affecté vos choix de travail ou votre progression professionnelle ? Si oui, comment ? – Avez-vous recherché une assistance juridique ou de plaidoyer pour traiter les problèmes liés au permis de travail ? 12. Comment décririez-vous votre maîtrise des langues officielles de Belgique (néerlandais, français, allemand) ? – Les barrières linguistiques ont-elles affecté votre capacité à trouver un emploi en Belgique ? Si oui, comment ? – Quels ressources ou soutiens avez-vous utilisés pour améliorer vos compétences linguistiques depuis votre arrivée en Belgique ? – Dans quelle mesure les cours de langue ou les programmes de formation vous ont-ils aidé à surmonter les barrières linguistiques sur le lieu de travail ? – Selon votre expérience, comment les employeurs belges accommodent-ils les employé·e·s ayant une maîtrise limitée des langues locales ? 13. Avez-vous reçu de l'aide ou des conseils de la part d'amis, de famille ou de connaissances déjà établis sur le marché du travail belge ? – Quels défis, le cas échéant, avez-vous rencontrés pour vous intégrer dans la vie sociale et professionnelle en Belgique ? 14. Comment conciliez-vous vos responsabilités de soins avec votre recherche d'emploi et vos engagements professionnels en Belgique ? – Avez-vous rencontré des défis liés à la garde d'enfants ou au soutien familial tout en poursuivant des opportunités d'emploi ? – Quels systèmes de soutien ou ressources avez-vous utilisés pour gérer vos responsabilités de soins tout en poursuivant vos aspirations professionnelles ? – Comment percevez-vous l'impact des responsabilités de soins sur la progression de carrière des femmes migrantes en Belgique ?
Clôture	– Aspects positifs et négatifs – Recommandations – Commentaires supplémentaires	15. Avec le recul, y a-t-il quelque chose que vous auriez souhaité savoir ou faire différemment avant de venir en Belgique ?

		16. Quelles mesures les employeurs ou les agences gouvernementales pourraient-ils prendre pour promouvoir les opportunités d'emploi pour les travailleuses migrantes en Belgique ? 17. Recommanderiez-vous à d'autres femmes migrantes non-UE de venir en Belgique ? Pourquoi ou pourquoi pas ? – Quel est l'aspect le plus positif de travailler en Belgique ? – Quel est l'aspect le plus négatif ? 18. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez ajouter ?

Questionnaire démographique

1. Où habitez-vous actuellement (ville) en Belgique ?

2. Depuis combien de temps vivez-vous en Belgique ?

   - Moins de 1 an
   - 1-3 ans
   - 4-6 ans
   - 7-10 ans
   - Plus de 10 ans
   - Préfère ne pas répondre

3. Quel est votre pays d'origine ?

4. Âge :

   - 18-25
   - 26-35
   - 36-45
   - 46-55
   - 56-65
   - 66 ans ou plus
   - Préfère ne pas répondre

5. Quel est votre plus haut niveau d'éducation ?

   - Aucune éducation formelle
   - Éducation primaire
   - Éducation secondaire
   - Formation professionnelle
   - Licence (Bachelier)
   - Master
   - Doctorat (PhD)
   - Préfère ne pas répondre

6. Avec qui vivez-vous actuellement ? (Choisissez tout ce qui s'applique)

   - Je vis seul·e
   - Je vis avec un·e partenaire
   - Je vis avec mon(mes) enfant(s)
   - Je vis avec ma famille élargie (par exemple, parents, frères et sœurs, beaux-parents, autres parents)
   - Autre (veuillez préciser)

     _____
   - Préfère ne pas répondre

7. Avez-vous des responsabilités de prise en charge ? Si oui, de qui et pour combien de personnes prenez-vous soin ? (Choisissez tout ce qui s'applique)

   - Aucune responsabilité de prise en charge
   - Oui, pour un(des) enfant(s)
   - Oui, pour un(des) membre(s) âgé(s) de la famille
   - Oui, pour un(des) membre(s) de la famille en situation de handicap
   - Préfère ne pas répondre

8. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?

   - Employé·e à temps plein
   - Employé·e à temps partiel
   - Travailleur·euse indépendant·e
   - Sans emploi, à la recherche d'un travail
   - Sans emploi, ne cherche pas de travail
   - Étudiant·e
   - Parent à plein temps / aidant familial
   - Bénévole
   - Autre (veuillez préciser)

     _____
   - Préfère ne pas répondre

9. Dans votre emploi actuel (ou dernier), avez-vous signé un contrat formel décrivant vos conditions d'emploi ?

   - Oui
   - Non
   - Préfère ne pas répondre

10. Dans votre emploi actuel (ou dernier), votre employeur cotise-t-il à la sécurité sociale en votre nom ?

    - Oui
    - Non
    - Préfère ne pas répondre

11. Quel est votre statut migratoire ?

    - Sans papiers
    - Permis unique (permis de travail/résidence)
    - Regroupement familial
    - Visa étudiant
    - Réfugié·e
    - Demandeur·euse d'asile
    - Autre (veuillez préciser)

      _____
    - Préfère ne pas répondre

12. Quel est votre niveau de maîtrise des langues suivantes ? Sélectionnez toutes celles qui s'appliquent et indiquez votre niveau de compétence – Débutant (A1/A2), Intermédiaire (B1/B2), Avancé (C1/C2) :

- ○ Néerlandais (veuillez préciser votre niveau de compétence)

  _____

- ○ Français (veuillez préciser votre niveau de compétence)

  _____

- ○ Anglais (veuillez préciser votre niveau de compétence)

  _____

- ○ Autre (veuillez préciser)

  _____

- ○ Préfère ne pas répondre

Formulaire de consentement

Titre de l'étude :

Recherche sur la situation des femmes originaires de pays hors Union Européenne sur le marché du travail belge

Par la présente, je soussigné(e) (nom en prénom) _____ confirme avoir été informé(e) de l'étude et avoir reçu une copie du « Formulaire de Consentement ». J'ai lu et compris les informations. L'exécutant de la recherche m'a fourni suffisamment d'informations concernant les conditions et la durée de l'étude, ainsi que ses effets. De plus, on m'a donné suffisamment de temps pour examiner les informations et poser des questions, auxquelles j'ai obtenu des réponses satisfaisantes.

- J'ai compris que je peux arrêter ma participation à cette étude à tout moment après en avoir informé le chercheur responsable, sans que cela ne me cause aucun préjudice.
- Je suis conscient(e) du but pour lequel les données que j'ai fournies sont collectées, traitées et utilisées dans le cadre de cette étude et qu'elles seront traitées de manière confidentielle.
- J'accepte la collecte, le traitement et l'utilisation de ces données, comme décrit dans la fiche d'information destinée aux participants. Les données personnelles collectées ne seront jamais transférées et traitées dans d'autres pays que la Belgique. Elles sont collectées exclusivement pour les besoins de ce projet.
- Je consens librement à participer à cette étude et à coopérer à toutes les évaluations demandées. Je suis disposé(e) à fournir des informations concernant mes antécédents et toute participation éventuelle à d'autres études.

Date : _____

Signature du participant : _____

Colophon

Étude finalisée en septembre 2025.

EDITEUR RESPONSABLE

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et hommes

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Place Victor Horta 40
B-1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00

info@iefh.be
iefh.be

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou toute identité de genre.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

iefh.be

Place Victor Horta 40
1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00
info@iefh.be

.be