
AVIS D'INITIATIVE

Les femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi bruxellois

Avis traité par

Commission Economie

Commission Social

Avis traité le

17 septembre 2024, 24 octobre 2024, 13 novembre
2024, 11 décembre 2024 et 20 janvier 2025

Avis adopté par l'Assemblée plénière du 20 mars 2025

Brupartners est composé de 7 membres effectifs et 7 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs (BECI), de 6 membres effectifs et 6 membres suppléants représentant les organisations représentatives des classes moyennes, de 2 membres effectifs et 2 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs du non-marchand (BRUXEO) et de 15 membres effectifs et 15 membres suppléants représentant les organisations représentatives des travailleurs (6 FGTB, 6 CSC, 3 CGSLB).

BRUPARTNERS

Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles

Tél : 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Préambule

D'après Statbel, le taux d'emploi en Région bruxelloise au 2^e trimestre 2024 atteignait 63,7%. Derrière ce chiffre, il est observé néanmoins des réalités bien distinctes. Comme on le sait, ce taux diffère fortement si l'on compare les personnes de nationalité belge « d'origine belge » (nées en Belgique et ayant deux parents belges) à des personnes ayant des origines non-belges ou des personnes ayant elles-mêmes émigré vers la Belgique¹. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : le taux d'emploi des Belges d'origine belge atteint 75,8% en 2022 alors qu'il n'est que de 51,3% pour les personnes ayant une nationalité d'origine d'un pays d'Afrique du Nord, ou encore 58,2% pour une personne originaire d'un pays candidat à l'Union européenne². Or, plus de 45% de la population en âge de travailler à Bruxelles était d'origine non-européenne en 2021³.

L'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail bruxellois est donc cruciale. Malgré des avancées récentes (il est observé une amélioration nette des chiffres entre 2003 et 2022⁴), cette inclusion reste compliquée, en particulier pour les personnes qui sont originaires d'un pays hors Union européenne.

Zoom sur les femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi bruxellois

Pour les femmes issues d'un pays hors UE, la situation est encore plus difficile. En effet, les comparaisons montrent qu'elles ont le taux d'emploi le plus bas quand on les compare aux hommes d'origine étrangère ou aux femmes d'origine belge. En Région bruxelloise, les femmes d'origine non-UE avaient un taux d'emploi de 37% en 2019, contre 69% pour les femmes d'origine belge⁵. En 2021, seuls 38% des femmes de la première génération sont à l'emploi et 43% des femmes de la 2^e génération⁶. Outre l'écart important par rapport aux femmes d'origine belge ou intra UE, on observe également un écart de genre important. En effet, les hommes d'origine non UE sont davantage à l'emploi et les évolutions des dernières années montrent une évolution bien plus positive chez ces derniers. Ainsi, de 2021 à 2023, on observe une hausse de 40% à 44% pour les femmes d'origine non UE et de 56 à 67% pour les hommes d'origine non UE.

Les femmes d'origine hors UE qui ne travaillent pas sont également nombreuses à être inactives. 51% des femmes de la première génération et 42% des femmes de la deuxième génération sont concernées par l'inactivité, davantage présente que le chômage. Les raisons sous-jacentes varient d'une génération à l'autre. Les femmes de la première génération déclarent davantage être inactives car elles assument des responsabilités familiales. Les femmes de la 2^e génération sont bien plus souvent en formation ou aux études.

En outre, même lorsqu'elles disposent d'un emploi, les conditions de travail et salariales sont souvent insatisfaisantes : bas salaires, surqualification...⁷.

¹ Pour plus de détails sur les variables utilisées dans le cadre de l'Enquête sur les Forces de travail, voy. <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/situation-sur-le-marche-du-travail-selon-la-nationalite-dorigine>.

² <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/situation-sur-le-marche-du-travail-selon-la-nationalite-dorigine>.

³ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx, M. Volral, [Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique, une analyse selon le genre](#), 2023.

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibidem*.

Comme le note Actiris⁸, ces femmes sont donc « confrontées à une triple vulnérabilité. Elles ont une probabilité plus grande :

- D'être au chômage ;
- D'être sans revenu de remplacement (allocation de chômage) lorsqu'elles sont sans emploi ;
- Une fois à l'emploi, d'être confinées dans des métiers faiblement rémunérateurs, peu gratifiants, exigeants physiquement ».

Il faut par ailleurs ajouter à cela la présence du travail informel, plus fréquent chez les femmes d'origine étrangère⁹.

En 2022, la Conférence pour l'Emploi s'est concentrée sur les résultats du monitoring socioéconomique 2022 et a eu pour thème « l'intégration des personnes d'origine non-UE sur le marché du travail ». Dans ce cadre, Brupartners a rendu un avis¹⁰ sur la question. Cependant, l'avis n'aborde la question du genre que brièvement.

En 2023, dans le cadre de la Conférence pour l'Emploi qui avait pour thème « La participation des femmes au marché du travail », Brupartners a rendu un avis¹¹ qui, tout en s'intéressant globalement à la situation des femmes en matière d'emploi, n'a pas abordé la question spécifique des femmes d'origine étrangère.

Brupartners a donc décidé de se saisir de cette question fondamentale pour les femmes bruxelloises ayant une histoire migratoire afin de formuler des constats et des recommandations et tenter d'apporter des réponses aux difficultés qu'elles peuvent rencontrer.

Avis

1. Considérations générales

1.1 Intersectionnalité

Brupartners tient à attirer l'attention sur le caractère intersectionnel inhérent à la situation des femmes d'origine étrangère. Pour rappel, l'intersectionnalité peut être définie comme la situation dans laquelle « *une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, qui agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination* »¹².

Les chiffres en matière d'emploi des femmes d'origine étrangère montrent en effet que l'accès à l'emploi est déterminé par une conjonction de facteurs. Être d'origine étrangère constitue un frein à l'emploi mais être une femme d'origine étrangère l'est encore davantage. Par ailleurs, le pays d'origine a également un impact : les personnes originaires du Proche et Moyen-Orient éprouvent, entre autres, davantage de difficultés à trouver un emploi. Ainsi, une femme originaire du Proche et Moyen-Orient

⁸ <https://press.actiris.be/lorigine-etrangere--un-frein-a-lemploi-a-bruxelles>.

⁹ Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et Observatoire bruxellois de l'emploi (2015) [Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise](#), Commission communautaire commune et Actiris, Bruxelles, p.26.

¹⁰ [A-2022-033-BRUPARTNERS](#).

¹¹ [A-2023-059-BRUPARTNERS](#).

¹² <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>.

cumule les obstacles à l'emploi¹³. Ceci est également vrai pour des femmes originaires du Maghreb et de l'Afrique Sub-Saharienne.

A ceci peuvent s'ajouter d'autres facteurs discriminants tels que le fait d'être à la tête d'une famille monoparentale. Le taux de sortie vers l'emploi des personnes issues de pays du Proche et Moyen-Orient passe ainsi de 30% à 20% dans les cas de famille monoparentale¹⁴. Cette tendance se retrouve quelle que soit l'origine considérée. Les mères de familles nombreuses sont également concernées¹⁵.

Enfin, un niveau d'études faible reconnu est bien entendu un facteur important à prendre en compte. Une personne disposant d'un niveau de diplôme élevé a 2,5 fois plus de chances de trouver un emploi de minimum 28 jours dans les 12 mois d'inscription comme demandeur d'emploi chez Actiris¹⁶.

Brupartners insiste sur l'importance de tenir compte de ce caractère multifactoriel dans les politiques publiques visant à favoriser l'accès à l'emploi pour les femmes d'origine étrangère en Région bruxelloise.

1.2. Obligations internationales

En Belgique, « *près d'1 femme sur 3 et près d'1 homme sur 5 âgés de 18 à 74 ans (respectivement 32,9% et 17,5%) rapportent avoir été victimes de comportements constitutifs de harcèlement sexuel au travail au moins une fois au cours de leur vie professionnelle* »¹⁷. Les femmes d'origine étrangère sont plus à risque de faire face à des problématiques de violence sur le lieu du travail puisqu'elles sont plus souvent dans des situations précaires.

Brupartners tient à renvoyer ici à son avis d'initiative relatif au « Rapport du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes : Le COVID-19 et son impact sur les inégalités entre les Femmes et les Hommes » qui rappelait toute l'importance de la Convention 190 de l'OIT¹⁸ :

« Brupartners rappelle les termes de la convention de l'OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (...). Cette convention reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Il rappelle également la recommandation n°206 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. »

Brupartners note la ratification par la Belgique de la Convention 189 de l'OIT garantissant un travail digne et des conditions de travail et de salaire décentes aux travailleuses domestiques. Cette Convention pointe que « *le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou « font partie » des communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains* ». L'article 5 de cette Convention prévoit que « *Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence* ». Il faut rappeler ici, autant que de besoin, le parcours de violences auquel

¹³ view.brussels, sur base des Enquêtes sur les Forces de Travail 2021-2023 (moyenne).

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ D'après les chiffres de view.brussels, les mères de famille nombreuse sont ainsi nettement moins à l'emploi que les pères de famille nombreuse.

¹⁶ view.brussels, sur base des Enquêtes sur les Forces de Travail 2021-2023 (moyenne).

¹⁷ <https://www.iweps.be/communiqu-e-en-belgique-etre-une-femme-surexpose-aux-violences/>.

¹⁸ [A-2021-051-BRUPARTNERS](#).

les femmes migrantes sont confrontées depuis le pays d'origine, jusqu'au pays d'« accueil » en passant par les pays de transit avec un taux de reconnaissance faible voire infime.

Brupartners relève qu'il est nécessaire de transposer de manière maximaliste et le plus rapidement possible la Directive européenne sur la transparence des rémunérations, qui s'attaque à la discrimination en matière de rémunération et plus précisément à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les États membres ont jusqu'en 2026 pour transposer la Directive dans leur législation nationale.

Enfin, **Brupartners** rappelle que le 1^{er} juin 2023, l'Union européenne « a officiellement adhéré à la convention d'Istanbul, quelques semaines après un vote favorable du Parlement européen. Le Traité international, instauré par le Conseil de l'Europe, vise à établir dans chaque Etat signataire *des normes contraignantes visant spécifiquement à prévenir les violences fondées sur le genre, à protéger les victimes de violences et à sanctionner les auteurs* »¹⁹.

Brupartners insiste fortement sur l'importance du respect des Conventions 189 et 190 de l'OIT et de la Convention d'Istanbul au sein de la Région bruxelloise et demande au Gouvernement de tout mettre en place pour les rendre effectives sur son territoire.

2. Considérations particulières

2.1 Réalités sectorielles

Les femmes sont plus souvent actives dans certains secteurs, comme celui des soins de santé et de l'aide aux personnes, des titres-services et de l'enseignement. A Bruxelles, on observe par ailleurs que les secteurs du commerce et de l'Horeca sont particulièrement pourvoyeurs d'emploi pour les femmes d'origine hors UE²⁰.

Les femmes, dans ces secteurs, travaillent souvent dans des fonctions associées à des barèmes relativement bas et/ou à temps partiel, ce qui ne favorise pas la situation des femmes sur le marché du travail.

On observe également la présence de ces femmes dans le secteur public. Les chiffres de la 2^e génération sont particulièrement intéressants : 30% des femmes d'origine non UE à l'emploi issues de la 2^e génération sont employées au sein du secteur public²¹.

Un deuxième élément positif à pointer : la 2^e génération de femmes d'origine non UE atteint le taux des femmes d'origine belge au sein du secteur des activités techniques et scientifiques²².

Brupartners insiste sur l'importance de soutenir les femmes d'origine étrangère à avoir accès à un maximum de secteurs. En outre, il convient de revaloriser les secteurs dans lesquels les femmes sont davantage présentes, notamment en poursuivant les accords du secteur non-marchand. L'aspect salarial est en effet fondamental pour que les femmes puissent acquérir une autonomie financière.

¹⁹ <https://www.toutteleurope.eu/societe/vers-une-premiere-loi-europeenne-pour-lutter-contre-les-violences-faites-aux-femmes>.

²⁰ view.brussels, sur base des Enquêtes sur les Forces de Travail 2021-2023 (moyenne).

²¹ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx, M. Volral, *Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique, une analyse selon le genre*, 2023.

²² *Ibidem*.

Brupartners invite également à poursuivre les efforts positifs au sein du secteur public dans l'engagement des femmes d'origine étrangère.

Brupartners note un effet positif des dispositifs de formation. En effet, « *il faut souligner des taux de sortie vers l'emploi élevés pour les femmes tant à l'issue de formations où elles sont traditionnellement plus nombreuses (secrétaires, comptabilité, éducation, etc.), qu'à la suite de formations les destinant à des secteurs dans lesquels elles sont ordinairement moins nombreuses (par exemple, dans les filières techniques, scientifiques et digitales tel que développeuse web ou développeuse d'applications mobiles)* »²³. **Brupartners** rappelle que la formation est essentielle pour ouvrir à ces femmes l'accès à des secteurs divers. Ce point est détaillé dans le chapitre 2.4 du présent avis.

Enfin, **Brupartners** renvoie aux recommandations de son avis rendu dans le cadre de la Conférence sur l'Emploi du 21 septembre 2023 sur la participation des femmes au marché du travail²⁴.

2.2 Travail à temps partiel et travail temporaire

Les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes. Si les chiffres sont sensiblement les mêmes pour les femmes d'origine étrangère et les femmes d'origine belge, on observe néanmoins que ce temps partiel est plus souvent involontaire chez les premières²⁵. Par ailleurs, les raisons invoquées pour l'absence de travail à temps plein ne sont pas les mêmes.

Ainsi, les femmes d'origine étrangère sont davantage à temps partiel car elles n'ont pas pu trouver d'emploi à temps plein. Cet élément est à mettre en lien avec les secteurs dans lesquels ces femmes travaillent majoritairement, ces secteurs proposant en effet très souvent des emplois à temps partiel et à horaire variable.

Par ailleurs, « *c'est souvent le membre de la famille le plus flexible qui assume la plupart des tâches ménagères, la plupart des emplois masculins se caractérisant souvent par une faible flexibilité* »²⁶. Les femmes sont donc davantage concernées par les emplois dits flexibles.

Concernant l'emploi temporaire, les chiffres démontrent que 64,2% des femmes d'origine étrangère hors UE de 2^e génération qui disposent d'un emploi temporaire sont dans cette situation car elles n'ont pas pu trouver d'emploi permanent. Contre 43,4% pour les femmes d'origine belge²⁷.

Le Rapport 2020 de view.brussels démontre que la première cause de ce temps partiel chez les femmes bruxelloises sont les raisons liées au marché du travail (à hauteur de 38,7%, notamment car l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel ou car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein), suivie d'un temps partiel de « compromis », identifié comme « autres raisons personnelles ou familiales » (pour 20,2%). La troisième cause est liée aux services de soins non disponibles pour les enfants/autres personnes dépendantes (à hauteur de 17,2%)²⁸. En conclusion, **Brupartners** rappelle que l'occupation d'un emploi à temps partiel ne relève donc souvent pas d'un choix mais bien de contraintes liées au marché du travail lui-même, de contraintes sociétales ou familiales ou de contraintes liées à un manque de services à la population.

²³ <https://press.actiris.be/quels-sont-les-facteurs-qui-eloignent-les-femmes-du-marche-de-lemploi>.

²⁴ [A-2023-059-BRUPARTNERS](#).

²⁵ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx, M. Volral, [Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique, une analyse selon le genre](#), 2023.

²⁶ [A-2024-043-BRUPARTNERS](#).

²⁷ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx, M. Volral, [Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique, une analyse selon le genre](#), 2023.

²⁸ [Etat des lieux-Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale](#), view.brussels, 2020.

Brupartners pointe l'impact du temps partiel sur l'acquisition des droits sociaux, par exemple en matière de pensions et rappelle que les politiques de diminution de l'accès à l'allocation de garantie de revenus ont rendu les femmes dépendantes de leur partenaire. L'automatisation des informations sur la demande de maintien des droits pour permettre que les personnes concernées retrouvent des allocations complètes en cas de maladie ou chômage (économique ou complet) pourrait être une mesure à envisager.

2.3 Entrepreneuriat

L'accès au statut d'indépendant diffère entre hommes et femmes.

Ainsi, « en 2020, les hommes sont près de 2,5 fois plus nombreux que les femmes à avoir une activité d'indépendant à titre principal à Bruxelles (62.624 hommes contre 23.236 femmes), toutes origines confondues »²⁹.

On note néanmoins une augmentation du nombre de femmes osant se lancer dans l'aventure de l'entrepreneuriat. En effet, « le nombre de femmes indépendantes a augmenté de 34,9% en 10 ans (passant d'environ 17.229 en 2010 à 23.236 en 2020) »³⁰.

Par ailleurs, en Belgique, « le nombre de femmes indépendantes a augmenté relativement plus rapidement que le nombre d'hommes indépendants entre 2008 et 2017, quelle que soit l'origine »³¹.

Si l'on compare les femmes entre elles sur l'ensemble de la Belgique, on observe que « le nombre de femmes indépendantes d'origine belge a augmenté de 25,1% (contre 11,8% pour les hommes indépendants) et celui des femmes d'origine étrangère a enregistré une hausse de 59,6% (contre 51,1% pour les hommes) »³².

Il faut néanmoins en partie relativiser ces chiffres. En effet, « malgré l'augmentation généralement plus rapide du nombre de travailleurs indépendants de sexe féminin, la part des femmes indépendantes n'a pratiquement pas augmenté sur la période 2008-2017, car les hommes ont connu une plus forte hausse en chiffres absolus : 56.172 nouveaux indépendants de sexe masculin contre 52.628 nouvelles indépendantes »³³.

Pour certaines femmes d'origine étrangère, se lancer comme indépendante constituerait « une manière de s'émanciper et d'échapper à des discriminations vécues dans le monde du travail »³⁴.

Brupartners invite dès lors le Gouvernement à se pencher sur la question de l'entrepreneuriat des femmes d'origine étrangère et à le concevoir comme un moyen d'émancipation. **Brupartners** invite à mettre en place des actions pour encourager les femmes d'origine étrangère dans leurs projets entrepreneuriaux.

²⁹ <https://press.actiris.be/quels-sont-les-facteurs-qui-eloignent-les-femmes-du-marche-de-lemploi>.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-et-diversite/les-travailleurs-independants-0>.

³² *Ibidem*.

³³ *Ibidem*.

³⁴ <https://press.actiris.be/quels-sont-les-facteurs-qui-eloignent-les-femmes-du-marche-de-lemploi>.

2.4 Etudes et formation

2.4.1 Niveau d'études et formation

La population d'origine non-UE est globalement moins diplômée que les autres populations. D'après l'Enquête sur les Forces de travail 2021-2023, 31,5% de ces personnes ont un niveau de diplôme bas, contre seulement 11% pour les Belges d'origine³⁵. Seulement 18,3% des femmes de 2^e génération sont diplômées du supérieur de type long alors que ce pourcentage monte à 43,4% chez les femmes d'origine belge³⁶.

On observe néanmoins que les femmes d'origine non-UE sont aussi diplômées que les hommes d'origine non UE. On note également certaines améliorations dans les chiffres ces dernières années : une hausse du niveau d'études chez les plus jeunes (tranche 25-35 ans) ainsi qu'un meilleur taux de diplomation de l'enseignement secondaire supérieur des femmes d'origine non UE de la 2^e génération par rapport à celles de la première³⁷.

Le niveau de diplôme est un facteur prépondérant dans l'accès à l'emploi des femmes d'origine étrangère. En effet, si l'on compare les hommes et les femmes d'origine non UE, on remarque que les femmes se rapprochent bien plus du taux d'emploi des hommes lorsqu'on observe des niveaux de diplôme élevés : 65,6% des femmes disposant d'un haut niveau de diplôme sont à l'emploi et 78,1% des hommes³⁸. A l'inverse, si l'on observe les niveaux de qualification bas, on peut voir que les hommes d'origine non UE ont un taux d'emploi de 48,4% alors que les femmes atteignent à peine 26,6%³⁹.

Le fait de disposer d'un diplôme permet de se hisser au plus près du taux d'emploi des hommes de même niveau de qualification et ainsi limiter l'écart de genre. **Brupartners** souligne dès lors l'importance de faciliter au maximum l'accès à des parcours d'études et de formation pertinents, de qualité et accessibles financièrement. **Brupartners** pointe l'intérêt de proposer des campagnes de formation qui présentent suffisamment d'exemples féminins afin que les femmes puissent se sentir concernées. Favoriser la mobilité en cours de carrière grâce au suivi d'une formation est particulièrement pertinente pour nombre de femmes d'origine étrangère qui commencent souvent leur carrière en Belgique par des emplois précaires. A cet égard, **Brupartners** rappelle que des fonds de formation ont été créés pour certains secteurs (ex : les titres-services) et qu'il est important que les crédits prévus soient utilisés.

Brupartners demande enfin l'extension des Pôles Emploi-Formation à d'autres secteurs, dont le secteur non-marchand, afin, notamment, de davantage toucher les secteurs dans lesquels les femmes d'origine étrangère sont représentées.

Brupartners insiste également sur la valorisation des formations aux métiers en pénurie qui augmentent les chances d'une insertion sur le marché du travail.

³⁵ view.brussels, sur base des Enquêtes sur les Forces de Travail 2021-2023 (moyenne).

³⁶ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx, M. Volral, [Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique, une analyse selon le genre](#), 2023.

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ view.brussels, sur base des Enquêtes sur les Forces de Travail 2021-2023 (moyenne).

³⁹ *Ibidem*.

2.4.2. Equivalence des diplômes

La question de l'équivalence des diplômes reste une question complexe à Bruxelles.

Brupartners rappelle qu'environ 43,5% des demandeurs d'emploi inoccupés inscrits chez Actiris en mars 2023 sont repris dans la catégorie « étrangers sans équivalence » qui regroupe ceux qui ont étudié à l'étranger mais dont le diplôme n'a pas été reconnu⁴⁰.

Chez Bruxelles Formation, 35,9% des personnes formées en 2023 avaient un diplôme étranger sans équivalence⁴¹.

Parmi les femmes de la première génération hors UE à Bruxelles qui ont demandé une équivalence de diplôme, 68,4% l'ont obtenue. 20,2% ont reçu une décision de refus⁴². La question subsiste de savoir quel pourcentage de femmes concernées font la demande dans les faits.

Ces chiffres sont fondamentaux. Il est pointé en effet une différence notable entre le taux de sortie vers l'emploi des personnes dont le diplôme n'est pas reconnu et celui des personnes dont le diplôme l'a été. Ainsi, pour les primo-arrivants, on note une différence positive de 5% du taux d'insertion quand le diplôme a été reconnu. Pour les non primo-arrivants (présents sur le territoire depuis plus de 5 ans), la différence atteint les 15% en cas de diplôme élevé⁴³.

Etant donné l'importance du diplôme pour s'insérer sur le marché de l'emploi, **Brupartners** estime fondamental que les procédures au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles soient revues afin de faciliter l'obtention d'une équivalence pour les femmes diplômées à l'étranger. **Brupartners** suggère de s'inspirer davantage du modèle mis en place en Flandre. **Brupartners** invite à renforcer par ailleurs l'accompagnement des femmes dans l'activation de ces procédures.

2.4.3. Validation des compétences

Brupartners demande que le système de la validation des compétences soit développé en élargissant les métiers et secteurs concernés afin de faciliter l'entrée en emploi des femmes d'origine étrangère.

Ceci est d'autant plus important quand on tient compte de la présence des femmes dans des professions réglementées (nombreux dans les secteurs du non-marchand, comme le secteur des soins de santé, du handicap, de la petite-enfance...). Beaucoup d'entre elles subissent en effet une forme de déqualification en Belgique en l'absence d'équivalence de diplôme (*cf. supra*).

2.5 Discriminations

Brupartners rappelle son attachement à la lutte contre les discriminations en matière d'emploi. Il rappelle ses réflexions sur l'importance d'« *avoir une vue globale concernant la politique bruxelloise de lutte contre le racisme et les inégalités, discriminations dans les différents domaines de compétences régionales* », vu « *la logique de Plans adoptés par le Gouvernement bruxellois sur ces différentes problématiques qui restent liées entre elles. Il rappelle la nécessité pour le Gouvernement de garantir une bonne coordination dans leur mise en œuvre* »⁴⁴.

⁴⁰ [A-2024-043-BRUPARTNERS](#).

⁴¹ Bruxelles Formation, [Rapport annuel 2023 : l'année de la sécurisation des parcours de formation](#).

⁴² B.Binst, T.Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx, M. Volral, [Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique, une analyse selon le genre](#), 2023.

⁴³ [A-2024-043-BRUPARTNERS](#).

⁴⁴ [A-2022-068-BRUPARTNERS](#).

Le racisme peut avoir des répercussions au niveau des carrières et les discriminations qu'il engendre produisent plusieurs effets dramatiques pour les travailleurs et travailleuses d'origines étrangères. Le phénomène d'ethnostratification du marché de l'emploi illustre cette réalité. **Brupartners** souligne l'importance de bien articuler les actions du Plan de lutte contre le racisme avec les travaux d'Actiris⁴⁵.

Il est notamment indispensable de poursuivre et d'amplifier les actions de lutte contre les discriminations à l'embauche. Ainsi, les tests permettant de vérifier s'il existe ou non des discriminations à l'embauche devraient pouvoir être réalisés en Région bruxelloise, tous secteurs confondus, dans les conditions prévues par la loi. Il s'agit, ni plus ni moins, du simple contrôle de l'application de la législation.

Dans ce cadre, **Brupartners** rappelle les considérations émises dans son avis⁴⁶ :

*« **Brupartners** tient à rappeler son attachement à la prévention, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans la lutte contre les discriminations à l'embauche. Il faut, autant que faire se peut, aider les acteurs à lutter contre ces discriminations en amont. **Brupartners** considère néanmoins que les procédures de contrôle et les sanctions ont leur place dans l'arsenal général de lutte contre les discriminations, à condition d'être strictement encadrées avec des garanties juridiques ».*

Enfin, **Brupartners** rappelle que combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes passe également par une plus grande attention à la dimension de genre dans l'éducation et aux stéréotypes existants.

2.6 Conciliation vie privée et vie professionnelle

Le Rapport 2020 de view.brussels rappelle que la troisième cause du temps partiel chez les femmes bruxelloises est liée aux services de soins non disponibles pour leurs enfants/autres personnes dépendantes (à hauteur de 17,2%)⁴⁷. **Brupartners** demande dès lors de soutenir suffisamment les services d'intérêt général (de santé, handicap, petite enfance...) afin de mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle.

Brupartners désire pointer ici les enjeux en matière d'accueil de la petite enfance et de soutien des aidants proches.

2.5.1. Accueil de la petite enfance

Le manque de places d'accueil dans le secteur de la petite enfance est un problème majeur à Bruxelles. Cela est d'autant plus crucial en ce qui concerne les femmes d'origine non UE. En effet, on observe le plus gros écart (30%) en matière de taux d'emploi entre hommes et femmes d'origine étrangère entre 30 et 39 ans, alors que l'on retrouve une quasi-égalité entre 25 et 29 ans ! La présence d'enfants au sein du foyer a donc un impact non négligeable sur la mise à l'emploi.

Dans une étude de juillet 2024, perspective.brussels rappelait que « *La Commission européenne demande explicitement aux pays membres de faciliter l'accès aux structures d'accueil de la petite enfance pour les enfants en précarité, les enfants sans domicile fixe, les enfants porteurs de handicap et les enfants ayant une histoire de migration* »⁴⁸. perspective.brussels insistait également sur

⁴⁵ [A-2022-068-BRUPARTNERS](#).

⁴⁶ [A-2022-034-BRUPARTNERS](#).

⁴⁷ [Etat des lieux-Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale](#), Rapport 2020, view.brussels.

⁴⁸ [Étude sur l'accessibilité des milieux d'accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale](#), Perspective.brussels, juillet 2024, p.12.

l'importance « *d'observer de façon globale l'offre régionale en places d'accueil de la petite enfance, c'est-à-dire en prenant en compte simultanément les milieux francophones et néerlandophones* »⁴⁹.

L'étude met en évidence un facteur fondamental dans la création des places d'accueil : la répartition géographique. En effet, on observe une « *forte inégalité géographique en termes de places d'accueil de la petite enfance au sein de la Région bruxelloise* »⁵⁰. La tension est particulièrement visible dans le Nord et l'Ouest de Bruxelles, dont les quartiers rassemblent davantage de personnes précaires. L'étude va jusqu'à pointer certains quartiers en demande : Porte de Hal (Saint-Gilles), Cureghem Bara, Cureghem Rosée, Cureghem Vétérinaire, Veeweyde-Aurore, Wayez (Anderlecht) et l'ensemble des quartiers de Molenbeek, Saint-Josse centre, Colignon, chaussée de Haecht et Quartier Brabant (Schaerbeek)⁵¹.

Dans une étude réalisée par IDEA et la KULeuven sur l'accueil de la petite enfance en Flandre, on peut lire que la confiance limitée dans la qualité de l'accueil formel des enfants joue un rôle important pour certains parents dans le choix de ne pas mettre leur enfant dans un lieu d'accueil. Le nombre limité de surveillants par enfant, la confiance limitée dans la qualité de la surveillance et/ou l'attention ou les soins insuffisants sont en effet mis en avant⁵².

L'importance du coût (perçu) trop élevé, une disponibilité limitée ou une prise en charge non adaptée aux besoins sont des éléments qui limitent également l'accès aux structures d'accueil formelles⁵³. 21% des non-utilisateurs indiquent que les services de garde formelle sont trop chers, 16% indiquent qu'ils n'ont pas trouvé de place disponible dans les structures d'accueil formelles et 13% évoquent qu'ils n'ont pas trouvé de place d'accueil convenable⁵⁴. Il s'agit de parents ayant des horaires de travail atypiques, mais aussi de parents dont la situation professionnelle n'est pas stable et qui devraient être en capacité de réserver une place de garde d'enfants dans un délai plus court. On le sait, les mères réduisent souvent leur temps de travail afin d'atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est encore plus vrai dans les familles monoparentales et parmi les mères issues de milieux socio-économiques défavorisés et/ou de l'immigration⁵⁵. La recherche montre également que les pays où l'offre de services de garde d'enfants abordables est plus importante affichent une plus grande participation des femmes au marché du travail. La garde d'enfants, en particulier pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire, aide les mères à mieux concilier vie professionnelle et vie privée⁵⁶.

Brupartners demande de continuer à créer des places d'accueil en tenant compte tant des places francophones et néerlandophones et en améliorant l'accessibilité des places sur le plan géographique afin d'aider au mieux les populations d'origine étrangère souvent présentes dans le croissant pauvre.

Il convient par ailleurs de penser au maximum aux publics plus vulnérables grâce à des tarifs accessibles et des horaires d'ouverture suffisamment larges, dans le respect du bien-être des enfants et des travailleuses et travailleurs du secteur. Les places d'accueil sont par exemple fondamentales pour les

⁴⁹ [Étude sur l'accessibilité des milieux d'accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale](#), perspective.brussels, juillet 2024, p.83.

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ *Ibidem*, 84.

⁵² [Onderzoek naar kinderopvang voor baby's en peuters en tewerkstelling in Vlaanderen](#), IDEA CONSULT en KULEUVEN, 2023.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ *Ibidem*

familles monoparentales dans une perspective d'accès à l'emploi et/ou à la formation. En 2022, 21,6% des femmes stagiaires chez Bruxelles Formation étaient en effet à la tête d'une famille monoparentale⁵⁷. **Brupartners** pointe également l'intérêt de rassurer les parents d'origine étrangère sur l'encadrement de leur enfant dans les lieux d'accueil formels.

Brupartners renvoie ici à ses recommandations émises dans le cadre de la Conférence sur l'Emploi du 21 septembre 2023 sur la participation des femmes au marché du travail⁵⁸ :

*« **Brupartners** rappelle qu'il est fondamental de développer une offre de places d'accueil de la petite enfance qui soit à la fois abordable, accessible et de qualité, afin de diminuer les obstacles à l'entrée des femmes sur le marché du travail.*

L'accueil de la petite enfance doit être accessible aux personnes en formation et au chômage, afin qu'elles puissent directement en bénéficier si elles décrochent un emploi.

***Brupartners** estime essentiel d'améliorer substantiellement les conditions de travail des professionnelles de la petite enfance. Dans ce cadre, il convient d'avoir également égard à la situation des accueillantes extrascolaires qui sont souvent dépendantes de statuts précaires aux horaires compliqués et souvent sans possibilités de formation.*

***Brupartners** constate le sous-financement du secteur de la petite enfance et appelle à une revalorisation de celui-ci. ».*

Brupartners renvoie également à l'avis d'initiative « Accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale » du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes en décembre 2024⁵⁹.

2.5.2. Situation des aidants proches

La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale peut se poser également pour les femmes aidantes proches.

Globalement, le statut d'aidant proche est lié à une insertion plus difficile sur le marché du travail.

En effet, dans une étude des Mutualités Libres de mars 2024, on note des chiffres assez interpellant. « Sur le marché de l'emploi, les résultats de l'étude indiquent que les aidants proches font face à davantage de risques de non-emploi, de chômage et de précarité. Parmi les aidants reconnus entre 30 et 50 ans, 66% ont une activité professionnelle salariée ou d'indépendant, soit 15 points de pourcentage de moins que la population générale. Durant l'aidance, ils sont aussi plus nombreux que la population générale du même âge à être en invalidité ou au chômage, en particulier au chômage à temps plein »⁶⁰. Les femmes d'origine étrangère peuvent être confrontées à la complexité de la prise en charge d'un proche au quotidien, prise en charge souvent plus compliquée vu leur origine migratoire. D'après une étude réalisée relative aux aidants proches, « la capacité de rechercher des informations semble être liée aux caractéristiques socioéconomiques de l'aidant proche (par exemple, le niveau de scolarité, la participation au marché du travail, la maîtrise de la langue). Dans le système fragmenté actuel, les personnes ayant un statut socioéconomique élevé peuvent être plus préparées

⁵⁷ Bruxelles Formation, [Rapport annuel 2023 : l'année de la sécurisation des parcours de formation](#).

⁵⁸ [A-2023-059-BRUPARTNERS](#).

⁵⁹ [A-2024-004-CEFH](#).

⁶⁰ <https://www.mloz.be/fr/news/trop-daidants-proches-en-difficulte>.

que les personnes avec un statut socioéconomique bas pour trouver des informations et, par conséquent, pour utiliser les services de soutien disponibles »⁶¹.

Et d'ajouter : « pour les familles d'origine étrangère vivant à Bruxelles, la barrière de la langue peut ajouter un obstacle supplémentaire, lorsqu'elles sont confrontées aux tracasseries administratives qui accompagnent les soins formels. De plus, le contexte culturel des personnes âgées dépendantes d'origine non belge vivant à Bruxelles peut conduire l'aidant proche à fournir la majorité des soins, même si des services formels sont disponibles »⁶².

Ainsi, les femmes d'origine étrangère sont plus à risque d'être submergées par la charge quotidienne que représente la prise en charge d'un proche. D'une part, l'accès à l'information sur les soutiens existants est compliqué. D'autre part, les personnes dont elles s'occupent sont parfois des personnes âgées ne maîtrisant aucune des langues nationales et étant donc entièrement dépendantes dans l'accès aux soins et à un quelconque soutien.

Brupartners invite à avoir une attention particulière pour les femmes concernées en les informant au mieux des possibilités offertes pour les soulager dans la prise en charge quotidienne du proche concerné.

2.7 Fracture numérique

Brupartners tient à insister sur l'importance de disposer de compétences numériques suffisantes pour trouver un emploi en Région bruxelloise. **Brupartners** rappelle, à cet égard, les constats issus du Rapport du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur le COVID-19 et son impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Ce Rapport indiquait que 2/3 des formations en ligne avaient été suivies par des femmes mais que la fracture numérique pénalise davantage les femmes peu qualifiées⁶³.

Brupartners invite dès lors à soutenir les femmes d'origine étrangère en matière de littératie numérique.

2.8 Connaissances linguistiques

L'absence de connaissance d'une des langues nationales reste un rempart important pour l'insertion sur le marché de l'emploi.

A Bruxelles, presque un tiers des personnes issues de la première génération hors UE n'ont pas de connaissance du français ou seulement une connaissance basique⁶⁴. Par ailleurs, rares sont celles qui ont une connaissance du néerlandais.

La non-maîtrise d'une des langues nationales est d'ailleurs pointée par un tiers des personnes de la première génération comme étant un obstacle pour décrocher un emploi approprié en 2021.

⁶¹ [Mesures de soutien aux aidants proches-Une analyse exploratoire, Centre fédéral d'Expertise des soins de santé](#), 2014.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ [A-2021-051-BRUPARTNERS](#).

⁶⁴ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx, M. Volral, [Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique, une analyse selon le genre](#), 2023.

Rien d'étonnant quand on sait que « *la connaissance de la combinaison du français et du néerlandais est la plus demandée par les entreprises bruxelloises, et ce, quel que soit le métier, le secteur d'activité ou la taille d'entreprise* »⁶⁵.

Dans son Focus intitulé « *La connaissance du néerlandais : un facteur déterminant pour l'accès à l'emploi des Bruxellois ?* » qui analyse la connaissance du néerlandais chez les belges francophones, l'IBSA relève que « *La connaissance du néerlandais est encore plus importante pour les femmes qu'elle ne l'est pour les hommes. Les hommes et les femmes profitent tous d'un niveau moyen mais les femmes en profitent encore plus. De même, les femmes profitent plus d'une connaissance élevée du néerlandais dans leur recherche d'emploi. En Région bruxelloise, les chercheuses d'emploi profitent donc encore plus que les chercheurs d'emploi d'une connaissance moyenne ou élevée du néerlandais* »⁶⁶. L'IBSA émet l'hypothèse que « *cet effet de genre peut s'expliquer, au moins en partie, par le fait que les femmes cherchent plus souvent un emploi dans des domaines professionnels où la connaissance du néerlandais est mieux valorisée, comme l'Administration publique ou la vente* »⁶⁷. On peut raisonnablement penser que cette différence de genre est également présente chez les personnes non francophones.

De la même manière, les personnes résidant dans le croissant pauvre profitent davantage d'une connaissance moyenne du néerlandais.⁶⁸ L'IBSA note :

« Ce sous-groupe a en réalité à la base moins de chance de trouver un emploi. Il inclut une plus grande proportion de personnes d'origine non-européenne et il est plus que probablement victime de discrimination sur le marché de l'emploi. Il se peut que ces chercheurs d'emploi profitent alors plus d'une connaissance de néerlandais dans leur recherche d'emploi parce que leur connaissance du néerlandais serait vue par les employeurs comme un signal positif additionnel. Cet argument est cependant malheureusement difficilement vérifiable et n'est à ce stade qu'une hypothèse. »

Là aussi, on peut estimer que cette réalité est d'autant plus vraie pour les personnes d'origine étrangère non-francophones.

Partant de ces 2 éléments, on peut estimer que renforcer au maximum l'apprentissage des langues auprès des femmes d'origine étrangère constitue un levier potentiel important d'insertion sur le marché de l'emploi. **Brupartners** encourage dès lors à accompagner au maximum les femmes d'origine étrangère dans la connaissance des langues afin de renforcer leur attractivité sur le marché de l'emploi. A cet égard, une publicité ciblée pourrait être réalisée.

Brupartners rappelle que l'utilisation des langues de contact peut être un atout important pour favoriser l'insertion et l'apprentissage des langues nationales. En Flandre, les cours dispensés dans le cadre du trajet d'intégration et qui visent à présenter la vie en Belgique sont donnés dans la langue maternelle de l'apprenant ou dans une langue de contact qu'il maîtrise. **Brupartners** insiste enfin sur le lien important entre la pré-formation en langues et la formation en langues ultérieure qui devrait intégrer des éléments sectoriels.

⁶⁵ [Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale](#), Observatoire bruxellois de l'Emploi, juillet 2017.

⁶⁶ A. Dewatripont, [La connaissance du néerlandais : un facteur déterminant pour l'accès à l'emploi des Bruxellois?](#), IBSA, focus n°52, août 2022.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ *Ibidem*.

2.9. La situation des femmes sans-papiers

Brupartners tient à pointer la situation particulièrement difficile des femmes sans-papiers à Bruxelles et à renvoyer à son avis sur le Baromètre social 2023. **Brupartners** rappelle que ces femmes « *vivent souvent dans des conditions particulièrement difficiles, sans accès aux foyers d'accueil et sont parfois les victimes d'employeurs peu scrupuleux en l'absence de mécanisme leur permettant de porter plainte en cas de violences sur le lieu de travail* »⁶⁹.

On estime à plus de 100 000 le nombre de personnes sans-papiers en Région bruxelloise. Environ la moitié seraient des femmes. Leur situation ne peut être ignorée et nécessite des mesures efficaces.

Bien qu'il s'agisse d'une problématique qui touche aux compétences fédérales, **Brupartners** rappelle l'importance de favoriser l'accès à l'emploi pour les femmes sans-papiers qui ont une proposition d'emploi, en mettant l'accent sur les métiers en pénurie. **Brupartners** invite à élargir les métiers en pénurie afin de faciliter l'accès à l'emploi. **Brupartners** rappelle ses avis relatifs à la migration économique. Dans son avis de 2023 sur l'avant-projet d'ordonnance relative à la migration économique, **Brupartners** « *invite à faciliter la régularisation du travail des personnes étrangères. En effet, la Région se prive de compétences précieuses en ne permettant pas aux personnes concernées de travailler, en particulier en ce qui concerne les secteurs en pénurie* »⁷⁰. **Brupartners** renvoie à son avis sur le Plan régional de lutte contre le racisme 2022-2025 dans lequel il rappelait que les personnes migrantes et sans-papiers représentent une partie importante de la population bruxelloise, fortement précarisée et vulnérable et que « *ces personnes doivent pouvoir bénéficier d'un accès au séjour, ainsi que d'un permis de travail obtenu à partir de la Belgique (en concertation avec les Ministres compétents)* »⁷¹.

*
* *

⁶⁹ [A-2024-043-BRUPARTNERS](#).

⁷⁰ [A-2023-023-BRUPARTNERS](#).

⁷¹ [A-2022-068-BRUPARTNERS](#).