

# Entrepreneuriat et diversité

Une étude sur l'origine des travailleurs indépendants en  
Belgique

Deuxième édition

Annexes



SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie

Rue du Progrès 50

1210 Bruxelles

N° d'entreprise : 0314.595.348

  0800 120 33 (numéro gratuit)

  [facebook.com/SPFEco](https://facebook.com/SPFEco)

  [@SPFEconomie](https://twitter.com/SPFEconomie)

  [linkedin.com/company/fod-economie](https://linkedin.com/company/fod-economie) (page bilingue)

  [instagram.com/spfecoco](https://instagram.com/spfecoco)

  [youtube.com/user/SPFEconomie](https://youtube.com/user/SPFEconomie)

  <https://economie.fgov.be>

Éditrice responsable :

Séverine Waterbley

Présidente du Comité de direction

Rue du Progrès 50

1210 Bruxelles

Version internet

## Table des matières

Annexe 1 - L'origine et le marché du travail en Belgique.....	4
Annexe 2 - Inadéquation entre emploi et marché du travail en Belgique .....	7
Annexe 3 - Une brève histoire des migrations en Belgique .....	9
Annexe 4 - Une brève histoire de l'intégration en Belgique.....	11
Annexe 5 - Construction des variables « origine » et « historique migratoire » .....	13
Origine - Quatres étapes.....	13
Historique migratoire - Cinq étapes.....	14
Annexe 6 - Origine indéterminée.....	17
Annexe 7 - Une brève histoire de l'acquisition de la nationalité .....	18
Annexe 8 - Protection sociale des indépendants actifs à l'étranger .....	19
Annexe 9 - Détachement.....	20
Annexe 10 - Démographie : accroissement naturel et solde migratoire.....	22
Annexe 11- Démographie : le rôle de la phase de transition pendant un élargissement de l'UE..	24
Annexe 12 - Entrepreneuriat et culture d'entreprise (dans le pays d'origine) ? .....	26
Annexe 13 - L'entrepreneuriat et l'hypothèse de spécificité .....	28
Annexe 14 - L'entrepreneuriat et l'hypothèse de convergence .....	30
Annexe 15 - Les femmes sur le marché du travail.....	31
Annexe 16 - Vieillesse et personnes plus âgées sur le marché du travail .....	34
Annexe 17 - Les jeunes sur le marché du travail .....	35
Annexe 18 - Enseignement, historique migratoire et marché du travail en Belgique.....	36
Annexe 19 - Inégalité dans l'enseignement - Baromètre de l'enseignement (Unia, 2018).....	39
Annexe 20 - Les personnes peu qualifiées sur le marché du travail belge.....	41
Annexe 21 - Comment devenir indépendant en Belgique ?.....	43
Annexe 22 - Entreprendre par nécessité.....	45
Annexe 23 - Entreprendre par opportunité.....	46

# Annexe 1 - L'origine et le marché du travail en Belgique

Tableau 1 - Taux d'emploi par nationalité

En % de la population belge âgée de 20 à 64 ans, moyennes annuelles.

	2010	2016	2019	2020
<b>Belges</b>	68,8 %	69,0 %	71,8 %	71,5 %
<b>Citoyens de l'UE</b>	65,1 %	67,8 %	70,1 %	70,4 %
<b>Ressortissants de pays tiers</b>	40,3 %	41,8 %	43,3 %	40,5 %

Source : BNB, Rapport annuel 2019/2020 - Statbel, Enquête sur les forces de travail (EFT)

Les rapports annuels<sup>1</sup> de la Banque nationale de Belgique (BNB) (2016-2019) démontrent clairement que les résidents des pays non-membres de l'UE éprouvent des difficultés à trouver leur place sur le marché du travail. En outre, contrairement aux pays voisins, l'intégration des immigrés de la deuxième génération sur le marché du travail en Belgique ne semble pas s'améliorer par rapport à celle de la première génération. Parmi les jeunes qui risquent d'être exclus du marché du travail, certains groupes sont surreprésentés, en particulier les étrangers non européens. Selon la BNB, ce phénomène n'est pas propre à la Belgique mais il est néanmoins très prononcé dans notre pays (BNB, rapport annuel 2016). Les ressortissants de pays tiers font donc partie des groupes à risque les plus importants (BNB, rapport annuel 2018).

En outre, le rapport annuel 2018 cite un rapport du Conseil supérieur de l'emploi (CSE) publié en 2018. Ce rapport a démontré que seule une petite partie de la différence de participation entre les Belges et les citoyens non européens peut être attribuée aux caractéristiques personnelles des individus, telles que l'âge, le sexe, le niveau d'éducation ou la région dans laquelle ils vivent (BNB, rapport annuel 2018).

Le rapport du CSE indique également que l'intégration des immigrants non européens au marché du travail belge a échoué. Leurs enfants nés en Belgique et même les générations suivantes devront également faire face à des difficultés d'intégration sur le marché du travail. Depuis plus d'une décennie, le taux d'emploi des immigrants non communautaires est proche de 50 %. Ce niveau est inférieur de 20 points de pourcentage à celui des personnes nées en Belgique. Par rapport aux autres pays de l'UE, il s'agit du taux d'emploi le plus faible et de la différence la plus importante sur le plan de la grandeur. La Belgique, même avec des flux migratoires identiques, ne fait pas aussi bien que les autres pays européens.

À caractéristiques identiques, un immigrant non européen a environ 22 % de chances en moins d'être employé qu'une personne née en Belgique. Cette observation s'applique à tous les groupes de pays d'origine. Les femmes nées en dehors de l'UE constituent l'un des groupes dont le potentiel inexploité est le plus élevé. Bien que le niveau d'éducation soit le facteur le plus important pour déterminer si l'on est employé ou non, l'analyse démontre, pour les niveaux d'éducation les plus élevés, que l'avantage en matière de taux d'emploi est moindre pour un immigré hors UE que pour un natif (CSE, 2018).

Afin d'analyser les causes de l'écart entre les taux d'emploi, nous devons adopter une perspective à la fois historique et contemporaine. Pour la perspective historique, nous renvoyons aux annexes 3 « Une brève histoire des migrations en Belgique » et 4 « Une brève histoire de l'intégration en Belgique ». En bref, les groupes de population qui ont été invités ou sont arrivés en Belgique dans les années 50 et 60 étaient pour la plupart considérés comme des « résidents temporaires » (« travailleurs invités ») et aucune politique d'intégration active n'était donc menée. Elle n'a été mise en place qu'au 21<sup>e</sup> siècle, au cours des dernières décennies, avec toutes les conséquences que cela implique pour l'intégration sur le marché du

<sup>1</sup> Les données communiquées dans les rapports annuels de la BNB utilisent le critère de la « nationalité », contrairement au SEM, par exemple, qui utilise les variables « origine » et « contexte migratoire ». Le rapport « Entrepreneurat et diversité » suit la méthodologie du SEM, voir la section méthodologique.

travail. Cette approche a également eu un impact énorme sur les générations suivantes (et sur la société dans son ensemble), parfois encore aujourd'hui.

En outre, tant la BNB (rapports annuels 2016, 2018, 2019) que le CSE (2018) et le MSE (2019) soulignent la problématique de la discrimination (fondée sur l'origine). Ainsi, le MSE 2019 indique que les tests comportementaux scientifiques sur le marché du travail ont plusieurs fois démontré noir sur blanc le risque de discrimination : si des CV totalement équivalents, dans lesquels seule l'origine du candidat diffère, sont utilisés pour une même offre d'emploi, les personnes d'origine étrangère sont nettement moins susceptibles d'être invitées à un entretien.

Contrairement à une opinion très répandue, les employeurs et les responsables du personnel ne sont pas les seuls responsables de la discrimination sur le marché du travail. Les travailleurs et les consommateurs peuvent également, par leur comportement et leurs préjugés, inciter les employeurs à ne pas recruter de personnes issues de l'immigration ou à les écarter de certains emplois. Certains employeurs nient donc les allégations de discrimination. Ils affirment être « forcés » de ne pas recruter des personnes issues de l'immigration par peur de perdre des clients ou car cela pourrait provoquer des conflits avec d'autres travailleurs (Lafleur et Abdeslam, 2017).

Selon la BNB (rapport annuel, 2016), le niveau d'éducation est crucial. En ce qui concerne le lien entre le niveau d'éducation et le taux d'emploi, le MSE 2019 constate que les différences de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et étrangère diminuent, mais restent importantes, même à niveau d'éducation et domaine d'études identiques.

Le MSE 2019 démontre également qu'une scolarité courte est un handicap pour toutes les origines, mais dans le même temps, l'avantage qu'une personne peut tirer de l'enseignement supérieur, appelé « prime de scolarité », est plus faible pour les individus d'origine étrangère. Les études plus longues (à savoir non seulement l'obtention d'un diplôme de bachelier, mais également d'un master ou d'un doctorat) ne génèrent pas la même valeur ajoutée pour tous les groupes.

Le MSE 2019 observe également une « inverse skills mismatch » : les personnes d'origine belge possédant des diplômes dans divers domaines d'études intègrent des secteurs où les salaires sont relativement élevés et les personnes d'origine extra-européenne uniquement si elles possèdent un diplôme spécifique. Dans le même temps, les personnes d'origine étrangère, quel que soit leur niveau d'éducation, sont plus susceptibles de se retrouver dans des secteurs où les salaires sont relativement bas. Le secteur de la finance et des assurances en est l'exemple : les personnes d'origine belge y trouvent du travail à partir de diverses filières, alors que de nombreuses personnes d'origine étrangère possédant le bon diplôme pour ce secteur n'y sont pas admises, et demeurent donc sous-représentées.

Le fait que les niveaux de salaire des personnes d'origine étrangère ne « suivent » pas davantage dans les secteurs mieux rémunérés démontre que cette discrimination structurelle ne se manifeste pas uniquement aux portes d'entrée (= par exemple avec le même niveau d'éducation), mais également lorsque les personnes d'origine étrangère sont employées dans un secteur particulier. Les « sticky floors », à savoir le phénomène en vertu duquel des opportunités de promotion sont manquées en début de carrière, pourraient ne pas toucher uniquement les femmes (MSE, 2019).

Outre la discrimination, plusieurs autres causes peuvent être citées, notamment :

- ne pas posséder la nationalité belge ou européenne (certains emplois ne sont accessibles qu'aux détenteurs de la nationalité belge ou européenne) (Lafleur et Abdeslam, 2017) ;
- étant donné que les jeunes ressortissants d'origine non-UE ont plus rarement suivi un enseignement maternel, leurs résultats scolaires sont moins bons par la suite, et leur niveau de formation est en moyenne inférieur à celui des Belges, quand bien même ils sont nés sur le territoire national.<sup>2</sup> Ces différences sont notamment induites par les barrières linguistiques et culturelles et par le manque de formation des enseignants pour faire face à des publics de plus en plus diversifiés (BNB, Rapport annuel 2016) ;
- la maîtrise (insuffisante) des différentes langues nationales (BNB, rapports annuels 2016 et 2018) ;

<sup>2</sup> Toutefois, le MSE 2019 démontre que même à niveau d'éducation et de diplôme égal, certaines différences, notamment dans le taux d'emploi, subsistent, voir l'annexe 18 « Enseignement, historique migratoire et marché du travail en Belgique », pour plus d'informations. L'explication « niveau d'éducation inférieur » ne suffit donc pas.

- la non-reconnaissance<sup>3</sup> d'un diplôme étranger qui constitue encore pour beaucoup un obstacle majeur sur le marché du travail (MSE, 2019) ;
- le fait, par rapport à la moyenne de l'UE, que la Belgique attire proportionnellement plus d'immigrants d'origine non-UE pour le regroupement familial, pour des raisons humanitaires ou pour des raisons de protection internationale. À l'inverse, le nombre d'immigrés venant en Belgique pour travailler ou étudier est moins important. De plus, la proportion de personnes peu qualifiées est plus grande, celle des personnes moyennement qualifiées est faible et celle des personnes hautement qualifiées est moyenne (CSE, 2018 ; Rapport annuel Myria 2018, 2019, 2020) ;
- une inadéquation générale entre les emplois sur le marché du travail et les qualifications professionnelles qui a un impact encore plus important sur les personnes d'origine étrangère, ce qui se traduit par une qualité d'emploi moindre et des carrières moins stables (CSE, 2018 ; MSE, 2019).

Pour les femmes d'origine étrangère, tous les éléments cités jouent un rôle encore plus important et sont complétés par la nécessité de garder les enfants et par d'autres services similaires (Wood, 2020 ; CSE, 2018).

Enfin, selon la Banque nationale, dans le contexte d'une population vieillissante qui ralentit la croissance de la population active, de pénuries sur le marché du travail et de la problématique persistante des emplois en pénurie, l'économie belge pourra uniquement continuer à se développer si, comme par le passé, des travailleurs étrangers sont recrutés, via des détachements ou des permis de travail (BNB, 2019).

---

<sup>3</sup> CSE, 2018 : En Belgique, les trois communautés linguistiques appliquent chacune leur propre procédure de reconnaissance des diplômes étrangers. Elles vérifient si le diplôme est équivalent à un diplôme correspondant du système éducatif belge. Cette équivalence de diplômes est nécessaire pour exercer des professions réglementées (médecin, dentiste, vétérinaire, pharmacien, avocat, architecte, infirmier, psychologue, etc.) et si l'employeur relève d'un service public. Pour les professions non réglementées, les employeurs privés peuvent engager du personnel sur la base du diplôme étranger sans se prononcer sur l'équivalence, mais ils peuvent réclamer un diplôme équivalent.

L'équivalence du diplôme de l'enseignement secondaire est nécessaire si la personne scolarisée à l'étranger souhaite suivre des études supérieures ou terminer son enseignement secondaire en Belgique, si elle souhaite travailler et bénéficier des barèmes salariaux légaux basés sur le niveau d'enseignement ou encore si elle envisage de s'établir comme indépendant ou suivre une formation professionnelle.

## Annexe 2 - Inadéquation entre emploi et marché du travail en Belgique

Le taux d'emploi en Belgique est passé de 67,2 % en 2015 à 70,5 % au cours des trois premiers trimestres de 2019, après avoir oscillé autour de 67 % au cours de la dernière décennie (BNB, Rapport annuel 2019). Sachant que les femmes et les individus de 55-64 ans ont connu (entre 2000 et 2016) une nette augmentation de leur taux d'emploi ; la modeste amélioration du taux d'emploi résulte donc principalement de l'augmentation régulière et constante du taux d'emploi des femmes (BNB, rapport annuel 2016).

Toutefois, le taux d'emploi reste en retrait par rapport à la moyenne européenne (3,3 points de pourcentage en 2019) et par rapport aux pays voisins (hors France) et aux pays nordiques (BNB, Rapport annuel 2018 et 2019).

Cependant, l'intégration et le maintien d'un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail permet non seulement d'augmenter la capacité de production de l'économie, mais également de concrétiser une plus grande inclusion sociale. Le recours à un maximum de main-d'œuvre, s'il s'accompagne de conditions de travail décentes, réduit le risque de pauvreté et constitue une source de revenus supplémentaire pour notre système social. Il existe donc de nombreux avantages associés à un rapprochement avec le marché du travail, en particulier pour les plus grands groupes à risque (BNB, rapport annuel 2018).

La différence avec la Suède, qui est considérée comme l'un des pays les plus performants sur le marché du travail, ne résulte pas d'un chômage plus élevé, mais d'une inactivité beaucoup plus importante : en Belgique, un tiers de la population en âge de travailler est inactif, contre 17,5 % en Suède. Les principales raisons invoquées pour ne pas participer au marché du travail sont la formation (41 %), la maladie (19 %) et, surtout pour les femmes, les responsabilités familiales (20 % du nombre total d'inactifs, mais 30 % de toutes les femmes inactives) (BNB, rapport annuel 2018).

Selon la Banque nationale, la hausse du taux d'emploi peut découler de mesures visant à rendre le coût relatif du travail plus attractif, de la réduction des charges fiscales et parafiscales sur les revenus des travailleurs, de l'allongement des carrières, de l'activation des chômeurs et des inactifs, ainsi que de mesures en matière d'organisation du travail et de formation des travailleurs (BNB, Rapport annuel 2019).

« L'inadéquation sur le marché du travail » est souvent évoquée pour expliquer le taux d'emploi belge. Mais quelles sont les implications précises d'une telle inadéquation ?

Selon la Banque nationale, le marché du travail belge se caractérise par une inadéquation entre l'offre et la demande, mais cette inadéquation n'est pas aussi simple qu'elle est souvent présentée (c'est-à-dire « des personnes peu qualifiées pour des emplois hautement qualifiés »). En effet, la liste des professions en pénurie démontre qu'une pénurie de personnel hautement qualifié est certes observée, mais que de nombreux profils d'exécution, tels que les nettoyeurs, les serveurs, les techniciens ou les mécaniciens d'entretien, sont également concernés (BNB, Rapport annuel 2018).

Ainsi, on observe aujourd'hui que la demande de travail comprend de plus en plus d'emplois hautement qualifiés, mais que le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur reste insuffisant - en dépit de la forte augmentation constatée au cours de ces 20 dernières années. Parmi les emplois hautement qualifiés, la demande est la plus forte pour les professions nécessitant des diplômes en sciences, en mathématiques, en statistiques ou en technologies de l'information et de la communication, ainsi qu'en ingénierie, en fabrication ou en construction, et il en sera de même à l'avenir. Toutefois, malgré la forte proportion de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, seuls 21 % des nouveaux diplômés âgés de 30 à 34 ans ont choisi l'un de ces domaines d'études. D'autre part, on constate que les personnes moyennement qualifiées occupent plus souvent des emplois peu qualifiés (BNB, rapport annuel 2019).

La Belgique connaît également des problèmes de mobilité géographique (surtout pour les personnes peu qualifiées), de barrière linguistique, de mobilité professionnelle (plus faible que dans les pays voisins) et d'évolution constante des compétences (numériques) convoitées. Le problème est lié à la formation de base (niveau d'éducation et domaine d'études), mais également à la formation continue (manque de compétences transversales ou compétences spécifiques non actualisées) (BNB, Rapport annuel 2018).

Nous constatons également la perte d'emplois dans l'industrie tandis que dans le même temps, de nouveaux emplois ont été créés dans les secteurs des services. Toutefois, la désindustrialisation en Belgique a été plus rapide qu'ailleurs : entre 2008 et 2016, 29 % des emplois manufacturiers ont été perdus dans notre pays, contre 10 % dans l'ensemble de la zone euro (MSE, 2019).

Les solutions doivent cibler l'augmentation de l'offre de travail (en particulier, la lutte contre le sous-emploi de certains groupes spécifiques), une meilleure adéquation de l'offre aux besoins des entreprises (y compris dans le choix des études), l'amélioration des compétences linguistiques et le renforcement des compétences numériques. Dans ce cadre, l'éducation joue un très grand rôle (BNB, rapport annuel 2018 et 2019).



## Annexe 3 - Une brève histoire des migrations en Belgique

### Sources consultées :

- Conseil supérieur de l'emploi (CSE), 2018
- Lafleur et Abdeslam, 2017
- Martiniello et Rea, 2012
- Myria, Rapport annuel 2020 (section sur la migration)
- Myria, Myriatics 5 et 8
- Banque nationale de Belgique, 2020b
- MSE 2019
- Statistiek Vlaanderen, 2018

La migration est une constante de l'histoire belge et s'explique principalement par l'industrialisation et le développement économique rapide, mais également par la situation centrale de la Belgique au cœur de l'Europe. Seule une esquisse historique explique l'augmentation significative du nombre de résidents nés à l'étranger dans la population belge. De moins de 3 % à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, cette part est passée à 16,4 % en 2018.

Entre 1830 et la fin de la Première Guerre mondiale, la Belgique est avant tout un pays d'émigration : le nombre de compatriotes quittant le territoire (principalement pour chercher du travail dans l'industrie du Nord de la France) est plus élevé que celui des étrangers (principalement des pays voisins) arrivant en Belgique. Ensuite, la « politique d'immigration » a longtemps été guidée par les besoins du marché du travail. En cas de pénurie, la main-d'œuvre étrangère était recrutée ; en cas d'excédent, le recrutement d'étrangers était (temporairement) interrompu.

Les campagnes de recrutement actives lancées par le gouvernement belge en Italie et en Europe de l'Est (Pologne, Tchécoslovaquie, Yougoslavie et Hongrie) pour attirer des travailleurs pour l'industrie du charbon, entre autres, sont la principale raison de la forte augmentation du nombre d'immigrants pendant l'entre-deux-guerres. La crise des années 30 a conduit à l'élaboration de plusieurs réglementations, dont l'objectif principal était de protéger le marché du travail belge contre l'afflux de travailleurs étrangers (par exemple, par le biais de permis de travail).

Après la Seconde Guerre mondiale, des immigrants étrangers, principalement de la région méditerranéenne, sont arrivés dans notre pays. Beaucoup sont venus travailler dans l'industrie lourde (mines, sidérurgie) dans le cadre d'accords bilatéraux avec des pays comme l'Italie. Des réfugiés des pays d'Europe de l'Est (principalement de Hongrie) sont également arrivés au cours de cette période.

En 1946, l'accord dit « Accord sur le charbon », un accord de coopération belgo-italien, est signé. À l'époque, la Belgique éprouvait des difficultés à recruter ses propres citoyens pour travailler dans les mines. En dépit d'un taux de chômage élevé, trop peu de Belges étaient disposés à descendre dans les mines en raison des conditions de travail extrêmement dures, de l'état de délabrement des galeries et du danger encouru. Les accidents et les décès étaient monnaie courante et les bas salaires faisaient fuir les travailleurs. Les dirigeants industriels et politiques de l'époque ont donc opté pour une main-d'œuvre étrangère bon marché.

Dans le même temps, l'Italie était confrontée à de fortes tensions sociales dues à un taux de chômage très élevé. En échange du charbon, l'Italie s'est engagée à fournir à notre pays une nouvelle main-d'œuvre. Cela a généré un afflux massif de travailleurs. Certains d'entre eux continueront à vivre avec leur famille en Belgique.

La catastrophe minière de Marcinelle (1956) a annoncé la fin de l'accord avec l'Italie. Il a alors été décidé d'appliquer des exigences plus strictes et la Belgique s'est tournée vers d'autres pays pour le recrutement de la main-d'œuvre (Espagne 1956, Grèce 1957, Maroc 1964, Turquie 1964, Tunisie 1969, Algérie 1970 et Yougoslavie 1970). Ces différentes arrivées dans notre pays expliquent ainsi la part plus importante, surtout en Région wallonne, de personnes de deuxième génération d'origine italienne, polonaise, tchèque et hongroise, et la part plus importante de personnes âgées de 55 à 64 ans pour les personnes d'origine polonaise et hongroise par rapport aux autres groupes d'origine de l'UE13.

Entre-temps, la libre circulation au sein des Communautés européennes s'est également développée. Le droit à la mobilité interne a été appliqué au sein des pays du Benelux à partir de 1958 et entre les 6 premiers États membres<sup>4</sup> de la Communauté européenne en 1968.

Ainsi, les autorités belges ont d'abord activement recruté des travailleurs étrangers, mais en raison des chocs pétroliers des années 1970, l'immigration a été interrompue, ce qui a été appelé « l'immigration zéro ». Cette politique n'a pas empêché les étrangers de venir en Belgique, mais a plutôt signifié la fin d'une politique active de recrutement. Depuis 1974, la population immigrante installée en Belgique n'a cessé de croître de diverses manières : par le biais du regroupement familial (le droit pour un étranger de rejoindre un parent légalement installé en Belgique) ; de l'arrivée de nouveaux réfugiés en provenance de zones de conflit (par exemple du Rwanda, des pays des Balkans, d'Irak ou de Syrie) ; de la migration des étudiants ; et surtout de l'arrivée de résidents d'autres États membres de l'UE.

À partir du milieu des années 1980, les chiffres de la migration ont à nouveau augmenté, le solde migratoire est redevenu positif et à partir de 1988, les chiffres ont atteint le niveau prévalant avant l'interdiction de la migration. Cet afflux ne résultait pas d'une demande croissante du marché du travail, mais était principalement le résultat de la migration familiale.

Enfin, depuis les années 2000, la Belgique connaît une nouvelle croissance de l'immigration, notamment en provenance de l'UE en raison de l'élargissement de l'Union de 15 à 28 États membres entre 2004 et 2014. L'ajout de dix États membres en 2004 a eu un effet progressif, tandis que l'adhésion de la Roumanie et de la Bulgarie en 2007 a eu un effet immédiat sur les flux migratoires. Parallèlement, la situation économique de certains de ces pays (ou de certaines zones bien définies à l'intérieur de ces pays) s'est peu ou pas améliorée, et la demande de main-d'œuvre dans certains secteurs spécialisés (santé, travail ménager) dans des pays comme la Belgique persiste.

En général, nous pouvons affirmer que quelque 7 immigrants sur 10 (66,4 % des immigrants entrés en 2015 sont des citoyens de l'UE contre 53,1 % en 2001. Les pays voisins représentent le groupe le plus important. L'Europe est suivie par l'Asie, l'Afrique subsaharienne, l'Afrique du Nord et l'Europe hors UE. La part des immigrés africains parmi les primo-arrivants annuels est passée de 19,5 % en 2001 à 11,4 % en 2015. Plus précisément, la proportion et le nombre de Marocains, de Turcs et de Congolais sont en baisse par rapport à 2001. Les Roumains, les Polonais et les Bulgares ont connu une (forte) augmentation. Il en va de même pour les Italiens, les Espagnols et les Portugais en raison de la crise économique.

Chacune des trois régions affiche une composition spécifique en matière d'origine de sa population, car elle possède sa propre histoire (de migration), ses propres pays voisins et ses propres caractéristiques (historiques et économiques). Par exemple, la Région wallonne compte une plus grande proportion de personnes d'origine italienne et française. La Région flamande compte davantage de personnes d'origine néerlandaise et de l'UE13 (par exemple, la Pologne et la Bulgarie). La Région de Bruxelles-Capitale compte un nombre de personnes d'origine française, roumaine ou maghrébine supérieur à la moyenne.

Une fois qu'ils ont obtenu leur permis de séjour, les immigrants ne se répartissent pas de manière homogène sur le territoire. L'histoire des migrations - en particulier la présence de communautés appartenant au même groupe ethnique, la langue du pays d'origine et la possibilité de trouver un emploi - entre autres choses, influence le choix de la région dans laquelle vivre. En général, les villes attirent le plus d'immigrants.

En tant que capitale au riche passé (migratoire), la Région de Bruxelles-Capitale se distingue un peu plus des autres grandes villes. En outre, de nombreuses institutions internationales et européennes sont présentes à Bruxelles, de même qu'un certain nombre d'administrations fédérales et régionales importantes - qui s'adressent aussi spécifiquement aux personnes issues de l'immigration. Songeons à l'Office des étrangers ou au Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides.

---

<sup>4</sup> Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, France, Allemagne (de l'Ouest) et Italie.

## Annexe 4 - Une brève histoire de l'intégration en Belgique

### Sources consultées :

- Conseil supérieur de l'emploi (CSE), 2018
- Lafleur et Abdeslam, 2017
- Banque nationale de Belgique, Rapport annuel 2016
- Statistiek Vlaanderen, 2018

Un élément important de l'histoire de la migration en Belgique réside dans la vision initiale des gouvernements belges au pouvoir dans les années 1960 : ils considéraient les immigrants recrutés comme des « travailleurs invités », des travailleurs temporaires qui retourneraient plus tard dans leur pays d'origine. Dès lors, le gouvernement n'a pas lié la politique d'intégration à sa politique d'immigration au cours de cette période. Après le gel de l'immigration de 1974, les cercles politiques ont pris conscience que la présence d'étrangers était une constante qui devait être abordée de manière positive. La loi du 15 décembre 1980 a reconnu légalement la possibilité pour les étrangers de s'établir en Belgique.

La réforme de l'État du 8 août 1980 a transféré la politique d'accueil et d'intégration des immigrés aux communautés. Ce n'est donc qu'à partir de la seconde moitié des années 1980 que les premiers instruments d'intégration (par exemple, les services d'orientation et l'enseignement de la langue pour les adultes d'origine étrangère) ont été développés aux niveaux communautaire et régional en vue d'élaborer une politique de bien-être pour les migrants - entre autres, en raison d'une prise de conscience sociale croissante et d'une polarisation sur la question. En outre, la Belgique a été confrontée à une dimension européenne croissante avec de nombreux règlements et directives sur la migration.

La politique d'intégration a été développée étape par étape à partir des années 1990. C'est pourtant le type de politique qui ne peut être mise en œuvre à court terme, qui requiert une expertise et une expérience et qui provoque des bouleversements sociaux et politiques. En d'autres termes, l'élaboration de cette politique prend du temps. Nous constatons également qu'en raison de la fédéralisation de certaines compétences dans le domaine de la migration, de grandes différences subsistent dans la manière dont les entités compétentes, notamment les régions et les communautés, mènent la politique dans ce domaine.

Un véritable trajet d'intégration n'existe que depuis quelques années dans toutes les régions du pays et en Communauté germanophone pour certains primo-arrivants non européens, tandis que d'autres (citoyens européens, sportifs de haut niveau, cadres d'entreprise, indépendants, personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur belge) sont exemptés de tout effort d'intégration formel. Le parcours d'intégration est obligatoire en Région flamande depuis 2003<sup>5</sup>, en Région wallonne depuis 2016 et en Communauté germanophone depuis 2017. L'obligation de suivre ce parcours est prévue à Bruxelles<sup>6</sup>, mais n'est pas encore entrée en vigueur.

Les parcours d'intégration combinent des séances d'information obligatoires sur la vie en Belgique et des cours de langue, obligatoires ou facultatifs, selon la région. Ils prévoient également des sanctions pour les primo-arrivants qui refusent de participer à la partie obligatoire.

Aujourd'hui, le parcours est considéré comme un outil crucial. Il doit être flexible afin de pouvoir être notamment combiné avec une activité professionnelle. En effet, l'effet économique net de la migration pour les pays d'accueil dépend fortement de la mesure dans laquelle les primo-arrivants trouvent leur place sur le marché du travail. La migration peut rapprocher l'offre et la demande d'emplois. C'est pourquoi la libre circulation des personnes est, à l'instar de celle des biens et des capitaux, un élément

<sup>5</sup> En 1999, le terme « intégration » est apparu pour la première fois dans l'accord de coalition flamand. Entre 2001 et 2003, ce qui avait déjà été développé sur le terrain a été harmonisé et transformé par des moyens expérimentaux en ce qui est aujourd'hui appelé « intégration ». Le 1<sup>er</sup> avril 2004, le décret sur l'intégration est entré en vigueur et a mis fin à la phase expérimentale de la politique d'intégration.

<sup>6</sup> <https://www.bruzz.be/samenleving/verplichte-inburgering-voor-nieuwkomers-brussel-opnieuw-uitgesteld-2020-12-04>

essentiel de la construction européenne. De plus, la mobilité de la main-d'œuvre entre les États membres constitue, dans l'union monétaire, un mécanisme d'ajustement naturel en cas de chocs asymétriques.

## Annexe 5 – Construction des variables « origine » et « historique migratoire »

### Origine<sup>7</sup> – Quatres étapes<sup>8</sup>

La **première étape identifie les personnes d'origine étrangère** via l'information disponible sur la nationalité à la naissance<sup>9</sup> de l'individu ou de ses parents ou sur la nationalité actuelle de l'individu.

- Le premier élément à déterminer est la nationalité à la naissance du père de l'individu. Si celle-ci est connue, et n'est pas belge, l'individu aura pour origine le pays correspondant à la nationalité à la naissance de son père.
- Si celle-ci n'est pas connue, le second élément à déterminer est la nationalité à la naissance de la mère de l'individu. Si celle-ci est connue, et n'est pas belge, la personne aura pour origine le pays correspondant à la nationalité à la naissance de sa mère.
- Si celle-ci est également inconnue, alors c'est la nationalité à la naissance de l'individu qui est appréhendée. Si celle-ci est connue, et n'est pas belge, la personne aura pour origine le pays correspondant à sa nationalité à la naissance.
- Et enfin, si celle-ci est également indisponible, c'est la nationalité actuelle de l'individu qui est prise en compte. Si celle-ci est connue, et n'est pas belge, l'individu aura pour origine le pays correspondant à sa nationalité.

Avec cette manière de procéder, en appréhendant en premier lieu les personnes d'origine étrangère, lorsqu'un des parents est né Belge et l'autre est né étranger, la priorité est donnée au parent dont la nationalité à la naissance est étrangère. Par ailleurs, lorsque les parents sont nés étrangers et que la nationalité à la naissance du père diffère de celle de la mère, la priorité est donnée à la nationalité à la naissance du père.

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

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

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

Remarque : quand une personne a une double nationalité (belge et une autre nationalité) à une même date, c'est la nationalité belge qui prime sur l'autre nationalité.

#### Définitions supplémentaires :

- **Origine belge** : personnes de nationalité belge, nées Belges de parents nés Belges.
- **Origine étrangère** : personnes de nationalité étrangère ou qui sont nées avec une nationalité étrangère ou dont un des parents est de (ou est né avec une) nationalité étrangère.

<sup>7</sup> Cette façon de procéder est intégralement reprise du MSE (SPF ETCS et Unia).

<sup>8</sup> La variable origine combine les variables suivantes : nationalité de l'individu, nationalité à la naissance de l'individu et nationalité à la naissance des parents de l'individu. Cet algorithme procède en quatre étapes qui permettent de déterminer des groupes exhaustifs et mutuellement exclusifs.

<sup>9</sup> Il s'agit en réalité de la nationalité lors de la première inscription au Registre national. Pour la grande majorité des personnes, il s'agit de la nationalité à la naissance. De même, être « Belge né Belge » ne veut pas nécessairement dire « né en Belgique ».

## Historique migratoire<sup>10</sup> – Cinq étapes<sup>11</sup>

Un algorithme en cinq étapes permet de déterminer des groupes de personnes exhaustifs et mutuellement exclusifs.

La **première étape identifie les personnes composant la « troisième génération »** - la « troisième génération » comprend en réalité la troisième génération, la quatrième génération et les suivantes - via la nationalité de l'individu, la nationalité à la naissance de l'individu, de ses parents et de ses grands-parents. La **troisième génération est composée** des personnes de nationalité belge, nées avec la nationalité belge dont les deux parents sont nés avec la nationalité belge.

Ce groupe peut être divisé en cinq catégories suivant la nationalité à la naissance des grands-parents<sup>12</sup> (**Cette division supplémentaire selon les grands-parents n'a pas été incluse dans l'étude**) :

1. La *troisième génération ayant un historique migratoire belge* est constituée des individus de nationalité belge, nés Belges, de parents nés Belges et dont les quatre grands-parents sont nés Belges.
2. La *troisième génération ayant un historique migratoire non-UE* est constituée des individus de nationalité belge, nés Belges, de parents nés Belges et dont au moins un des grands-parents est né avec la nationalité d'un pays hors UE (hors UE14 et hors UE13).
3. La *troisième génération ayant un historique migratoire UE* est constituée des individus de nationalité belge, nés Belges, de parents nés Belges et dont au moins un des grands-parents est né avec la nationalité d'un pays de l'UE (UE14 et UE13).
4. La *troisième génération ayant un historique migratoire indéterminé* est constituée d'une part, par les individus de nationalité belge, nés Belges, de parents nés Belges pour lesquels la nationalité à la naissance des quatre grands-parents est inconnue.
5. Et d'autre part, par les individus de nationalité belge, nés Belges, de parents nés Belges pour lesquels un à trois grand(s)-parent(s) est (sont) né(s) Belge(s) et pour l'(es) autre(s) la nationalité à la naissance n'est pas connue.

La **deuxième étape identifie les personnes composant la deuxième génération** via la nationalité de l'individu et celle de ses parents, la nationalité à la naissance de l'individu et celle de ses parents et le pays de naissance de l'individu. **La deuxième génération telle que nous la définissons est composée** d'individus de nationalité belge, nés Belges en Belgique ou à l'étranger ou nés étrangers en Belgique. Cette génération est composée de cinq catégories en fonction de la nationalité à la naissance ou actuelle des parents (**cette division supplémentaire selon les parents n'a pas été incluse dans l'étude**).

La deuxième génération telle que nous l'avons définie est constituée de cinq catégories :

1. La deuxième génération ayant un historique migratoire **non-UE** de **parents belges** est constituée de plusieurs groupes d'individus :
  - des individus de nationalité belge, nés Belges en Belgique, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays hors UE ;
  - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays hors UE ;

<sup>10</sup> Cette façon de procéder est intégralement reprise du MSE (SPF ETCS et Unia).

<sup>11</sup> La variable « historique migratoire » combine les variables suivantes : nationalité de l'individu, nationalité à la naissance de l'individu (selon la première inscription au registre national), la nationalité à la naissance des parents de l'individu (selon la première inscription au registre national), le pays de naissance de l'individu, le pays de naissance des parents de l'individu et, uniquement pour les personnes de nationalité belge, nées en Belgique de parents de nationalité belge à la naissance, le pays de naissance des grands-parents, la date de l'inscription au registre national et la date de réception de la nationalité belge : plus ou moins de 5 ans.

<sup>12</sup> Si au moins un de ses grands-parents est né avec une nationalité étrangère, l'individu sera de troisième génération avec un historique migratoire étranger (UE ou non-UE). Si plusieurs de ses grands-parents sont nés avec une nationalité étrangère, la priorité sera donnée à la nationalité à la naissance des grands-parents du côté de son père : on regardera d'abord la nationalité à la naissance du grand-père ; si celui-ci est né Belge alors on regardera la nationalité à la naissance de la grand-mère. Si les deux-grands-parents du côté du père sont nés avec la nationalité belge, alors on regardera la nationalité à la naissance des grands-parents du côté de sa mère en commençant par le grand-père et ensuite la grand-mère.

- des individus de nationalité belge, nés Belges à l'étranger, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays hors UE.
2. La deuxième génération ayant un historique migratoire **UE de parents belges** est constituée de plusieurs groupes d'individus :
    - des individus de nationalité belge, nés Belges en Belgique, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays de l'UE ;
    - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays de l'UE ;
    - des individus de nationalité belge, nés Belges à l'étranger, dont les deux parents sont belges et au minimum un des deux est né avec la nationalité d'un pays de l'UE.
  3. La deuxième génération ayant un historique migratoire **non-UE de parent(s) étranger(s)** est constituée de plusieurs groupes d'individus :
    - des individus de nationalité belge, nés Belges en Belgique, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays hors UE ;
    - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays hors UE ;
    - des individus de nationalité belge, nés Belges à l'étranger, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays hors UE.
  4. La deuxième génération ayant un historique migratoire **UE de parent(s) étranger(s)** est constituée par plusieurs groupes d'individus :
    - des individus de nationalité belge, nés Belges en Belgique, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays de l'UE ;
    - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays de l'UE ;
    - des individus de nationalité belge, nés Belges à l'étranger, dont au minimum un des deux parents a la nationalité d'un pays de l'UE.
  5. La deuxième génération ayant un historique migratoire **indéterminé** est constituée de plusieurs groupes d'individus :
    - des individus de nationalité belge, nés Belges en Belgique, dont l'information sur les deux parents est manquante ;
    - des individus de nationalité belge, nés étrangers en Belgique, dont l'information sur les deux parents est manquante ;
    - des individus de nationalité belge, nés Belges à l'étranger, dont l'information sur les deux parents est manquante.

**La troisième étape identifie les personnes composant la première génération ayant acquis la nationalité belge**, d'une part, depuis plus de 5 ans et, d'autre part, depuis 5 ans ou moins via la nationalité de l'individu et la date d'obtention de la nationalité belge. Elle est constituée des individus de nationalité belge, nés avec la nationalité d'un autre pays que la Belgique et ayant acquis la nationalité belge depuis plus de 5 ans ou depuis 5 ans ou moins. Cette génération est composée de quatre catégories en fonction de la nationalité à la naissance et de la date d'acquisition de la nationalité belge.

Quatre catégories sont ainsi créées (**cette division supplémentaire n'a pas été incluse dans l'étude**) :

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

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

**La quatrième étape identifie les personnes composant la première génération ayant une nationalité étrangère** et inscrites au Registre national, d'une part, depuis plus de 5 ans et, d'autre part, depuis 5 ans ou moins via la nationalité de l'individu et la date d'inscription au Registre national. Cette génération est constituée des individus de nationalité étrangère inscrits au Registre national depuis plus de 5 ans ou depuis 5 ans ou moins. Elle est composée de quatre catégories en fonction de la nationalité et de la date d'inscription au Registre national.

Quatre catégories sont ainsi créées (**cette division supplémentaire n'a pas été incluse dans l'étude**) :

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

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



## Annexe 6 - Origine indéterminée

L'existence du groupe « origine indéterminée » s'explique par le manque d'informations nécessaires sur une personne, principalement des informations concernant la nationalité à la naissance d'un ou des deux parents d'une personne donnée (MSE 2019). Lorsque le Registre national a été introduit à la fin des années 1960, toutes les informations n'étaient pas systématiquement collectées par chaque autorité locale compétente. C'est un problème fondamental qui ne peut être résolu.

Ce groupe de personnes disparaîtra à terme de l'analyse. Dans une analyse plus détaillée, le MSE 2015, 2017 et 2019 indiquent ainsi que les personnes d'origine indéterminée appartiennent principalement aux catégories d'âge plus élevées. Le Moniteur flamand de la migration et de l'intégration (VMIM, Statistiek Vlaanderen) 2018 (p. 188) indique que « *Dans la pratique, cela concerne principalement les personnes âgées possédant une nationalité belge actuelle et une nationalité belge de naissance pour laquelle aucune information n'est disponible au sujet de la nationalité de naissance des parents. Étant donné que la grande majorité de ce groupe est née avant 1970 et que les possibilités pour les étrangers et leurs descendants d'acquérir la nationalité belge ont été limitées aux années 1990 (voir annexe 7 « Une brève histoire de l'acquisition de la nationalité », pour plus d'informations), on peut supposer que la grande majorité de ce groupe sont des personnes d'origine belge.* » La BNB (2020b) abonde dans ce sens. Le VMIM considère ces personnes comme des personnes d'origine belge.

Au cours de ces dernières années, leur nombre a déjà fortement diminué - elles quittent la population étudiée - et cette tendance se poursuivra dans les années à venir. De plus, les personnes pour lesquelles les informations font défaut sont souvent déjà décédées ou ne vivent plus en Belgique. Enfin, les personnes les plus âgées pour lesquelles il est impossible d'identifier la nationalité à la naissance des parents sont de moins en moins présentes dans la population étudiée et sont « remplacées » par des jeunes pour lesquels toutes les informations nécessaires sont disponibles pour déterminer l'origine. En d'autres termes, le mouvement est double. Les cas dans lesquels l'information émerge au fil du temps et dans lesquels les personnes « glisseraient » du groupe d'origine indéterminée au groupe d'origine étrangère sont considérés comme rares.

## Annexe 7 – Une brève histoire de l'acquisition de la nationalité

### Sources consultées :

- Myria, Myriatics 2
- Lafleur et Abdeslam, 2017
- Statistiek Vlaanderen, 2018

Au cours de son histoire, la Belgique a plusieurs fois amendé la loi sur la nationalité. Depuis plus d'un siècle, le principe dit « de filiation » est appliqué en Belgique. Cela signifie que seuls les descendants de citoyens belges ont automatiquement reçu la nationalité. Cette règle signifiait également que les enfants nés à l'étranger de parents belges avaient automatiquement accès à la nationalité. Les enfants de parents étrangers nés en Belgique, par contre, ne recevaient pas la nationalité.

Avec l'introduction du code de la nationalité belge en 1984, qui permettait la « naturalisation » après cinq ans de résidence, et les réformes successives jusqu'en 2000, la Belgique a progressivement introduit la règle du « principe de territorialité ». Cela a permis aux enfants de parents étrangers, nés en Belgique, d'accéder plus facilement à la nationalité belge dans certains cas.

Ces changements sont en grande partie le résultat d'une prise de conscience croissante au sein de la classe politique du fait que de nombreux immigrants arrivés en Belgique depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, ainsi que leurs enfants, y resteraient pour toujours.

Pendant une courte période, entre 2000 et 2012, la Belgique a même été l'un des pays européens où les critères d'acquisition de la nationalité étaient les plus assouplis. La loi dite « de procédure accélérée d'acquisition de la nationalité » de 2000 permettait théoriquement aux étrangers d'être naturalisés après seulement trois ans de résidence en Belgique (et seulement deux ans dans le cas des réfugiés).

En 2012, la Belgique a de nouveau modifié la loi sur la nationalité pour s'aligner sur les critères utilisés par la plupart des partenaires européens. Aujourd'hui, les étrangers qui souhaitent acquérir la nationalité belge doivent répondre aux critères suivants : vivre sur le territoire depuis au moins cinq ans, connaître l'une des trois langues nationales et prouver leur intégration économique et sociale.

Aujourd'hui, la Belgique est un pays où, par rapport à la moyenne européenne, les migrants sont moins enclins à acquérir la nationalité. Bien que la nationalité soit indispensable pour exercer les droits politiques en Belgique ou pour accéder à certains emplois, de nombreux immigrants choisissent volontairement de ne pas demander la nationalité belge. Tel est notamment le cas des immigrants européens qui estiment que leur passeport européen et les nombreux droits qui y sont attachés sont suffisants : choisir la nationalité belge ne leur apporte toujours que peu d'avantages. D'autres motifs les attirent généralement en Belgique et ils sont moins susceptibles d'envisager de s'y installer à long terme.

Pour les immigrants non européens, en revanche, l'acquisition de la nationalité belge peut leur conférer de nombreux droits. Outre le droit de vote, la nationalité belge est souvent un atout pour la recherche d'un emploi, elle offre une sécurité de résidence sur le territoire et elle permet de se déplacer facilement au sein et en dehors de l'Union européenne. Dès lors, le nombre d'immigrants non européens souhaitant devenir Belges est plus élevé.

## Annexe 8 - Protection sociale des indépendants actifs à l'étranger

### Sources consultées :

- Union européenne, Your Europe, « Couverture sociale à l'étranger ».
- Service public fédéral Sécurité sociale (2021c), La sécurité sociale à l'échelle internationale. Coordination dans l'UE.
- INASTI (2021a), Demande d'attestation A1 concernant la législation de sécurité sociale.
- INASTI (2021b), Travailler de manière permanente à l'étranger.
- INASTI (2021c), Travailler temporairement ou en alternance à l'étranger.

Un travailleur indépendant résidant en Belgique peut exercer toute ou une partie de son activité professionnelle à l'étranger. En Europe, les indépendants ne sont en principe tenus de s'assurer que dans un seul pays. Les traités européens et autres traités internationaux réglementent la sécurité sociale des travailleurs indépendants. Toutefois, pour les activités exercées dans des pays situés en dehors de l'Espace économique européen (EEE), d'autres règles peuvent s'appliquer, telles que la « double obligation d'assurance ».

En vertu du règlement (CE) n° 883/2004 (actuel), qui s'applique à l'Espace économique européen (l'Union européenne complétée par l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse), la règle générale veut qu'un travailleur indépendant est soumis à l'assurance obligatoire dans l'État membre où il exerce son activité professionnelle. Un travailleur indépendant qui vit en Belgique, mais qui exerce son activité professionnelle dans un autre pays de l'UE ou de l'EEE, est donc tenu de s'assurer dans ce pays d'accueil. Si un travailleur indépendant travaille dans plusieurs pays de l'UE ou de l'EEE, la règle suivante s'applique : si le travailleur indépendant exerce une partie importante de son activité professionnelle dans son pays de résidence, il reste couvert par le système de sécurité sociale de son pays de résidence. Si aucune partie significative de l'activité indépendante n'a lieu dans le pays de résidence, le travailleur indépendant est soumis à l'assurance obligatoire dans le pays où il exerce la plupart de ses activités professionnelles.

Toutefois, il existe une exception pour les travailleurs indépendants qui exercent une activité indépendante similaire à l'étranger (dans l'UE ou l'EEE) pendant une courte période (maximum 2 ans - sous réserve d'une décision mutuelle entre les deux États). Un travailleur indépendant qui exerce temporairement une activité indépendante similaire dans un autre pays de l'UE ou de l'EEE reste couvert par le système de sécurité sociale de son propre pays par le « détachement », voir annexe 9 « Détachement », pour plus d'informations.

Un travailleur indépendant belge peut également exercer une activité indépendante en dehors de l'Europe. Dans ce cas, les accords internationaux de sécurité sociale conclus par la Belgique avec des pays tiers s'appliquent. Chaque traité a ses propres caractéristiques qui varient d'un pays à l'autre. Si un travailleur indépendant belge n'est actif que dans un pays en dehors de l'EEE et que ce pays a conclu un accord international de sécurité sociale avec la Belgique, il est soumis à la législation de sécurité sociale du pays où il travaille. Si le travailleur indépendant belge exerce une activité professionnelle non salariée tant en Belgique que dans un pays hors EEE avec lequel la Belgique a conclu une convention internationale de sécurité sociale, deux possibilités s'offrent à lui : soit il est soumis à la législation de sécurité sociale du pays dans lequel il réside habituellement, soit il est soumis à l'assurance obligatoire dans chaque pays concerné pour cette activité sur son territoire.

Si la Belgique n'a pas d'accord international de sécurité sociale avec le pays où le travailleur indépendant belge est actif, ce dernier a des obligations d'assurance dans les deux pays où il est actif. Si le travailleur indépendant belge n'exerce qu'une activité professionnelle à l'étranger, il n'est tenu de s'assurer que dans le pays d'emploi.

## Annexe 9 - Détachement

### Sources consultées :

- Service public fédéral Sécurité sociale (2021a), Détachement de travailleurs indépendants.
- Service public fédéral Sécurité sociale (2021b), Détachement : travailler temporairement dans un autre pays.
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Détachement – entrée sur le territoire et séjour.
- Myria, Myriatics 3
- Myria, Rapport annuel 2018
- Myria, Rapport annuel 2020 (section sur la migration économique)
- INASTI (2016b), Rapport 2016/05 – Activité indépendante transfrontalière.

L'organisation de la sécurité sociale dans l'Union européenne est une compétence exclusive des États membres et diffère d'un État membre à l'autre. Afin d'éviter un conflit entre les systèmes nationaux de sécurité sociale des différents États membres européens en cas d'activité professionnelle transfrontalière, des règles de désignation ont été créées au niveau européen pour aider les États membres à déterminer la législation de sécurité sociale applicable à une personne.

Le principe selon lequel la personne concernée n'est soumise qu'à la législation d'un seul État membre est l'hypothèse de départ principale. Le principe dit du pays d'emploi constitue également la base : le système de sécurité sociale du pays d'emploi s'applique.

Ce principe souffre trois exceptions importantes :

- une activité indépendante de courte durée et temporaire dans un autre État membre (détachement<sup>13</sup>) ;
- une activité indépendante dans plusieurs États membres ;
- une activité professionnelle dans plusieurs États membres : une activité indépendante combinée à une activité salariée.

Si une personne ne travaille pas dans un autre État membre de l'UE pendant plus de 24 mois, la législation en matière de sécurité sociale du pays où cette personne travaille normalement peut continuer à s'appliquer (pour autant qu'un certain nombre de conditions soient remplies). Cette exception se fonde sur la considération que l'application du principe du pays de travail dans des situations d'activité de courte durée et temporaire pourrait constituer un obstacle à la libre circulation des travailleurs et des prestataires de services. Toutefois, les conditions salariales belges s'appliquent.

En ce qui concerne le travail indépendant, on parlera de détachement si :

- la durée prévue de l'activité indépendante dans l'État membre d'accueil n'excède pas 24 mois ;
- des activités substantielles en tant que travailleur indépendant sont déjà exercées dans l'État d'établissement. Concrètement, l'intéressé doit
  - avoir exercé une activité indépendante pendant un certain temps avant le détachement - à titre d'illustration, un travailleur indépendant qui a exercé son activité pendant au moins deux mois peut être considéré comme ayant rempli cette condition ;
  - pendant la période d'activité temporaire dans un autre État membre, continuer à remplir les conditions nécessaires à l'exercice de son activité dans l'État membre où il est établi afin de pouvoir l'exercer à son retour.
- l'activité indépendante dans l'État d'accueil est « de nature similaire » à celle déjà exercée. On suppose qu'il s'agit d'activités au sein d'un même secteur. Dans ce cadre, il s'agit de la nature même du travail.

<sup>13</sup> Les conditions de la libre circulation des personnes - base de la libre circulation des travailleurs - ne s'appliquent pas au phénomène du détachement, car les travailleurs détachés n'invoquent pas leur droit à la libre circulation à titre personnel. En effet, ce sont les entreprises/indépendants qui exercent leur droit à la libre prestation de services. Ce sont donc les droits découlant de la libre circulation des services qui rendent le détachement possible : une entreprise établie dans un État membre autre que la Belgique peut envoyer ses travailleurs en Belgique pour y effectuer une prestation de services dans le cadre d'un détachement.

**Aucune inscription à l'INASTI n'est nécessaire**, tout comme aucun permis de travail n'est requis pour les travailleurs. Si le travailleur indépendant séjourne en Belgique pour une période n'excédant pas trois mois, il ne doit pas s'inscrire dans sa commune de résidence. Les travailleurs sont soumis à des règles plus strictes d'enregistrement auprès des autorités locales.

Toute activité professionnelle transfrontalière doit être déclarée (en principe à l'avance) à l'institution compétente de « l'État membre dont la législation reste applicable », c'est-à-dire généralement l'État d'origine. Cet organe de liaison examine alors<sup>14</sup> la mesure dans laquelle il est dérogé au principe du pays d'emploi dans la situation concernée. L'obligation générale de déclaration (« déclaration Limosa ») pour les indépendants a été limitée, à la demande de l'Europe, à certains secteurs sensibles aux risques (travaux immobiliers, secteur de la viande et nettoyage).

En 2017, l'année la plus récente pour nos chiffres par origine dans ce rapport, 244.144 personnes ont déposé une déclaration de détachement<sup>15</sup> en Belgique, dont 215.732 comme travailleurs et 31.785 comme indépendants. Parmi les indépendants, on trouve surtout des Polonais (42 %), des Néerlandais (21 %) et des Slovaques (8 %). Parmi les travailleurs détachés déclarés, environ 4 sur 10 travaillaient dans le secteur de la construction. La proportion de travailleurs indépendants est encore plus élevée dans ce secteur, puisque 7 travailleurs indépendants sur 10 travaillaient dans la construction en 2017.

Les chiffres pour 2019 font état d'un total de 36 747 travailleurs indépendants détachés, dont 44 % sont des Polonais, 17 % des Néerlandais et 8 % des Slovaques. La grande majorité d'entre eux sont des citoyens européens de sexe masculin. La proportion d'indépendants par rapport aux salariés parmi les détachés est particulièrement élevée chez les Polonais (38 %) et les Slovaques (52 %), contre un total de 14 % d'indépendants dans l'ensemble de la population des travailleurs détachés. Les entreprises affichant le plus grand nombre de déclarations de détachement de travailleurs indépendants se situaient en Pologne (58 % des 160 610 déclarations). Viennent ensuite les entreprises basées aux Pays-Bas (12 %).

---

<sup>14</sup> Cela débouche ensuite sur un formulaire A1 : ce document indique que la personne demeure soumise à la législation de sécurité sociale de l'État membre d'envoi.

<sup>15</sup> Attention : une personne peut déposer une déclaration tant comme salarié que comme indépendant au cours d'une même année. Une déclaration de détachement peut également couvrir une période comprise entre un jour et un an.

## Annexe 10 - Démographie : accroissement naturel et solde migratoire

### Sources consultées :

- Agentschap Opgroeien, Vlaamse Overheid, [Het kind in Vlaanderen](#)
- Eurostat, [database](#), Population and social conditions, Demography & Migration
- Myria, Myriatics 9
- Statbel (2021), [Naissances et fécondité](#).

Le présent rapport atteste clairement que la population (20-64 ans) en Belgique a augmenté de 3,7 % entre 2008 et 2017. Cette croissance peut s'expliquer par certaines tendances générales. L'accroissement de la population (20-64 ans) est en effet intrinsèquement liée à l'accroissement de la population belge totale.

La croissance démographique est le résultat de l'interaction de deux éléments : l'accroissement naturel et le solde migratoire. L'accroissement naturel (ou solde naturel) est dépendant de l'allongement de l'espérance de vie et la baisse du taux de natalité. Le solde migratoire est, quant à lui, la différence entre le nombre d'entrées (immigration) et le nombre de sorties (émigration) dans une zone géographique donnée.

Pour l'Union européenne, on constate que, depuis 2005, le solde migratoire dans l'UE28 a été plus élevé que l'accroissement naturel et, depuis 2010, la différence entre les deux poursuit sa tendance à la hausse. En 2016, le taux d'accroissement total (le rapport entre l'accroissement total pendant une période et la population moyenne de cette période) de 2,4 habitants pour 1.000 résulte exclusivement de la migration, du fait d'un taux d'accroissement naturel (uniquement lié aux naissances et décès) nul. Ces chiffres européens (2016) cachent une certaine diversité entre les États membres de l'UE. La France, par exemple, se caractérise par un taux d'accroissement naturel élevé (3 pour 1.000 habitants), tandis que l'Allemagne a un taux d'accroissement naturel négatif (-1,8 pour 1.000 habitants). Pour la Belgique, le taux d'accroissement naturel est faible, mais positif (1,2 pour 1.000 habitants).

Le taux d'accroissement naturel (2016) en Belgique est donc faible et en baisse, passant de 2,2 à 1,2 pour 1.000 habitants en dix ans. En revanche, la croissance de la migration est très variable et explique les grandes fluctuations de la croissance globale. Elle est également plus élevée que la croissance naturelle. En 2016, sur les 3,6 habitants supplémentaires pour 1.000 habitants, 2,4 provenaient de l'immigration et 1,2 de la croissance naturelle.

Selon Eurostat, 119.960 personnes sont nées en Belgique en 2017, dont 80.277 d'une mère née en Belgique et 38.240 d'une mère provenant d'un autre pays natal. Cette dernière catégorie peut être divisée en 12.321 UE28 et 25.919 non-UE28. D'autre part, 109.666 décès ont été dénombrés, ce qui a entraîné une croissance positive de 10.024 personnes. Le solde migratoire de 2017 s'élevait à +37.443 personnes, résultat d'une immigration de 126.703 personnes et d'une émigration de 89.690 personnes.

De plus, l'indice synthétique de fécondité (ou « indice conjoncturel de fécondité »)<sup>16</sup> a diminué de 1,85 à 1,65 entre 2008 et 2017 (Eurostat). Toutefois, les données de l'agence Opgroeien (2020) montrent que l'indice synthétique de fécondité des femmes de nationalité non belge est plus élevé que celui des femmes de nationalité belge. L'indice synthétique de fécondité des femmes de nationalité belge diminue de 1,72 (2008) à 1,48 (2017) par rapport à celui des femmes de nationalité non belge qui passe de 2,98 (2008) à 2,50 (2017). L'écart se réduit, mais demeure. Statbel, en revanche, nous apprend qu'il existe de sérieuses différences selon les régions. Alors qu'en 2017, l'indice synthétique de fécondité selon Statbel

<sup>16</sup> L'indice conjoncturel de fécondité est la somme des taux de fécondité par âge (le taux de fécondité par âge étant le rapport des naissances vivantes des femmes d'un âge donné à l'effectif moyen des femmes de cet âge). Il représente le nombre d'enfants qu'une femme aurait au cours de sa vie féconde si elle connaissait à chaque âge la fécondité observée au cours de l'année considérée.

pour la Belgique était de 1,51 pour les mères belges, il était de 2,33 pour les mères étrangères. Pour les régions, les chiffres étaient respectivement de 1,63 et 2,06 en Région de Bruxelles-Capitale, 1,49 et 2,56 en Région flamande et 1,54 et 2,33 en Région wallonne.

Les chiffres ci-dessus expliquent non seulement la raison pour laquelle la population belge augmente, mais également le motif pour lequel elle augmente plus vite pour les personnes d'origine étrangère que pour les personnes d'origine belge. Enfin, on peut également se référer aux nombreux rapports de ces dernières années faisant état d'un besoin urgent d'écoles supplémentaires, en particulier dans les grandes villes (caractérisées par une proportion plus élevée de personnes d'origine étrangère).

Outre les flux entrants, il faut également tenir compte des flux sortants de la population en âge de travailler. En Belgique, cela se caractérise principalement par deux mouvements contradictoires : d'une part, on peut citer le vieillissement général de la population. D'autre part, de nombreuses mesures sont prises pour maintenir ce groupe de personnes plus longtemps sur le marché du travail et donc, au sein de la population active en âge de travailler. En outre, à l'avenir, l'âge de la retraite sera porté à 67 ans.

## Annexe 11- Démographie : le rôle de la phase de transition pendant un élargissement de l'UE

### Sources consultées :

- INASTI (2016a), Rapport 2016/04 – Utilisation impropre du statut social des travailleurs indépendants : problématique des affiliations fictives.
- INASTI (2016c), Avis 2016/11 – Dépistage en matière d'abus social via des structures sociétaires frauduleuses.
- INASTI (2017), Rapport 2017/04 – Évaluation de la nouvelle procédure AFA.
- INASTI (2018), Avis 2018/18 – Ré-affiliations après radiation pour affiliation fictive.
- INASTI (2019a), Avis 2019/12 – Projet de Plan d'action Lutte contre la fraude sociale 2020.
- INASTI (2019b), Avis 2019/13 – Les tendances et les conditions du développement du travail indépendant : remarques du CGC sur l'avis du Conseil supérieur de l'Emploi.
- Statistiek Vlaanderen, 2018

Avec les élargissements de l'UE en 2004<sup>17</sup>, 2007 (Bulgarie et Roumanie) et 2013<sup>18</sup> (Croatie), une phase transitoire (d'une durée maximale de sept ans à compter de la date d'adhésion) a été introduite. Toutefois, les mesures transitoires pour les ressortissants des nouveaux États membres de l'UE se limitaient à la libre circulation des travailleurs. En effet, les indépendants relèvent de la libre circulation des services. Ces mesures subordonnent le droit au travail à l'octroi d'un permis de travail aux salariés, bien que des mesures simplifiées soient prévues pour certaines catégories de travailleurs.

**Les indépendants jouissaient d'une possibilité immédiate d'exercer leur profession sur le territoire belge**, d'autant plus que les accords PECO<sup>19</sup> – entrés en vigueur dans les années 1990 – prévoyaient déjà le libre accès aux activités professionnelles pour les indépendants et la création de sociétés avec accès au séjour temporaire pour les ressortissants polonais, roumains et bulgares, entre autres.

Alors qu'il était difficile pour les ressortissants de ces nouveaux États membres, pendant les années de transition, de travailler en Belgique en tant que travailleurs et de prétendre à un droit de séjour de plus de trois mois sur cette base, il était relativement facile pour ces nouveaux ressortissants de l'UE d'accéder au marché du travail belge (et à un droit de séjour de plus de trois mois) par le biais d'une activité professionnelle indépendante, qu'elle soit effectivement exercée ou non.

Ces périodes de transition et les différents régimes applicables aux travailleurs et aux indépendants sont souvent liés aux phénomènes de « faux travail indépendant » et « d'affiliation fictive ». En outre, ces deux phénomènes sont aussi généralement liés, à tort ou à raison, aux indépendants d'origine non belge. Nous décrivons ci-dessous brièvement ces deux concepts et fournissons à titre d'information quelques chiffres provenant des services compétents de l'INASTI.

Avec l'affiliation fictive, la personne s'affilie en tant que travailleur indépendant, sans exercer une activité professionnelle ni avoir l'intention de le faire. Il est présumé que l'objectif de cette affiliation fictive serait d'obtenir un droit de séjour de plus de trois mois et/ou d'obtenir certains avantages sociaux (comme le droit à l'intégration sociale ou les prestations familiales accordées par le CPAS) et/ou fiscaux (déduction

<sup>17</sup> Les pays concernés sont les suivants : Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Malte et Chypre (partie grecque) ont également rejoint l'Union le 1<sup>er</sup> mai 2004. Toutefois, ces deux dernières n'ont pas fait l'objet de mesures transitoires dès le départ. Leurs ressortissants ont été immédiatement autorisés à travailler pour tout employeur de l'Espace économique européen (tous les pays de l'UE plus le Liechtenstein, la Norvège et l'Islande).

<sup>18</sup> Des dispositions transitoires s'appliquaient également pour les Croates, qui ont été abolies le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

<sup>19</sup> Accords PECO : il s'agit d'accords d'association conclus dans les années 1990 avec huit pays d'Europe centrale et orientale (PECO), dont la Pologne, la Roumanie et la Bulgarie. Ces accords faisaient partie de la stratégie globale visant à préparer un marché unique avant même l'adhésion. Ils garantissaient, entre autres, l'accès des indépendants de ces pays à l'exercice d'activités économiques dans les 15 premiers États membres de l'UE.



de certains frais). Depuis la loi-programme du 27 décembre 2012, l'INASTI peut sanctionner administrativement ces affiliations fictives par des amendes.

Pour lutter contre les affiliations fictives, « l'attestation d'affiliation spécifique » a été introduite en 2010, voir l'annexe 21 « Comment devenir indépendant en Belgique ? », pour plus d'informations. Alors qu'en 2010, on dénombrait encore 975 demandes, ce chiffre a grimpé à 7.568 en 2016. Au total, 26.858 personnes sont concernées. Ces chiffres sont une estimation prudente. Le nombre de demandes par individu unique est également abstrait. Cette augmentation peut s'expliquer par le nombre croissant d'indépendants et les réformes de la procédure.

En 2016, 58 % du groupe considéré possédait la nationalité roumaine et 10 % la nationalité bulgare, en 2015 les chiffres étaient respectivement de 53 % et 16 %. Les Portugais et les Polonais représentaient environ 5 % chacun. En 2013, 25 % des demandes ont été annulées, en 2014-2016, ce chiffre s'élevait chaque fois à 20 % environ. En 2016, deux tiers des suppressions concernaient des associés commandités et 20 % des aidants. Les entreprises individuelles représentent 17 % des demandes, mais « seulement » 8 % des suppressions. En 2016, 70 % des radiations concernaient des personnes de nationalité roumaine, 10 % de nationalité bulgare et 4 % de nationalité portugaise. En 2015, ces chiffres s'élevaient respectivement à 63 %, 16 % et 4 %.

Parmi les personnes radiées en 2014, 32 % ont tenté de se réaffilier ; en 2015, ce chiffre s'élevait à 30 %, les chiffres provisoires pour 2016 s'établissent à un peu moins de 20 %.

Le faux travail indépendant peut être défini comme la pratique selon laquelle les structures de l'entreprise sont

- utilisées pour contourner les réglementations en matière de droit social et/ou du travail ou
- utilisées comme un outil pour obtenir certaines prestations sociales par le biais d'un assujettissement frauduleux.

Le travail indépendant fictif peut être une forme de fraude sociale, mais ne l'est certainement pas toujours par définition. Une distinction doit être faite selon que les parties concernées ont agi de bonne ou de mauvaise foi.

Ces dernières années, un nombre croissant de sociétés ont été créées en Belgique par des entrepreneurs étrangers, qui inscrivent un nombre important de leurs compatriotes comme associés commandités, qui, à leur tour, s'inscrivent comme indépendants auprès d'une caisse d'assurance sociale. Toutefois, aucun chiffre fiable n'est disponible en la matière.

Cette pratique semble être associée à deux formes principales de fraude sociale. Tout d'abord, il s'avère souvent que ces prétendus associés commandités sont en fait des salariés qui sont « employés » à tort en tant qu'indépendants (ce qui peut induire une concurrence déloyale). Deuxièmement, la création de ces sociétés est considérée comme un moyen d'obtenir indûment un droit de séjour et/ou d'accéder indûment à plusieurs droits sociaux. Sur la base d'un assujettissement frauduleux au statut social, on s'inscrit dans le registre de la population et on revendique certains droits sociaux.

## Annexe 12 - Entrepreneuriat et culture d'entreprise (dans le pays d'origine) ?

En soi, l'hypothèse d'une « culture de l'entrepreneuriat » est assez simple : elle suppose qu'un certain contexte culturel joue un rôle (majeur) dans le fait qu'un individu devienne ou non un entrepreneur. En effet, une certaine culture peut inciter à adopter un comportement d'aversion au risque ou à faire confiance ou non aux autres (OCDE, 2010b). L'OCDE (2010a, 2010b, 2011) a ainsi constaté que les personnes d'origine asiatique sont plus susceptibles de créer des entreprises dans plusieurs pays de l'OCDE, tandis que les personnes d'origine latino-américaine, caribéenne ou africaine sont tout simplement moins susceptibles de devenir des entrepreneurs.

Cette théorie prête toutefois le flanc à de nombreuses critiques, dont les plus importantes sont commentées ci-dessous.

- Les personnes qui osent ou se sentent obligées de migrer seront en tout cas moins frileuses et/ou plus motivées. En outre, la différence entre un demandeur d'asile et un migrant économique, par exemple, implique des motivations et des compétences différentes (OCDE, 2010b).
- Le statut juridique d'une personne est lié au type de migration et à l'histoire de la migration. Certains groupes (et, par provenance géographique, certaines « cultures ») sont davantage des « demandeurs d'asile » et d'autres davantage des « migrants économiques », un statut ayant parfois davantage accès au marché du travail que l'autre (OCDE 2008, 2010b ; Wang, 2010). Ensuite, la question relative à la possession ou non d'un permis de séjour permanent se pose. Cela a des conséquences, tant sur la décision de devenir entrepreneur (cf. accès au financement), que sur la possibilité de travailler en tant que travailleur (Fairlie, 2013 ; Sepulveda, 2011).
- Le facteur « histoire » : une culture s'inscrit dans un contexte historique et évolue avec lui, la culture n'est pas statique (Ibrahim, 2011). De plus, il convient de tenir compte d'éléments tels que le fait de posséder des liens privilégiés avec d'anciennes colonies ou colonisateurs, qui peuvent ou non fournir certaines opportunités de marché - cf. le transnationalisme (Sepulveda, 2011).
- La durée de séjour - liée aux connaissances (linguistiques), à l'expérience, au capital social... - joue également un rôle dans la probabilité de devenir entrepreneur (OCDE 2008, 2010a) : certaines barrières diminuent effectivement au fil du temps (Desiderio, 2017). Par exemple, Fairlie (2013) affirme que les entrepreneurs issus de l'immigration réussissent d'autant mieux qu'ils restent longtemps dans un pays. Sepulveda (2011) note que la deuxième génération est mieux placée pour s'engager dans l'entrepreneuriat et que la première génération est davantage poussée (cf. nécessité) vers l'entrepreneuriat, ce qui peut à son tour provoquer une (nouvelle) « culture de l'entrepreneuriat » dans une deuxième génération.
- Les caractéristiques personnelles d'une personne : des personnes issues de milieux identiques ou différents affichent des caractéristiques et des compétences entrepreneuriales différentes (OCDE, 2013a). Selon l'OCDE (2010a, 2010b, 2011) et Fairlie (2013), les différences en termes de niveau d'éducation (y compris, les connaissances linguistiques) et d'accès au capital financier expliquent en grande partie la différence entre le nombre et les performances des entrepreneurs de diverses origines.

De plus, Ibrahim (2011) note que les entrepreneurs ayant le même parcours migratoire obtiennent des résultats différents selon les pays. Toutefois, Jones (2014) affirme que, malgré leurs origines diverses, les entrepreneurs issus de l'immigration se caractérisent par de nombreuses similitudes dans leurs performances économiques. Comment concilier ces résultats (contradictoires) avec une « culture de l'entrepreneuriat » ?

Enfin, la littérature assimile « simplement » le fait de posséder une certaine nationalité ou d'être issu d'un certain pays de naissance au fait de posséder une certaine culture. Chaganti (2000), toutefois, établit une distinction en fonction de « l'implication » d'un entrepreneur dans sa communauté locale et, sur la base de cette variable, identifie de grandes différences de comportement au sein d'une même communauté. Il existe donc plusieurs « cultures » parmi les entrepreneurs au sein d'une même communauté.

L'OCDE (2010a) constate, d'une part, qu'une origine migratoire compte plus d'entrepreneurs qu'une autre - et ce, indépendamment des caractéristiques individuelles. Le pays d'origine joue donc un certain rôle, ce qui pourrait étayer une hypothèse de « culture de l'esprit d'entreprise ». Mais d'autre part, il existe, comme nous avons déjà tenté de le démontrer ci-dessus, de nombreuses nuances et d'autres facteurs qui doivent être pris en compte dans cette hypothèse et cette analyse.

## Annexe 13 - L'entrepreneuriat et l'hypothèse de spécificité

L'hypothèse de spécificité stipule que les différences en matière d'entrepreneuriat chez les personnes issues de l'immigration, non seulement en nombre mais également en matière de spécialisation dans certains secteurs, peuvent s'expliquer par le « parcours spécifique » de ces personnes, notamment par un lien entre les phénomènes de « ghettoïsation », de « marché ethnique » et de « capital social » (OCDE 2010a, 2018a).

La ghettoïsation désigne le fait que les personnes issues de la migration s'installent souvent dans le voisinage de personnes ayant une origine ethnique et culturelle similaire (cf. une langue commune, des liens de confiance existants, une solidarité de groupe...), et ce, principalement dans les zones urbanisées (OCDE 2010a, 2018a ; Andersson, 2017 ; Bratti, 2018). Le même phénomène<sup>20</sup> peut également être observé en Belgique (Lafleur et Abdeslam, 2017, Myriatiques 3, 5).

La ghettoïsation peut induire le phénomène du marché ethnique (OCDE 2010a, 2013a - voir plus haut), faisant naître une demande pour des produits et services « ethniques » spécifiques. Cette demande offre une opportunité de marché aux entrepreneurs locaux issus de l'immigration. De plus, ces mêmes zones comprennent tout simplement plus de personnes issues de l'immigration, ce qui augmente automatiquement la probabilité d'entrepreneurs issus de l'immigration (Olney, 2012).

Cette ghettoïsation et la présence d'un marché ethnique stimulent la création et/ou le développement d'un certain type de capital social. En bref, dans ce contexte, le capital social<sup>21</sup> concerne les relations familiales et sociales au sein des communautés de même origine migratoire (et donc rarement entre origines diverses) (OCDE, 2014). Une distinction bien connue et pertinente (Putnam, 2000) est celle existant entre le capital social de liaison et le capital social d'attachement : le premier implique un « pont » entre différents réseaux ou groupes socio-économiques, le second est constaté au sein du même groupe. Par exemple, les jeunes dont les parents ont un faible niveau d'éducation peuvent disposer d'un capital d'attachement au sein de leur propre groupe, mais peuvent simultanément manquer de capital de liaison et donc, rester « coincés » dans ce groupe.

Selon l'OCDE (2010a, 2014), le capital social est, en particulier pour la première génération, généralement très important pour l'entrepreneuriat. En effet, le manque de capital de liaison explique en partie le passage de « l'état d'entrepreneur » d'une génération à l'autre - y compris le secteur dans lequel l'activité se déroule (OCDE, 2017b). De plus, Lens (2015) affirme que les réseaux de liens informels sont importants pour compenser le manque de certaines compétences entrepreneuriales.

Le capital social peut notamment prendre les formes suivantes (OCDE 2010a, 2018a ; Mampaey, 2013 ; Assudani, 2009 ; Colombelli, 2020) : ressources sous forme de réseaux sociaux (= accès au financement, accès à l'expérience (gain), accès à une main-d'œuvre bon marché...), des modèles, des informations sur les opportunités (= connaissance des prix, des produits/services souhaités...), la profession, l'environnement institutionnel (et réglementaire)... ; une clientèle stable/fidèle (présence de confiance),

---

<sup>20</sup> Lafleur et Abdeslam, 2017 : « Toutefois, la soi-disant « ghettoïsation » n'est pas simplement le fait des personnes choisissant de vivre dans un quartier se composant de nombreuses personnes de leur propre communauté. La discrimination au logement et sur le marché du travail ou l'interdiction des jeunes migrants dans certaines écoles, pour ne citer que quelques exemples, sont des problèmes courants en Belgique, qui induisent cette situation. Elles entravent la coexistence entre les Belges « autochtones » et les personnes issues de l'immigration, ainsi que la participation économique et sociale de ces dernières. »

<sup>21</sup> Zhou (2004) résume comme suit deux concepts fondamentaux importants du capital social : la « bounded solidarity » résulte de l'origine migratoire et d'être considéré ou traité « différemment ». Il en résulte une solidarité renforcée entre les indépendants, les travailleurs et les clients de même origine. La « Enforceable trust » désigne le mécanisme clé par lequel les mauvaises pratiques et les violations des normes et valeurs acceptées au sein d'une communauté sont arrêtées ou bloquées, ce qui est très important pour les (futurs) entrepreneurs.

des fournisseurs fiables et un soutien émotionnel ; et enfin, peu d'opportunisme ou de comportement déviant. Cette somme de facteurs renforce également le fonctionnement du marché (ethnique).

Les formes ci-dessus sont autant d'incitations à l'esprit d'entreprise. Mais plusieurs aspects négatifs peuvent également être soulevés (OCDE, 2010a, 2018a ; Sepulveda, 2011 ; Eurofound, 2010) : par exemple, la création et le maintien d'une « distance » entre les personnes issues de l'immigration et les « autochtones », ce qui implique que certaines opportunités (économiques) externes ne sont pas mises à profit et que des compétences utiles telles que les connaissances linguistiques ne sont pas ou moins acquises.

Dans le même ordre d'idées, Jones (2014) et Assudani (2009) affirment que la protection sur la base du capital social peut également conduire à l'emprisonnement : la communauté locale peut à la fois maintenir et limiter le potentiel de croissance d'un indépendant. En effet, l'entrepreneur reste concentré sur un nombre limité de produits ou de services destinés à un groupe spécifique dans un lieu spécifique, avec un potentiel de croissance souvent limité et peu d'alternatives, ce qui entraîne une vulnérabilité accrue. Ce groupe suppose également un certain degré de réciprocité et s'accompagne donc de « coûts de maintenance ». En outre, ce n'est pas parce qu'un capital social existe qu'il est utile. Qu'en est-il de l'entrepreneur qui devrait licencier une personne, mais ne le peut pas, car il s'agit d'un membre de sa famille ou d'une connaissance ? (Eurofound, 2010)

Selon l'OCDE (2010a, 2018a), aucun consensus n'existe sur la question de savoir si ce sont les aspects positifs ou négatifs du capital social qui priment.

De plus, les nuances suivantes peuvent être apportées :

- Si le capital social est si important, on peut anticiper que l'esprit d'entreprise soit souvent, voire presque toujours, transmis de génération en génération. Parfois, les recherches vont dans ce sens (Van Laer, 2011), parfois elles sont nuancées (Lambrecht, 2004).
- Cette théorie accorde souvent peu d'attention à la diversité entre les différents milieux et aux différences et tensions au sein d'un même milieu, par exemple en matière de capital social transmissible (Assudani, 2009, Ilhan-Nas, 2011 ; Sepulveda, 2011 ; Masurel, 2002).
- Nous pouvons à nouveau nous référer à Chaganti (2000), qui affirme qu'une trop grande importance est conférée à « l'ethnicité ». L'engagement personnel d'un entrepreneur envers sa communauté spécifique (et donc le capital social) est un meilleur indicateur.

Enfin, après tous les commentaires ci-dessus, quelle est la pertinence de cette théorie ? Selon l'OCDE (2010a, 2018a), cette hypothèse demeure pertinente dans certaines circonstances, comme celles auxquelles les entrepreneurs issus de l'immigration sont souvent confrontés. Des recherches récentes le confirment.

Anderson (2017) constate qu'un degré plus élevé d'entrepreneuriat au sein d'une **même** communauté ethnique engendre une probabilité plus élevée d'entrepreneuriat pour un chômeur de cette communauté. Tavassoli (2017) constate, en se concentrant sur les travailleurs issus de l'immigration qui deviennent indépendants, qu'une proportion plus élevée d'entrepreneurs ayant la **même** origine migratoire que les travailleurs actifs dans un secteur donné a un effet positif sur la probabilité que les travailleurs deviennent indépendant. Les deux auteurs soulignent explicitement l'importance du capital social (y compris le savoir-faire) et des réseaux et modèles auxquels ces personnes peuvent faire appel. Les deux auteurs mentionnent également que le simple fait de faire partie d'une « enclave ethnique » (cf. la ghettoïsation et le marché ethnique) ne suffit pas à expliquer l'esprit d'entreprise : il faut des réseaux sociaux et des modèles.

Colombelli (2020) confirme également ce mécanisme, mais note que l'effet est plus fort pour les hommes que pour les femmes. En fait, quel que soit le degré d'inégalité entre les sexes dans le pays de destination, l'inégalité entre les sexes dans le pays d'origine est conservée, ce qui implique que les modèles de rôle et les réseaux sociaux ont moins d'attrait pour les femmes.

## Annexe 14 - L'entrepreneuriat et l'hypothèse de convergence

Selon l'OCDE (2010a, 2011, 2018a), l'hypothèse de convergence signifie simplement que les personnes issues de l'immigration et celles qui n'en sont pas issues présentent au fil du temps un profil de plus en plus similaire, les unes adoptant des éléments (comportements, normes et valeurs...) de l'autre (cf. théories de la convergence et de l'assimilation). Cette hypothèse implique donc que les taux d'emploi indépendants des personnes issues de l'immigration et de celles qui n'en sont pas issues convergeront et que les entrepreneurs issus de l'immigration se concentreront notamment moins sur leur « communauté locale issue de l'immigration » et afficheront une orientation plus large sur le plan de la profession, du secteur, des produits et des services. Dans ses rapports, l'OCDE indique que cette hypothèse devient de plus en plus « l'hypothèse la plus applicable ».

## Annexe 15 - Les femmes sur le marché du travail

Les femmes souffrent encore d'un important retard en matière de représentation sur le marché du travail, y compris parmi les indépendantes, une situation qui résulte d'un retard historique. Toutefois, elles ont commencé à combler ce retard grâce à une émancipation toujours croissante du genre féminin sur le plan juridique, politique, social et économique. Ce « mouvement de rattrapage » est toujours en cours. Sur le plan économique, cela se traduit principalement par une participation croissante au marché du travail, également comme indépendante (BNB, Rapport annuel 2016).

Bien que la différence constatée dans le taux d'activité entre les hommes et les femmes était encore importante en 2017 (9,6 points de pourcentage), elle était légèrement inférieure à la moyenne de l'UE (11,1 points de pourcentage). La différence avec la Suède reste très prononcée, où l'on observe une différence de 3,6 points de pourcentage entre les deux sexes. En revanche, la situation dans les pays voisins est plus comparable à celle de la Belgique, même si la différence de niveau d'activités entre hommes et femmes y est également plus faible que dans notre pays (BNB, Rapport annuel 2018).

Si nous considérons une période plus longue (1983-2017) et une catégorie d'âge plus large (15-64 ans), on observe une évolution du taux d'emploi des femmes de 36,3 % à 58,7 %, alors que ce taux passe pour les hommes de 68,8 % à 67,5 % ([Statbel](#), EFT, 2020). Entre 2008 et 2017, le nombre de femmes a augmenté parmi les travailleurs indépendants, de 19 % (+52.628), contre 10,4 % (+56.172) chez les hommes.

Une caractéristique de la Belgique réside toutefois dans la différence de rémunération entre hommes et femmes, qui est nettement plus grande que dans les pays nordiques (BNB, Rapport annuel 2017). Parmi les emplois hautement qualifiés, la demande est la plus forte pour les professions nécessitant des formations en sciences, en mathématiques, en statistiques ou en technologies de l'information et de la communication, ainsi qu'en ingénierie, en industrie ou en construction, et il en sera de même à l'avenir. Toutefois, seuls 9 % des femmes possèdent un diplôme dans ces orientations, alors que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à poursuivre des études supérieures (BNB, Rapport annuel 2018). Le choix des études diffère donc encore selon le sexe. Les femmes sont surreprésentées dans l'enseignement et les soins de santé. Ces choix se reflètent également dans le profil salarial et expliquent en partie la différence salariale citée entre les hommes et les femmes (BNB, Rapport annuel 2016).

De plus, la sous-utilisation prend une autre forme : les femmes bénéficient généralement de moins de possibilités d'évolution au cours de leur carrière. Les femmes représentent 55 % du nombre total de personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur, mais occupent 48 % des postes hautement qualifiés. Aux postes de direction, le nombre de femmes chute même fortement pour atteindre moins de 33 % (BNB, Rapport annuel 2018).

De plus, dans notre pays, un travailleur sur quatre travaille à temps partiel, contre un sur cinq dans l'UE. Les femmes représentent 80 % d'entre eux (BNB, rapport annuel 2019). En 2017, 41,2 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre 10,2 % des hommes. Au demeurant, les femmes de notre pays représentent également près de 70 % des travailleurs à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage (BNB, rapport annuel 2018). L'écart entre les sexes dans la participation au travail à temps partiel devient encore plus frappant lorsqu'il est examiné par type de famille : il est le plus élevé parmi les personnes qui font partie d'un couple avec enfant(s). Les femmes possédant tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur sont également beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel que les autres, quelle que soit leur origine (MSE, 2019).

Enfin, le système des titres-services demeure un secteur presque exclusivement féminin. Seul 1 travailleur sur 50 était un homme au quatrième trimestre 2016. (MSE, 2019)

### **Motif pour lequel les femmes sont moins actives sur le marché du travail**

Les responsabilités familiales et l'aide aux enfants ou aux adultes handicapés sont d'abord citées (BNB, Rapport annuel 2019). En d'autres termes, les femmes sont plus souvent chargées de s'occuper des

enfants, tandis que les hommes se concentrent davantage sur la construction de leur carrière, ce qui complique l'accès des femmes à des postes plus élevés. Il s'agit non seulement d'une question éthique, mais cela a également des implications économiques. Pouvoir recourir à un large éventail de compétences grâce à une plus grande diversité à tous les niveaux est effectivement un atout aujourd'hui (BNB, Rapport annuel 2017). Une des solutions consiste donc à proposer aux personnes une offre suffisante en matière de garde d'enfants et d'autres services similaires disponibles et abordables afin de parvenir à un équilibre entre les sexes sur le plan de l'emploi (BNB, Rapport annuel 2016).

### **Principaux constats concernant les femmes issues de l'immigration**

Globalement, près d'un immigrant international sur deux est une femme (48 %). La présence des femmes dans les flux migratoires n'est pas un phénomène nouveau. En 1960 déjà, la proportion des femmes dans les migrations internationales s'élevait déjà à 47 % (Lafleur et Abdeslam, 2017). En Belgique, la proportion des femmes dans les flux migratoires s'élève aujourd'hui à quelque 50 %. Les fluctuations des rapports hommes-femmes dépendent essentiellement de la nationalité d'origine des migrants. Certains flux migratoires sont plus masculins, d'autres plus féminins (Lafleur et Abdeslam, 2017, Myratics 6).

Des études récentes ont démontré que les femmes hautement qualifiées sont les plus mobiles dans les migrations internationales. Non seulement elles émigrent plus souvent et davantage que les femmes moins instruites, mais elles émigrent également plus souvent que les hommes affichant le même niveau d'instruction - ce qui est lié à la discrimination sur le marché du travail dans le pays d'origine. Néanmoins, en dépit de leur niveau d'éducation plus élevé, les femmes immigrées n'occupent pas une position favorable sur le marché du travail dans leur pays d'accueil (Lafleur et Abdeslam, 2017).

Si on examine l'écart entre les sexes sur le marché du travail sur la base du MSE 2019, on constate que la tendance générale est positive. Toutefois, le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes pour toutes les origines, et l'écart est particulièrement important parmi les personnes originaires des pays candidats à l'UE (22,8 points de pourcentage) et du Maghreb (21,2 points de pourcentage). Parmi les différentes origines de l'UE, l'écart entre les sexes s'est considérablement réduit depuis 2008, sauf pour les personnes d'origine bulgare et tchèque (MSE, 2019).

De plus, nous constatons que l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes augmente de manière significative lorsque les hommes et les femmes cohabitent, et encore davantage lorsqu'ils ont des enfants (sauf pour l'origine belge pour le dernier point). L'écart est également plus important pour les primo-arrivants (MSE, 2019). Une histoire similaire se dégage du rapport du CSE (2018) : par rapport à un homme, une femme, à caractéristiques identiques par ailleurs, a moins de chances de trouver un emploi. Pour les femmes nées hors de l'UE, le désavantage est encore plus grand ; leur pourcentage est deux fois plus élevé que celui des femmes nées dans l'UE (-23 % contre -11 %).

### **Informations concernant les causes de ce phénomène**

Les femmes d'origine belge ne ressentent pas immédiatement le désavantage d'être une femme quand elles accèdent au marché de l'emploi. Ce n'est qu'au fil des années que l'écart entre les sexes se creuse et qu'elles constatent ses effets. Pour leur part, les femmes d'origine étrangère (non européenne) sont immédiatement confrontées au poids de leur genre sur le marché du travail : elles subissent un déclassement professionnel (comme dans le secteur des soins) ou sont soumises à des mécanismes ou des logiques qui les éloignent de la vie professionnelle (elles supportent la charge familiale, par exemple en tant que chef d'une famille monoparentale, ou elles sont discriminées parce qu'elles portent un foulard, par exemple) (Actiris, 2019). Par rapport aux hommes immigrés et aux femmes non immigrées, les femmes immigrées instruites sont plus susceptibles de souffrir d'un déclassement professionnel (Lafleur et Abdeslam, 2017).

Le CSE (2018) formule une conclusion similaire, indiquant que l'impact culturel, la faible participation des femmes au marché du travail dans leur pays d'origine, la composition de la famille, mais également le peu d'incitations à l'emploi dans notre pays sont des facteurs importants. Dans ce contexte, il apparaît que 61 % des femmes inactives nées hors de l'UE sont des femmes au foyer.



Le MSE 2017 indique que la différence entre les genres chez les individus d'origine étrangère est à son tour très étroitement liée à la durée du séjour et au degré d'intégration dans notre pays, ce qui indique, entre autres, que les primo-arrivants importent les rôles de genre de leur pays d'origine. Les différences demeurent également très importantes dans les générations ultérieures.

Le rapport de Viona (Wood, 2020) met l'accent sur le niveau d'éducation limité, le manque de compétences linguistiques, le réseau social restreint, le manque de connaissances du marché du travail et le manque de services de garde d'enfants pour les femmes non européennes de la première génération. Pour la deuxième génération, les difficultés au cours de leur parcours scolaire (résultant, entre autres, du manque de suivi de la première génération, des conseils du système éducatif lui-même et d'une situation financière précaire qui les pousse à une sortie précoce), le manque de réseau social et de modèles de rôle sont mentionnés.

Sur la base de divers éléments d'analyse, il apparaît donc qu'il est impératif qu'une politique d'intégration de la dimension de genre prenne également en compte la dimension de l'origine, faute de quoi les obstacles et les discriminations spécifiques auxquels sont confrontées les femmes d'origine non européenne risquent de passer inaperçus (Actiris, 2019).

## Annexe 16 - Vieillissement et personnes plus âgées sur le marché du travail

### Généralités - vieillissement (Myriatics 9)

Si l'on observe les pyramides des âges sur le continent européen entre 1960 et 2015, on constate une réduction de la proportion de jeunes dans la population totale. Au sommet de la pyramide, on remarque une augmentation de la proportion de personnes âgées de 40 ans et plus, et la proportion de personnes âgées de 80 ans et plus a même triplé entre 1960 et 2015.

Ce vieillissement est le résultat de la combinaison de l'augmentation de l'espérance de vie (grâce aux progrès de la médecine, à l'amélioration de l'hygiène et de la nutrition, à la réduction de la mortalité infantile, au progrès social qui a permis de réduire la pauvreté, les accidents du travail...), de la réduction du nombre de naissances et du départ à la retraite de la génération du baby-boom. Après la Seconde Guerre mondiale, le nombre de naissances en Europe a connu un boom qui a perduré jusque dans les années 1970.

Les conséquences de cette situation peuvent être décrites comme des « défis majeurs » en ce qui concerne le paiement des pensions et les soins de santé, le nombre suffisant de personnes actives et le fait que l'espérance de vie n'est, pour l'instant, pas égale selon le sexe et la classe sociale.

### Généralités - vieillissement et migration (Myriatics 9)

La migration pourrait être une solution à court terme, mais elle ne peut pas inverser la tendance au vieillissement. En effet, les migrants actifs contribueront à leur tour au vieillissement de la population quand ils ne seront plus actifs. En outre, les effets positifs de l'immigration peuvent uniquement être maximisés si les migrants sont intégrés socialement, économiquement et politiquement dans les pays d'accueil. Toutefois, cela n'est pas chose aisée.

### Plus spécifiquement - Le vieillissement sur le marché du travail belge

Parmi les 55-64 ans en Belgique, on note une augmentation significative du taux d'emploi : de 26,3 % en 2000 à 50,3 % en 2018 (BNB, Rapport annuel 2019). Toutefois, ce taux d'emploi reste faible par rapport au taux général belge (environ 70 %) et aux taux similaires dans l'UE, chez nos voisins et dans les pays nordiques (BNB, rapport annuel 2018 et 2019).

Cette situation s'explique notamment par la politique menée dans la seconde moitié du 20<sup>e</sup> siècle et au cours des années 2000 : la retraite anticipée a été encouragée à une époque où la population en âge de travailler augmentait et où la situation économique était précaire - songeons, par exemple, à la retraite anticipée et à l'octroi d'allocations sans obligation de chercher un emploi (BNB, rapport annuel 2016). De plus, le système de l'ancienneté (selon lequel la rémunération augmente sans être toujours compensée par une augmentation proportionnelle de la productivité) ne profite pas à une personne âgée qui doit chercher un autre emploi ou dont l'employeur connaît des difficultés. La discrimination fondée sur l'âge peut également jouer un rôle, par exemple en raison de préjugés à l'égard des personnes d'un certain âge (BNB, rapports annuels 2016 et 2018).

L'augmentation du taux d'emploi des plus de 55 ans peut être considérée comme le résultat des différentes mesures prises pour allonger les carrières. Il s'agit notamment du durcissement des conditions d'accès au système de chômage avec allocation d'entreprise (l'ancienne retraite anticipée), du durcissement des conditions de dispense de recherche d'emploi et de la suppression de l'ancien statut de chômeur dispensé. Alors qu'en 2008, à peine 15 % des chômeurs complets âgés de 55 à 64 ans étaient à la recherche d'un emploi, cette part est passée à 49 % au cours des dix premiers mois de 2018 (BNB, rapports annuels 2018 et 2019). De plus, des initiatives ont été prises pour les fins de carrière, mais également en rendant illimitée la possibilité de bénéficier d'un revenu supplémentaire après la retraite (âge) en tant qu'indépendant, ce qui encourage les personnes âgées à rester actives sur le marché du travail (BNB, Rapports annuels 2017 et 2018).

## Annexe 17 - Les jeunes sur le marché du travail

Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans en Belgique demeure beaucoup plus faible que dans les autres pays européens (22,7 % en Belgique contre 34,7 % dans l'UE), en raison d'une moindre propension à combiner études et travail (BNB, Rapport annuel 2018). La dernière décennie a également vu une augmentation de la durée des études et une plus grande conviction qu'un diplôme de l'enseignement supérieur est très important, en partie en raison de la crise financière et économique de 2008 (BNB, Rapport annuel 2016). En Belgique, toutefois, nous constatons également que 12 % des 15-24 ans ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ni de formation. Ce pourcentage est plus faible dans les pays voisins. Ces jeunes peu qualifiés devront entrer en concurrence avec des jeunes plus instruits et/ou des travailleurs plus expérimentés (BNB, Rapport annuel 2016).

Les solutions doivent être recherchées dans une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de travail (voir plus haut), la prise en compte du problème de la main-d'œuvre peu qualifiée (voir ci-dessous), la lutte contre la discrimination sur la base de l'origine pour les jeunes issus de l'immigration, la promotion du travail étudiant, l'apprentissage en alternance et le statut « d'étudiant-entrepreneur » ; et la réduction des charges salariales pour les jeunes (BNB, Rapports annuels 2017 et 2018).

Les problèmes et solutions susvisés peuvent expliquer le motif pour lequel le statut d'indépendant semble être de plus en plus populaire chez les jeunes (BNB, rapport annuel 2016).

## Annexe 18 - Enseignement, historique migratoire et marché du travail en Belgique

### Banque nationale de Belgique (BNB) - L'enseignement et le marché du travail en Belgique - Conclusions, explications et recommandations

Selon la BNB, certains éléments indiquent que la qualité de l'enseignement belge s'est détériorée. De même, les résultats scolaires en Belgique sont fortement corrélés aux caractéristiques socio-économiques et culturelles des écoliers, faisant de l'éducation un trop faible moteur de mobilité sociale. Ainsi, les inégalités se reproduisent<sup>22</sup> (BNB, Rapport annuel 2019). En dépit des bourses d'études pour les ménages à faibles revenus et les faibles frais d'inscription, une segmentation entre les établissements d'enseignement est observée. Les écoles les plus défavorisées ne disposent pas des ressources nécessaires pour attirer et retenir des enseignants expérimentés. De plus, les élèves sont orientés très tôt vers les écoles d'enseignement général, technique ou professionnel (BNB, Rapport annuel 2016).

Le faible taux d'emploi de certains groupes trouve souvent son origine à l'école ou pendant la formation (BNB, Rapport annuel 2019). Ainsi, on constate une inadéquation entre la demande du marché du travail, d'une part, et l'offre résultant des choix d'études effectués, d'autre part. La demande de personnes hautement qualifiées, de certains profils techniques peu qualifiés et de certains diplômes (domaines d'études) en général excède l'offre (BNB, rapport annuel 2018) - voir également l'annexe 20 « Les personnes peu qualifiées sur le marché du travail belge » et l'annexe 15 « Les femmes sur le marché du travail ».

En ce qui concerne les jeunes quittant prématurément l'école, une tendance positive à la baisse a été enregistrée au cours des dernières décennies, mais la proportion demeure importante (BNB, Rapport annuel 2017). Le nombre élevé de redoublements demeure également un problème (BNB, Rapport annuel 2019). De plus, la participation, en Belgique, des actifs à la formation continue reste faible, surtout chez les plus de 55 ans et les personnes peu qualifiées (BNB, Rapport annuel 2016).

Afin d'exploiter pleinement le potentiel de notre système éducatif, nous devons nous concentrer sur l'élimination de la reproduction des inégalités existantes, sur « l'apprentissage alterné » (qui peut améliorer la transition vers le marché du travail pour certains groupes de jeunes), sur « la formation continue », sur les compétences linguistiques et numériques et sur une meilleure adéquation des options d'études aux exigences du marché du travail (BNB, Rapports annuels 2018 et 2019). De plus, les initiatives visant à promouvoir l'enseignement préscolaire pour certains groupes vulnérables, à renforcer la diversité sociale et culturelle tout au long de la scolarité et à revaloriser l'enseignement technique et professionnel, entre autres, revêtent une grande importance (BNB, Rapport annuel 2016).

Enfin, la Banque nationale (Rapport annuel 2019) a analysé l'efficacité des politiques publiques d'un point de vue macroéconomique, y compris pour ce qui concerne les systèmes éducatifs. La Belgique est assez proche des pays relativement efficaces, occupant une position intermédiaire.

Compte tenu des conclusions de la BNB concernant l'enseignement et certains groupes de jeunes, d'une part, et du sujet sous-jacent, d'autre part - à savoir le travailleur indépendant par origine et son niveau d'éducation et son domaine d'étude -, nous rappelons brièvement les informations fournies dans le MSE 2019 concernant l'impact de l'origine sur la relation entre le niveau d'éducation et/ou le domaine d'étude et le marché du travail.

---

<sup>22</sup>Pour plus d'informations sur le système éducatif belge et la « perpétuation des inégalités socio-économiques » (BNB, Rapport annuel 2016), veuillez-vous référer à l'annexe 19 « Inégalité dans l'enseignement - Baromètre de l'enseignement (Unia, 2018) ».

### Niveau d'études et origine - Impact sur le marché du travail (MSE 2019)

Le niveau de formation d'une personne a un impact important sur la participation au marché du travail. Pour toutes les origines, le taux d'emploi est plus élevé avec un niveau d'éducation supérieur et le taux de chômage est plus faible. Plus la scolarité est courte, plus la probabilité d'être versé dans la catégorie des chômeurs de longue durée (= toujours au chômage après 12 mois) est élevée.

Le pourcentage élevé de personnes peu qualifiées parmi les personnes d'origine étrangère explique probablement leur position très défavorable sur le marché du travail. De plus, la non-reconnaissance d'un diplôme étranger constitue encore pour beaucoup un obstacle majeur sur le marché du travail. Par ailleurs, à niveau d'éducation similaire, les personnes d'origine belge et de l'UE14 ont proportionnellement plus de chances de trouver un emploi dès le premier trimestre suivant leur inscription au stage d'insertion<sup>23</sup> que les autres origines.

Les différences entre les personnes d'origine belge et étrangère restent importantes, même à niveau d'éducation et domaine d'études identiques. L'écart d'emploi par rapport à l'origine belge s'est réduit à chaque niveau d'éducation pour presque toutes les origines, mais l'écart est plus important parmi les personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur. De longues études sont donc moins bénéfiques pour les personnes d'origine étrangère.

On pourrait affirmer qu'une scolarité courte est un handicap pour toutes les origines, et surtout pour les Belges (et hommes) ; mais, dans le même temps, l'avantage qu'une personne peut tirer de l'enseignement supérieur, appelé « prime de scolarité », est plus faible pour les autres origines. Les études plus longues (et donc, pas uniquement l'obtention d'un diplôme de bachelier, mais également d'un master ou d'un doctorat) ne génèrent pas la même valeur ajoutée pour tous les groupes.

De nombreux travailleurs dans notre pays n'ont pas la formation adéquate pour l'emploi qu'ils occupent, ce qui est particulièrement problématique lorsqu'ils sont surqualifiés. Ce phénomène est encore plus marqué pour les personnes d'origine étrangère. Nous observons également une « inverse skills mismatch » : les personnes d'origine belge possédant des diplômes dans divers domaines d'études intègrent des secteurs où les salaires sont relativement élevés ; les personnes d'origine extracommunautaire uniquement si elles possèdent un diplôme spécifique. Dans le même temps, les personnes d'origine étrangère, quel que soit leur niveau d'éducation, sont plus susceptibles de se retrouver dans des secteurs où les salaires sont relativement bas.

Le secteur de la finance et des assurances fournit un exemple de cette situation : les personnes d'origine belge y trouvent du travail à partir de diverses filières, alors que de nombreuses personnes d'origine étrangère possédant le bon diplôme pour ce secteur n'y sont pas admises, et demeurent donc sous-représentées.

En ce qui concerne les titres-services, on constate que les personnes d'origine belge et de l'UE14 sont principalement moyennement qualifiées ; les personnes d'origine de l'UE13, les autres Européens et les autres Asiatiques sont plus souvent peu ou très qualifiées.

Enfin, si la deuxième génération possédant un diplôme de l'enseignement supérieur est avantagée par rapport à la première génération du point de vue du taux d'emploi, tel n'est pas le cas de la deuxième génération possédant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

### Domaine d'études et origine - Impact sur le marché du travail (MSE 2019)

Sans surprise, plus les études sont longues, plus le taux d'emploi est élevé. Cela vaut pour les personnes d'origine belge, communautaire et extracommunautaire. Les personnes d'origine belge affichent le taux d'emploi le plus élevé, tous domaines confondus. Toutefois, il apparaît une fois de plus que des diplômes similaires en 2016 n'offrent pas, dans tous les cas, les mêmes opportunités sur le marché du travail.

<sup>23</sup> Voir <https://www.onem.be/fr/citoyens/ch%c3%b4mage/stage-dinsertion-professionnelle> pour de plus amples informations.

Même pour les masters, et certainement pour les orientations d'études « enseignement » et « service », les compétences linguistiques peuvent peser plus lourdement dans ces domaines.

Plusieurs des éléments susmentionnés, tels que « l'inverse skills mismatch » et la recherche plus lente d'un emploi en dépit d'un niveau d'éducation similaire, pourraient inciter les personnes d'origine étrangère à se concentrer sur une carrière d'indépendant.

## Annexe 19 - Inégalité dans l'enseignement - Baromètre de l'enseignement (Unia, 2018)

Les principales conclusions du Baromètre de l'enseignement (Unia, 2018) sont réitérées ci-dessous. Le rapport, une initiative d'Unia sous la forme d'un programme de recherche sur l'existence et l'ampleur de la discrimination structurelle dans nos systèmes éducatifs, a été réalisé en collaboration entre la KU Leuven-HIVA, l'Université de Gand-Steunpunt Diversiteit & Leren et l'ULB-GERME. L'étude a été soutenue par les ministres de l'enseignement des trois communautés et par le ministre de l'égalité des chances de la Communauté française. Unia était chargé de coordonner l'enquête.

Le Baromètre de l'enseignement indique que les résultats de l'enquête PISA, menée dans les pays de l'OCDE, démontrent que notre système éducatif est un des plus inégalitaires. Le système peine à offrir à tous les élèves les mêmes chances de réussite, quelle que soit leur origine sociale et ethnique. L'enquête d'Unia confirme l'existence de parcours scolaires inégaux pour les élèves issus d'un milieu socio-économique défavorisé, d'un milieu migrant ou souffrant d'un handicap. Les explications suivantes sont notamment fournies :

Premièrement, les enseignants ne sont pas suffisamment préparés au phénomène de la « diversité ».

Deuxièmement, l'enquête démontre que les stéréotypes et les préjugés sur les origines (sociales, nationales et ethniques) et le sexe des élèves influencent les conseils d'orientation des enseignants et des directeurs d'école. Consciemment ou inconsciemment, les mécanismes de discrimination jouent un rôle à des moments cruciaux du parcours scolaire de l'élève. Il en résulte que les élèves affichant un profil socio-économique faible ont plus de chances d'obtenir un certificat B (valide la réussite et autorise le passage à l'année supérieure moyennant certaines restrictions) que ceux ayant un statut socio-économique fort. L'échec des élèves au statut socio-économique élevé est souvent attribué à un revers exceptionnel. De plus, un élève issu d'un milieu socio-économique vulnérable a plus de chances de recevoir une attestation B dans une école comptant de nombreux élèves au statut socio-économique élevé, alors que, dans la même école, un élève au statut socio-économique élevé a plus de chances de recevoir une attestation A (valide la réussite et autorise le passage à l'année supérieure). Les résultats de l'enquête sur les pratiques du conseil de classe font également apparaître de grandes différences entre les écoles.

Troisièmement, il convient de citer la ségrégation dans la population des enfants sur la base du statut socio-économique, de l'origine nationale, de l'état de santé ou du handicap. Cette ségrégation commence dès l'école maternelle. En Belgique, le « quasi-marché » en est un exemple : on observe effectivement une combinaison du libre choix de l'école, de l'autonomie de l'école et du financement des écoles en fonction du nombre d'élèves. Cela induit une concurrence entre les écoles, dans laquelle chaque école occupe une certaine position (= « spécialisation ») et investit au maximum dans un « type » d'élève (cf. garantie de financement). Cela crée une hiérarchie des écoles avec une population assez homogène (au sein de chaque établissement) et ségréguée (entre les établissements). Dans le même temps, tous les parents ne peuvent pas faire un choix éclairé de la même manière et sont confrontés à une grande diversité en termes d'enseignement (ESG, EST, ESP, chacun pouvant être divisé en plusieurs voies).

Quatrièmement, une fausse perception de la mixité sociale à l'école règne souvent. Des études démontrent toutefois qu'une mixité sociale à l'école ne nuit pas au niveau des élèves les plus doués et constitue en même temps un stimulant pour les élèves les plus faibles.

Cinquièmement, l'orientation des élèves est imposée à un âge relativement jeune (les jeunes issus d'un milieu socio-économiquement vulnérable entrant plus souvent dans l'enseignement professionnel que l'inverse). Le choix d'une orientation professionnelle est aussi un choix plutôt négatif, en cascade. Les élèves issus d'un milieu socio-économique faible et d'un milieu migrant subissent souvent cette orientation en cascade.

Sixièmement, diverses études démontrent que les stéréotypes de genre débutent dès l'école maternelle. Le Baromètre de l'enseignement démontre également que les stéréotypes entraînent une orientation différente des filles et des garçons. Ces stéréotypes s'expriment très concrètement lors du choix d'une option dans l'enseignement secondaire.

Davantage de détails sont fournis dans le rapport disponible via ce lien : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-enseignement>.



## Annexe 20 - Les personnes peu qualifiées sur le marché du travail belge

Sur la base de l'explication de l'inadéquation sur le marché du travail belge, voir annexe 2 « Inadéquation entre emploi et marché du travail en Belgique », nous avons pu déduire que le sort réservé aux personnes peu qualifiées est peu enviable en Belgique. Ce sujet est brièvement abordé ci-dessous.

Les rapports annuels de la Banque nationale de Belgique (BNB) de ces dernières années nous apprennent que la situation des personnes peu qualifiées sur le marché du travail n'est pas aisée (BNB, Rapports annuels 2016-2019). Le taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés en Belgique en 2019 s'élevait à 46,3 %, soit une baisse de 2,1 points de pourcentage par rapport à 2010.

Tableau 2 - Taux d'emploi par niveau de formation

En % de la population belge âgée de 20 à 64 ans, moyennes annuelles.

	2010	2016	2019	2020
<b>Peu qualifiés</b>	48,4 %	45,6 %	46,3 %	46,0 %
<b>Moyennement qualifiés</b>	69,1 %	67,7 %	69,8 %	68,1 %
<b>Hautement qualifiés</b>	81,9 %	82,2 %	83,8 %	83,5 %

Source : BNB, Rapports annuels 2019/2020 - Statbel, Enquête sur les forces de travail (EFT)

En 2019, la différence de taux d'emploi entre les travailleurs hautement et faiblement qualifiés s'élevait à 37,6 points de pourcentage. En 2019, le taux d'emploi des personnes moyennement qualifiées était supérieur de 23,5 points de pourcentage et inférieur de 14,1 points de pourcentage, respectivement, par rapport aux personnes peu qualifiées et hautement qualifiées (BNB Annexes, Rapport annuel 2019). Selon le Rapport annuel 2017, l'enquête sur les forces de travail démontre que seuls 29 % des demandeurs d'emploi peu qualifiés sortis du chômage en 2016, ont trouvé un emploi. Les 71 % restants ont quitté le marché du travail et sont devenus inactifs. Pour les personnes hautement qualifiées, ces pourcentages étaient respectivement de 59 % et 41 % (BNB, rapport annuel 2017).

En outre, lorsque les personnes peu qualifiées ont un emploi, elles sont plus susceptibles que les autres groupes d'exercer des emplois plus précaires et moins bien rémunérés ou des emplois à temps partiel dans lesquels elles travaillent moins d'heures qu'elles ne le souhaiteraient (BNB, Rapport annuel 2019).

Une des principales raisons de cette situation réside dans l'évolution de la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. À long terme, nous pouvons nous référer avant tout à la désindustrialisation et à la dévalorisation du marché du travail. En outre, les grands bouleversements technologiques stimulent la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée (BNB, Rapport annuel 2017). Cela inclut de nouvelles exigences en matière de compétences numériques (BNB, Rapport annuel 2018). Dans le même temps, les personnes peu qualifiées ont généralement plus de mal à s'adapter aux changements et aux nouvelles exigences (BNB, rapport annuel 2016). Cela génère l'inadéquation susmentionnée (cf. annexe 2 « Inadéquation entre emploi et marché du travail en Belgique »).

Le nombre d'emplois moyennement qualifiés est également à la baisse, ce qui induit souvent que les travailleurs moyennement qualifiés sont en concurrence avec les travailleurs peu qualifiés (BNB, Rapports annuels 2017 et 2018). En 2018, environ 40 % des emplois pouvaient encore être classés comme moyennement qualifiés, tandis que 10 % des emplois étaient peu qualifiés (BNB, Rapport annuel 2019). Les emplois peu qualifiés ont pu être conservés, car nombre d'entre eux sont associés à la fourniture de services aux personnes ou dans certains lieux (BNB, 2018). Ce n'est donc pas tant que le nombre d'emplois peu qualifiés a diminué ces dernières années, mais plutôt que la concurrence pour ces emplois - en raison de la disparition des emplois moyennement qualifiés (parfois aussi appelée

« polarisation du marché du travail en emplois hautement et peu qualifiés ») - a fortement augmenté (BNB, Rapports annuels 2018 et 2019).

Les solutions doivent notamment être recherchées dans le système des titres-services et dans des mesures ciblant la réduction des charges sur les bas salaires - par exemple, la réduction des cotisations de sécurité sociale (BNB, Rapports annuels 2018 et 2019). Le statut de travailleur indépendant peut également constituer une porte d'entrée sur le marché du travail (BNB, rapport annuel 2018).

## Annexe 21 - Comment devenir indépendant en Belgique ?

### Sources consultées :

- Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie (2021), Comment s'installer à son compte.
- CSE, 2018, Les immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique.
- Myria, Rapport annuel 2020 (section sur la migration économique)
- Myria, Myriatics 3
- INASTI (2016a), Rapport 2016/04 - Utilisation impropre du statut social des travailleurs indépendants : problématique des affiliations fictives.
- INASTI (2017), Rapport 2017/04 - Évaluation de la nouvelle procédure AFA.
- Statistiek Vlaanderen, 2018

### Tout d'abord, il convient de tenir compte de plusieurs conditions personnelles.

Afin de pouvoir exercer une activité indépendante, une personne doit être majeure (18 ans ou plus), jouir de ses droits civiques (les personnes condamnées au pénal ne peuvent exercer une activité indépendante pendant leur peine) et jouir de la capacité commerciale (les personnes déclarées incapables, interdites ou sous contrôle judiciaire ne peuvent pas exercer d'activité indépendante).

### De plus, il convient d'ajouter les conditions de nationalité.

Une personne ne possédant pas la nationalité belge, la nationalité de l'un des États membres de l'Espace économique européen (Union européenne, Islande, Norvège et Liechtenstein) ou la nationalité suisse, doit posséder une carte professionnelle<sup>24</sup> pour pouvoir exercer une activité indépendante<sup>25</sup> en Belgique (sauf cas de dispense). Outre les ressortissants de l'EEE, certaines catégories d'étrangers sont exemptées de la carte professionnelle en raison de la nature de leur activité, de la nature de leur séjour ou en application de traités internationaux.

**Pour les personnes de nationalité non-EEE/non suisse :** les cartes professionnelles sont accordées et délivrées par les trois régions et la Communauté germanophone pour une période de 5 ans au maximum. La demande de carte professionnelle doit être introduite auprès du guichet des entreprises agréé de son choix si la personne réside déjà en Belgique et dispose d'une « attestation d'immatriculation modèle A » ou d'une « attestation d'inscription au registre des étrangers » en cours de validité ; ou auprès du poste diplomatique ou consulaire belge du pays de résidence si la personne réside à l'étranger. Pour obtenir une carte professionnelle, une personne doit :

- posséder un **titre de séjour valable** en Belgique - la validité de la carte est liée au droit de séjour. Si le droit de séjour expire, la carte ne peut plus être utilisée et doit être restituée au guichet des entreprises ;
- dans le cas d'une première demande : pour exercer une activité indépendante présentant une **valeur ajoutée** sociale, culturelle, artistique ou sportive ou présentant un intérêt économique pour la région ;

<sup>24</sup> Pour information, quelques chiffres (2019) sur les cartes professionnelles : sur un total de 1.811 décisions, 1.164 ont débouché sur l'attribution d'une carte professionnelle (nouvelle ou renouvelée) en 2019. Par rapport à 2018 (1.016), il s'agit d'une légère augmentation du nombre de décisions positives (+15 %).

- La Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale ont délivré à peu près le même nombre de cartes professionnelles, respectivement 479 et 474 (41 %).
- La Région wallonne en a accordé 208 (18 %), la Communauté germanophone seulement 3 (0,3 %).
- Les Indiens sont les principaux bénéficiaires et représentent 13 % de l'ensemble des bénéficiaires parmi les pays tiers.

<sup>25</sup> Soit en qualité de personne physique, soit au sein d'une association ou d'une société de droit ou de fait.

- lors du renouvellement de la carte professionnelle : **avoir respecté les conditions liées à la carte professionnelle** (c'est-à-dire l'avantage économique, la valeur ajoutée sportive, culturelle, etc.), **avoir payé les impôts et les cotisations sociales**.

**Pour les personnes possédant une nationalité de l'UE :** en général, les citoyens de l'UE peuvent exercer le droit à la libre circulation. Ce droit signifie qu'un citoyen de l'UE peut chercher un travail dans un autre État membre de l'Union européenne, d'y travailler sans permis de travail, de vivre dans ce pays lorsqu'il y travaille, d'y résider lorsqu'il n'y travaille plus et de bénéficier du même traitement que les citoyens de ce pays en ce qui concerne l'emploi, les conditions de travail et tous les autres avantages sociaux et fiscaux.

Depuis 2010, un citoyen de l'UE qui souhaite résider dans notre pays pendant plus de trois mois afin d'y exercer une activité économique en tant qu'indépendant doit, lors de sa demande d'inscription au registre des étrangers, présenter non seulement une attestation d'inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE), mais également une attestation d'affiliation. Le citoyen de l'UE doit demander le « certificat d'affiliation spécifique » à sa caisse d'assurance sociale.

À la suite de cette demande, la personne concernée reçoit un questionnaire. Cette liste doit permettre aux caisses et à l'INASTI de se forger une meilleure idée de l'intention d'exercer effectivement une activité indépendante. Dès que la caisse d'assurances sociales communique à l'INASTI la déclaration d'affiliation accompagnée du questionnaire complété, le service compétent (« AFA » ou « Affiliation fictive ») ouvre un dossier pour enquête, au terme de laquelle une décision (conservation ou radiation) doit être prise. Le service vérifie si les demandes d'affiliation des ressortissants de l'UE sont justifiées par l'exercice effectif d'une activité professionnelle.

Dans la pratique, le gestionnaire du dossier examine si une activité indépendante est effectivement exercée. À cette fin, il collecte les données (sociales et fiscales) nécessaires en consultant diverses bases de données, en demandant des pièces justificatives aux personnes concernées et en effectuant des enquêtes sur place.

Depuis l'introduction de l'attestation d'affiliation, la procédure de demande et d'octroi a été adaptée à plusieurs reprises afin de rendre plus probante l'approche des affiliations fictives.

#### **Enfin, l'activité est également assortie de conditions.**

Outre les conditions communes à tous les entrepreneurs, des formalités spécifiques doivent être remplies par certaines catégories d'indépendants. Il s'agit notamment des compétences entrepreneuriales (connaissances de base en matière de gestion d'entreprise et, le cas échéant, compétences professionnelles), et des conditions d'exercice ou de détention d'un titre de profession libérale ou de profession de services intellectuels, ainsi que d'obtention de plusieurs licences et autorisations spécifiques. Les régions sont compétentes pour les aptitudes entrepreneuriales : les conditions peuvent donc différer d'une région à l'autre.

Pour la plupart des professions libérales, l'exercice et/ou le port du titre sont soumis à des conditions spécifiques, telles que la possession de certains diplômes, une obligation de formation continue, un code de déontologie et la surveillance d'organisations professionnelles appelées « ordres, instituts ou chambres ».

Pour certaines professions, les indépendants en activité doivent accomplir des formalités spécifiques, telles que les autorisations pour les entreprises de la chaîne alimentaire (via l'AFSCA).

## Annexe 22 - Entreprendre par nécessité

L'entrepreneuriat par nécessité résulte d'un choix pour l'entrepreneuriat en raison du chômage, qu'il soit de longue durée ou non. Ce lien souvent supposé peut en fait être envisagé de deux manières (OCDE 2010a, 2011) : lorsque le taux de chômage est élevé, les gens sont « poussés » vers l'entrepreneuriat en raison du manque d'alternatives. Dans le même temps, un taux de chômage élevé est le signe d'un mauvais climat économique, ce qui rendrait les gens moins enclins à créer une entreprise et invaliderait donc l'hypothèse de nécessité pour l'entrepreneuriat.

Les recherches (OCDE 2010a, 2011) démontrent que les deux effets peuvent coexister et qu'aucun consensus général n'a pu être dégagé sur l'effet prépondérant. Toutefois, plusieurs études réalisées pour la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni vont dans le sens de l'effet dissuasif : un taux de chômage plus élevé ne conduit pas à davantage d'esprit d'entreprise. En fait, cet effet dissuasif serait davantage prépondérant pour les personnes issues de l'immigration que pour les autres. L'OCDE souligne également que les entreprises créées par des chômeurs affichent un taux de survie plus faible, même lorsqu'un soutien spécifique leur est apporté.

Toutefois, l'hypothèse de la nécessité demeure pertinente pour de nombreux chercheurs, notamment dans le cas des entrepreneurs issus de l'immigration. Plusieurs études semblent également en apporter la preuve (OCDE 2010a, 2011, 2018a ; Zhou, 2011). Il s'agit notamment du choix de l'entrepreneuriat en raison de l'exclusion et de la discrimination, du manque de compétences et de connaissances linguistiques, et de la non-reconnaissance des qualifications et des diplômes. Les personnes peu qualifiées sont souvent les plus nombreuses dans cette situation (OCDE, 2010b).

De plus, l'OCDE (2008) mentionne explicitement la Belgique comme un pays dans lequel l'hypothèse de nécessité pourrait se vérifier et où elle serait plus répandue parmi les personnes originaires de l'UE13 que parmi les « autochtones » ou les personnes originaires de l'UE14. Toujours selon l'OCDE (2020b), le *Global Entrepreneurship Monitor* (2016) mentionne également que les créateurs d'entreprise en Belgique sont nettement plus nombreux à rapporter que leur activité indépendante est due au chômage par rapport à la moyenne de l'UE : à savoir près de 30 % contre 19 %, sachant que ce sont surtout les femmes (36 %) et les jeunes (32 %) qui obtiennent de mauvais résultats. (Pour information : l'origine migratoire n'a pas été prise en compte dans l'enquête).

Une étude de l'HIVA (Vandermeerschen, 2017), dans laquelle les sorties du chômage vers l'emploi avec le VDAB ont été étudiées pour les entrées de la période 2008-2012 et celles jusqu'au troisième trimestre 2016, a constaté que ces sorties sont limitées et qu'en moyenne, aucune différence n'est observée entre l'origine belge et étrangère : 4,2 % contre 4,3 % de sorties vers le statut « d'indépendant ». Toutefois, une différence est notée entre les groupes spécifiques : le flux de sortie pour l'origine UE s'élève à 4,8 %, pour la deuxième génération non-UE à 4,4 %, pour la première génération non-UE « anciens arrivants » (une durée de séjour > 5 ans) à 4,8 % et pour la première génération non-UE « primo-arrivants » (une durée de séjour < 5 ans) à 2,3 %.

L'OCDE (2010a, 2018a) conclut que l'hypothèse de nécessité pour les personnes issues de l'immigration n'est plus généralement applicable, même si tel peut encore être le cas pour certains groupes et pays spécifiques. En effet, il convient, lors de l'analyse du marché du travail, de se concentrer davantage sur les marchés du travail spécifiques et régionaux et moins sur la recherche de phénomènes généraux qui s'appliquent au marché du travail mondial (Wang, 2010). Les explications de l'absence d'applicabilité générale de l'hypothèse de nécessité sont les suivantes :

- les recherches démontrent que les personnes les mieux rémunérées et issues de l'immigration sont celles qui changent de carrière et deviennent entrepreneurs (Tavassoli, 2017) ;
- le choix de devenir entrepreneur n'est pas simplement économique-rationnel, il s'agit également d'une question de dignité, de liberté et d'expérience (Lintner, 2015 ; Van Laer, 2011) ;
- l'argument souvent entendu et selon lequel le fait de devenir indépendant implique une évolution positive en matière de salaire pour les personnes issues de l'immigration ne semble pas se vérifier et est parfois contraire dans la réalité - en particulier pour les personnes peu qualifiées (OCDE, 2011).

## Annexe 23 - Entreprendre par opportunité

Selon l'hypothèse d'opportunité, une personne issue de l'immigration devient entrepreneure sur la base d'une « structure d'opportunité liée au temps et au lieu » (Kloosterman, 2010). En termes simples, la personne examine plusieurs éléments, telles que ses ressources personnelles, les ressources de la communauté locale (migrante) (par exemple, le capital social sous forme de conseils, le niveau de l'offre et de la demande pour certains produits et services, l'accès au financement, etc.) et les opportunités dans le pays d'accueil en matière de réglementation, d'accès au marché (du travail), de coûts de création d'entreprise (qui sont souvent encore plus importants pour une personne issue de l'immigration - cf. obstacles), de professions indépendantes réglementées, etc. (OCDE 2010a, 2018a ; Kloosterman, 2010).

Sur la base de ces éléments, une personne (avec ou sans passé migratoire) prendra ensuite la décision de devenir ou non indépendante. En fait, on peut affirmer que l'hypothèse de nécessité, ainsi qu'un certain nombre d'hypothèses examinées plus loin, sont des formes spécifiques de l'hypothèse d'opportunité. La différence entre l'hypothèse de la nécessité et l'hypothèse de l'opportunité réside dans le fait que la première se concentre sur une seule situation, à savoir qu'il n'existe pas d'autres opportunités que l'entrepreneuriat, tandis que la seconde élargit les horizons et offre davantage d'options ouvertes. L'hypothèse d'opportunité désigne généralement une approche moins négative à positive du choix de devenir ou non entrepreneur et tient compte de toute une série de facteurs, contrairement aux autres hypothèses qui se concentrent sur un nombre limité d'éléments.

Compte tenu des données disponibles pour l'étude « entrepreneuriat et diversité », nous pouvons citer l'hypothèse d'opportunité comme une explication potentielle, mais sans la tester. En effet, nous n'avons accès qu'à un nombre limité de données personnelles et professionnelles du travailleur indépendant en fonction de son origine. Afin de tester l'hypothèse d'opportunité, il conviendrait de disposer d'un ensemble de données beaucoup plus large sur l'individu même, sa situation et son activité.