

AVRIL
2026

Parentalité et monoparentalité à Bruxelles

Impact et défis sur
le marché du travail



Réalisation :

view.brussels, Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation

Photos :

Adobe Stock, freepik et view.brussels

Version originale en néerlandais

Avril 2026



Plus d'informations ?

view@actiris.be



ABSTRACT

Ce rapport, réalisé dans le cadre du Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales, analyse l'impact de la parentalité et de la monoparentalité sur l'accès à l'emploi, la participation au marché du travail et la qualité de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Bien que centrée initialement sur la monoparentalité, l'analyse a été élargie à l'ensemble des parents afin de mieux identifier les mécanismes structurels à l'origine des inégalités observées et de mettre en perspective les familles monoparentales dans ce contexte.

L'étude se concentre sur les personnes âgées de 25 à 49 ans ayant des enfants mineurs, et donc plus confrontées à des contraintes importantes de garde et d'organisation du temps. Plusieurs sources de données ont été mobilisées, notamment des données démographiques, l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) et des données administratives d'Actiris.

Les résultats montrent un impact important de la parentalité sur la situation sur le marché du travail, avec des effets fort différenciés selon le genre. À Bruxelles, le taux d'emploi des femmes (25-49 ans) diminue nettement après la naissance d'enfants, passant d'environ 77% pour celles sans enfants à 59% pour les mères, et à 54% pour les mères seules. À l'inverse, le taux d'emploi des hommes augmente dès l'arrivée du premier enfant.

Une analyse multivariée, contrôlant notamment l'âge, le niveau de diplôme, la nationalité et le lieu de résidence confirme ces écarts. À caractéristiques égales, les femmes avec enfants ont environ 50% de chances en moins de retrouver un emploi que les hommes sans enfants. La comparaison entre les femmes est également importante : les mères ont environ 41% de chances en moins de retrouver un emploi que les femmes sans enfants. Ces résultats révèlent un effet fortement pénalisant de la maternité sur l'accès à l'emploi, effet qui se renforce avec le nombre d'enfants et la présence d'enfants en bas âge.

La monoparentalité constitue un facteur de vulnérabilité supplémentaire. Elle concerne environ un tiers des familles avec enfants à Bruxelles et est très majoritairement féminine. Les mères seules présentent des taux d'emploi plus faibles, des taux de chômage plus élevés, des durées d'inactivité plus longues, ainsi qu'un recours plus fréquent à des emplois précaires ou à temps partiel contraint.

Enfin, l'étude met en évidence plusieurs obstacles structurels. Parmi ceux-ci figurent les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'inégalité de l'offre de garde d'enfants entre les communes bruxelloises et les discriminations sur le marché du travail, qui contribuent à accroître les risques de précarité et de pauvreté. À ces facteurs s'ajoutent les effets des réformes récentes du chômage, susceptibles de renforcer les vulnérabilités des publics concernés.

Dans l'ensemble, la parentalité et, plus encore, la monoparentalité apparaissent comme des facteurs structurant des inégalités sur le marché du travail bruxellois, en particulier pour les femmes peu qualifiées, les personnes d'origine étrangère et les mères de jeunes enfants.

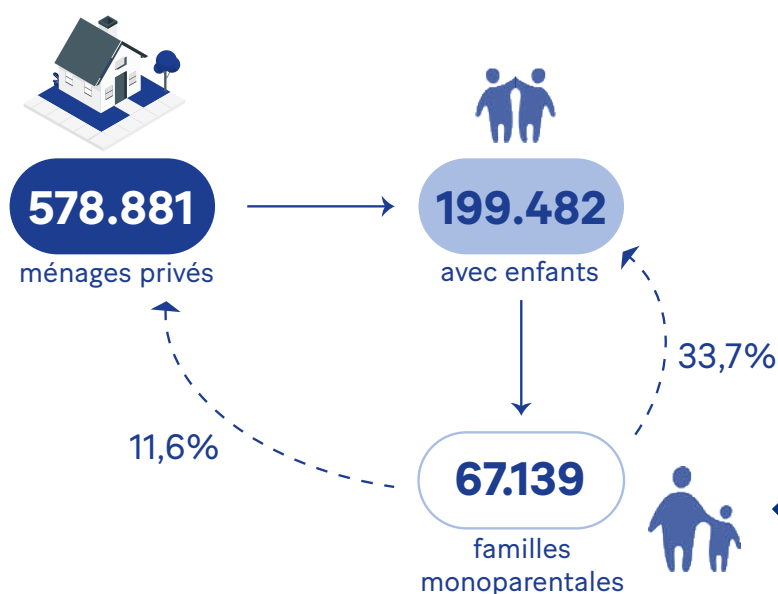
Introduction	7
1. Cadre méthodologique	10
1.1 Définitions et cadre conceptuel	11
Parentalité	11
Monoparentalité	11
1.2 Sources utilisées : délimitation, méthode de mesure et limites	12
2. Contexte sociodémographique	14
2.1 Ménages en Belgique : une analyse régionale des types de familles	15
2.2 Profil sociodémographique des familles avec enfants à Bruxelles	16
2.2.1 Ménages monoparentaux selon les communes et les quartiers	16
2.2.2 Monoparentalité selon l'âge et le sexe	19
2.2.3 Parentalité et monoparentalité selon le niveau d'instruction et le nombre d'enfants	21
2.2.4 Parentalité et monoparentalité selon l'origine	23
3. Situation sur le marché du travail et parentalité	25
3.1 Indicateurs du marché du travail : parentalité et monoparentalité	26
3.1.1 Taux d'emploi	26
3.1.2 Taux de chômage	28
3.1.3 Taux d'activité	31
3.1.4 Conclusion	32
3.2 Taux d'emploi : une approche multidimensionnelle de la parentalité et de la monoparentalité	33
3.2.1 Taux d'emploi selon le niveau d'études	33
3.2.2 Taux d'emploi selon l'origine	35
3.2.3 Taux d'emploi selon le nombre d'enfants et l'âge de l'enfant le plus jeune	37
3.3 Qualité de l'emploi	40
3.3.1 Types de contrats de travail et régime de travail selon la situation familiale	40
3.3.2 Responsabilités familiales comme motif du travail à temps partiel ou de l'inactivité	43
3.3.3 Conclusion : impact de la parentalité sur la qualité de l'emploi	45
4. Parentalité et familles monoparentales parmi les chercheuses et chercheurs d'emploi bruxellois	46
4.1 Nombre de chercheuses et chercheurs d'emploi selon la situation familiale	47
4.2 Parents chercheuses et chercheurs d'emploi selon le nombre et l'âge des enfants	48
4.3 Mères chercheuses d'emploi selon la durée d'inoccupation	50
4.4 Parents chercheuses et chercheurs d'emploi selon l'âge	51
4.5 Parents chercheuses et chercheurs d'emploi selon le niveau d'études	53

4.6	Parents chercheuses et chercheurs d'emploi selon la nationalité	55
4.7	Conclusion	58
5.	Impact de la (mono)parentalité et des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi sur la probabilité de trouver un emploi	59
5.1	Questions posées	59
5.2	Profil de la cohorte inscrite comme chercheuses et chercheurs d'emploi en 2022	60
5.3	Taux de sortie vers l'emploi selon la (mono)parentalité	61
5.4	Analyse multivariée : prédictions de la sortie vers l'emploi	63
5.4.1	Une mesure plus rigoureuse de l'impact de la (mono)parentalité	63
5.4.2	Trois modèles multivariés successifs prédisant la probabilité de trouver un emploi	64
5.4.3	Deux types de résultats issus de l'analyse multivariée	65
5.5	Résultats	66
5.5.1	Modèle 1 : Modèle global - impact de la parentalité et caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi	66
5.5.2	Modèle 2 : Modèle global détail monoparentalité	69
5.5.3	Taux de sortie vers l'emploi estimé selon les modèles 1 et 2	72
5.5.4	Modèle 3 : Impact de l'âge et du nombre d'enfants sur le taux de sortie vers l'emploi	76
5.5.5	Conclusion	83
6.	Obstacles et défis liés à la parentalité sur le marché du travail	84
6.1	Difficulté à concilier travail et vie de famille	85
6.2	Manque de places d'accueil pour enfants	87
6.3	Discrimination à l'embauche et au niveau de la carrière	89
6.4	Risques de pauvreté liés à la parentalité et à la monoparentalité	91
6.5	Impact des mesures « Arizona » sur les mères et les familles monoparentales	94
6.5.1	Limitation de la durée des allocations de chômage	95
6.5.2	Activation des malades de longue durée	97
7.	Conclusion	100
7.1	La parentalité, un facteur déterminant dans la carrière professionnelle	100
7.2	La monoparentalité comme facteur de double vulnérabilité	101
7.3	Inégalités structurelles et effets d'intersection	101
7.4	Obstacles et défis liés à la parentalité	103
7.5	Recommandations	104
	Bibliographie	106
	Annexes	108

Introduction

La Région de Bruxelles-Capitale se distingue par une proportion remarquablement élevée de familles monoparentales.

Au 1^{er} janvier 2024



Ces familles monoparentales constituent un groupe particulièrement important et visible : elles représentent 11,6% de l'ensemble des ménages et pas moins d'**un tiers de l'ensemble des familles avec enfants (33,7%)**. À Bruxelles, 112.430 enfants grandissent dans des familles monoparentales. Dans la plupart des cas, c'est une **mère isolée** qui est à la tête de la famille monoparentale¹. Au vu de ces chiffres, il apparaît clairement que les familles monoparentales constituent un groupe important et socialement pertinent, par ailleurs confronté à des défis spécifiques en termes de travail, de soins et d'organisation quotidienne.

Il est important, avant toute chose, de reconnaître que **la parentalité a d'importantes répercussions** sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les tâches familiales et éducatives sont encore largement réparties en fonction des rôles genrés traditionnels, les mères assumant plus souvent le fardeau des responsabilités domestiques et familiales. Cela affecte leur disponibilité professionnelle, leurs possibilités de travailler à temps plein et leur évolution professionnelle.

Le fait d'avoir des enfants modifie fondamentalement leurs parcours professionnels :

- bon nombre de mères réduisent leur temps de travail,
- interrompent leur carrière
- optent pour des emplois plus flexibles, mais souvent moins stables ou moins bien rémunérés.

Sous l'effet de ces facteurs, la situation professionnelle des parents se révèle fortement genrée.

1 Institut Bruxellois de statistique et d'analyse (2025a). *Population ménages – Tableau 1.4.3. Ménages privés par type.*

Ces difficultés d'ordre individuel s'inscrivent dans un contexte plus large : le marché du travail bruxellois est confronté à des problèmes structurels. Comme la Wallonie, Bruxelles enregistre un taux d'emploi inférieur à celui de la Flandre depuis de nombreuses années. En outre, le marché du travail bruxellois se caractérise par une forte demande de profils hautement qualifiés et par de faibles taux d'activité au sein de certains groupes de population, en particulier parmi les personnes peu qualifiées et les personnes d'origine non européenne². Une grande partie des Bruxelloises et Bruxellois sont structurellement très éloignés du marché du travail, indépendamment des responsabilités parentales.

Cette vulnérabilité se manifeste dans plusieurs domaines, et notamment au niveau de l'accès à un logement abordable, la garde d'enfants, les soins de santé et la participation aux activités sociales

Pour les **familles monoparentales**, ces obstacles sont considérablement amplifiés et touchent, en pratique, principalement les femmes. Leur marge financière est en effet plus faible, leur réseau social souvent plus limité et leur charge mentale plus lourde. L'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est d'autant plus complexe à atteindre qu'il n'y a pas de deuxième adulte pour partager le temps, les tâches familiales ou les revenus. Cela renforce leur éloignement du marché du travail, alors même que les contraintes financières les obligent souvent à chercher du travail. Ces obstacles ne limitent pas seulement leurs propres opportunités, mais affectent également les possibilités de développement de leurs enfants.

Compte tenu de leur nombre et de leur fragilité structurelle, le gouvernement bruxellois reconnaît la nécessité de leur apporter un soutien ciblé. C'est dans ce cadre qu'a été lancé en 2021 **le plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales** qui contient 31 mesures concrètes articulées autour de 5 piliers d'action stratégiques. Le présent rapport a été rédigé dans le cadre de l'action 17³ du troisième pilier stratégique : « **Emploi et formation professionnelle** : Soutenir l'insertion sur le marché du travail par la formation, des structures de garde d'enfants et des mesures ciblées en faveur de l'emploi ».

Ce rapport a pour vocation d'examiner l'impact **de la parentalité et de la monoparentalité** sur l'accès au travail des habitants et habitantes de la Région de Bruxelles-Capitale. Il se concentre à dessein sur les familles comprenant **des enfants mineurs**, car c'est à ce stade que la charge familiale et les contraintes de temps sont les plus marquées et que l'impact sur la participation au marché du travail est donc le plus fort.

L'étude comporte plusieurs parties complémentaires qui, ensemble, proposent une vue d'ensemble cohérente des liens entre la parentalité et la participation au marché du travail :

2 Baert, S., Deros, E., Devos, L., D'hert, L., Lippens, L., Neyt, B., & Van Hoye, G. (2024). Niet-Europese migranten op de Belgische arbeidsmarkt: evaluatie van hun positie in 2023.

3 Action 17 : Disposer de données sur l'emploi et l'insertion sur le marché du travail des personnes en situation de monoparentalité

01

Le chapitre 1 décrit **le cadre méthodologique** de l'analyse en définissant les concepts de *parentalité* et de *monoparentalité* et en expliquant comment ces termes ont été mesurés dans les différentes sources statistiques utilisées. Il introduit également une nouveauté importante : l'intégration des variables sur la parentalité et la monoparentalité dans la base de données administratives d'Actiris, ce qui a permis de réaliser de nouvelles analyses présentées aux chapitres 4 et 5. La méthode est brièvement exposée dans ce chapitre, mais une version plus détaillée, incluant les définitions et les principaux points d'attention méthodologiques, est reprise en annexe.

02

Ensuite, le **chapitre 2 : « Contexte sociodémographique »** décrit les différentes configurations familiales à Bruxelles, la présence d'enfants mineurs dans les ménages et les caractéristiques des parents par âge, sexe, niveau d'instruction et origine. Il examine également la répartition spatiale des familles monoparentales en Région bruxelloise.

03

Le chapitre 3 analyse **la place des parents sur le marché du travail** en comparant les taux d'emploi, de chômage et d'activité, ainsi que la qualité de l'emploi, entre les personnes sans enfants, les couples avec enfants et les familles monoparentales. Une attention particulière est accordée aux inégalités entre les hommes et les femmes.

04

Le **chapitre 4** approfondit l'analyse en étudiant la **parentalité chez les chercheuses et chercheurs d'emploi bruxellois** de 25 à 49 ans. Cela permet d'identifier les différences en fonction du nombre et de l'âge des enfants, de la situation familiale, du niveau d'instruction et de la nationalité.

05

Dans le **chapitre 5 : « Probabilité d'accéder à l'emploi »**, une régression logistique multivariée est mobilisée pour examiner dans quelle mesure la parentalité, et plus particulièrement la monoparentalité, influe sur la probabilité de retrouver un emploi, en tenant compte d'autres facteurs structurels tels que l'âge, le niveau d'instruction, la nationalité et le lieu de résidence (croissant pauvre). L'analyse prend également en considération le nombre d'enfants dans le ménage et leur âge.

06

Enfin, le **chapitre 6 aborde les principaux obstacles** qui entravent la participation au marché du travail des parents, et plus encore des parents solos : difficultés à concilier travail et vie de famille, accès limité aux services de garde d'enfants et leurs coûts, discrimination à l'embauche et tout au long de la carrière, pauvreté et vulnérabilité financière. Il souligne l'effet cumulé de ces facteurs pour les femmes, en particulier dans le cadre des mesures dites de l'Arizona : limitation des allocations de chômage dans le temps et activation des personnes en incapacité de travail de longue durée. Les conséquences de ces mesures pèsent en effet plus lourdement sur les personnes qui ont des carrières plus fragmentées et des charges familiales plus importantes.

Cadre méthodologique

Cette étude examine comment la parentalité et la monoparentalité affectent la situation des parents sur le marché du travail à Bruxelles. L'analyse ne se limite pas à une simple description de la situation du marché du travail. Elle explore dans quelle mesure le fait d'être parent, et en particulier parent isolé, affecte la place sur le marché du travail et les défis spécifiques qui en découlent.

Ce chapitre présente le cadre conceptuel de l'analyse. Il définit les concepts de *parentalité* et de *monoparentalité* tels qu'ils sont utilisés dans cette étude, et explique comment ces formes familiales sont mesurées dans les données statistiques, y compris les limites dont il faut tenir compte lors de l'interprétation des résultats.



1.1 Définitions et cadre conceptuel

Parentalité

La parentalité recouvre les soins et la responsabilité liés à l'éducation et l'accompagnement un enfant, tant sur le plan physique (alimentation, sécurité) qu'émotionnel, social et moral. La parentalité peut découler d'une naissance, d'un placement en famille d'accueil ou de l'éducation des enfants d'un partenaire dans le cadre d'une famille recomposée⁴.

La **répartition des rôles** entre les parents est cruciale. Les études montrent que la parentalité est fortement liée au genre : les mères assument en moyenne une plus grande part des tâches de soin et des tâches ménagères⁵. Cette **dimension de genre** occupe une place centrale dans l'analyse, car elle influence l'impact sur la participation au marché du travail.

Par ailleurs, **l'âge de l'enfant** joue lui aussi un rôle important : les jeunes enfants demandent plus de soins, ce qui complique la combinaison avec le travail. **L'âge du parent** influence également les opportunités sur le marché du travail. En se concentrant sur les personnes âgées de 25 à 49 ans, les groupes avec et sans enfants deviennent plus comparables.

4 Opgroeien. (s. d). *Ouderschap en opvoeding ondersteunen - Wat is ouderschap?*. Consulté le 05/05/2025.

5 Nautet, M., & Piton, C. (2021). How does parenthood affect the careers of women and men? *NBB Economic Review*, 1-23.

Monoparentalité

La monoparentalité est définie comme la situation dans laquelle un parent est seul responsable de l'éducation et des soins d'un ou de plusieurs enfants. Cette monoparentalité peut découler d'une séparation, d'un décès, d'une non-reconnaissance de l'enfant, d'un choix délibéré ou de l'absence physique de l'autre parent⁷.

7 Parentsolo.brussels. (2021). *Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales*.



Comment est calculée la parentalité ?

Dans cette étude, la parentalité est mesurée à partir de données démographiques provenant du Registre national et de l'enquête sur les forces de travail (EFT). Les parents sont définis comme les adultes vivant dans un ménage où un ou plusieurs enfants sont officiellement domiciliés et avec lesquels ils ont une relation parent-enfant formelle. L'étude se concentre sur les enfants mineurs (<18 ans), car ils nécessitent davantage de soins. Les statistiques officielles de Statbel basées sur le Registre national ne tiennent pas compte de l'âge, ce qui conduit souvent à surestimer l'impact de la parentalité⁶.

6 Institut bruxellois de statistique et d'analyse. (2025c) *Monoparentalité en Région bruxelloise, de quelles familles parle-t-on ? Focus n° 74*.



Comment est calculée la monoparentalité ?

Les familles monoparentales se composent d'un adulte résidant avec un ou plusieurs enfants, sans partenaire, à la même adresse. Cette définition opérationnelle est pertinente pour l'analyse, même si elle masque la coparentalité : seul le parent chez qui l'enfant est domicilié est comptabilisé dans les statistiques comme parent isolé. De même, la monoparentalité est surestimée dans les statistiques qui ne prennent pas en compte les situations où un nouveau ou une nouvelle partenaire s'occupe des enfants sans cohabitation officielle⁶.

1.2 Sources utilisées : délimitation, méthode de mesure et limites

L'étude combine trois **sources de données**.

01 Registre national (Statbel/IBSA)

Statbel calcule les statistiques sur les ménages à partir des données de domicile issues du Registre national. La typologie BETypo distingue huit types de ménages, dont les familles monoparentales, constituées de parents isolés, soit des personnes de référence vivant avec des enfants sous leur toit, sans partenaire.

02 Enquête sur les forces de travail (EFT)

Cette source fournit des microdonnées individuelles qui permettent d'identifier la situation des parents, notamment à travers le nombre et l'âge des enfants, la composition du ménage, le statut sur le marché du travail et diverses caractéristiques socio-économiques. Toutefois, l'EFT présente une limite importante : certains sous-groupes y sont faiblement représentés, ce qui peut fausser les résultats lorsqu'ils sont généralisés à l'ensemble de la population. Pour atténuer ce risque, l'analyse a été réalisée sur une moyenne glissante de trois années, ce qui permet d'augmenter la taille des effectifs, de stabiliser les estimations et d'améliorer la robustesse statistique des résultats.

03 Données administratives Actiris

Les dossiers des chercheuses et chercheurs d'emploi fournissent des informations sur leur situation familiale, y compris le nombre et les catégories d'âge des enfants. La monoparentalité est identifiée sur la base de deux critères : la chercheuse ou le chercheur d'emploi est enregistré comme chef de ménage isolé (c'est-à-dire sans partenaire dans le ménage) et elle ou il vit avec un ou plusieurs enfants mineurs.

Le **volet démographique** (chapitre 2) utilise les données du Registre national pour dresser un aperçu général des ménages selon les statistiques officielles de BETypo. Celles-ci offrent une vue complète de l'ensemble des ménages belges, mais elles surestiment l'impact des enfants dans la mesure où les enfants majeurs sont également inclus.

Pour l'analyse de l'impact de la monoparentalité sur la situation des parents sur le marché du travail (chapitres 3 à 5), l'accent est mis sur les personnes âgées de **25 à 49 ans ayant des enfants mineurs (< 18 ans)**. Cela permet de comparer plus facilement les groupes avec et sans enfants et donne une image plus précise de l'impact de la parentalité. Pour ce faire, l'enquête sur les forces de travail et les données d'Actiris sont plus appropriés.



Les trois sources utilisées constituent une base solide pour mesurer la parentalité et la monoparentalité, même si chacune présente certaines limites. Elles masquent en effet la coparentalité et la situation familiale réelle n'est pas forcément liée au domicile officiel (par exemple en cas de nouveau partenaire). Pour étudier l'impact sur la place sur le marché du travail, l'accent sera mis sur les personnes âgées de 25 à 49 ans ayant des enfants mineurs (voir Annexe A pour une description plus détaillée des définitions, des méthodes de mesure, des classifications et des limites des sources mobilisées).

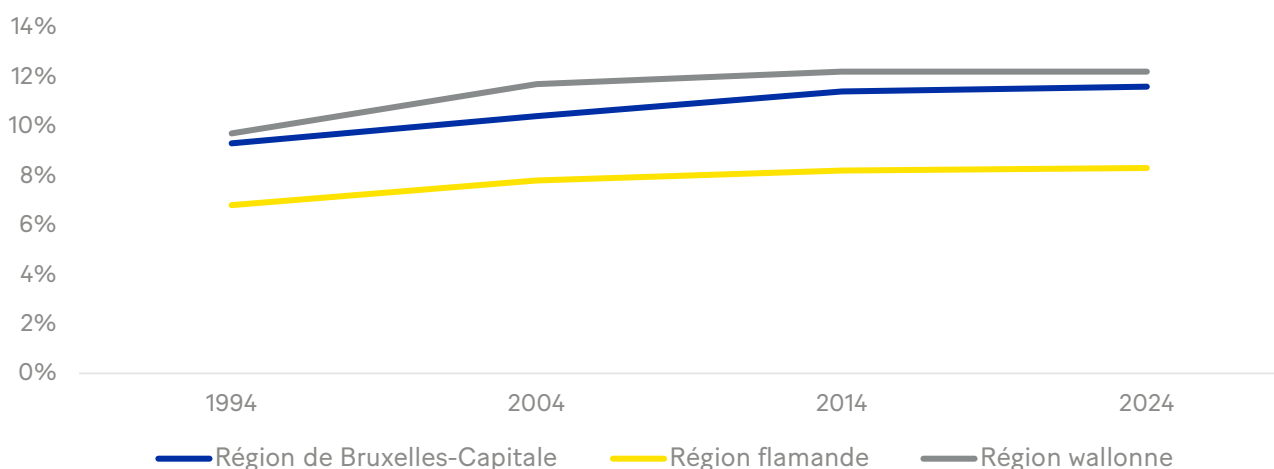
Contexte sociodémographique

Le nombre de familles monoparentales est plus élevé de nos jours que par le passé. Contrairement aux décennies précédentes, les familles monoparentales ne constituent plus une exception. Jusqu'à dans les années 1960, elles découlaient généralement du décès d'un parent. Aujourd'hui, le divorce est plus fréquent, ce qui a eu pour effet d'augmenter la proportion de familles monoparentales.

La proportion de familles monoparentales par rapport au nombre total de ménages est légèrement plus élevée aujourd'hui qu'il y a 30 ans, tant dans la Région de Bruxelles-Capitale que dans les autres régions. Si l'évolution des trois régions est similaire, les chiffres bruxellois sont plus proches de ceux de la Wallonie, tandis que la Flandre a toujours dénombré, en proportions, moins de familles monoparentales que les deux autres régions du pays.



Figure 1 - Part des familles monoparentales en Belgique et dans les régions (1994-2024, en%)



Source : Statbel – ménages, calculé par view.brussels

Sur les 67.139 familles monoparentales bruxelloises, 57.721 sont dirigées par une mère seule (87,0%). Les familles monoparentales constituent dès lors un phénomène genré et un défi majeur pour de nombreuses Bruxelloises.

Le groupe des parents isolés à Bruxelles est très diversifié, tant en termes d'âge, d'origine, que de niveau d'instruction. Malgré cette variété démographique, on constate qu'il s'agit, pour la plupart, de femmes.

Ce chapitre présente une analyse sociodémographique de la parentalité et des familles monoparentales dans la Région de Bruxelles-Capitale. La situation sera comparée aux autres régions belges au point 2.1.

2.1 Ménages en Belgique : une analyse régionale des types de familles

Les ménages privés inscrits au Registre national sont classés par Statbel en **différentes catégories** :

- Isolés
- Couples cohabitants ou mariés sans enfants (2 adultes sans enfant)⁸
- Couples cohabitants ou mariés avec enfants (2 adultes avec enfant(s))⁸
- Familles monoparentales
- Un petit pourcentage provenant d'autres types de ménages (par exemple, frères et sœurs cohabitants ou adultes accueillant leurs parents sous leur toit).

⁸ Les couples mariés et non mariés sont ici regroupés dans la même catégorie. Pour plus d'informations sur les types de familles d'origine de Statbel, voir chapitre 1 Cadre théorique.

La part de **ménages sans enfants**, à savoir les personnes isolées et les couples sans enfants, est assez uniformément répartie entre les régions belges. La différence se situe dans la répartition au sein même de ce groupe. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, les personnes isolées sont fortement surreprésentées et constituent de loin le groupe le plus important : 47,1% des ménages, contre 33,3% en Flandre et 37,4% en Wallonie. En revanche, en Flandre, la répartition est plus équilibrée entre les personnes isolées (33,3%) et les couples sans enfants (28,4%). Bruxelles enregistre une part plus faible de couples sans enfants (22,9%) que les autres régions.

Les **familles avec enfants**, qu'il s'agisse des couples avec enfants ou des familles monoparentales, sont légèrement plus représentées en Région wallonne (38,6%) et en Région flamande (36,3%) qu'en Région de Bruxelles-Capitale (34,5%). Cette différence s'explique en partie par l'exode urbain des (jeunes) familles, qui déménagent souvent en périphérie bruxelloise une fois que leur famille s'est agrandie⁹.

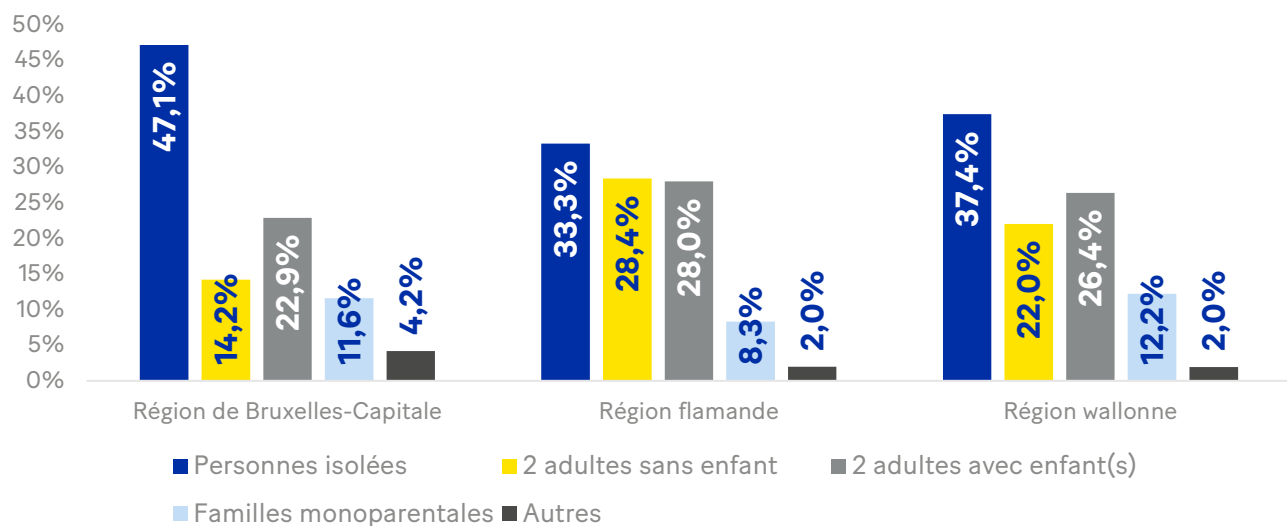
Même au sein de ces familles avec enfants, la composition varie d'une région à l'autre. Les **couples ayant des enfants vivant sous leur toit** représentent en moyenne 26,9% des ménages belges. La répartition est relativement similaire en Flandre (28,0%) et en Wallonie (26,4%), mais plus faible en Région bruxelloise (22,9%).

⁹ Te Braak, P., Janssens, R., Surkyn, J., & Glorieux, I. (2020). Een cultuursociologische benadering van de Brusselse stadsvlucht.

En revanche, la proportion de **familles monoparentales** à Bruxelles et en Wallonie est légèrement supérieure à la moyenne belge de 9,9%. À Bruxelles, les familles monoparentales constituent 11,6% des ménages, et 12,2% en Wallonie. En Flandre, cette proportion est plus faible, avec seulement 8,3% de parents isolés. À Bruxelles et en Wallonie, **un ménage avec enfants sur trois est une famille monoparentale**. En Flandre, cette proportion diminue à une famille avec enfants sur quatre.

En résumé, la part de ménages avec enfants en Région bruxelloise n'est que légèrement inférieure à celle des autres régions, mais au sein de ce groupe, le pourcentage de familles monoparentales est significativement plus élevé à Bruxelles et en Wallonie. **Les défis liés à la monoparentalité touchent donc une proportion importante des familles bruxelloises avec enfants.**

Figure 2 - Répartition des types de ménages par région (2024)



Source : Statbel – ménages, calculs de view.brussels

2.2 Profil sociodémographique des familles avec enfants à Bruxelles

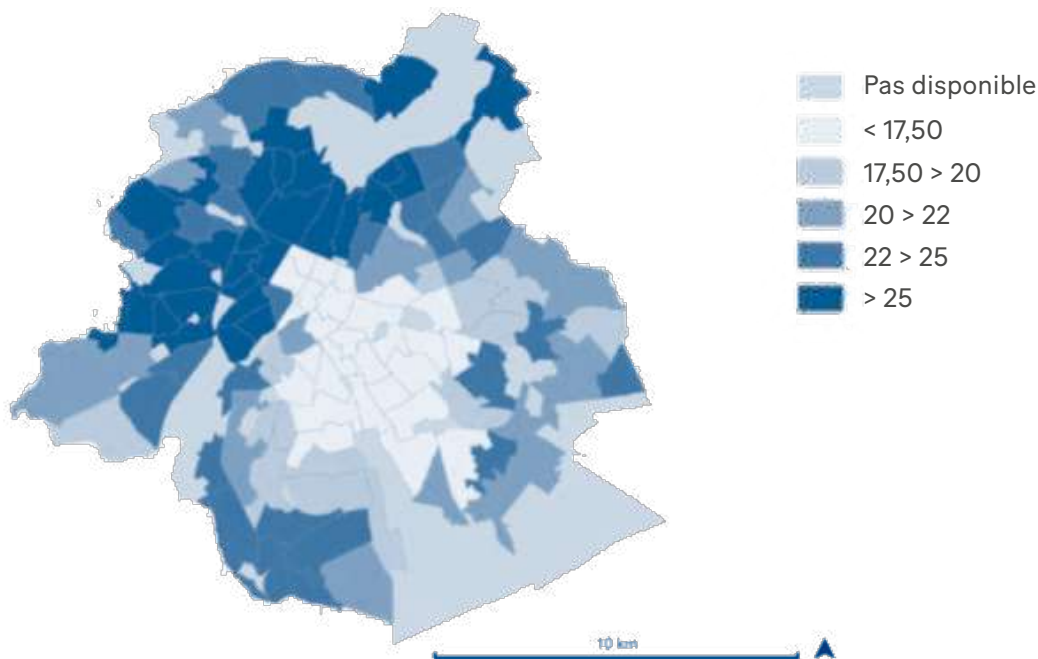
2.2.1 Ménages monoparentaux selon les communes et les quartiers

Les familles monoparentales ne constituent pas un groupe homogène. Elles prennent des formes diverses et sont présentes dans toute leur variété dans l'ensemble des communes bruxelloises. On note toutefois une concentration nettement plus élevée dans certains quartiers. Pour mieux comprendre cette répartition spatiale, il convient également d'examiner la proportion d'enfants mineurs par quartier ou par commune.

La proportion la plus élevée d'enfants de moins de 18 ans se situe dans ce que l'on appelle le « *croissant pauvre* » de Bruxelles : une série de quartiers situés à Anderlecht, Molenbeek-Saint-Jean, Saint-Josse-ten-Noode et Schaerbeek. Cette zone se caractérise par une population jeune, une forte proportion de personnes

issues de l'immigration et, en moyenne, des revenus plus faibles. Les quartiers nord de la deuxième couronne comptent également un nombre relativement élevé d'enfants. Les familles belges sont plus enclines à déménager en périphérie après la naissance des enfants, tandis que les familles issues de l'immigration, même lorsqu'elles ont des enfants, ont tendance à rester dans ces quartiers. Il en résulte une population qui reste jeune dans ces parties de la ville¹⁰.

Figure 3 - Part des 0-17 ans dans la population totale de la Région de Bruxelles-Capitale (%) – 2023

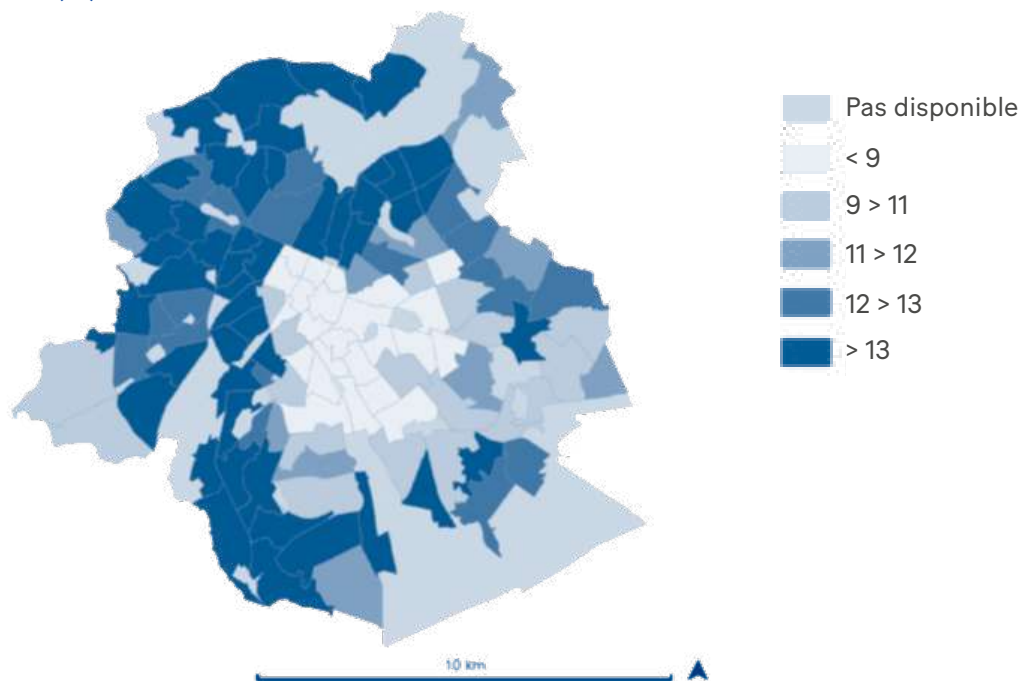


Source : Statbel, Monitoring des quartiers IBSA

La comparaison entre la répartition géographique des mineurs et la concentration de familles monoparentales révèle des chevauchements manifestes. Ces deux réalités convergent essentiellement dans le croissant pauvre. Le pourcentage plus élevé de familles monoparentales dans ces quartiers n'est pas seulement le résultat d'un plus grand nombre de familles avec enfants. Les deux indicateurs découlent en réalité du même contexte socioéconomique : des revenus plus faibles, des logements abordables et des dynamiques migratoires. La comparaison des deux cartes illustre ce contexte commun.

¹⁰ Institut bruxellois de statistique et d'analyse. (s.d.). *Fiche d'analyse - Part des ménages monoparentaux dans le total des ménages privés*. Site consulté le 25/03/2025.

Figure 4 - Part des ménages monoparentaux dans le total des ménages privés de la Région de Bruxelles-Capitale (%) – 2023



Source : Statbel, Monitoring des quartiers IBSA

La part de familles monoparentales varie fortement d'une commune bruxelloise à l'autre. Molenbeek-Saint-Jean (15,0%), Berchem-Sainte-Agathe (13,9%), Watermael-Boitsfort (13,8%) et Jette (13,6%) sont les communes où la proportion de familles monoparentales est la plus élevée. Dans les autres communes, le chiffre oscille entre 10% et 13%, à l'exception d'Ixelles (7,6%) et d'Etterbeek (8,0%) qui affichent des pourcentages nettement inférieurs.

Cette répartition géographique peut sembler contradictoire, puisque tant les communes connaissant une forte précarité sociale que les communes relativement aisées affichent une part élevée de familles monoparentales. Deux facteurs structurels expliquent cette situation : l'offre de logements et les caractéristiques socioculturelles. Les communes disposant d'un grand nombre de logements sociaux ont tendance à compter plus de familles monoparentales, mais les communes disposant d'une offre de logements plus petits, plus anciens et donc relativement abordables attirent également ces familles. Ainsi, Watermael-Boitsfort dispose d'une offre abondante de logements sociaux, ce qui explique en partie la proportion plus élevée de familles monoparentales. En outre, les familles monoparentales sont également plus présentes dans les quartiers socialement mixtes, bien que cette tendance varie en fonction de l'origine de la population (voir 2.2.4)⁶.

Tableau 1 - Part des ménages monoparentaux par commune bruxelloise (2024)

Communes	Part des familles mono.
Anderlecht	13,2%
Auderghem	10,9%
Berchem-Sainte-Agathe	13,9%
Bruxelles	10,1%
Etterbeek	8,0%
Evere	12,8%
Forest	12,8%
Ganshoren	12,7%
Ixelles	7,6%
Jette	13,6%
Koekelberg	13,1%
Molenbeek-Saint-Jean	15,0%
Saint-Gillis	9,9%
Saint-Josse-ten-Noode	11,9%
Schaerbeek	13,0%
Uccle	13,0%
Watermael-Boitsfort	13,8%
Woluwe-Saint-Agathe	10,9%
Woluwe-Saint-Pierre	10,8%
Région de Bruxelles-Capitale	11,6%

Source : Statbel (IBSA), calculs view.brussels

* Voir le tableau 22 en annexe pour une vue d'ensemble du nombre de familles monoparentales en chiffres absolus.

2.2.2 Monoparentalité selon l'âge et le sexe

Les ménages monoparentaux bruxellois ont une mère solo à leur tête dans 86,0% des cas, contre 14,0% d'hommes¹¹.

La réalité majoritairement féminine des familles monoparentales¹² est une conséquence des normes genrées traditionnelles et du fait que les mères assument plus souvent les responsabilités liées à l'éducation des enfants. Il convient toutefois de rappeler que ces statistiques reposent sur l'adresse du domicile de l'enfant, ce qui peut conduire à une sous-estimation du nombre de pères isolés (voir chapitre 1 et annexe A : Cadre méthodologique).

D'une manière générale, la probabilité de devenir parent isolé augmente avec l'âge, car la probabilité de séparation, de décès du partenaire ou d'autres raisons augmente avec le temps. La répartition des familles monoparentales par tranches d'âge montre que la majeure partie des familles monoparentales se situe parmi les parents âgés de 45 à 64 ans (57,7%). Ce chiffre contraste fortement avec la situation des jeunes parents isolés âgés de 18 à 29 ans, qui ne représentent que 5,6% des familles monoparentales bruxelloises.

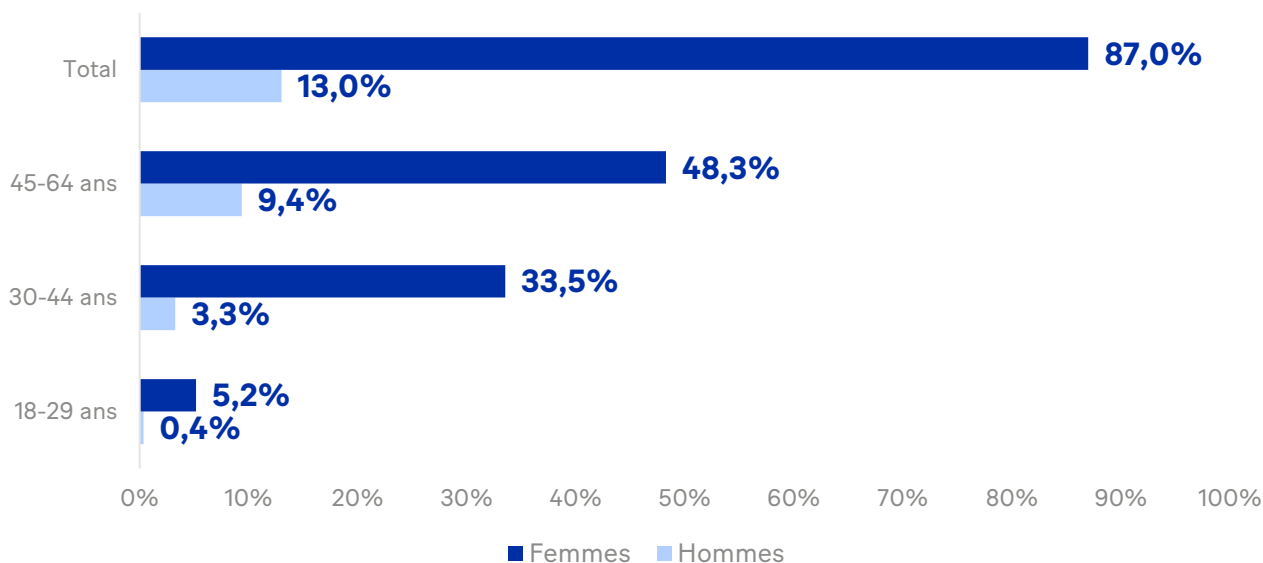
En janvier 2025, **57,2% des enfants au sein des familles monoparentales bruxelloises avaient moins de 18 ans**, et 13,6% moins de 6 ans. Ces familles sont confrontées à des difficultés supplémentaires dues aux responsabilités familiales. Par ailleurs, une proportion significative de parents isolés, en particulier parmi les personnes plus âgées, ont des enfants de plus de 18 ans. Les besoins de prise en charge de ces familles sont généralement moins importants que ceux des parents d'enfants mineurs. Les 3 prochains chapitres examineront de plus près l'âge de ces enfants et le lien avec la carrière professionnelle de leurs parents au sein de la population active bruxelloise.

¹¹ Institut bruxellois de statistique et d'analyse. (2025b). *Population ménages – Tableau 1.4.4. Positions au sein du ménage selon l'âge et la nationalité.*

¹² Actiris. (2013). *Monoparentalité à Bruxelles : État des lieux et perspectives.*

Si l'on examine la répartition des familles monoparentales par sexe et par âge, on constate donc que la proportion de mères et de pères célibataires augmente avec l'âge. Cependant, le nombre de mères solos dépasse de loin le nombre de pères solos, quelle que soit la tranche d'âge. Par conséquent, l'impact de la parentalité, et en particulier de la monoparentalité, touche plus souvent les femmes de manière disproportionnée, et ce dans toutes les tranches d'âge.

Figure 5 - Parents isolés à Bruxelles par sexe et par classe d'âge (2024)



Source : IBSA, ménages

Afin d'analyser la situation des familles monoparentales sur le marché du travail dans les chapitres suivants, l'accent est mis sur les parents âgés de 25 à 49 ans. Cette tranche d'âge permet en effet de mieux comparer les parents avec et sans enfants, car il s'agit d'une période de la vie où la plupart des parents ont de jeunes enfants et sont actifs sur le marché du travail. Étant donné que les enfants plus jeunes influencent particulièrement les perspectives de carrière des parents, seules les familles ayant des enfants de moins de 18 ans sont prises en compte dans la suite de cette étude. Bien que les données démographiques présentées ci-dessus n'utilisent pas de limites d'âge, celles-ci ont pu être calculées pour les sources utilisées dans les analyses ultérieures.

2.2.3 Parentalité et monoparentalité selon le niveau d'instruction et le nombre d'enfants

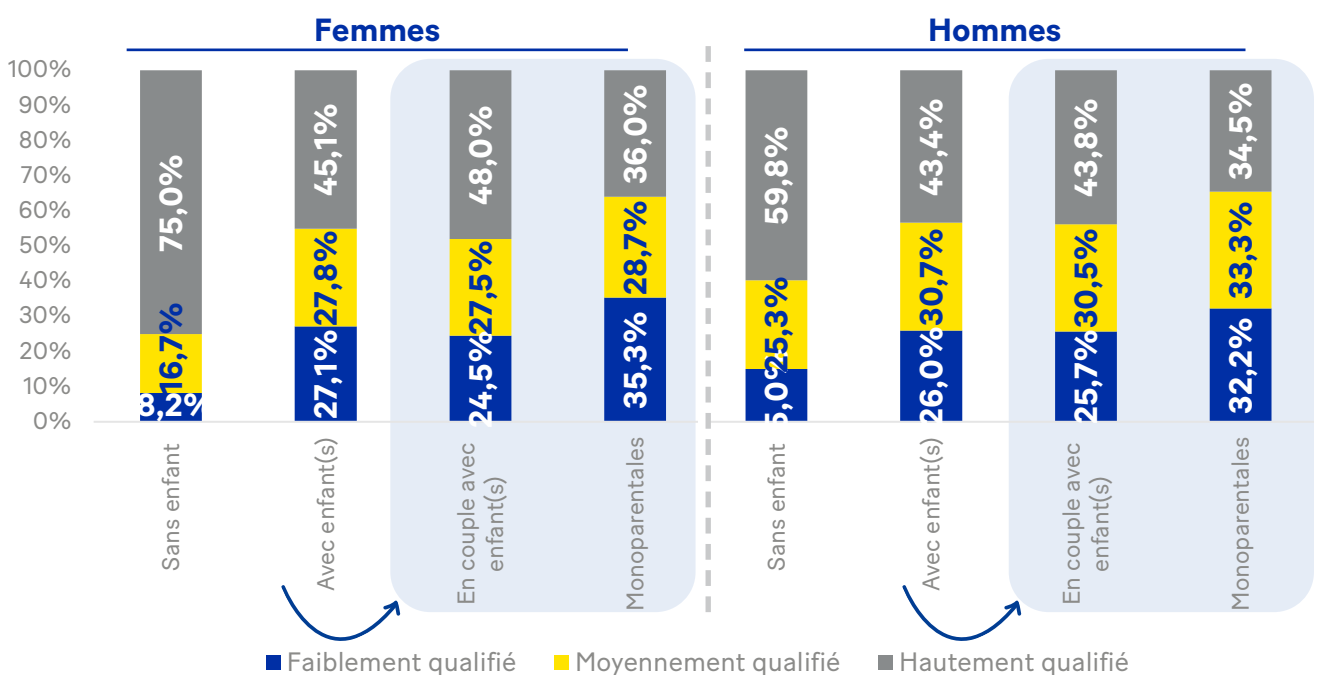
Outre l'âge et le sexe, le **niveau d'instruction constitue lui aussi un facteur important** dans la position des parents – qu'ils soient seuls ou en couple – sur le marché du travail. En général, plus le niveau d'instruction est élevé, plus la probabilité d'accéder à un emploi durable est grande.

Bruxelles se caractérise par une population fortement dualisée, avec une forte proportion de personnes hautement qualifiées, mais aussi beaucoup de personnes peu qualifiées. Dans la tranche d'âge des 25-49 ans, les **femmes ont en moyenne un niveau d'instruction plus élevé que les hommes**. Cette différence de niveau d'instruction se retrouve dans **toutes les situations familiales** - avec ou sans enfants, avec ou sans partenaire - même si l'intensité varie.

Le niveau moyen d'instruction est plus élevé au sein de la population sans enfants qu'au sein de la population avec enfants. Les femmes sans enfants en particulier ont un niveau d'étude élevé (75,0%), mais les hommes sans enfants sont eux aussi plus instruits (59,8%) que les hommes avec enfants (43,4%). En outre, la différence de niveau d'instruction entre les hommes et les femmes au sein de ce groupe est nettement plus marqué dans ce groupe.

Les mères seules sont en moyenne moins diplômées que les femmes en couple avec enfants : 35,3% des mères seules sont peu qualifiées, contre 24,5% des mères en couple. À l'inverse, près de la moitié des femmes vivant avec un partenaire et des enfants ont un niveau d'instruction élevé (48,0%), contre seulement 36,0% pour les mères seules.

Figure 6 - Répartition de la population (25-49 ans) selon que le ménage compte ou non des enfants, selon le sexe et le niveau d'instruction, pour la Région de Bruxelles-Capitale : moyenne 2021-2023



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Par ailleurs, les femmes peu diplômées ont en moyenne plus d'enfants que les femmes hautement qualifiées. Ainsi, la proportion de femmes ayant trois enfants ou plus est nettement plus élevée chez les personnes peu qualifiées (43,0%) que parmi les femmes hautement qualifiées (24,9%).

Cette tendance est particulièrement évidente chez les familles monoparentales. Parmi les mères bruxelloises seules ayant trois enfants ou plus, 52,7% sont peu qualifiées, contre 40,6% pour les femmes en couple. Cela met en évidence une relation claire entre la structure familiale, le nombre d'enfants et **le niveau d'instruction : la proportion de familles nombreuses et de familles monoparentales augmente à mesure que le niveau de diplôme diminue.**

Tableau 2 - Répartition des femmes selon le nombre d'enfants mineurs et le niveau d'instruction pour la Région de Bruxelles-Capitale : moyenne 2021-2023

	Faiblement qualifié	Moyennement qualifié	Hautement qualifié	Total
Femmes avec enfant(s)				
1 enfant	20,3%	28,9%	50,8%	100,0%
2 enfants	23,9%	24,2%	51,9%	100,0%
3 enfants ou plus	43,0%	32,1%	24,9%	100,0%
Total	27,1%	27,8%	45,1%	100,0%
<i>dont Femmes en couple avec enfant(s)</i>				
1 enfant	17,8%	28,6%	53,6%	100,0%
2 enfants	20,1%	23,5%	56,5%	100,0%
3 enfants ou plus	40,6%	32,7%	26,8%	100,0%
Total	24,5%	27,5%	48,0%	100,0%
<i>dont Femmes monoparentales</i>				
1 enfant	25,9%	29,6%	44,5%	100,0%
2 enfants	37,9%	26,9%	35,2%	100,0%
3 enfants ou plus	52,7%	29,8%	17,5%	100,0%
Total	35,3%	28,7%	36,0%	100,0%

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

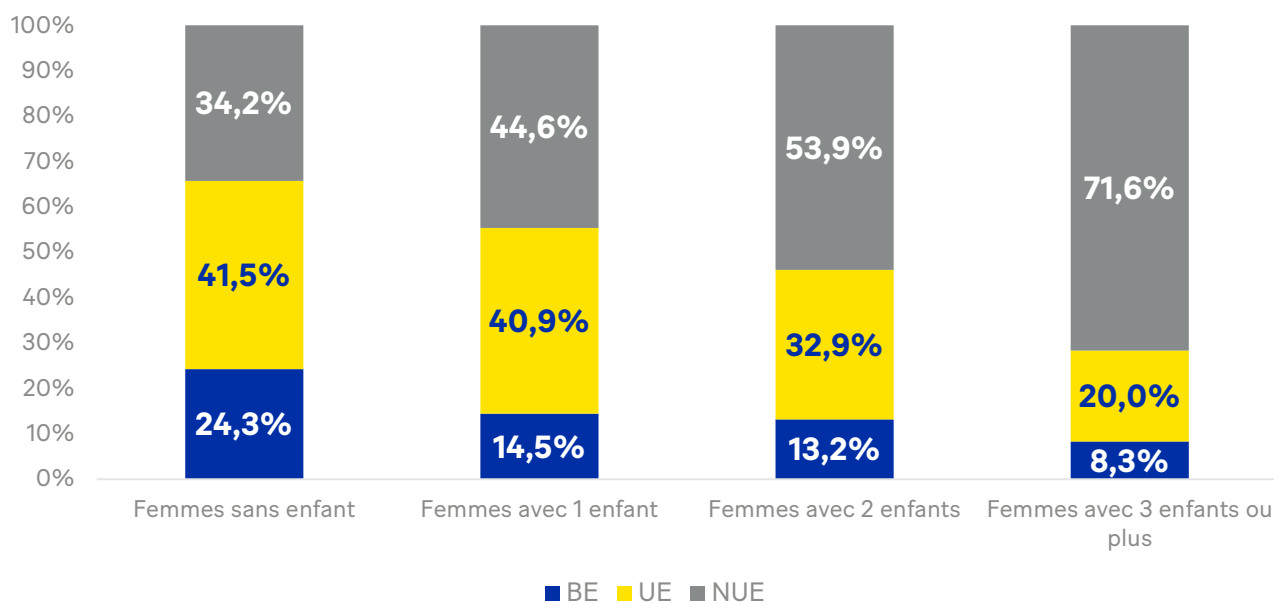
2.2.4 Parentalité et monoparentalité selon l'origine

La Région de Bruxelles-Capitale se caractérise par une population particulièrement diversifiée, avec un large éventail d'origines. Cette diversité est également visible chez les femmes âgées de 25 à 49 ans. Seules 19,8% d'entre elles sont d'origine belge, tandis que 35,4% sont originaires d'un pays de l'UE27 et pas moins de 44,8% sont originaires d'un pays hors de l'UE27.

Comme le montre la figure 7, les **femmes d'origine non européenne constituent le groupe le plus important dans toutes les catégories de femmes avec enfants**. Dans le groupe des **femmes sans enfants**, en revanche, les **femmes d'origine européenne et belge** sont relativement plus représentées (41,5% et 24,3%) que dans les groupes de femmes avec enfants. Leur part diminue une fois qu'elles ont des enfants et se réduit encore à mesure que le nombre d'enfants augmente.

Parmi les **femmes d'origine non européenne, on observe le schéma inverse** : elles ont plus souvent des familles plus nombreuses. Parmi les Bruxelloises ayant trois enfants ou plus, 71,6% appartiennent à ce groupe, contre 8,3% de femmes d'origine belge et 20,0% d'origine européenne. Ainsi, la proportion de femmes d'origine non européenne augmente clairement avec la taille de la famille.

Figure 7 - Répartition des femmes selon le nombre d'enfants mineurs, par origine pour la Région de Bruxelles-Capitale : moyenne 2021-2023



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Lorsque l'on subdivise le groupe des femmes avec enfants, entre celles vivant en couple avec enfants et les mères seules, on constate que les femmes d'origine non européenne constituent le groupe le plus important dans les deux cas. En effet, 52,8% des femmes en couple avec enfants sont d'origine non européenne. Ce chiffre passe à 60,7% parmi les mères seules.

Au sein du groupe des mères seules, la part de femmes d'origine subsaharienne est particulièrement élevée (20,0%), tandis que la proportion n'est que de 7,1% parmi les mères en couple. Les femmes nord-africaines constituent le groupe le plus important dans les deux catégories (25,4% et 24,1% respectivement), ce qui indique une forte présence de ces femmes à la fois dans les familles composées de deux partenaires et dans les familles monoparentales.

Ces différences laissent penser que des facteurs socioéconomiques et culturels jouent un rôle dans les structures familiales et que certains groupes, comme les femmes d'Afrique subsaharienne, présentent une probabilité plus élevée de se retrouver en situation de parentalité monoparentale.

Tableau 3 - Femmes en couple avec enfants mineurs et mères célibataires par origine : 2021-2023

	Femmes en couple avec enfant(s)	Femmes monoparentales
Belgique	12,6%	12,3%
UE27	34,6%	27,0%
Non-UE27	52,8%	60,7%
<i>Dont</i>		
<i>Autre UE origine</i>	7,2%	6,8%
<i>Origine Nord-Africaine</i>	25,4%	24,1%
<i>Origine subsaharienne</i>	7,1%	20,0%
<i>Autre</i>	13,1%	9,7%
Total	100,0%	100,0%

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Situation sur le marché du travail et parentalité

Devenir mère ou père a un impact sur la vie professionnelle et sur la position sur le marché du travail. Participer activement au marché de l'emploi représente en outre un défi encore plus important pour les familles monoparentales, en raison de la charge financière, mentale et de soins accrue que portent les parents seuls.

Ce chapitre offre un aperçu de la participation au marché du travail des parents à la tête d'une famille monoparentale et la comparerons à celle des personnes en couple avec enfants et à celle des personnes sans enfants. Cette analyse repose sur plusieurs indicateurs, tels que le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'activité, issus des données de l'enquête EFT (voir chapitre 1 et annexe A : Cadre méthodologique). Ces données se concentrent sur la tranche d'âge des 25-49 ans, ce qui permet une comparaison plus pertinente entre personnes avec et sans enfants, et fournit ainsi une image plus précise de l'impact de la parentalité. La deuxième partie approfondit le taux d'emploi en fonction du niveau d'études, de l'origine des parents, ainsi qu'en fonction du nombre et de l'âge du plus jeune enfant. Enfin, la troisième partie examine le lien entre la parentalité et la qualité du travail.



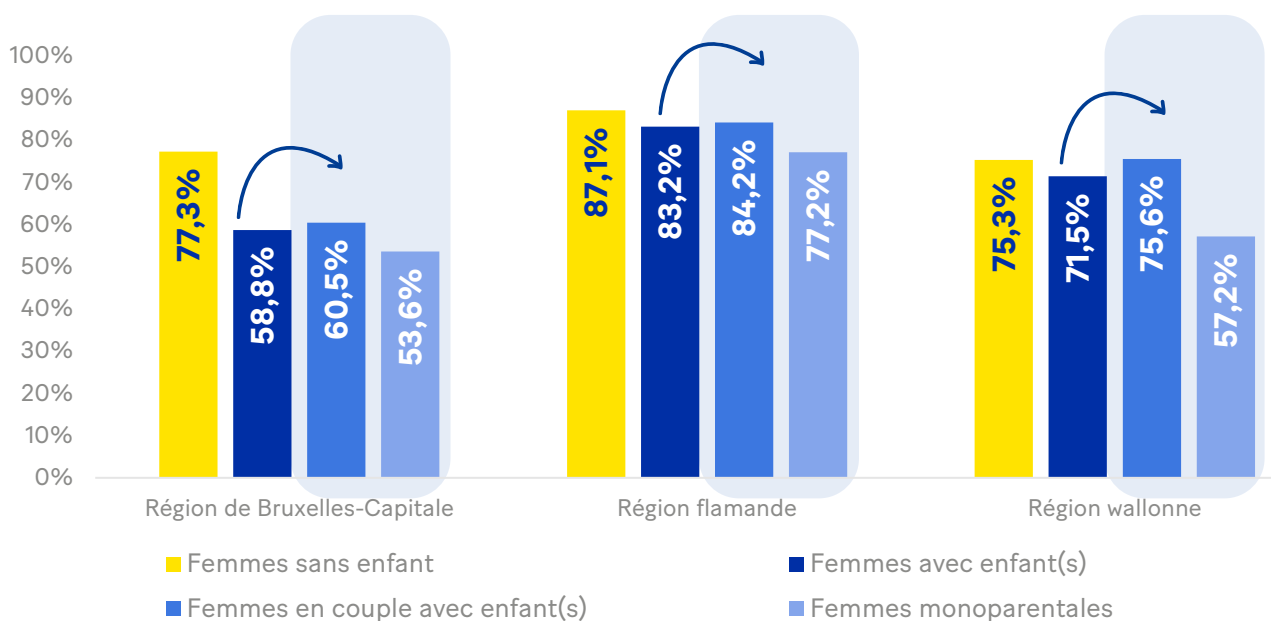
3.1 Indicateurs du marché du travail : parentalité et monoparentalité

3.1.1 Taux d'emploi

Le **taux d'emploi** mesure le pourcentage de personnes occupées parmi la population en âge de travailler. Cet indicateur permet de mesurer la part des personnes occupées par rapport à l'ensemble de la population de cette même tranche d'âge.

De façon générale, les Régions wallonne et bruxelloise affichent un taux d'emploi plus faible que la Région flamande. Par ailleurs, les trois régions affichent une tendance similaire : les femmes sans enfants ont des taux d'emploi plus élevés que les femmes avec enfants. À Bruxelles en particulier, la différence entre le taux d'emploi des femmes sans enfants et celui des femmes avec enfants (**-18,5 points de pourcentage, contre -3,9 points** de pourcentage dans la Région flamande et **-3,8 points** de pourcentage dans la Région wallonne) est nettement marquée. Cela indique que **l'impact de la parentalité est particulièrement fort sur le taux d'emploi des femmes à Bruxelles**. En plus de l'impact de la parentalité, le fait d'être parent seul exerce un impact supplémentaire dans les trois Régions. L'écart de taux d'emploi entre les femmes vivant en couple avec enfant(s) et les femmes seules avec enfant(s) est de **-6,9 points** de pourcentage en Région bruxelloise, **de -7 points** en Région flamande et de **-18,4 points** en Région wallonne. L'effet de la parentalité prédomine donc en Région bruxelloise, tandis que l'effet de la monoparentalité prédomine en Région wallonne. En Région flamande, les deux caractéristiques jouent un rôle, mais leur effet reste plus limité que dans les deux autres Régions.

Figure 8 - Taux d'emploi des femmes (25-49 ans) selon la situation familiale et la région (2021-2023)



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

En Région bruxelloise, l'analyse par sexe révèle que, chez les personnes sans enfants, l'impact sur le taux d'emploi est quasi inexistant. En effet, tant qu'ils n'ont pas d'enfants, les hommes et les femmes de 25 à 49 ans travaillent dans la même proportion. En moyenne, 77,8% d'entre eux travaillent (78,2% pour les hommes et 77,3% pour les femmes).

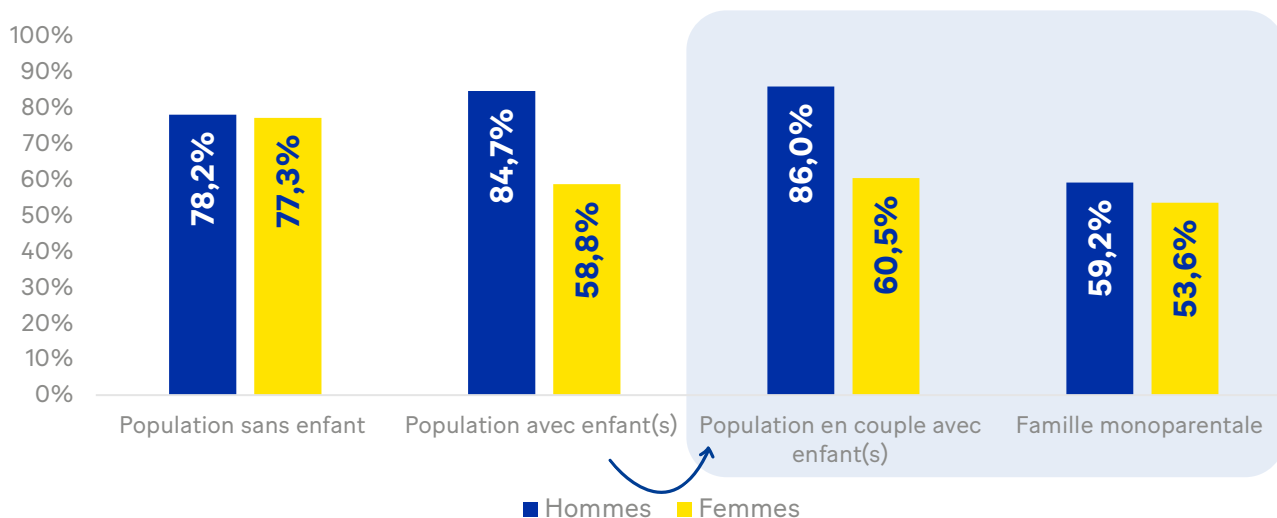
Le fait d'avoir des enfants a donc un impact positif sur le taux d'emploi des hommes, mais négatif sur celui des femmes

En revanche, dès qu'il y a des enfants, la situation change considérablement : la parentalité exerce un effet inverse selon le sexe, créant ainsi un écart important entre hommes et femmes dans leur accès au marché du travail. Chez les femmes, le taux d'emploi diminue nettement : **de 77,3%** pour les femmes sans enfants, on passe à seulement **58,8%** pour les femmes avec enfants. Chez les hommes, par contre, le taux d'emploi augmente de 78,2% à 84,7% lorsqu'ils deviennent pères. Le fait d'avoir des enfants a donc un impact positif sur le taux d'emploi des hommes, mais négatif sur celui des femmes. En conséquence, la différence de taux d'emploi entre les hommes et les femmes avec enfants **atteint 26 points de pourcentage** dans la Région de Bruxelles-Capitale. **Cependant, si l'on compare les couples avec enfants et les familles monoparentales**, il apparaît que la monoparentalité a un impact négatif sur le taux d'emploi, tant pour les hommes que pour les femmes.

Le taux d'emploi des femmes en couple avec enfants est de 60,5%, contre 53,6% pour les femmes seules. **Les mères en couple sont donc plus susceptibles de travailler que les mères solos**. Si la parentalité constitue déjà le principal facteur de diminution du taux d'emploi des femmes (-16,8 points de pourcentage par rapport aux femmes sans enfants), le fait d'être mère solo entraîne un effet négatif supplémentaire (-6,9 points de pourcentage par rapport aux mères en couple).

Cet effet est encore plus frappant chez les hommes : leur taux d'emploi augmente lorsqu'ils deviennent pères, passant de 78,2% à 84,7%, pour autant qu'ils soient en couple. Mais pour les pères seuls, le taux d'emploi chute pour atteindre 59,2%. Alors que la parentalité affecte négativement les mères et non les pères lorsqu'ils sont en couple, la monoparentalité a un impact négatif sur le taux d'emploi des pères. Toutefois le taux d'emploi des pères seuls reste plus élevé que celui des mères seules (53,6%).

Figure 9 - Taux d'emploi (25-49 ans) dans la Région de Bruxelles-Capitale selon la situation familiale et le sexe (2021-2023)



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Ces différences s'expliquent souvent par la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. La naissance d'un enfant peut entraîner une interruption de carrière, après laquelle certains parents, volontairement ou non, ne retournent pas sur le marché du travail. Lorsque ces parents se retrouvent ensuite seuls à assumer la charge de leur enfant, par exemple à la suite d'une séparation ou du décès de leur partenaire, le retour à l'emploi s'avère souvent encore plus difficile. À cela s'ajoutent des défis pratiques tels que l'accès limité aux services de garde d'enfants, l'absence d'un réseau social de soutien et la nécessité d'une bonne compatibilité entre les horaires de travail et les possibilités de garde¹².

Tous ces facteurs affectent la position des parents sur le marché du travail, et plus particulièrement celles des parents seuls. Les parents isolés étant souvent des femmes, celles-ci se heurtent davantage à ces obstacles.

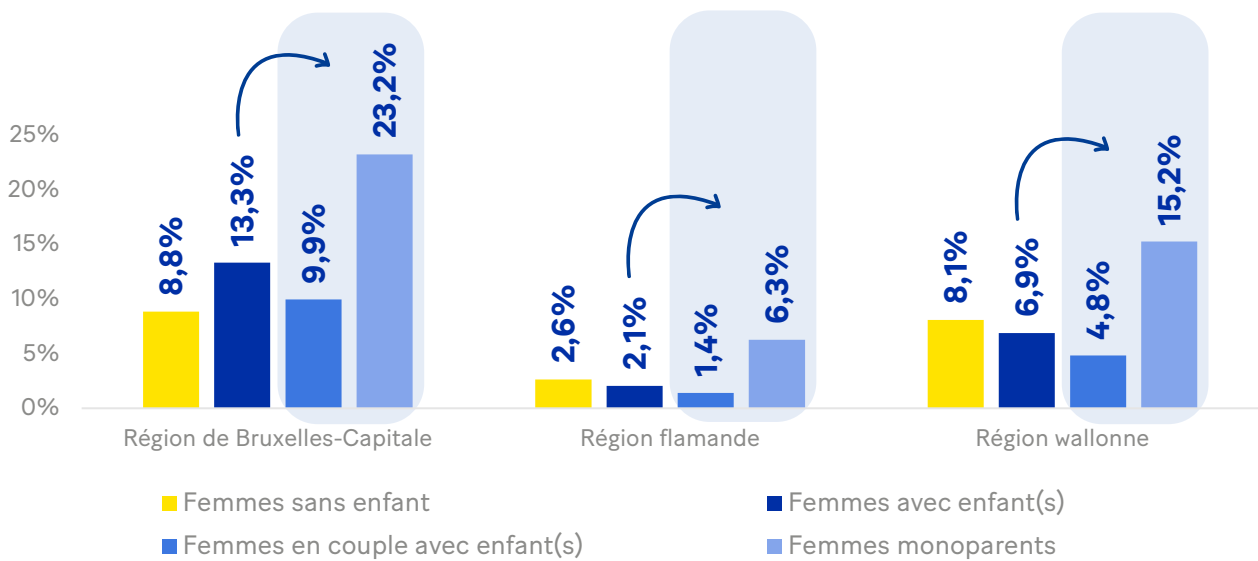
3.1.2 Taux de chômage

*Otre le taux d'emploi, le **taux de chômage** constitue un autre indicateur important de la santé économique du marché du travail. Il reflète la part des personnes en recherche d'emploi au sein de la population active.*

En Belgique, on observe des différences régionales marquées : le taux de chômage est le plus élevé à Bruxelles, tandis qu'il est nettement plus faible en Flandre ; la Wallonie se situant entre les deux.

En Wallonie et en Flandre, le taux de chômage est légèrement plus élevé chez les **femmes sans enfants** que chez les femmes avec enfants. À Bruxelles en revanche, la situation est inversée : les Bruxelloises avec enfants sont plus susceptibles d'être chercheuses d'emploi (13,3% contre 8,8%) que les Bruxelloises sans enfants. En outre, le taux de chômage des femmes avec enfants est plus élevé à Bruxelles (13,3%) qu'en Flandre (2,1%) et en Wallonie (6,9%).

Figure 10 - Taux de chômage des femmes (25-49 ans) selon la situation familiale et la région (2021-2023)



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Cette situation particulière à Bruxelles s’explique par la conjonction de plusieurs facteurs structurels, sociodémographiques et culturels. Les facteurs culturels renvoient ici aux normes sociales et familiales qui influencent l’accès au travail, notamment les rôles de genre, l’organisation des familles et la perception de la parentalité et de la garde d’enfants :

01

Un premier élément explicatif réside dans la composition démographique de la population bruxelloise. Les femmes d’origine étrangère provenant de pays hors Union européenne (NUE), qui constituent un groupe important à Bruxelles, ont plus souvent des enfants et des familles nombreuses que les femmes d’origine belge ou européenne. Elles sont également confrontées à des obstacles supplémentaires sur le marché du travail : au-delà des contraintes liées à la maternité, elles sont davantage exposées à la discrimination, aux barrières linguistiques et à l’inadéquation entre leurs qualifications et les exigences de la demande de main-d’œuvre à Bruxelles. Ces barrières structurelles et sociales augmentent la vulnérabilité des femmes sur le marché du travail, qu’elles soient mères ou non et expliquent en partie les grandes différences de taux de chômage selon le profil familial et l’origine.

02

Un autre facteur important est la forte différenciation des **profils entre les femmes avec et sans enfants**. Les femmes sans enfants ont en effet, en général, un profil plus favorable à l’intégration professionnelle : près de 75% d’entre elles sont hautement qualifiées, contre 48% des femmes vivant en couple avec enfants et seulement 36% des mères seules. Le niveau de qualification plus faible des mères constitue donc un obstacle majeur à leur accès au marché du travail, particulièrement dans une région comme Bruxelles, où la demande est fortement orientée vers des profils hautement qualifiés. Cette différenciation selon la situation familiale est beaucoup moins marquée dans les autres régions du pays, ce qui peut également expliquer pourquoi Bruxelles s’écarte de la tendance nationale.

03

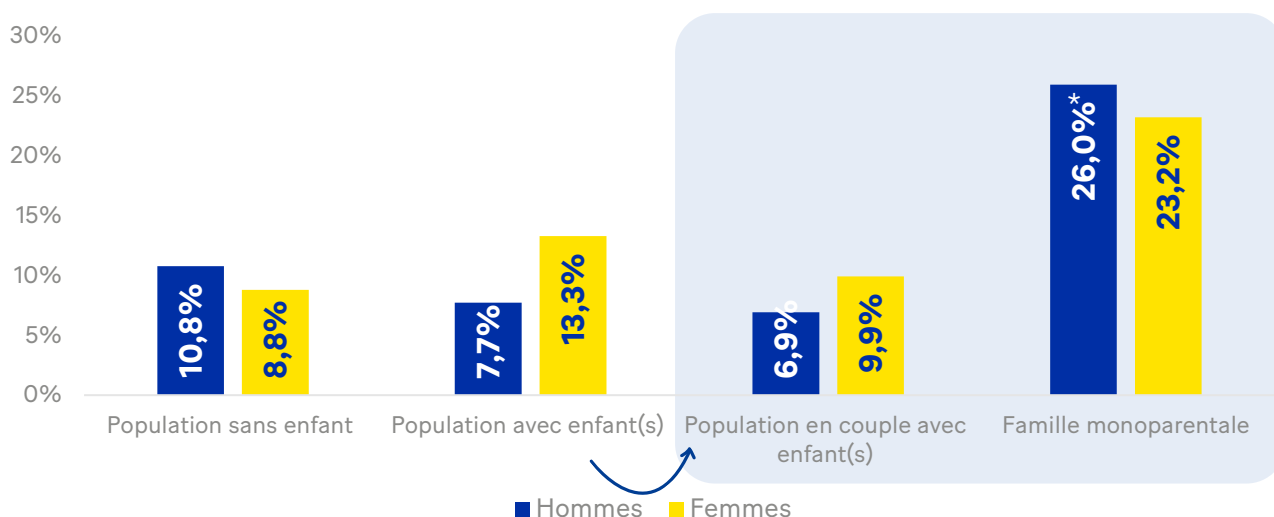
Enfin, un obstacle supplémentaire réside dans le **manque d'offres de garde d'enfants à prix abordable** à Bruxelles, en comparaison avec la Flandre et la Wallonie. Cette offre insuffisante constitue une difficulté concrète pour de nombreuses mères, en particulier celles en situation précaire, qui peinent à concilier vie familiale et insertion professionnelle.

Ces facteurs (niveau d'études, composition démographique et offre de garde d'enfants) expliquent non seulement le taux de chômage plus élevé des mères par rapport aux femmes sans enfants, mais ils jouent aussi un rôle à l'intérieur même du groupe des parents. Les mères seules pâtissent davantage des conséquences d'un niveau de qualification plus bas et du manque d'infrastructures d'accueil abordables, ce qui renforce encore leur vulnérabilité.

L'analyse centrée sur les mères seules montre qu'elles affichent, dans les trois régions, un taux de chômage supérieur à celui des mères en couple. À Bruxelles, la différence entre les mères seules et les mères en couple atteint 13,3 points de pourcentage (+4,9 en Flandre et +10,4 en Wallonie).

Le groupe des pères seuls est statistiquement trop restreint pour déterminer leur taux de chômage précisément et pour tirer des conclusions issues des données de l'EFT. Néanmoins, le taux de chômage des pères seuls est nettement plus élevé que celui des hommes en couple avec enfants. Ce taux est, par ailleurs, comparable à celui des mères seules.

Figure 11 - Taux de chômage (25-49 ans) dans la Région bruxelloise selon la situation familiale et le sexe (2021-2023)



*échantillon limité (moins de 5.000)

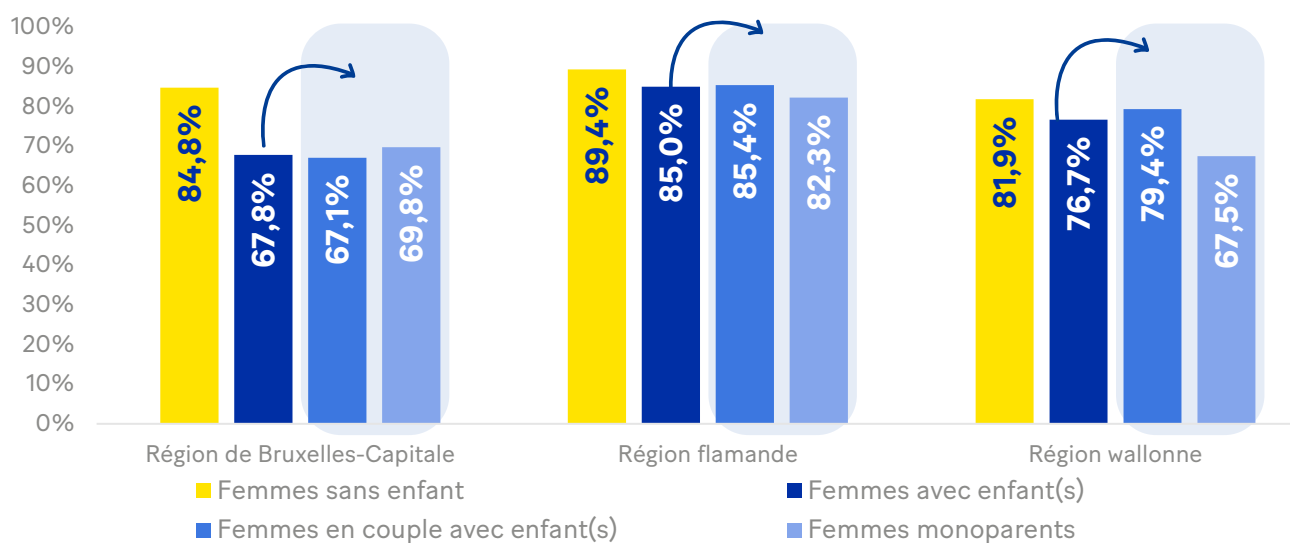
Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

3.1.3 Taux d'activité

Outre le taux d'emploi et le taux de chômage, le taux d'activité est également un indicateur important sur le marché du travail. Ce taux représente le pourcentage de la population en âge de travailler qui est active sur le marché du travail, soit comme personne occupée, soit comme chercheuse ou chercheur d'emploi. Un faible taux d'activité indique une forte proportion de personnes ne participant pas au marché du travail, comme les malades de longue durée, les personnes en situation de handicap qui ne participent pas au marché du travail, les étudiants et étudiantes, les personnes prépensionnées ou encore les parents au foyer.

Dans les trois régions, le taux d'activité des femmes sans enfants est plus élevé que celui des femmes avec enfants : 84,8% en Région bruxelloise, 89,4% en Région flamande et 81,9% en Région wallonne. L'écart est le plus important à Bruxelles, où le taux d'activité des femmes avec enfants est inférieur de 17 points de pourcentage. En Flandre, cette différence se chiffre à 4,4 points de pourcentage et en Wallonie à 5,2 points de pourcentage. Cela suggère que de nombreuses femmes deviennent inactives sur le marché du travail après avoir eu un enfant, en particulier à Bruxelles. En Flandre et en Wallonie, les mères seules sont moins actives que les mères en couple (-3,1 et -11,9 points de pourcentage), tandis que c'est l'inverse à Bruxelles (+2,7 points de pourcentage).

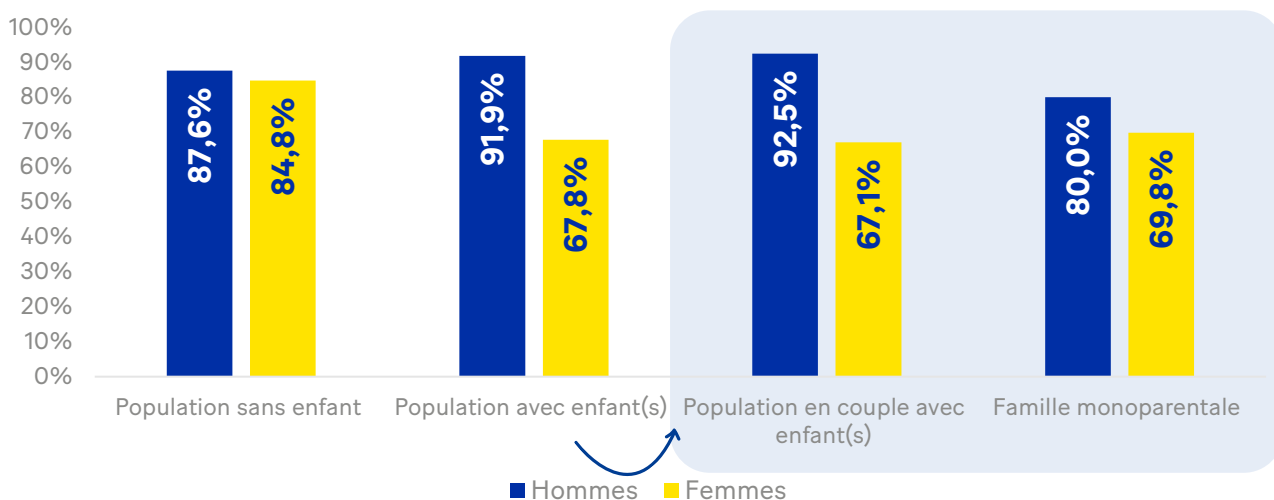
Figure 12 - Taux d'activité des femmes (25-49 ans) selon la situation familiale et la région (2021-2023)



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

En Région bruxelloise, l'analyse du taux d'activité ventilé par sexe met en évidence des niveaux quasi identiques chez les hommes et les femmes sans enfants. En revanche, dès qu'il y a des enfants, cet équilibre se modifie nettement : le taux d'activité des hommes avec enfants augmente (91,9%), tandis que celui des femmes avec enfants baisse (67,8%). Cela indique qu'après la naissance d'un enfant, les femmes quittent plus souvent le marché du travail - temporairement ou pour une plus longue durée - que les hommes.

Figure 13 - Taux d'activité (25-49 ans) en Région bruxelloise selon la situation familiale et le sexe (2021-2023)



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

3.1.4 Conclusion

À partir des trois indicateurs du marché du travail, on peut conclure que la présence d'enfants dans le ménage a un impact sur le taux d'emploi des femmes bruxelloises. Alors que le taux d'emploi diminue chez les femmes après la naissance d'un enfant, il augmente au contraire chez les hommes. Cette différence s'explique en partie par le fait que les femmes avec enfants sont moins susceptibles d'être actives sur le marché du travail que les hommes avec enfants. Mais même parmi celles qui sont actives sur le marché du travail, un second facteur intervient : les femmes avec enfants sont également davantage exposées au chômage. Autrement dit, leur participation au marché du travail ne suffit pas à neutraliser l'effet de la parentalité. Le fait d'avoir des enfants est associé à un taux de chômage plus élevé chez les femmes, ce qui témoigne de difficultés supplémentaires d'accès à l'emploi pour les mères en recherche active.

Outre ces différences entre hommes et femmes, la composition familiale joue aussi un rôle. La monoparentalité n'a qu'un impact limité sur le taux d'activité, tant chez les hommes que chez les femmes. En revanche, elle a un impact négatif sur le taux d'emploi. Les parents isolés, mères comme pères, sont plus susceptibles d'être au chômage que les parents vivant en couple. Cela montre que les parents solos sont souvent à la recherche active d'un emploi, mais qu'ils trouvent moins facilement un emploi que les parents vivant en couple.

3.2 Taux d'emploi : une approche multidimensionnelle de la parentalité et de la monoparentalité

Le taux d'emploi est influencé par de nombreux facteurs. Une approche multidimensionnelle permet de comparer celui des parents et des parents isolés en Région de Bruxelles-Capitale en fonction du niveau d'enseignement, de l'origine, du nombre d'enfants et de l'âge du plus jeune enfant.

3.2.1 Taux d'emploi selon le niveau d'études

La participation au marché du travail des mères seules est fortement influencée par leur niveau d'études

Le taux d'emploi et le niveau d'études sont étroitement liés. **Un niveau d'études plus élevé augmente les chances d'accéder à un emploi.** Dans le contexte des familles monoparentales, ce lien s'avère particulièrement pertinent : la participation au marché du travail des mères seules est fortement influencée par leur niveau d'études. Ce dernier conditionne l'expérience professionnelle et la carrière avant la naissance d'un enfant, mais il a également un impact sur le déroulement ultérieur de leur parcours professionnel. En d'autres termes, le niveau d'études constitue un socle sur lequel la situation professionnelle pourra se construire, même dans des situations familiales difficiles¹³.

Le taux d'emploi augmente clairement à mesure que le niveau de diplôme s'élève. Ce schéma est plus prononcé chez les personnes sans enfants, où l'influence de la parentalité n'intervient pas encore. Ainsi, le taux d'emploi des personnes peu qualifiées sans enfants n'est que de 49,4%, alors qu'il atteint 86,5% chez les personnes hautement qualifiées.

Le croisement des variables sexe et niveau d'études met en évidence un taux d'emploi généralement plus élevé chez les hommes que chez les femmes. L'écart est le moins marqué chez les personnes sans enfants et se réduit à mesure que le niveau de diplôme augmente (à l'exception des personnes moyennement qualifiées, où la différence reste plus importante).

Dès qu'il y a des enfants, la situation change radicalement. **Le taux d'emploi des hommes augmente après la naissance d'un enfant** (passant, par exemple, de 51,6% à 73,7% chez les personnes peu qualifiées), **tandis que celui des femmes diminue** (de 44,0% à 33,4% chez les personnes peu qualifiées). **Cette tendance se retrouve à tous les niveaux d'études, mais l'impact de la parentalité est plus important chez les personnes peu et moyennement qualifiées.** Chez les personnes hautement qualifiées, l'effet reste limité : les hommes avec enfants affichent un taux d'emploi de 92,9%, contre 77,7% pour les femmes.

13 Valgaren, E. (2010). Alleenstaande ouders en hun arbeidsloopbaan.

Dans les **ménages monoparentaux**, la comparaison entre les hommes et les femmes est plus difficile à établir, étant donné que l'échantillon masculin est réduit, ce qui rend les chiffres moins fiables. Pour les familles monoparentales faiblement ou hautement qualifiées, la différence reste favorable aux hommes.

Tableau 4 - Taux d'emploi (25-49 ans) en Région bruxelloise selon la situation familiale, le niveau d'études et le sexe (2021-2023)

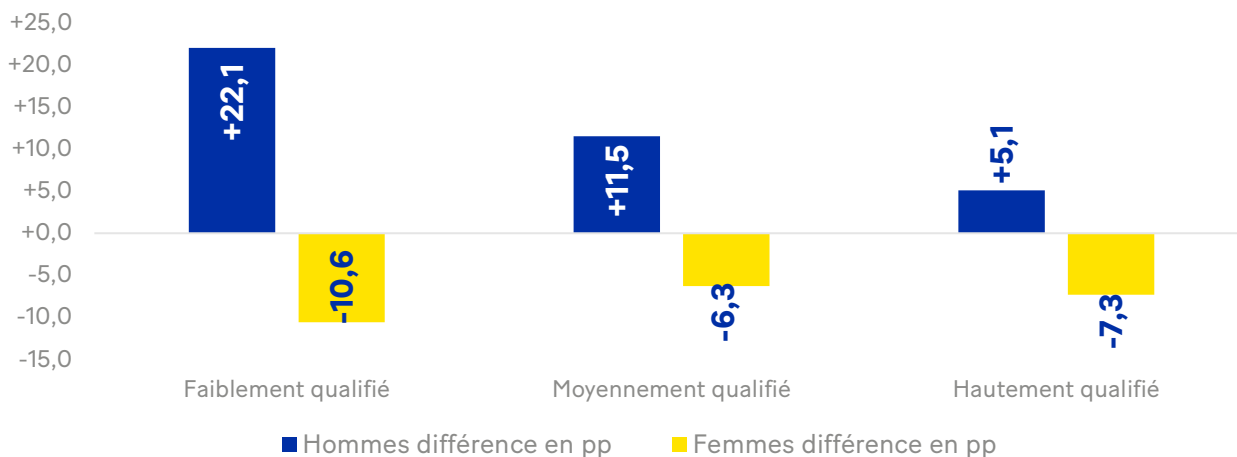
		Faiblement qualifié	Moyennement qualifié	Hautement qualifié	Total
Population sans enfant	Hommes	51,6%	71,0%	87,8%	78,2%
	Femmes	44,0%	59,1%	85,0%	77,3%
	Total	49,4%	67,1%	86,5%	77,8%
Population avec enfant(s)	Hommes	73,7%	82,6%	92,9%	84,7%
	Femmes	33,4%	52,8%	77,7%	58,8%
	Total	49,9%	66,1%	84,0%	69,7%
<i>Population en couple avec enfant(s)</i>	<i>Hommes</i>	75,2%	84,7%	93,3%	86,0%
	<i>Femmes</i>	33,7%	54,4%	77,5%	60,5%
	Total	54,1%	69,7%	84,7%	72,7%
<i>Famille monoparentale</i>	<i>Hommes</i>	49,6%	44,0%	82,9%	59,2%
	<i>Femmes</i>	32,7%	48,1%	78,6%	53,6%
	Total	34,7%	47,5%	79,1%	54,3%
Total (25-49 ans)	Hommes	62,3%	74,4%	88,9%	79,3%
	Femmes	36,6%	54,4%	81,0%	66,1%
	Total	49,7%	65,3%	84,7%	72,7%

*échantillon limité (moins de 5 000)

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

La comparaison entre les personnes sans enfants et celles avec enfants, ventilée par sexe, met en évidence que **la naissance d'un enfant affecte davantage le taux d'emploi des personnes peu qualifiées que celui des personnes hautement qualifiées, tant chez les hommes que chez les femmes**. En effet, le taux d'emploi après la naissance d'un enfant diminue davantage chez les femmes faiblement qualifiées que chez les femmes hautement qualifiées. Le taux d'emploi des femmes peu qualifiées avec enfants est inférieur de 10,6 points de pourcentage à celui des femmes peu qualifiées sans enfants, tandis que pour les femmes hautement qualifiées, cette différence se limite à 7,3 points de pourcentage. On observe une tendance similaire, mais inversée, chez les hommes : leur taux d'emploi augmente après la naissance d'un enfant. Là encore, l'effet est plus marqué chez les hommes peu qualifiées que chez les hommes hautement qualifiées.

Figure 14 - Différences de taux d'emploi liées à la présence d'enfants mineurs, par sexe et niveau d'études



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

3.2.2 Taux d'emploi selon l'origine

Au-delà du niveau d'études, l'origine constitue également un élément déterminant du taux d'emploi de la population bruxelloise. L'accès limité à l'emploi pour les personnes d'origine étrangère a longtemps été expliqué par leur niveau d'études plus faible. En réalité, ces personnes se heurtent aussi d'autres barrières structurelles, souvent difficiles à surmonter¹⁴. Par ailleurs, les chiffres montrent que l'impact de la parentalité varie en fonction de l'origine.

Le tableau 5 met en évidence d'importantes disparités entre les groupes d'origine : les taux d'emploi des personnes d'origine belge, suivies de celles d'origine européenne, sont nettement plus élevés que ceux des personnes d'origine non européenne. Ces écarts s'observent tant chez les hommes que chez les femmes.

Dans les trois groupes d'origine, les taux d'emploi des hommes et des femmes sans enfants présentent peu de différences. Cependant, dès qu'il y a des enfants, des écarts de genre marqués apparaissent. **La parentalité** représente un défi supplémentaire pour les femmes, mais **l'ampleur de cet impact varie fortement selon l'origine des mères.** Ces différences montrent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale reste un phénomène fortement lié au genre, mais dépend également du contexte socioculturel.

Parmi les femmes d'origine hors Union européenne, la parentalité s'accompagne d'une diminution particulièrement marquée du taux d'emploi. Celui-ci passe de 65,6% à 40,7% après la naissance d'enfants, soit une baisse de 24,9 points de pourcentage (pp).

14 Actiris, view.brussels. (2025). *Monitoring des chercheuses et chercheurs d'emploi selon l'angle de l'origine nationale.*

En revanche, le taux d'emploi des femmes d'origine Union européenne diminue nettement moins (3,9 pp), tandis que le taux d'emploi des femmes d'origine belge augmente même légèrement (+2,1 pp) jusqu'à la naissance d'un troisième enfant. À partir de ce moment, le taux d'emploi diminue également de manière significative (voir figure 16). Les données indiquent une disponibilité réduite sur le marché du travail après la naissance des enfants et traduisent à la fois des obstacles structurels (tels que garde des enfants et horaires de travail) et des contraintes familiales liées à la répartition traditionnelle des rôles.

Chez les **hommes**, dans les trois groupes d'origine, la parentalité est associée à un taux d'emploi légèrement supérieur à celui des hommes sans enfants. Les **effets opposés de la parentalité chez les pères et les mères** entraînent dès lors un écart entre les sexes dans tous les groupes d'origine. Cela illustre la persistance d'un modèle dans lequel les rôles parentaux sont inégalement répartis : la paternité s'accompagne d'une plus grande stabilité professionnelle, tandis que la maternité la fragilise. **Après la naissance d'enfants, un écart de genre** apparaît également chez les femmes d'origine belge, mais il reste relativement limité (différence de 4,7 pp). Chez les femmes d'origine Union européenne, la différence est de 14,0 points de pourcentage. C'est **au sein de la population d'origine hors Union européenne que cet écart est le plus important**. La différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes atteint alors 36 points de pourcentage. Ce chiffre est principalement dû au taux d'emploi notablement bas des mères d'origine hors Union européenne, qui est en partie influencé notamment par des modèles traditionnels de répartition des rôles entre hommes et femmes mais aussi par d'autres facteurs structurels. Parmi ceux-ci figurent, entre autres, un accès parfois plus limité à des solutions de garde adaptées, des discriminations sur le marché du travail, ainsi qu'une insertion professionnelle souvent plus précaire avant la parentalité.

Tableau 5 - Taux d'emploi (25-49 ans) en Région bruxelloise selon la situation familiale, l'origine et le sexe (2021-2023)

		Belge	Étranger UE	Étranger NUE	Total
Population sans enfant	Hommes	84,1%	84,9%	67,6%	78,2%
	Femmes	86,8%	82,1%	65,6%	77,3%
	Total	85,1%	83,6%	66,8%	77,8%
Population avec enfant(s)	Hommes	93,6%	92,2%	76,8%	84,7%
	Femmes	88,9%	78,2%	40,7%	58,8%
	Total	91,2%	84,3%	54,9%	69,7%
<i>Population en couple avec enfant(s)</i>	<i>Hommes</i>	93,9%	93,1%	78,5%	86,0%
	<i>Femmes</i>	91,0%	79,6%	41,0%	60,5%
	Total	92,6%	86,1%	58,1%	72,7%
<i>Famille monoparentale</i>	<i>Hommes</i>	87,3%	72,0%	46,2%	59,2%
	<i>Femmes</i>	82,1%	72,4%	40,1%	53,6%
	Total	82,9%	72,4%	40,8%	54,3%
Total (25-49 ans)	Hommes	85,2%	86,5%	70,8%	79,3%
	Femmes	86,8%	79,3%	48,8%	66,1%
	Total	85,9%	82,9%	59,3%	72,7%

*échantillon limité (moins de 5 000)

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Si l'on distingue les mères vivant en couple et les mères solos, on constate que **la monoparentalité a un impact négatif** sur le taux d'emploi des **femmes d'origine belge et Union européenne**. Elles travaillent moins souvent que les mères en couple.

En ce qui concerne les femmes **d'origine hors Union européenne, en revanche, il n'y a quasiment pas de différence** : tant les mères solos que les mères en couple ont un taux d'emploi d'environ 40%. Il ressort donc que leur accès limité au marché du travail n'est pas principalement lié à leur situation familiale, mais qu'il relève plutôt d'obstacles structurels et culturels. Ces différences minimales au sein du groupe des femmes d'origine non européenne contrastent fortement avec les différences observées chez les femmes solos selon leur origine. **La différence de taux d'emploi entre les mères solos d'origine belge et les mères solos d'origine hors Union européenne est frappante**. Les mères solos belges ont un taux d'emploi de 82,1%, soit presque le double de celui des mères solos d'origine hors Union européenne (40,1%).

L'origine apparaît donc comme un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi, en particulier pour les femmes ayant des enfants. Outre les obstacles structurels auxquels se heurtent les personnes d'origine étrangère, tels que les discriminations directes et indirectes, les exigences linguistiques et de diplôme ou le manque de reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger, les facteurs culturels jouent également un rôle. Les modèles traditionnels de répartition des rôles au sein du ménage limitent souvent la participation des mères au marché du travail.

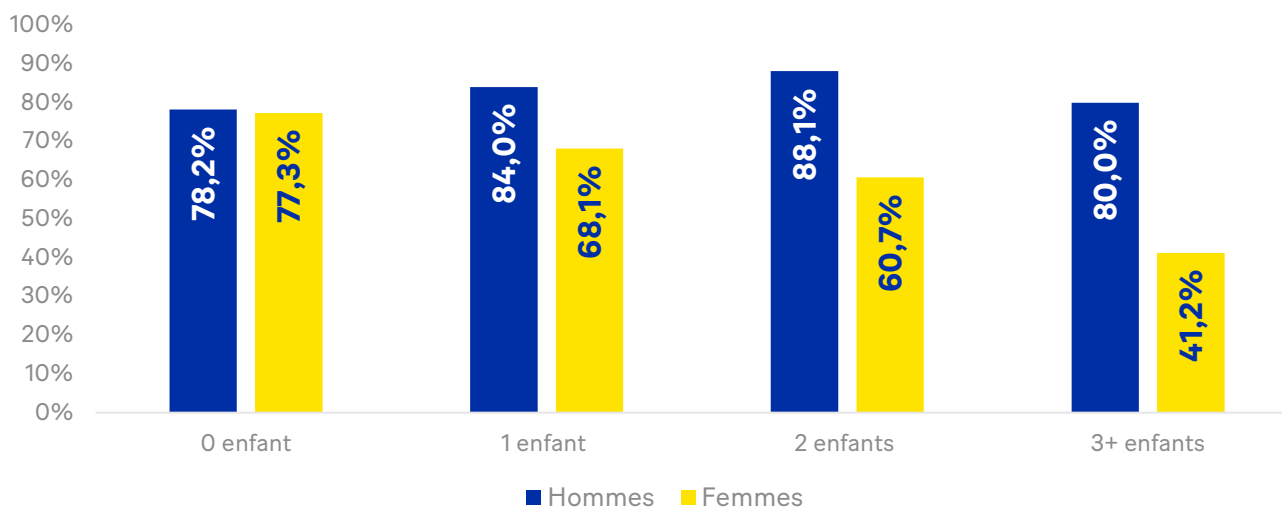
3.2.3 Taux d'emploi selon le nombre d'enfants et l'âge de l'enfant le plus jeune

Chez les femmes, le taux d'emploi diminue progressivement à mesure qu'elles ont des enfants, avec une baisse particulièrement marquée à partir de trois enfants

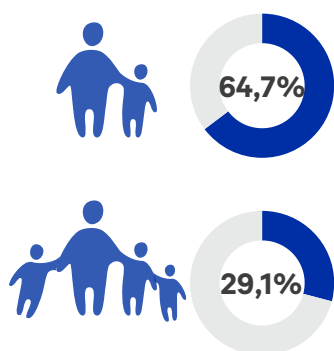
Le taux d'emploi des femmes baisse dès qu'elles ont des enfants. À l'inverse, celui des hommes augmente. Cette tendance et son ampleur dépendent également du **nombre d'enfants**.

Le taux d'emploi des hommes augmente après la naissance des enfants. Ce n'est qu'à partir de trois enfants que leur taux d'emploi enregistre une légère diminution, bien qu'il demeure néanmoins supérieur à celui des hommes sans enfants. Chez les **femmes**, en revanche, le taux d'emploi diminue progressivement à mesure qu'elles ont des enfants, avec une baisse particulièrement marquée à partir de trois enfants. La différence de taux d'emploi entre les hommes et les femmes ayant trois enfants ou plus atteint 38,8 points de pourcentage.

Figure 15 - Taux d'emploi (25-49 ans) en Région bruxelloise selon le nombre d'enfants mineurs dans le ménage par sexe (2021-2023)

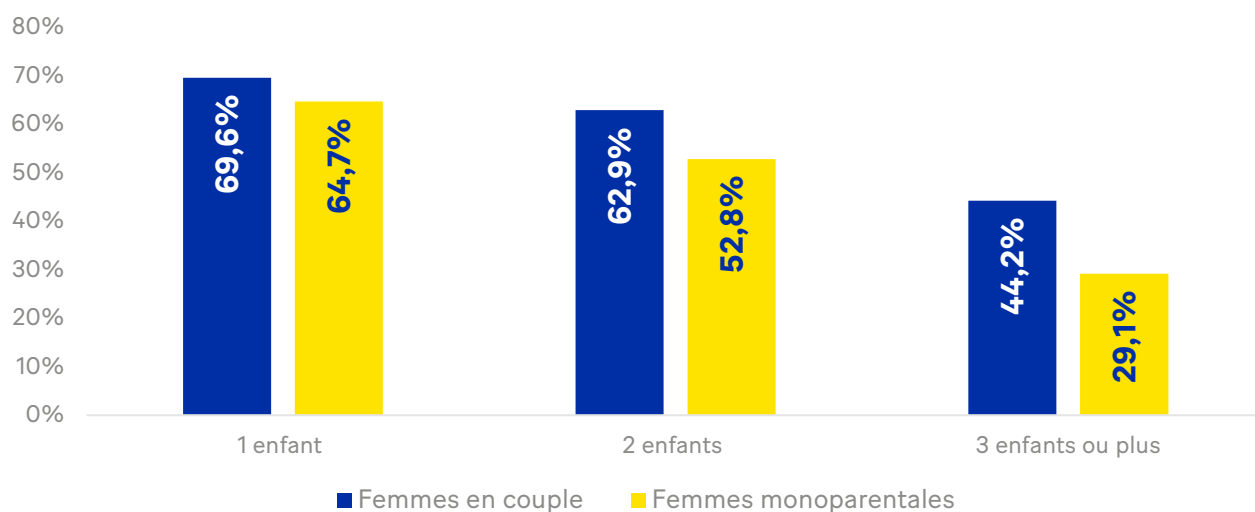


Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels



La **situation familiale des femmes** joue un rôle important : lorsqu'elles ont un seul enfant, les mères seules affichent un taux d'emploi similaire à celui des femmes en couple. Toutefois, à mesure que le nombre d'enfants augmente, **les femmes seules** connaissent une baisse beaucoup plus marquée. Le taux d'emploi est le plus faible chez les femmes seules ayant trois enfants ou plus : 29,1% seulement, contre 64,7% pour celles ayant un seul enfant.

Figure 16 - Taux d'emploi (25-49 ans) en Région bruxelloise selon le nombre d'enfants mineurs dans le ménage par sexe: 2021-2023

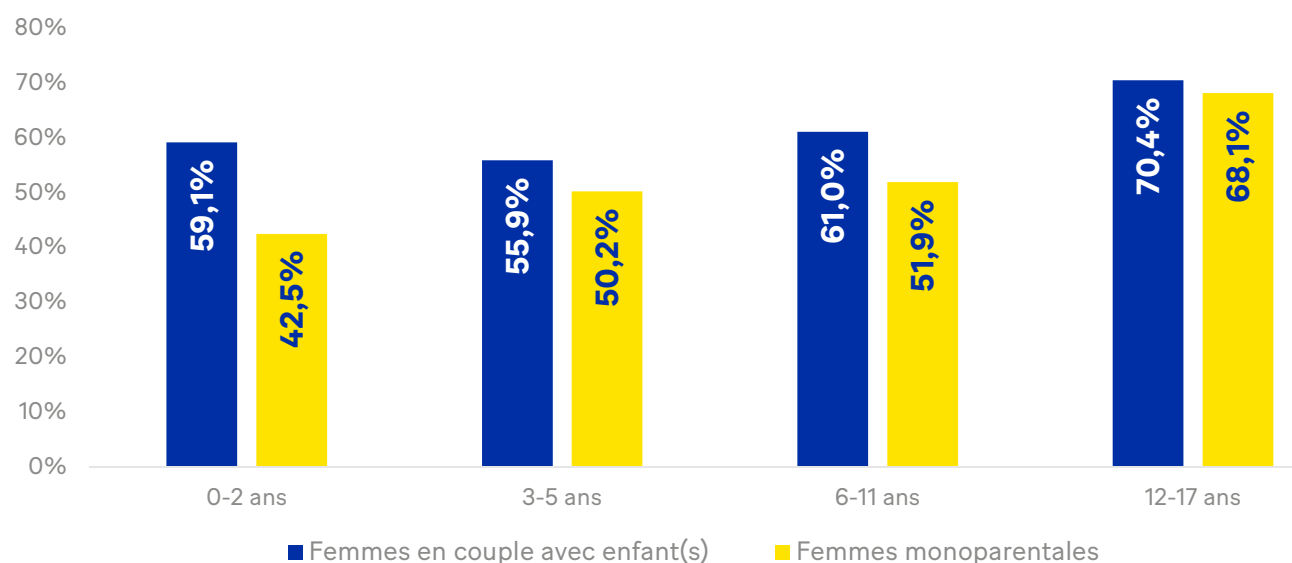


Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Outre le nombre d'enfants, **l'âge de l'enfant le plus jeune** joue lui aussi un rôle déterminant dans le taux d'emploi. Cela s'explique par le fait que les enfants plus jeunes nécessitent généralement davantage de soins. Ici encore, cette dimension est surtout décisive pour les femmes. Une étude de la Banque Nationale de Belgique montre que l'impact négatif de la présence d'enfants sur l'emploi des mères belges est plus important lorsque l'enfant le plus jeune a moins de trois ans.

Les chiffres de l'EFT pour Bruxelles confirment que le taux d'emploi des femmes augmente à mesure que l'enfant le plus jeune grandit. Lorsque l'enfant est âgé de moins de trois ans, le taux d'emploi des mères seules est nettement inférieur à celui des femmes vivant en couple, mettant en évidence le poids spécifique des contraintes liées à la petite enfance pour les familles monoparentales. Avec l'entrée à l'école, les écarts se réduisent et les taux progressent pour les deux groupes, même si les mères seules restent systématiquement en retrait. À partir de 12 ans, la hausse est marquée, et les deux groupes convergent presque complètement, indiquant que l'autonomie accrue des enfants permet un rattrapage quasi total des mères seules sur le marché du travail.

Figure 17 - Taux d'emploi (25-49 ans) en Région bruxelloise selon l'âge de l'enfant mineur le plus jeune par sexe (2021-2023)



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

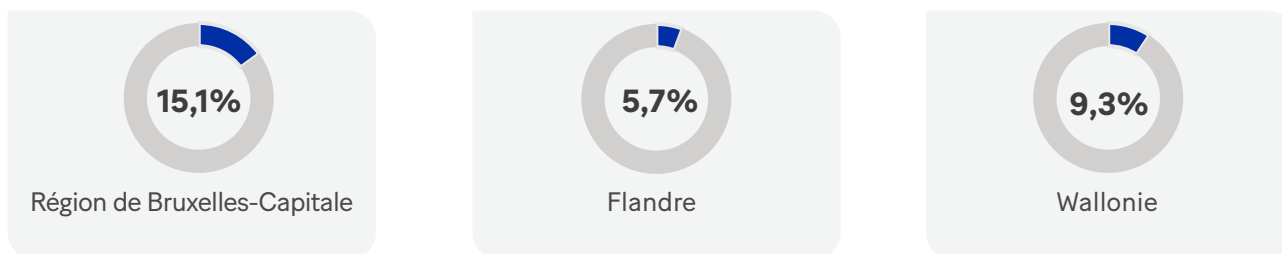
3.3 Qualité de l'emploi

Il ressort de la partie précédente que la parentalité, et en particulier la monoparentalité, exerce une influence considérable sur la trajectoire professionnelle des femmes. Pour concilier travail et vie familiale, certains aspects des conditions d'emploi, comme des horaires compatibles avec les heures scolaires ou un revenu stable, jouent un rôle essentiel. La section suivante approfondit cette question.

3.3.1 Types de contrats de travail et régime de travail selon la situation familiale

Contrats à durée indéterminée ou contrats temporaires

25-49 ans avec un contrat temporaire



La grande majorité des Bruxelloises et Bruxellois ont des contrats de travail à durée indéterminée. Cependant, 15,1% des Bruxelloises et Bruxellois de 25 à 49 ans travaillent sous contrat temporaire. Ce pourcentage est significativement plus élevé qu'en Flandre (5,7%) et qu'en Wallonie (9,3%). En d'autres termes, à Bruxelles, une part plus conséquente de la population active se trouve dans une situation d'emploi plus instable et plus précaire que dans les autres régions du pays. Les contrats temporaires ne résultent souvent pas d'un choix, mais plutôt d'un manque d'opportunités d'emploi stable.

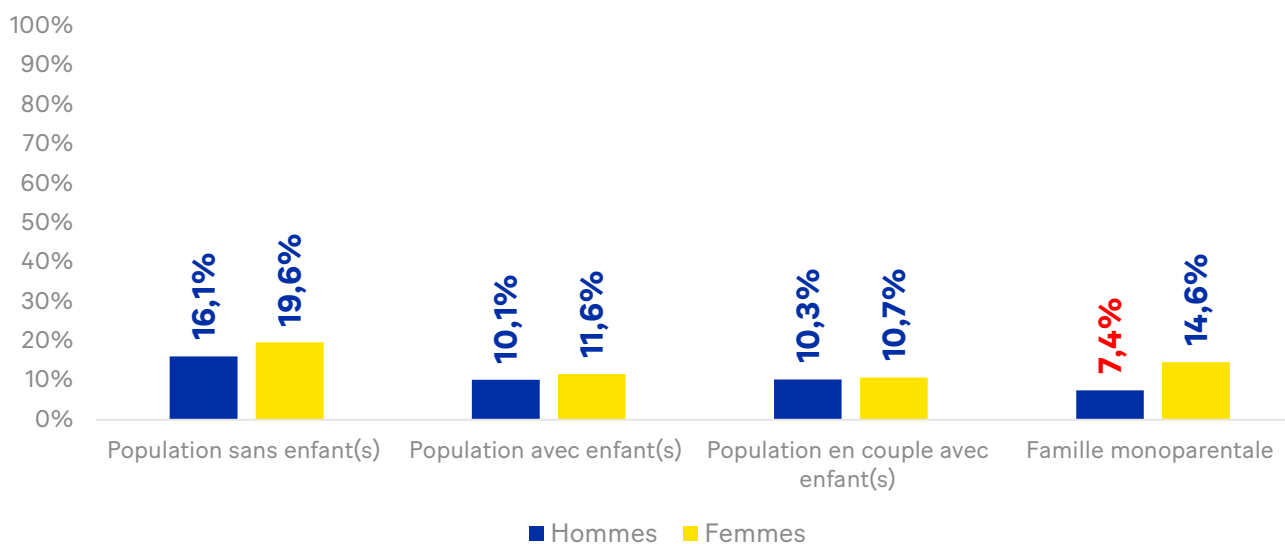
Certaines catégories de population sont surreprésentées dans l'emploi temporaire. Les personnes hautement qualifiées accèdent généralement plus rapidement à un emploi permanent, tandis que les personnes peu qualifiées acceptent plus souvent un contrat temporaire faute d'alternative. Le travail à temps partiel est également plus fréquent chez les jeunes travailleuses et les travailleurs d'origine non belge. Malgré leur niveau d'études en moyenne plus élevé, les **femmes** sont **plus susceptibles d'occuper des emplois temporaires**.

Les contrats temporaires sont également plus fréquents chez les personnes **sans enfants** (19,6% chez les femmes contre 16,1% chez les hommes). Cette population est souvent plus jeune et se trouve en début de carrière, ce qui explique une plus forte exposition aux contrats temporaires.

Au sein de la population **ayant des enfants**, la part des contrats temporaires diminue de manière significative. D'une part, ces personnes sont plus souvent plus âgées et mieux établies sur le marché du travail. D'autre part, dans ce groupe, la différence entre les hommes et les femmes disparaît : la proportion de contacts temporaires est alors à peu près la même (légèrement supérieure à 10%).

Des différences importantes subsistent toutefois entre parents. Ainsi, les **mères seules (14,6%) sont plus susceptibles d'avoir un contrat temporaire que les mères en couple (10,7%)**. Cela indique une position plus vulnérable sur le marché du travail pour les mères seules, qui sont plus souvent contraintes d'accepter des emplois offrant moins de sécurité d'emploi.

Figure 18 - Pourcentage des travailleuses et travailleurs temporaires (25-49 ans) en Région bruxelloise selon la situation familiale et le sexe : 2021-2023



*échantillon limité (moins de 5 000)

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

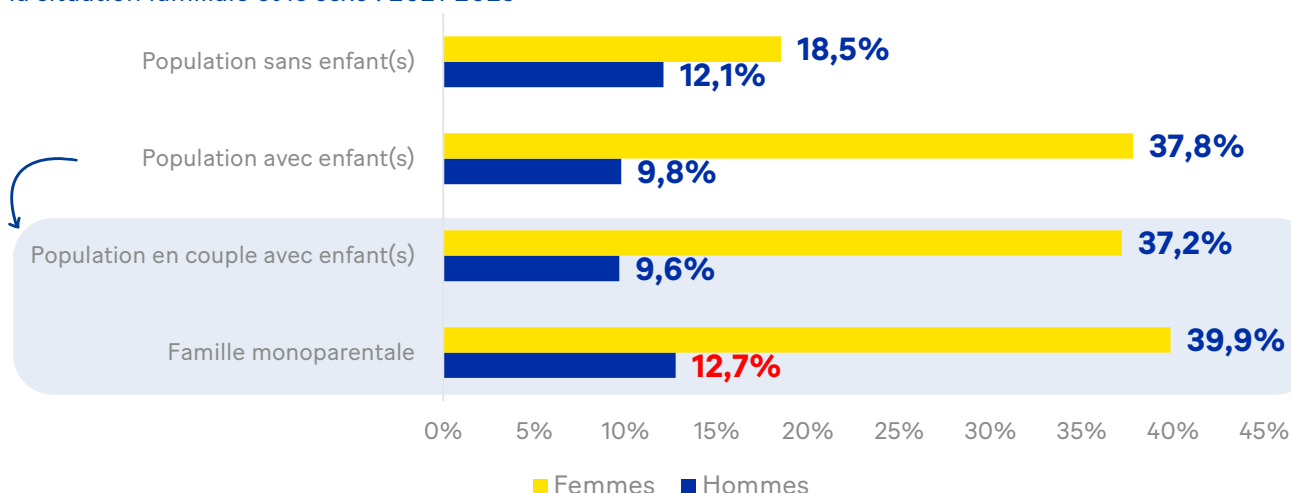
Régime de travail

De manière générale, **les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes**. Au sein de la population bruxelloise sans enfants, l'écart de travail à temps partiel entre les deux sexes est de 6,4 points de pourcentage. Cet écart s'accroît fortement dès qu'il y a des enfants dans le ménage.

La proportion de travail à temps partiel augmente considérablement chez les femmes après la naissance d'un enfant : seulement 18,5% des femmes sans enfants travaillent à temps partiel, contre 37,8% des femmes avec enfants. Chez les hommes, en revanche, la part du travail à temps partiel diminue après la naissance d'un enfant (-2,3 pp).

Au sein du groupe des femmes ayant des enfants, les mères seules travaillent en moyenne un peu plus souvent à temps partiel que les mères en couple, bien que cette différence reste relativement limitée (+2,7 pp). Après la naissance d'un enfant, les femmes optent plus fréquemment pour un temps partiel afin de mieux concilier les responsabilités parentales avec leur carrière professionnelle. Par ailleurs, un emploi implique un surcroît d'organisation et des coûts supplémentaires, notamment pour la garde des enfants. Les femmes hautement qualifiées quittent moins souvent le marché du travail après avoir eu des enfants, mais elles réduisent plus souvent leur temps de travail¹⁵. Chez les femmes faiblement qualifiées, qui perçoivent généralement des salaires moins élevés, travailler s'avère moins intéressant financièrement. Les coûts de garde d'enfants représentent une dépense importante pour elles et rendent le maintien sur le marché du travail moins rentable¹⁶.

Figure 19 - Pourcentage des travailleuses et travailleurs à temps partiel (25-49 ans) en Région bruxelloise selon la situation familiale et le sexe : 2021-2023



*échantillon limité (moins de 5 000)

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

15 Nautet, M., & Piton, C. (2021). How does parenthood affect the careers of women and men? NBB Economic Review, 7-10.

16 Conseil supérieur de l'emploi (2021). [Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ?](#)

3.3.2 Responsabilités familiales comme motif du travail à temps partiel ou de l'inactivité

Responsabilités familiales comme raison du travail à temps partiel

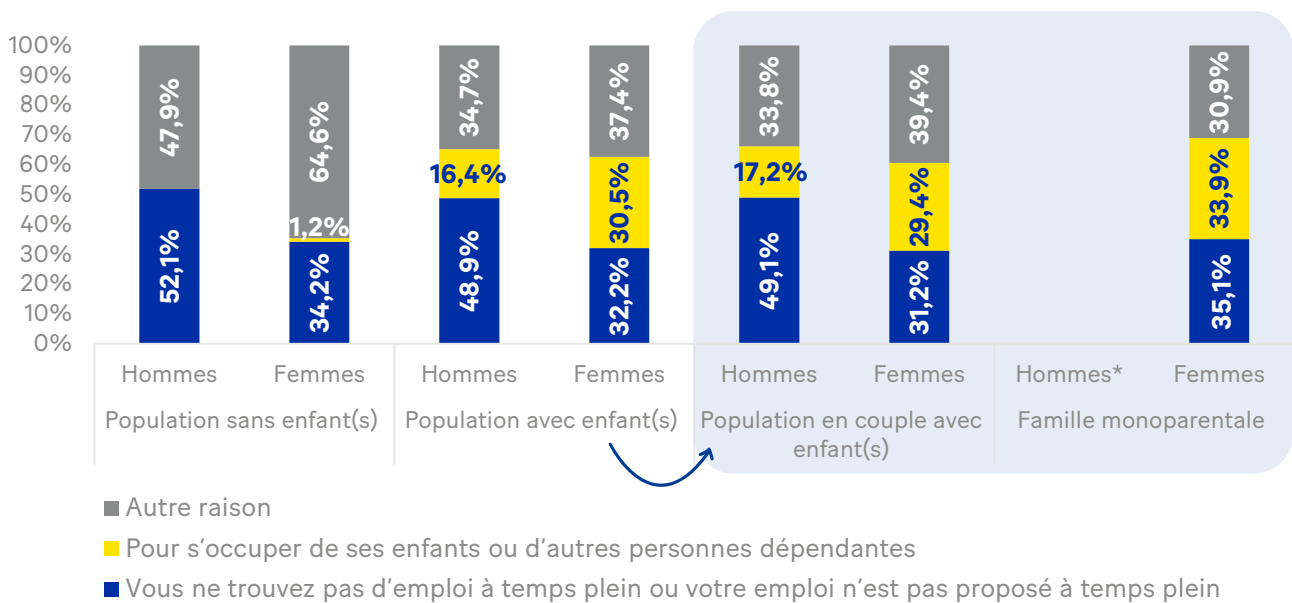
Les différences dans les motivations à travailler à temps partiel peuvent expliquer l'écart entre les sexes dans le domaine du travail à temps partiel. Les données de l'Enquête sur les Forces de Travail montrent en effet que les raisons invoquées pour le travail à temps partiel varient fortement en fonction du sexe et de la situation familiale.

- ▶ *Pour celles et ceux qui n'ont pas d'enfants*, ce choix est généralement justifié par l'impossibilité de trouver ou de se voir proposer un emploi à temps plein, ou par une autre raison personnelle. Ce résultat n'est pas surprenant, puisqu'il s'agit souvent de personnes plus jeunes, nouvellement arrivées sur le marché du travail.
- ▶ *En revanche, parmi les personnes ayant des enfants*, on observe des différences nettes entre les hommes et les femmes. Lorsque les pères en couple travaillent à temps partiel, c'est dans 49,1 % des cas parce qu'ils ne trouvent pas ou ne se voient pas proposer un emploi à temps plein. Les femmes travaillent tout aussi souvent à temps partiel (29,4%) pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres personnes dépendantes, alors que cette raison n'est citée que dans 17,2% des cas par les hommes.

Les proportions observées chez les **mères vivant en couple** sont dans l'ensemble identiques aux chiffres des mères seules, qui présentent toutefois des pourcentages légèrement plus élevés pour les deux motifs. Les mères seules indiquent donc un peu plus souvent travailler à temps partiel pour des raisons de responsabilités familiales (35,1%) ou en raison de l'absence d'opportunités de travail à temps plein (33,9%) que les femmes vivant en couple.

Ces chiffres confirment que **les femmes invoquent plus souvent que les hommes les responsabilités familiales pour justifier le travail à temps partiel, une tendance encore plus marquée chez les mères seules**. Cependant, la difficulté à trouver un emploi à temps plein reste un obstacle significatif pour les deux sexes. Toutefois, les données montrent clairement que les responsabilités familiales sont encore très largement perçues comme une responsabilité « féminine ».

Figure 20 - Travailleuses et travailleurs (25-49 ans) : raisons principales invoquées pour le travail à temps partiel par sexe, selon la situation familiale en Région bruxelloise : 2021 – 2023



*échantillon limité (moins de 5 000)

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

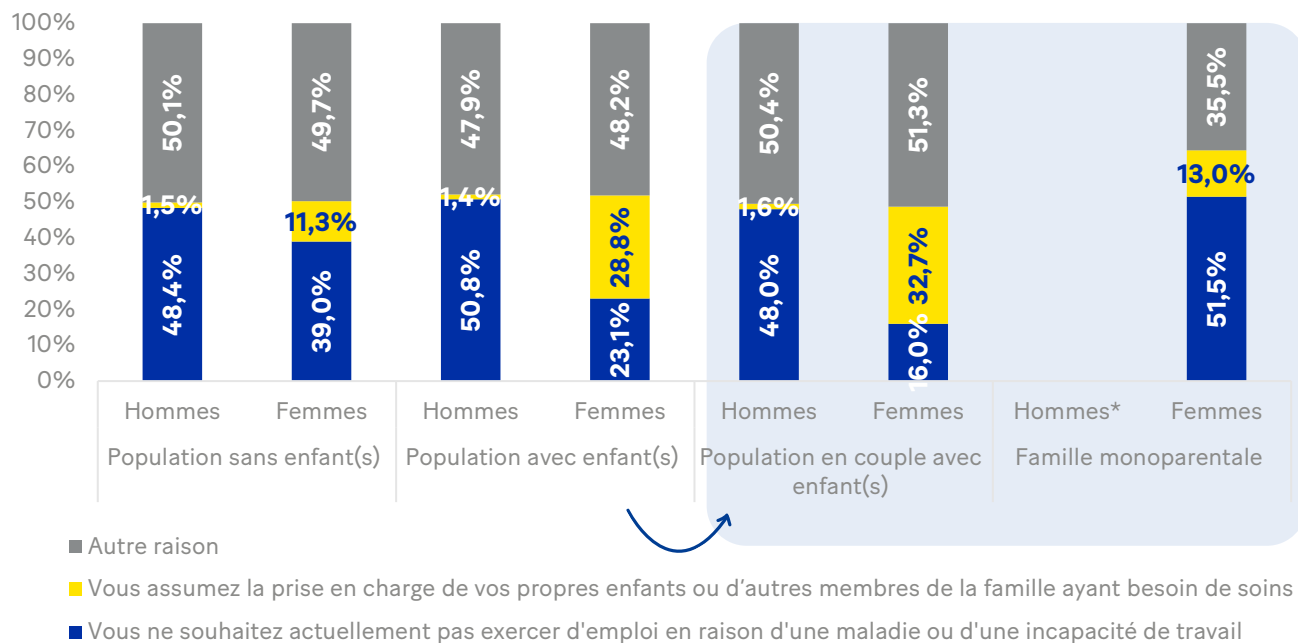
Responsabilités familiales comme motif de l'inactivité sur le marché du travail

Il existe également de nettes différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'inactivité sur le marché du travail. Les hommes et les femmes **sans enfants** inactifs sur le marché du travail invoquent le plus souvent une maladie ou une incapacité de travail. Cette explication demeure la principale explication parmi les hommes **ayant des enfants**. En revanche, chez les femmes ayant des enfants, on observe un net glissement : la proportion de femmes qui déclarent être inactives pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de leur famille augmente considérablement par rapport aux femmes sans enfants. Ainsi, 28,8% des femmes ayant des enfants ont invoqué cette responsabilité familiale pour justifier leur inactivité. Il est intéressant de noter que cela concerne principalement les femmes vivant en couple.

Chez les mères seules, l'incapacité de travail reste la raison la plus fréquemment invoquée pour l'inactivité. Seules 13,0% d'entre elles déclarent ne pas travailler à dessein pour s'occuper de leurs enfants ou à d'autres proches dépendants.

Cela suggère que les mères solos qui ne travaillent pas sont donc plus susceptibles d'être involontairement sans emploi, tandis que les mères vivant en couple sont plus susceptibles de choisir volontairement l'inactivité pour s'occuper des enfants.

Figure 21 - Population inactive sur le marché du travail (25-49 ans) ne souhaitant pas travailler : principale raison invoquée pour ne pas vouloir travailler, selon la situation familiale et sexe pour la Région de Bruxelles-Capitale, moyenne 2021-2023



*échantillon limité (moins de 5 000)

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

3.3.3 Conclusion : impact de la parentalité sur la qualité de l'emploi

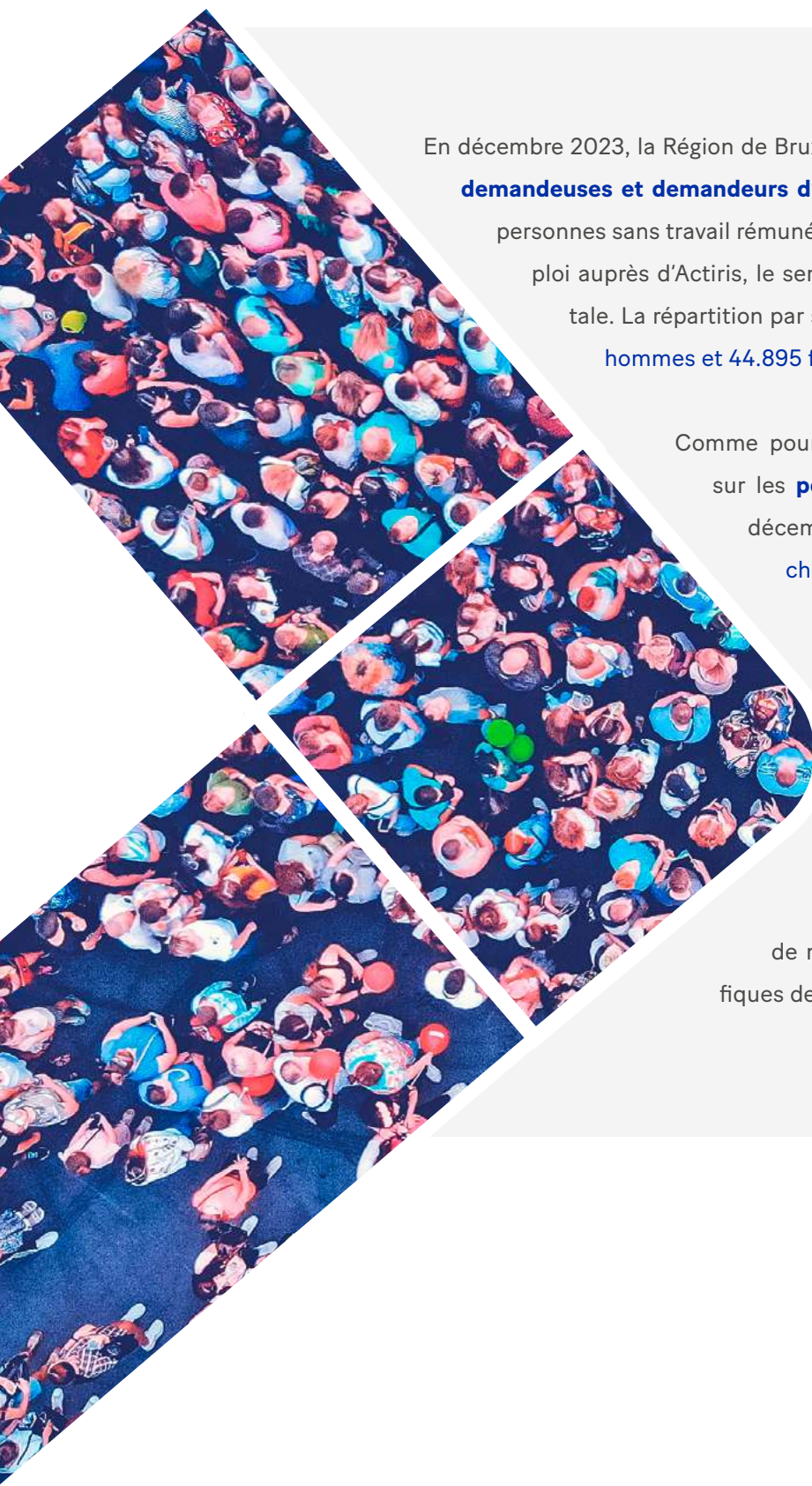
La position des parents sur le marché du travail, en particulier des parents solos, se caractérise par des contrats moins stables et une plus grande probabilité d'emploi à temps partiel. Le sexe et la structure familiale jouent un rôle déterminant à cet égard. Malgré leur niveau d'études en moyenne plus élevé, les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois temporaires. La parentalité amène aussi plus souvent les femmes à travailler à temps partiel, principalement pour assumer les responsabilités familiales, alors que les hommes invoquent rarement cette raison.

Les **mères seules** sont dans une situation de plus grande vulnérabilité :

- elles sont plus susceptibles d'avoir des **contrats temporaires**
- elles sont plus **souvent inactives** contre leur gré. Elles sont plus souvent inactives pour des raisons de maladie ou d'incapacité de travail, contrairement aux mères vivant en couple qui choisissent plus souvent l'inactivité en vue d'assumer les responsabilités familiales.

Ces tendances mettent en évidence des inégalités structurelles dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de familiale, les **femmes** assumant de manière disproportionnée les charges familiales et étant donc plus souvent confrontées à des conditions de travail moins stables et de moins bonne qualité.

Parentalité et familles monoparentales parmi les chercheuses et chercheurs d'emploi bruxellois



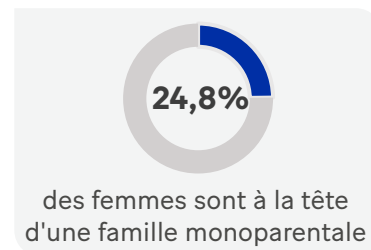
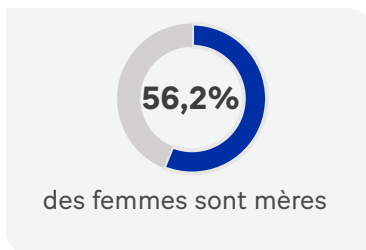
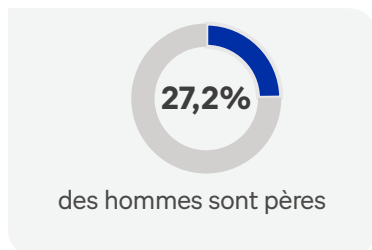
En décembre 2023, la Région de Bruxelles-Capitale comptait un total de **92.053** **demandeuses et demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)**. Les DEI sont des personnes sans travail rémunéré enregistrées comme demandeuses d'emploi auprès d'Actiris, le service public de la Région de Bruxelles-Capitale. La répartition par sexe est relativement équilibrée, avec **47.158** hommes et **44.895** femmes.

Comme pour le chapitre précédent, le focus sera mis sur les **personnes âgées de 25 à 49 ans**. Ainsi, en décembre 2023, Bruxelles comptait **57.800** **chercheuses et chercheurs d'emploi (CE)** dans cette tranche d'âge, dont **27.602** hommes et **30.198** femmes.

Ce chapitre présente le profil socio-démographique des chercheuses et chercheurs d'emploi bruxellois ayant des enfants, et plus particulièrement celles et ceux qui les élèvent seuls, afin de mettre en évidence les vulnérabilités spécifiques des parents solos.

4.1 Nombre de chercheuses et chercheurs d'emploi selon la situation familiale

Parmi les demandeuses et demandeurs d'emploi entre 25-49 ans



42,3% des CE bruxellois âgés de 25 à 49 ans ont des enfants. Cette moyenne cache toutefois une grande disparité entre les femmes et les hommes. Les chercheuses d'emploi sont nettement plus susceptibles d'avoir des enfants que leurs homologues masculins : 56,2% des femmes sont mères, contre seulement 27,2% de pères. En outre, près d'un quart (24,8%) des chercheuses d'emploi à Bruxelles sont à la tête d'une famille monoparentale, contre seulement 4,7% des hommes.

Cela signifie que parmi les CE, les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'assumer des responsabilités familiales, que ce soit dans des familles biparentales ou monoparentales. Cette responsabilité affecte leur position sur le marché du travail, car elle peut limiter leur disponibilité, leur mobilité et leur accès à certains postes.

Une large majorité (69,3%) des CE de cette tranche d'âge ayant des enfants sont des femmes, ce qui confirme la nette surreprésentation des femmes parmi les parents sans emploi. Cet écart reflète des mécanismes plus larges d'inégalité de participation au marché du travail entre les femmes et les hommes, qui sont étroitement corrélées à la répartition des tâches familiales et parentales.

Tableau 6 - DEI (25-49 ans) selon le sexe et la situation familiale - RBC (2023/12)

	Hommes		Femmes		Total		%Femmes
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Total DEI	27.602	100,0%	30.198	100,0%	57.800	100,0%	52,2%
DEI sans enfant	20.104	72,8%	13.237	43,8%	33.341	57,7%	39,7%
DEI avec enfant(s) dans le ménage	7.498	27,2%	16.961	56,2%	24.459	42,3%	69,3%
<i>dont en situation monoparentalité</i>	1.295	4,5%	7.484	24,8%	8.779	15,2%	85,2%

Source : Actiris, calculs view.brussels

4.2 Parents chercheuses et chercheurs d'emploi selon le nombre et l'âge des enfants

Quel que soit le nombre d'enfants, les femmes avec enfants sont **deux fois plus nombreuses que les hommes parmi les demandeurs d'emploi**, s'inscrit parfaitement dans la continuité des études existantes sur la participation des femmes au marché du travail. La présence d'enfants dans le ménage demeure en effet l'un des facteurs les plus déterminants des différences observées dans l'emploi entre hommes et femmes.

En Région bruxelloise, chaque enfant supplémentaire entraîne une baisse nette du taux d'emploi des femmes

La parentalité affecte négativement la situation des femmes sur le marché du travail, alors qu'elle est sans effet, voire favorable, pour les hommes, surtout lorsque leur partenaire réduit son temps de travail ou prend en charge davantage de tâches familiales⁵. En Région bruxelloise, chaque enfant supplémentaire entraîne une baisse nette du taux d'emploi des femmes (voir Figure 15). Par ailleurs, **l'effet négatif de la parentalité sur l'emploi féminin est particulièrement marqué lorsque l'enfant le plus jeune a moins de trois ans**¹⁷.

Le tableau 7 montre que la parentalité est fortement associée au chômage des femmes, en particulier lorsque les enfants sont jeunes. Tant que le plus jeune enfant n'a pas atteint l'adolescence, les femmes restent très largement surreprésentées parmi les DEI. Ce n'est qu'à partir de 12 ans que l'écart entre hommes et femmes se résorbe, soulignant le rôle central de l'âge des enfants dans les trajectoires d'emploi des parents, et plus particulièrement des mères. La répartition selon le nombre d'enfants montre également une remarquable stabilité : qu'il s'agisse de ménages avec un, deux ou trois enfants ou plus, la part des femmes parmi les DEI avec enfants reste proche de 70%. Cela suggère que ce n'est pas tant le nombre d'enfants que la situation de parentalité elle-même qui est associée à une probabilité plus élevée de se retrouver au chômage pour les femmes.

17 Statbel. (2025). *Dans de plus en plus de couples, les deux partenaires travaillent à temps plein*. Site consulté le 20/08/2025.

Tableau 7 - DEI (25-49 ans) selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune - RBC (2023/12)

		Hommes		Femmes		Total		%Femmes
Total DEI		27.602	100,0%	30.198	100,0%	57.800	100,0%	52,2%
DEI avec enfant(s) dans le ménage		7.498	27,2%	16.961	56,2%	24.459	42,3%	69,3%
Nombre d'enfant(s) dans le ménage	1	3.042	11,0%	6.638	22,0%	9.680	16,7%	68,6%
	2	2.390	8,7%	5.662	18,7%	8.052	13,9%	70,3%
	3+	2.066	7,5%	4.661	15,4%	6.727	11,6%	69,3%
Âge du plus jeune enfant	0-3 ans	3.074	11,1%	6.463	21,4%	9.537	16,5%	67,8%
	3-6 ans	1.635	5,9%	4.236	14,0%	5.871	10,2%	72,2%
	6-12 ans	1.622	5,9%	4.328	14,3%	5.950	10,3%	72,7%
	12-18 ans	1.167	4,2%	1.934	6,4%	3.101	5,4%	62,4%

Source : Actiris, calculs view.brussels

La répartition inégale des tâches parentales et domestiques réduit la disponibilité et la stabilité professionnelle des femmes. Celles-ci assument généralement une plus grande part des activités ménagères et consacrent en moyenne plus de temps aux soins des enfants que les hommes¹⁸. Cet effet genré peut également expliquer la surreprésentation des mères parmi les personnes à la recherche d'un emploi et leur plus grande vulnérabilité sur le marché du travail. Pour les parents solos qui assument seuls ces responsabilités, les défis sont considérablement plus importants (voir chapitre 6.1).

Au sein du groupe des CE avec enfants, on constate une nette prédominance des femmes à la tête de familles monoparentales, quel que soit l'âge ou le nombre d'enfants. **Si les femmes représentent 69,3% du total des CE avec enfants, leur proportion atteint 85,2% au sein des familles monoparentales.** La présence des femmes est donc encore plus marquée dans ce dernier groupe.

18 Glorieux, I., & Van Tienoven, T. P. (2016). Genre et emploi du temps, (non-)évolution des stéréotypes de genre, 1999, 2005 et 2013.

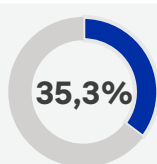
Tableau 8 - DEI (25-49 ans) à la tête d'une famille monoparentale selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune - RBC (2023/12)

		Hommes		Femmes		Total		%Femmes
Total DEI		27.602	100,0%	30.198	100,0%	57.800	100,0%	52,2%
DEI en situation de monoparentalité		1.295	100,0%	7.484	100,0%	8.779	100,0%	85,2%
Nombre d'enfant(s) dans le ménage	1	695	53,7%	3.267	43,7%	3.962	45,1%	82,5%
	2	366	28,3%	2.405	32,1%	2.771	31,6%	86,8%
	3+	234	18,1%	1.812	24,2%	2.046	23,3%	88,6%
Âge du plus jeune enfant	0-3 ans	513	39,6%	2.426	32,4%	2.939	33,5%	82,5%
	3-6 ans	291	22,5%	1.877	25,1%	2.168	24,7%	86,6%
	6-12 ans	319	24,6%	2.264	30,3%	2.583	29,4%	87,7%
	12-18 ans	172	13,3%	917	12,3%	1.089	12,4%	84,2%

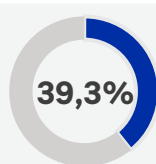
Source : Actiris, calculs view.brussels

4.3 Mères chercheuses d'emploi selon la durée d'inoccupation

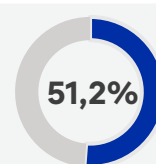
Chômage de longue durée



chez les demandeuses d'emploi sans enfants



chez les demandeuses d'emploi avec enfants et conjoint



chez les demandeuses d'emploi à la tête d'une famille monoparentale

La présence d'enfants prolonge souvent la période d'inoccupation des femmes bruxelloises. Les femmes ayant des enfants mettent en effet plus de temps à reprendre le travail après une période sans travail rémunéré. Cette tendance ressort de l'analyse du nombre de chercheurs d'emploi inscrits selon la durée d'inoccupation.

Le tableau 9 montre qu'une grande partie des femmes sans enfants à la recherche d'un emploi sont chômeuses de courte durée (46,7%), tandis que 35,3% sont chômeuses de longue durée (2 ans ou plus). Parmi les chômeuses en couple avec enfants : la part de chômage de courte durée y est plus faible (42,2%), tandis que celle du chômage de longue durée est plus élevée (39,3%). Cette tendance est plus marquée chez les mères seules. Ainsi, plus de la moitié des chercheuses d'emploi à la tête d'une famille monoparentale sont inscrites

depuis deux ans ou plus (51,2%), contre 32,1% inscrites de courte durée. Les cheffes de famille monoparentale restent donc nettement plus longtemps à la recherche d'un emploi.

Tableau 9 - Femmes DEI (25-49 ans) selon la durée d'inoccupation et la situation familiale – RBC (2023/12)

Durée d'inactivité	Femmes sans enfant		Femmes en couple avec enfant(s)		Femmes monoparentales	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
< 1 an	6.181	46,7%	4.000	42,2%	2.401	32,1%
1 à 2 ans	2.381	18,0%	1.756	18,5%	1.248	16,7%
≥ 2 ans	4.675	35,3%	3.721	39,3%	3.835	51,2%
Total DEI Femmes	13.237	100,0%	9.477	100,0%	7.484	100,0%

Source : Actiris, calculs view.brussels

4.4 Parents chercheuses et chercheurs d'emploi selon l'âge

Quelle que soit la tranche d'âge considérée, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes parmi les chercheurs et chercheuses d'emploi ayant des enfants. Pour les deux sexes, les CE avec enfants se situent majoritairement dans la tranche d'âge des 40-49 ans.

Il est toutefois frappant de constater que cette proportion augmente à la fois plus tôt et plus fortement chez les femmes que chez les hommes. Entre les catégories d'âge de 25-29 ans et 30-39 ans, la part des hommes CE ayant des enfants n'augmente que légèrement (+1,3 point de pourcentage), tandis que chez les femmes, elle fait un bond significatif de +21,2 points de pourcentage. **Ainsi, plus de la moitié des chercheuses d'emploi âgées de 30 à 39 ans ont des enfants (56,9%), contre seulement un chercheur d'emploi masculin sur cinq dans la même tranche d'âge (22,2%).** Cette différence suggère que la parentalité entrave davantage l'accès au marché du travail des femmes avec enfants à un âge plus jeune.

Cette surreprésentation des femmes est observable de manière continue dans la composition des parents CE : les femmes sont nettement majoritaires dans tous les groupes d'âge. Chez les 25-29 ans et les 40-49 ans, elles représentent environ 65% des parents inoccupés. Cette part atteint un pic chez les 30-39 ans, où elle monte à 75,4%. **Ce pic de surreprésentation des femmes coïncide avec la phase de la vie où les responsabilités parentales sont les plus intensives et où les enfants sont encore jeunes.**

Tableau 10 - DEI (25-49 ans) selon l'âge, le sexe et la présence d'enfants - RBC (2023/12)

		Hommes			Femmes			Total	%Femmes
		Total	Avec enfant(s)		Total	Avec enfant(s)		Avec enfant(s)	Avec enfant(s)
Âge DEI	25-29	6.227	1.300	20,9%	6.753	2.413	35,7%	3.713	65,0%
	30-39	11.244	2.499	22,2%	13.460	7.657	56,9%	10.156	75,4%
	40-49	10.131	3.699	36,5%	9.985	6.891	69,0%	10.590	65,1%
Total DEI		27.602	7.498	27,2%	30.198	16.961	56,2%	24.459	69,3%

Source : Actiris, calculs view.brussels

Avec le temps, le risque de rupture ou de séparation augmente, ce qui se traduit par une progression du nombre de familles monoparentales. Les hommes étant largement sous-représentés dans le contexte des familles monoparentales, les statistiques et les tableaux ci-dessous portent principalement sur les femmes.

Chez les CE de 40-49 ans, le nombre de femmes à la tête d'une famille monoparentale est presque équivalent à celui des femmes vivant en couple avec enfants.

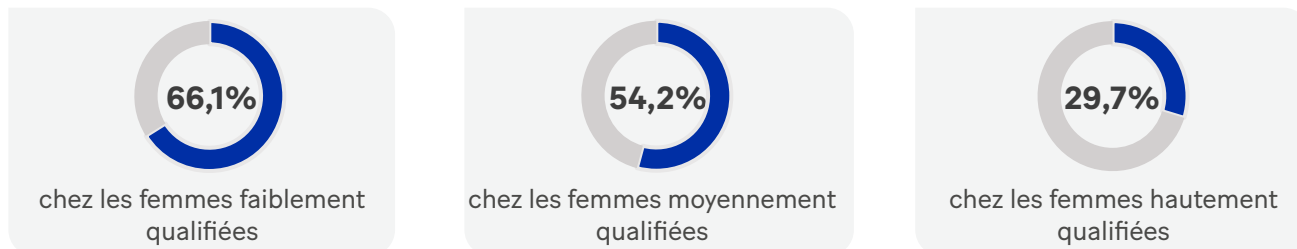
Tableau 11 - Femmes DEI (25-49 ans) avec enfants selon l'âge et le type de ménage – RBC (2023/12)

		Femmes en couple avec enfant(s)		Femmes monoparentales		Femmes		%Femmes monoparentales
Âge DEI	25-29	1.679	17,7%	734	9,8%	2.413	22,4%	30,4%
	30-39	4.312	45,5%	3.345	44,7%	7.657	44,6%	43,7%
	40-49	3.486	36,8%	3.405	45,5%	6.891	33,1%	49,4%
Femmes		9.477	100,0%	7.484	100,0%	16.961	100,0%	44,1%

Source : Actiris, calculs view.brussels

4.5 Parents chercheuses et chercheurs d'emploi selon le niveau d'études

Présence d'enfants chez les demandeuses d'emploi de 25-49 ans



Lorsque l'analyse est menée selon le niveau d'études des CE âgés de 25 à 49 ans, c'est surtout la proportion élevée de CE avec enfants parmi ceux titulaires d'un diplôme étranger non reconnu qui retient l'attention, tant chez les hommes que chez les femmes. Au sein de ce groupe, la proportion de chercheuses d'emploi avec enfants est environ deux fois plus élevée que la proportion de chercheurs d'emploi avec enfants : 66,5% des titulaires d'un diplôme étranger ont des enfants (9.708 CE), contre 35,8% chez les hommes (3.834 CE).

Pour les autres niveaux d'études, le pourcentage de CE avec enfants diminue à mesure que le niveau d'études augmente. Cette tendance est plus marquée chez les femmes : parmi les personnes peu qualifiées, les femmes ont majoritairement des enfants (66,1%), chiffre qui tombe à 54,2% parmi les personnes moyennement qualifiées et à 29,7% parmi les personnes hautement qualifiées. Ce résultat est conforme à l'étude de la Banque Nationale qui montre que **l'impact de la parentalité sur l'emploi des mères diminue avec l'augmentation du niveau d'études**⁵. Chez les hommes, la proportion de CE avec enfants est également de loin la plus élevée parmi les titulaires d'un diplôme étranger non reconnu, tandis que les autres niveaux d'études présentent des parts nettement plus faibles et relativement homogènes.

Dans l'ensemble, les femmes peu qualifiées et les femmes titulaires d'un diplôme étranger sont surreprésentées parmi les mères chercheuses d'emploi.

Quel que soit le niveau d'études, les femmes sont davantage représentées parmi les parents sans emploi : leur part s'élève à 62,5% chez les personnes peu qualifiées, à environ 68% chez les personnes moyennement et hautement qualifiées, et atteint 71,7% chez les titulaires d'un diplôme étranger non reconnu. Ce résultat confirme que les femmes, en particulier celles dont le diplôme n'est pas reconnu, sont souvent confrontées à une **double vulnérabilité** sur le marché du travail :

01 la non-reconnaissance de leur diplôme

02 la charge familiale

Tableau 12 - DEI (25-49 ans) selon le niveau d'études, le sexe et la présence d'enfants - RBC (2023/12)

	Hommes			Femmes			Total	%Femmes
	Total	Avec enfant(s)		Total	Avec enfant(s)		Avec enfant(s)	Avec enfant(s)
Faiblement qualifié	5.524	1.371	24,8%	3.454	2.284	66,1%	3.655	62,5%
Moyennement qualifié	6.107	1.403	23,0%	5.573	3.018	54,2%	4.421	68,3%
Hautement qualifié	5.273	890	16,9%	6.580	1.951	29,7%	2.841	68,7%
Diplôme étranger sans équivalence	10.698	3.834	35,8%	14.591	9.708	66,5%	13.542	71,7%
Total DEI	27.602	7.498	27,2%	30.198	16.961	56,2%	24.459	69,3%

Source : Actiris, calculs view.brussels

* Peu qualifié : certificat d'enseignement secondaire maximum ; Moyennement qualifié : certificat d'enseignement secondaire supérieur ; Hautement qualifié : diplôme de l'enseignement supérieur (Bachelor/Master)

Si l'on fait la distinction entre les mères en couple et les mères solos, on constate à nouveau la forte part de femmes titulaires d'un diplôme étranger sans équivalence : 57,7% pour les mères en couple et 56,7% pour les mères seules. En outre, la part de femmes peu qualifiées à la tête d'un ménage monoparental est plus élevée (17,7%) que celle des femmes en couple (10,1%). Enfin, 58,1 % des mères peu qualifiées sont des mères seules.

Tableau 13 - Femmes DEI (25-49 ans) avec enfants selon le niveau d'études et le type de ménage, RBC (2023/12)

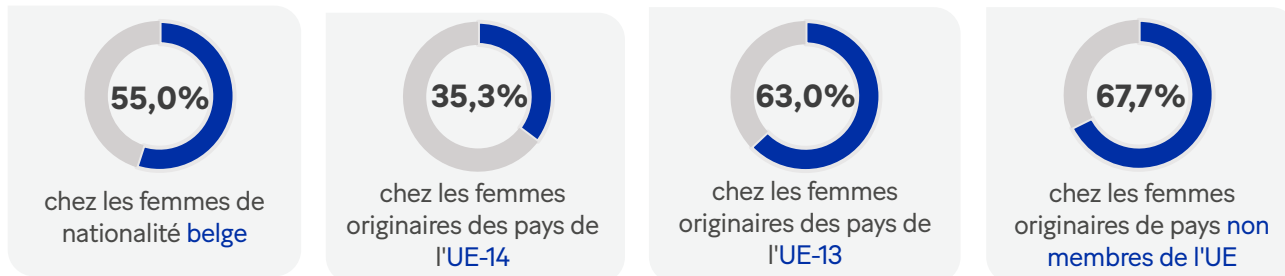
	Femmes en couple avec enfant(s)		Femmes monoparentales		Femmes		%Femmes monoparentales
Faiblement qualifié	958	10,1%	1.326	17,7%	2.284	11,4%	58,1%
Moyennement qualifié	1.786	18,8%	1.232	16,5%	3.018	18,5%	40,8%
Hautement qualifié	1.269	13,4%	682	9,1%	1.951	21,8%	35,0%
Diplôme étranger sans équivalence	5.464	57,7%	4.244	56,7%	9.708	48,3%	43,7%
Femmes	9.477	100,0%	7.484	100,0%	16.961	100,0%	44,1%

Source : Actiris, calculs view.brussels

* Peu qualifié : certificat d'enseignement secondaire maximum ; Moyennement qualifié : certificat d'enseignement secondaire supérieur ; Hautement qualifié : diplôme de l'enseignement supérieur (Bachelor/Master)

4.6 Parents chercheuses et chercheurs d'emploi selon la nationalité

Présence d'enfants parmi les chercheuses et chercheurs d'emploi de 25 à 49 ans



L'analyse par nationalité met en évidence des différences marquées quant à la présence d'enfants parmi les demandeuses et demandeurs d'emploi âgés de 25 à 49 ans. Parmi les femmes de nationalité belge, plus de la moitié (55,0%) ont au moins un enfant, soit une proportion deux fois plus élevée que celle observée chez leurs homologues masculins (24,9%). Le seul groupe de femmes demandeuses d'emploi présentant une probabilité plus faible d'avoir des enfants est celui des ressortissantes des pays de l'UE-14. En effet, les demandeuses d'emploi de nationalité UE-14 ont nettement moins souvent des enfants que celles des autres nationalités : seules 35,3% sont mères, contre 18,6% des hommes du même groupe.

À l'inverse, la parentalité est beaucoup plus fréquente parmi les chercheuses et chercheurs d'emploi des pays de l'UE-13 : 63,0% des femmes et 43,9% des hommes ont en effet des enfants. Ces différences reflètent des modèles familiaux et des dynamiques de participation au marché du travail très différents de ceux des pays de l'UE-14.

Les chercheuses et chercheurs d'emploi originaires de **pays non-membres de l'UE** sont encore plus susceptibles d'avoir des enfants : 67,7% des femmes et 34,5% des hommes. Ce phénomène concerne plus particulièrement les personnes originaires d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne. Les chercheuses d'emploi âgées de 25 à 49 ans sont, respectivement, 71,1% et 73,0% à avoir au moins un enfant, soit des proportions supérieures à celles observées dans les autres groupes de nationalité.

Dans l'ensemble, les chercheuses d'emploi ayant des enfants sont proportionnellement plus nombreuses à provenir des pays de l'UE-13 et des pays hors de l'Union européenne que de la Belgique ou des pays de l'UE-14¹⁹.

La ventilation par sexe confirme également que les femmes sont majoritaires parmi les parents sans emploi dans tous les groupes de nationalité. Toutefois, leur surreprésentation est la plus forte parmi les femmes des nouveaux États membres de l'UE (73,6%), d'une part, et parmi les femmes d'Afrique subsaharienne (74,5%)

¹⁹ Pour la population de nationalité belge, il est très probable que des différences importantes apparaissent en fonction de l'origine. Toutefois, aucune donnée ventilée par origine n'étant disponible dans cette partie, cet aspect ne peut pas être examiné plus en détail.

et d'autres pays européens hors UE (comme la Turquie), d'autre part. Ces écarts mettent en évidence l'effet combiné de la parentalité et de la nationalité sur les inégalités de genre sur le marché du travail bruxellois.

Il convient de souligner que la proportion plus faible de femmes parmi les parents CE d'origine nord-africaine (66,9%), comparée à celle observée parmi les parents de nationalité belge (68,3%) et de nationalité UE-14 (70,7%), ne signifie pas une meilleure intégration sur le marché du travail. Au contraire, leur plus faible présence peut indiquer des niveaux d'inactivité plus élevés. Selon une étude du Conseil supérieur de l'emploi, les personnes originaires de pays tiers présentent en Belgique des taux d'emploi et d'activité plus faibles, une tendance qui touche davantage les femmes que les hommes. Parmi les personnes issues de l'immigration, l'écart entre les hommes et les femmes sur le marché du travail tend également à se creuser. Ce phénomène est souvent lié aux rôles de genre ainsi qu'aux schémas de participation au marché du travail dans le pays d'origine : les femmes originaires de pays où la participation des femmes au marché du travail est plus répandue sont également plus susceptibles d'être économiquement actives en Belgique²⁰.

Tableau 14 - DEI (25-49) selon la nationalité, le sexe et la présence d'enfants – RBC (2023/12)

	Hommes			Femmes			Total	%Femmes
	Total	Avec enfant(s)		Total	Avec enfant(s)		Avec enfant(s)	Avec enfant(s)
Belgique	16.715	4.160	24,9%	16.279	8.946	55,0%	13.106	68,3%
UE*	4.144	1.012	24,4%	5.911	2.600	44,0%	3.612	72,0%
<i>UE-14</i>	3.185	591	18,6%	4.050	1.428	35,3%	2.019	70,7%
<i>UE-13</i>	959	421	43,9%	1.861	1.172	63,0%	1.593	73,6%
Hors UE	6.743	2.326	34,5%	8.008	5.415	67,6%	7.741	70,0%
<i>Afrique du Nord</i>	1.847	708	38,3%	2.015	1.433	71,1%	2.141	66,9%
<i>Afrique Sub-saharienne</i>	1.434	452	31,5%	1.809	1.320	73,0%	1.772	74,5%
Autre Europe	961	377	39,2%	1.899	1.198	63,1%	1.575	76,1%
Autre	2.501	789	31,55%	2.285	1.464	64,07%	2.253	65,0%
Total	27.602	7.498	27,20%	30.198	16.961	56,20%	24.459	69,3%

Source : Actiris, calculs view.brussels

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

UE-13 (accession après 2004) : Bulgarie, Chypre, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, et République tchèque.

20 Conseil supérieur de l'emploi (2023). *La participation des femmes au marché du travail*.

Le groupe le plus important parmi les femmes à la tête d'une famille monoparentale est constitué des femmes de nationalité belge (54,7%). Cette forte présence s'explique également par leur poids numérique parmi l'ensemble des femmes chercheuses d'emploi : en termes absolus, les femmes belges constituent le groupe le plus important. Parmi les femmes belges chercheuses d'emploi ayant des enfants, 45,7% sont à la tête d'une famille monoparentale. Les seuls groupes qui comptent plus de familles monoparentales sont les femmes originaires d'Afrique subsaharienne et celles relevant de la catégorie « Autres pays d'Europe ».

Les femmes d'origine subsaharienne occupent une place particulière dans la structure des familles monoparentales. Parmi les femmes subsahariennes ayant des enfants, 54,6% sont à la tête d'une famille monoparentale. À l'inverse, chez les femmes d'origine nord-africaine ayant des enfants, cette proportion n'est que de 29,1% ; ce qui constitue le taux le plus bas de monoparentalité observé. Ces deux communautés importantes de la Région de Bruxelles-Capitale, les femmes d'origine nord-africaine et celles d'origine subsaharienne, présentent ainsi des profils opposés. Les femmes nord-africaines vivent plus souvent en couple avec des enfants, tandis que les femmes d'origine subsaharienne sont plus fréquemment mères seules que mères vivant avec un partenaire.

Tableau 15 - Femmes DEI (25-49 ans) avec enfants selon la nationalité et le type de ménage - RBC (2023/12)

	Femmes en couple avec enfant(s)		Femmes monoparentales		Femmes		%Femmes monoparentales
Belgique	4.854	51,2%	4.092	54,7%	8.946	53,9%	45,7%
UE*	1.568	16,5%	1.032	13,8%	2.600	19,6%	39,7%
<i>UE-14</i>	898	9,5%	530	7,1%	1.428	13,4%	37,1%
<i>UE-13</i>	670	7,1%	502	6,7%	1.172	6,2%	42,8%
Hors UE	3.055	32,2%	2.360	31,5%	5.415	26,5%	43,6%
<i>Afrique du Nord</i>	1.016	10,7%	417	5,6%	1.433	6,7%	29,1%
<i>Afrique Sub-saharienne</i>	599	6,3%	721	9,6%	1.320	6,0%	54,6%
Autre Europe	615	6,5%	583	7,8%	1.198	6,3%	48,7%
Autre	825	8,7%	639	8,5%	1.464	8,6%	43,6%
Total	9.477	100,0%	7.484	100,0%	16.961	100,0%	44,1%

Source : Actiris, calculs view.brussels

UE-14 : Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Suède
 UE-13 (accession après 2004) : Bulgarie, Chypre, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slo-
 vénie, et République tchèque.

Les femmes chercheuses d'emploi, quelles que soient leurs autres caractéristiques, ont de manière systématique deux fois plus souvent que les hommes un ou plusieurs enfants à charge.

Pour les femmes, la parentalité constitue un frein plus important à la participation au marché du travail que pour les hommes. Elles se retrouvent non seulement plus souvent au chômage, mais elles subissent également des conséquences plus durables sur leur parcours professionnel. Sur l'ensemble des chercheuses et chercheurs d'emploi, 42,3% ont des enfants, mais les femmes y sont clairement surreprésentées : **elles représentent près de 70% des parents CE et sont, dans 85% des cas, à la tête d'une famille monoparentale**. Cet écart est le plus marqué lorsque les enfants sont jeunes et l'écart ne diminue qu'à partir du moment où l'enfant le plus jeune atteint l'âge de 12 ans.

Ce n'est que lorsque leur plus jeune enfant atteint 12 ans que la proportion de chercheuses d'emploi ayant des enfants commence à diminuer sensiblement, pour se rapprocher progressivement de celle des hommes dans une situation comparable.

Par ailleurs, les jeunes femmes sont plus souvent mères que les jeunes hommes ne sont pères, ce qui pèse sur leurs possibilités d'emploi à un âge précoce. Cette surreprésentation féminine est encore plus prononcée au sein des familles monoparentales.

Les femmes titulaires d'un **diplôme étranger** non reconnu, qui constituent un groupe important parmi les chercheuses et chercheurs d'emploi à Bruxelles, ont particulièrement souvent des enfants. L'impact de la parentalité sur le chômage semble donc d'autant plus fort que le niveau d'études est faible. Ce groupe est en effet fortement représenté parmi les familles monoparentales, tout comme le sont les personnes peu qualifiées. Les mères seules présentent ont fréquemment un faible niveau d'études que les femmes en couple avec enfants.

Enfin, il ressort que les chercheuses et chercheurs d'emploi avec enfants sont plus souvent originaires de **pays de l'UE-13 et de pays extérieurs à l'Union européenne** que des pays de l'UE-14 ou de Belgique. Cela peut renvoyer à des facteurs structurels et culturels influençant la participation au marché du travail. Ces groupes présentent toutefois des profils familiaux contrastés : les femmes d'origine subsaharienne sont très souvent à la tête de familles monoparentales, tandis que les femmes d'origine nord-africaine le sont beaucoup moins. Ces éléments montrent que la vulnérabilité sur le marché du travail résulte d'un enchevêtrement de la parentalité, du statut monoparental, du parcours migratoire, dont l'intensité varie selon l'origine et de discriminations sur le marché du travail.

Ces facteurs caractérisent les chercheuses et chercheurs d'emploi bruxellois avec enfants et mettent en lumière les mécanismes structurels qui sous-tendent ces différences.

Impact de la (mono)parentalité et des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi sur la probabilité de trouver un emploi

5.1 Questions posées

Ce chapitre analyse la manière dont la (mono)parentalité influence les chances de retrouver un emploi. Alors que le chapitre 4 décrit les variations du chômage en fonction de la situation familiale et des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi, le présent chapitre se concentre sur leurs chances de retrouver un emploi. Les résultats des chapitres précédents nous incitent à penser que la situation familiale joue un rôle important dans la probabilité de reprise d'activité professionnelle.

Nous analyserons les différences de sorties vers l'emploi en fonction de la situation familiale et d'autres caractéristiques individuelles des chercheuses et chercheurs d'emploi. Nous utiliserons une régression logistique multivariée pour mesurer l'impact réel de la situation familiale, en isolant cet effet des autres éléments disponibles caractérisant les CE, telles que le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et la nationalité, etc. qui influencent également la probabilité de remise au travail.

Nous répondrons aux questions suivantes :

01

Quel est l'impact de la parentalité sur la probabilité de trouver un emploi, et cet impact diffère-t-il entre les hommes et les femmes ?

02

La monoparentalité a-t-elle un impact supplémentaire par rapport à l'effet de la parentalité ?

03

L'effet de la (mono)parentalité persiste-t-il lorsque nous contrôlons les caractéristiques des CE telles que l'âge, le niveau d'études, la nationalité, le lieu de résidence, etc. ?

04

L'effet de la (mono)parentalité diffère-t-il selon ces caractéristiques ?

05

Quel est l'impact du nombre et de l'âge des enfants sur la probabilité de trouver un emploi ?



5.2 Profil de la cohorte inscrite comme chercheuses et chercheurs d'emploi en 2022

Pour l'analyse des sorties vers l'emploi, nous avons suivi les CE âgés de 25 à 49 ans qui se sont inscrits auprès d'Actiris en 2022. Au total, 61.300 personnes se sont inscrites comme chercheuses et chercheurs d'emploi (nouvelles inscriptions et réinscriptions), dont 40.070 dans la tranche d'âge étudiée.

Au sein de ce groupe, près de la moitié (16.353 personnes) ont des enfants mineurs. Chez les femmes, cette proportion est nettement plus élevée : 52% des chercheuses d'emploi ont des enfants, contre 28,3% chez les hommes. Le nombre de parents seuls varie également fortement en fonction du sexe : 3.870 femmes sont à la tête de familles monoparentales, contre 844 hommes. Le profil des CE est conforme aux tendances décrites dans le chapitre précédent.

Tableau 16 - Nouveaux CE inscrits et réinscrits (25-49 ans) en 2022, avec enfants dans le ménage

	Hommes		Femmes		Total	
	en v.a.	en%	en v.a.	en%	en v.a.	en%
Total	18.902	100,0%	21.168	100,0%	40.070	100,0%
DEI sans enfants	13.548	71,7%	10.169	48,0%	23.717	59,2%
DEI avec enfants	5.354	28,3%	10.999	52,0%	16.353	40,8%
<i>en couple avec enfants</i>	4.510	23,9%	7.129	33,7%	11.639	29,0%
<i>famille monoparentale</i>	844	4,5%	3.870	18,3%	4.714	11,8%

Source : Actiris, calculs view.brussels

La plupart des CE ayant des enfants en ont un ou deux (un peu plus de sept sur dix). Cette situation concerne aussi bien les couples que les parents isolés, même si ces derniers ont un peu plus souvent un seul enfant (47,1% contre 39,0%). Seul un CE avec enfants sur quatre en a trois ou plus. Dans la majorité des cas (63,0% des CE avec enfants), l'enfant le plus jeune a moins de six ans. Cette proportion est légèrement plus faible chez les parents isolés (58,0%).

Tableau 17 - Nombre de CE (25-49 ans) inscrits et réinscrits en 2022 – nombre d'enfants et âge du plus jeune

		DEI en couple avec enfant(s)		DEI à la tête d'une famille monoparentale		Total DEI avec enfant(s)	
		En v.a.	En%	En v.a.	En%	En v.a.	En%
Nombre d'enfant(s)	1	4.536	39,0%	2.218	47,1%	6.754	41,3%
	2	3.952	34,0%	1.398	29,7%	5.350	32,7%
	3+	3.151	27,1%	1.098	23,3%	4.249	26,0%
Âge du plus jeune enfant	0-2 ans	4.800	41,2%	1.598	33,9%	6.398	39,1%
	3-5 ans	2.773	23,8%	1.135	24,1%	3.908	23,9%
	6-11 ans	2.547	21,9%	1.339	28,4%	3.886	23,8%
	12-17 ans	1.519	13,1%	642	13,6%	2.161	13,2%
Total		11.639	100,0%	4.714	100,0%	16.353	100,0%

Source : Actiris, calculs view.brussels

5.3 Taux de sortie vers l'emploi selon la (mono)parentalité

Définition du taux de sortie vers l'emploi

Pour cette analyse, la cohorte a été suivie pendant une période d'un an afin d'examiner le nombre de sorties vers l'emploi au cours de cette période. **Le taux de sortie vers l'emploi (TSE) correspond au pourcentage de chercheuses et chercheurs d'emploi qui trouvent un emploi d'une durée minimale d'un mois dans les 12 mois suivant leur inscription.**

Résultats du taux de sortie vers l'emploi

Le tableau ci-dessous montre que le taux de sortie vers l'emploi varie selon le sexe et la situation familiale. Parmi les CE sans enfants, les taux de sortie des hommes et des femmes sont proches (respectivement 55,2% et 55,4%). **Dès qu'il y a des enfants, la situation change : pour les femmes, le taux de sortie chute à 35,1% et à 31,7% pour les mères seules.** Chez les **hommes**, les différences entre les CE avec et sans enfants sont moins prononcées. Le taux de sortie vers l'emploi reste stable lorsqu'ils ont des enfants (55,6%), mais baisse à 48,7% chez les pères isolés.

Ces résultats rejoignent ceux du monitoring des chercheuses et chercheurs d'emploi selon l'origine nationale réalisé par view.brussels : le **taux de sortie vers l'emploi est le plus élevé parmi les CE sans enfants et le plus faible parmi les parents isolés.**

Les CE ayant des enfants et un partenaire cohabitant se situent entre les deux. L'écart entre les genres est également confirmé : la parentalité a un impact nettement plus important sur les femmes que sur les hommes, quelle que soit leur origine nationale²¹.

Tableau 18 - Taux de sortie vers l'emploi (TSE)* selon la (mono)parentalité et le sexe – CE (25-49 ans) inscrits en 2022

	Hommes		Femmes		Total	
	CE	TSE	CE	TSE	CE	TSE
Total	18.902	55,3%	21.168	44,8%	40.070	49,8%
DEI sans enfants	13.548	55,2%	10.169	55,4%	23.717	55,3%
DEI avec enfants	5.354	55,6%	10.999	35,1%	16.353	41,8%
<i>en couple avec enfants</i>	4.510	56,9%	7.129	36,9%	11.639	44,6%
<i>famille monoparentale</i>	844	48,7%	3.870	31,7%	4.714	34,8%

Source : Actiris, calculs view.brussels

* Pourcentage de CE venus s'inscrire en 2022 ayant trouvé un emploi d'au moins un mois dans les 12 mois suivant leur inscription.

Limites du taux (brut) de sortie vers l'emploi

Le taux de sortie vers l'emploi a une valeur descriptive et ne permet pas d'isoler l'influence des variables individuelles. La parentalité est souvent liée à d'autres caractéristiques qui influencent la chance d'accéder à l'emploi, comme le niveau d'études ou la nationalité. Ainsi, les chercheuses d'emploi avec enfants sont plus souvent titulaires d'un diplôme étranger non reconnu (63,3% contre 41,7% pour les femmes sans enfants) et sont moins souvent hautement qualifiées (12,5% contre 37,1%). Le taux de sortie plus faible chez les mères peut dès lors s'expliquer, au moins en partie, par les différences de niveau d'éducation entre les deux groupes.

Pour éviter les biais dus aux différences entre les groupes étudiés, il est important de contrôler dans l'analyse les caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi qui influencent les probabilités de sortie vers l'emploi. Cela permet d'améliorer la comparabilité entre les groupes étudiés et d'obtenir une mesure plus rigoureuse de l'effet réel de la (mono)parentalité.

21 Actiris. (2025). Monitoring des chercheuses et chercheurs d'emploi selon l'angle de l'origine nationale, p. 72-75

5.4 Analyse multivariée : prédictions de la sortie vers l'emploi

5.4.1 Une mesure plus rigoureuse de l'impact de la (mono)parentalité

Une analyse de régression multivariée a été réalisée pour isoler l'impact de la parentalité et de la monoparentalité des caractéristiques propres aux chercheuses et chercheurs d'emploi.

L'analyse multivariée présente une valeur ajoutée importante par rapport aux taux bruts de sortie vers l'emploi :

01

Isoler l'effet réel de la parentalité et de la monoparentalité

Le modèle contrôle les caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi (telles que l'âge, le niveau d'études, la nationalité, le domicile), ce qui permet d'identifier l'effet net de la parentalité et de la monoparentalité. En effet, les taux bruts de sortie vers l'emploi peuvent être faussés par des différences de profil entre les groupes, d'où l'importance d'une correction statistique de ces différences.

02

Mettre en évidence des effets masqués

Les moyennes peuvent masquer des nuances. Le modèle permet de faire apparaître des effets qui ne deviennent visibles que lorsque les autres caractéristiques sont maintenues constantes.

03

Tester la robustesse statistique

Le modèle indique si les différences observées sont statistiquement significatives et permet de distinguer les tendances réelles des fluctuations aléatoires.

04

Quantifier l'impact des différents facteurs

Le calcul des odds ratios permet de comparer l'influence relative des différents facteurs et d'établir une hiérarchie des caractéristiques qui pèsent le plus sur la probabilité d'accès à l'emploi.

05

Intégrer les interactions

Le modèle peut inclure des interactions, telles que *Parentalité* × *Sexe*, mettant en évidence le fait que l'effet de la parentalité diffère selon le genre. Ces nuances restent invisibles dans une analyse univariée.

Qu'est-ce qu'une régression logistique ?

Une régression logistique est une méthode statistique utilisée pour prédire la probabilité d'un résultat donné lorsque ce résultat est catégoriel, par exemple : avoir trouvé un emploi (1 = oui, 0 = non). Le modèle prédit la probabilité de sortie vers l'emploi (oui/non) et calcule des « odds ratios » qui indiquent dans quelle mesure une caractéristique, telle que la (mono) parentalité, le sexe ou le niveau d'études, augmente ou diminue la probabilité de trouver un emploi par rapport à un groupe de référence, par exemple les hommes sans enfants, tout en contrôlant les autres facteurs. Les odds-ratios ne représentent donc pas une probabilité directe, mais expriment la variation relative des probabilités par rapport à un groupe de référence.

Toutefois, afin de garantir une interprétation rigoureuse des résultats, il convient de souligner que certains facteurs potentiellement déterminants ne sont pas disponibles dans les données administratives utilisées et ne peuvent donc pas être intégrés à l'analyse. Ces variables non observées peuvent être l'origine, le comportement en matière de recherche d'emploi, l'état de santé ou des circonstances familiales qui n'apparaissent pas dans les données. Le modèle estime dès lors uniquement l'effet des variables observées, ce qui implique que **les relations mises en évidence doivent être interprétées comme des associations statistiques et non comme des relations causales.**

L'analyse multivariée ne se limite pas à décrire les différences entre les groupes, mais explique ces différences en isolant les effets, en évitant les biais et en testant la significativité statistique. Bien qu'il ne soit pas possible d'inclure tous les facteurs potentiellement déterminants, cette approche offre une vision plus rigoureuse des facteurs qui influencent l'accès au marché du travail.



5.4.2 Trois modèles multivariés successifs prédisant la probabilité de trouver un emploi

Cette étude recourt à trois modèles de régression logistique successifs afin d'analyser l'impact de la parentalité et de la monoparentalité sur la sortie vers l'emploi. Chaque modèle contrôle les caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi telles que le sexe, l'âge, le niveau d'études, la nationalité, le lieu de résidence (croissant pauvre) et le revenu d'intégration sociale. L'introduction progressive des variables permet de tester la robustesse des résultats et de limiter les risques de multicollinéarité, c'est-à-dire de fortes corrélations entre les variables explicatives. Cette méthode permet en outre de mettre en évidence d'éventuels effets d'interaction entre les variables. Grâce à cette construction graduelle des modèles, l'effet de la situation familiale peut être analysé de manière de plus en plus fine.

MODÈLE 1

Modèle global de la parentalité

Ce premier modèle offre une image générale de l'effet de la parentalité sur la probabilité de trouver un emploi. Il compare les chercheuses et chercheurs d'emploi avec et sans enfants et contrôle des caractéristiques telles que l'âge, le niveau d'études, la nationalité, le lieu de résidence et le recours au revenu d'intégration sociale. En outre, ce modèle nous permet de vérifier si la parentalité a un impact différent sur les hommes et sur les femmes.

MODÈLE 2

Détail monoparentalité

Le deuxième modèle s'appuie sur le premier et opère la distinction entre les parents vivant en couple et les parents seuls. Trois groupes sont comparés : les CE sans enfants, les CE avec enfants et en couple, et les CE à la tête d'une famille monoparentale. Là encore, les résultats sont ventilés par sexe et contrôlés pour les mêmes caractéristiques individuelles.

MODÈLE 3

Détail nombre et âge des enfants

Le troisième modèle se concentre exclusivement sur les CE avec enfants et examine l'impact du nombre d'enfants ainsi que l'âge du plus jeune enfant sur la sortie vers l'emploi. Les résultats sont ventilés par sexe et une distinction est faite entre les parents vivant en couple et les parents isolés. Comme dans les modèles précédents, l'analyse contrôle les mêmes caractéristiques.

Ces modèles successifs offrent une vision plus rigoureuse de l'impact de la parentalité et de la parentalité sur la sortie vers l'emploi. Ils vont au-delà des analyses descriptives en isolant les effets, en limitant les biais et en mettant en évidence des nuances qui resteraient autrement invisibles. Cette approche permet ainsi d'identifier avec plus de précision les aspects de la parentalité qui affectent les chances de retrouver un emploi.



5.4.3 Deux types de résultats issus de l'analyse multivariée

L'analyse multivariée produit deux types de résultats : d'une part, une vue d'ensemble des différentes variables et de leur impact au moyen des odds ratios ; d'autre part, un taux de sortie vers l'emploi corrigé de l'influence des caractéristiques des CE.

01 Tableau récapitulatif par modèle

Pour chacun des trois modèles, un tableau a été établi reprenant l'ensemble des variables explicatives et leur relation avec la variable dépendante (emploi trouvé : oui/non). Pour chaque variable, un **odds ratio** est calculé ; celui-ci indique si la probabilité d'accéder à l'emploi augmente ou diminue par rapport au groupe de référence. Une valeur p est également rapportée afin d'indiquer si la relation observée est statistiquement significative, c'est-à-dire si le résultat a peu de chances d'être dû au hasard. L'interprétation de ces odds ratios est brièvement présentée dans la section des résultats.

Le modèle permet en outre de calculer un **taux de sortie vers l'emploi corrigé**. Concrètement, il s'agit d'estimer quel serait le taux de sortie vers l'emploi des CE avec enfants si ceux-ci présentaient les mêmes caractéristiques que les personnes sans enfants (en termes d'âge, de niveau d'études, de nationalité, de lieu de résidence, etc.). Ce taux de sortie estimé offre ainsi une vision plus rigoureuse des écarts de chances d'accès à l'emploi entre des groupes ayant des situations familiales différentes, en éliminant les biais liés à d'autres caractéristiques individuelles. Il permet d'évaluer dans quelle mesure les tendances observées dans les taux de sortie descriptifs sont confirmées ou, au contraire, nuancées lorsque ces caractéristiques sont prises en compte. Les taux de sortie estimés sont analysés de manière détaillée, en mettant en évidence l'impact de la (mono)parentalité en lien avec certaines caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi, tout en contrôlant les autres caractéristiques.

5.5 Résultats

5.5.1 **Modèle 1** : Modèle global - impact de la parentalité et caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Impact des variables prédictives (odds ratios) et tests de signification pour le modèle 1

Le modèle 1 analyse l'effet de la parentalité sur la probabilité de trouver un emploi pour les chercheuses et chercheurs d'emploi âgés de 25 à 49 ans inscrits et réinscrits en 2022. Il compare les chercheuses et chercheurs d'emploi avec et sans enfants et contrôle des caractéristiques telles que l'âge, le niveau d'études, la nationalité, le lieu de résidence et le recours au revenu d'intégration sociale.

La présentation des résultats commence par une analyse de l'impact des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi, avant d'examiner plus spécifiquement l'effet de la parentalité sur la probabilité de retrouver un emploi.

Impact des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

L'analyse des odds ratios du modèle 1 montre qu'à caractéristiques observées identiques, plusieurs variables influencent la probabilité de trouver un emploi d'une durée minimale d'un mois, dans les 12 mois qui suivent l'inscription auprès d'Actiris. Les résultats sont les suivants :



Sexe

16%

de chances en moins pour les femmes que pour les hommes de trouver un emploi d'une durée minimale d'un mois.



Âge

La probabilité de trouver un emploi diminue avec l'âge. Par rapport au groupe des 25-29 ans (la catégorie de référence) :

- Les personnes âgées de 30-39 ans ont 24% de chances en moins de trouver un emploi.
- Pour les 40 à 49 ans, la probabilité diminue encore, avec une baisse de 31%.



Niveau d'études

Un **niveau d'études** plus élevé augmente la probabilité de trouver un emploi. Par rapport aux CE sans diplôme de l'enseignement secondaire (catégorie de référence) :

- Les chercheuses et chercheurs d'emploi n'ayant qu'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ont **50%** de chances de plus de trouver un emploi de minimum un mois.
- Les chercheuses et chercheurs d'emploi titulaires d'un bachelor ou d'un master voient même leurs chances augmenter de **132%**.
- Pour les personnes titulaires d'un diplôme étranger non reconnu, la probabilité de trouver un emploi est supérieure de **37%** à celle du groupe de référence.



Nationalité

Il existe des différences marquées dans les sorties vers un travail par rapport aux chercheuses et chercheurs d'emploi belges (catégorie de référence) :

- Les chercheuses et chercheurs d'emploi de nationalité européenne (non belge) ont **9%** de chances supplémentaires d'obtenir un emploi.
- Les chercheuses et chercheurs d'emploi de nationalité non européenne ont **19%** de chances en moins d'obtenir un emploi.



Lieu de résidence (croissant pauvre)

10%

de chances en moins pour les chercheuses et chercheurs d'emploi vivant dans le « croissant pauvre » de trouver un emploi par rapport à celles et ceux qui vivent dans d'autres zones de la Région de Bruxelles-Capitale.



Bénéficiaires du CPAS

50%

de chances en moins pour les bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente (groupe particulièrement vulnérable sur le marché du travail) de sortir vers l'emploi par rapport aux personnes ne bénéficiant pas du revenu d'intégration.

Impact de la parentalité sur la sortie vers l'emploi

Le modèle 1 montre que le fait d'avoir des enfants (*parentalité* = « oui ») parmi les hommes chercheurs d'emploi est corrélé de manière légèrement positive à la probabilité de trouver un emploi. L'odds ratio pour la parentalité est de 1,18. Cela signifie que, toutes caractéristiques égales par ailleurs, **les hommes chercheurs d'emploi avec enfants ont en moyenne 18% de chances de plus de trouver un emploi** que la catégorie de référence des hommes chercheurs d'emploi sans enfants.

L'effet d'interaction met toutefois en évidence un fort **effet de genre** : l'impact de la parentalité diffère fortement entre les hommes et les femmes. La variable d'interaction *Parentalité* × *Sexe* présente un odds ratio de 0,50, indiquant une diminution marquée de la probabilité d'accès à l'emploi pour les femmes ayant des enfants.

L'effet combiné pour les femmes avec enfants est obtenu en multipliant les odds ratios des variables *Parentalité* et *Sexe* par l'odds ratio de la variable d'interaction *Parentalité***Sexe* : $1,18 \times 0,84 \times 0,50$. Il en résulte que les chercheuses d'emploi avec enfants ont environ 50% de chance en moins de trouver un emploi que les hommes CE sans enfants, lorsque l'ensemble des autres caractéristiques est maintenu constant. Lorsqu'on compare uniquement les femmes entre elles, il apparaît en outre que **les femmes avec enfants ont environ 41% de chances en moins de trouver un emploi que les femmes sans enfants** (odds ratio $\approx 0,59 = 1,18 \times 0,5$). Ces résultats mettent en évidence un effet négatif clair et substantiel de la maternité sur l'accès à l'emploi.

Enfin, les tests de significativité indiquent que toutes les variables incluses dans le modèle présentent une valeur p inférieure à 0,01. Cela signifie que la probabilité que ces résultats soient dus au hasard est inférieure à 1%, confirmant ainsi la robustesse statistique des effets observés.

Tableau 19 - Modèle global 1 (Parentalité Oui/Non)

	Nombre	Odds ratio	95% CI Odds ratio	p-value
(Intercept)		1,17	1.08 – 1.26	<0,001
Parentalité				
Non	23.717	-	-	
Oui	16.353	1,18	1.10 – 1.26	<0,001
Sexe				
Hommes	18.902	-	-	
Femmes	21.168	0,84	0.80 – 0.89	<0,001
Classe d'âge				
25 à 29 ans	12.754	-	-	
30 à 39 ans	17.145	0,76	0.73 – 0.80	<0,001
40 à 49 ans	10.171	0,69	0.65 – 0.73	<0,001

	Nombre	Odds ratio	95% CI Odds ratio	p-value
Niveau d'études				
Faible	4.820	-	-	
Moyen	6.678	1,50	1.39 – 1.62	<0,001
Élevé	8.865	2,32	2.15 – 2.51	<0,001
Étranger sans équivalence	19.707	1,37	1.27 – 1.49	<0,001
Nationalité				
Belge	19.078	-	-	
UE-27	7.814	1,09	1.02 – 1.16	0,008
Hors UE-27	13.178	0,81	0.76 – 0.86	<0,001
Résidence dans le croissant pauvre				
Non	27.322	-	-	
Oui	11.029	0,90	0.86 – 0.94	<0,001
Usager d'un CPAS				
Non	36.055	-	-	
Oui	4.015	0,50	0.47 – 0.54	<0,001
Parentalité * Sexe				
Oui * Femme	10.169	0,50	0.46 – 0.55	<0,001

Abréviation : IC = Intervalle de confiance

Source : Actiris, calculs view.brussels

5.5.2 Modèle 2 : Modèle global détail monoparentalité

Le modèle 2 affine l'analyse en ajoutant la monoparentalité au modèle. Il examine si, en plus de l'effet global de la parentalité sur la sortie vers l'emploi, **la monoparentalité a un effet supplémentaire**. Contrairement au modèle 1, qui ne distingue que les chercheurs d'emploi avec et sans enfants, ce modèle distingue trois types de situations familiales :

- Chercheuses et chercheurs d'emploi sans enfants (catégorie de référence)
- Chercheuses et chercheurs d'emploi avec enfants et en couple ;
- Chercheuses et chercheurs d'emploi à la tête d'une famille monoparentale.

Les mêmes caractéristiques qu'avec le modèle 1 sont contrôlées. Elles se sont à nouveau révélées statistiquement significatives (tous les $p < 0,01$, ce qui signifie que la probabilité que les différences observées soient dues au hasard est inférieure à 1%). Comme leur impact est presque identique aux résultats du modèle 1, elles ne sont pas examinées séparément ici. Le tableau 20 récapitule les variables étudiées, les odd ratios, les intervalles de confiance et la significativité.

Impact de la parentalité et de la monoparentalité sur la sortie vers l'emploi

Le modèle 2 montre que **les hommes en couple avec enfant qui cherchent un emploi**, toutes caractéristiques égales par ailleurs, ont en moyenne 22% de chances de plus de trouver un emploi que les hommes sans enfants. Cela confirme l'effet positif déjà observé dans le modèle 1.

Le type de famille monoparentale a un odds ratio de 0,96, ce qui indique une chance de sortie vers l'emploi inférieure de 4% à celle des hommes sans enfants. Cet effet n'est toutefois pas statistiquement significatif ($p = 0,50$). Ainsi, si les chiffres semblent indiquer une situation moins favorable pour les pères seuls, cela ne peut être confirmé statistiquement. Autrement dit, sur la base de ce modèle, aucune évidence statistique ne permet d'affirmer que la monoparentalité chez les hommes entraîne, au-delà de l'effet général de la parentalité, une diminution supplémentaire de la probabilité de retrouver un emploi.

En revanche, les effets d'interaction indiquent à nouveau de nettes différences entre les sexes. Pour **les femmes en couple avec enfants**, l'effet combiné s'établit à $1,22 \times 0,84 \times 0,49 = 0,50$. Cela signifie que, toutes caractéristiques égales par ailleurs, elles ont **50% de chances en moins** de trouver un emploi par rapport aux hommes sans enfants.

Pour les **mères seules avec enfants**, l'effet combiné est le suivant : $0,96 \times 0,84 \times 0,60 = 0,48$. Elles ont donc, toutes caractéristiques égales par ailleurs, une **chance inférieure de 52%** de trouver un emploi que les hommes sans enfants.

En d'autres termes, après contrôle des autres facteurs tels que l'âge, le niveau d'études, la nationalité, le lieu de résidence et le revenu d'intégration, le modèle 2 montre **que chez les femmes chercheuses d'emploi, la parentalité et la monoparentalité sont associées à des probabilités de sortie vers l'emploi significativement plus faibles que chez les hommes sans enfants**. Ces résultats confirment que le fait d'être parent, que ce soit au sein d'un couple ou d'une famille monoparentale, constitue un obstacle nettement plus important à l'accès à l'emploi pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 20 - Modèle global 2 (Détail monoparentalité)

	Nombre	Odds Ratio	95% BI Odds Ratio	p-value
(Intercept)		1,17	1.08 – 1.26	<0,001
Parentalité				
Non	23.717	-	-	
Oui - En couple avec enfant(s)	11.639	1,22	1.14 – 1.31	<0,001
Oui - Famille monoparentale	4.714	0,96	0.83 – 1.11	0,5
Sexe				
Hommes	18.902	-	-	
Femmes	21.168	0,84	0.80 – 0.89	<0,001
Classe d'âge				
25 à 29 ans	12.754	-	-	
30 à 39 ans	17.145	0,77	0.73 – 0.80	<0,001
40 à 49 ans	10.171	0,69	0.65 – 0.73	<0,001
Niveau d'études				
Faible	4.820	-	-	
Moyen	6.678	1,50	1.38 – 1.62	<0,001
Élevé	8.865	2,32	2.15 – 2.51	<0,001
Étranger sans équivalence	19.707	1,37	1.27 – 1.48	<0,001
Groupe de nationalités				
Belge	19.078	-	-	
UE-27	7.814	1,09	1.02 – 1.16	0,007
Hors UE-27	13.178	0,81	0.76 – 0.86	<0,001
Résidence dans le croissant pauvre				
Non	27.322	-	-	
Oui	11.029	0,90	0.85 – 0.94	<0,001
Usager d'un CPAS				
Non	36.055	-	-	
Oui	4.015	0,51	0.47 – 0.55	<0,001
Parentalité * Sexe				
Oui - En couple avec enfant(s) * Femme	7.129	0,49	0.44 – 0.54	<0,001
Oui - Famille Monoparentale * Femme	3.870	0,60	0.51 – 0.70	<0,001

Abréviation : IC = Intervalle de confiance

Source : Actiris, calculs view.brussels

5.5.3 Taux de sortie vers l'emploi estimé selon les modèles 1 et 2

Outre l'analyse des effets individuels des variables, les modèles 1 et 2 permettent de calculer **un taux de sortie vers l'emploi estimé**. Il s'agit des taux ajustés, corrigés des différences de caractéristiques individuelles entre les CE. Le taux de sortie vers l'emploi estimé représente donc ce que serait le niveau de sortie vers l'emploi que l'on observerait chez les femmes et les hommes, selon leur situation familiale, s'ils présentaient des caractéristiques identiques en termes d'âge, de niveau d'études, de nationalité, de lieu de résidence et de recours ou non au revenu d'intégration sociale.

Taux de sortie vers l'emploi estimé selon la situation familiale de la chercheuse ou du chercheur d'emploi, à caractéristiques égales

Comme observé précédemment tant dans les données brutes (voir section 5.3) que dans l'analyse des odds ratios (sections 5.5.1 et 5.5.2), la parentalité exerce un impact marqué sur la sortie des femmes vers l'emploi. **Dès que les femmes ont des enfants, le taux de sortie vers l'emploi diminue de 13 points de pourcentage**, toutes les autres caractéristiques restant égales par ailleurs. **L'écart entre les femmes vivant en couple et les mères isolées reste toutefois limité, de l'ordre d'un point de pourcentage seulement** : 38,1% des mères vivant avec un partenaire accèdent à l'emploi, contre 37,0% des mères isolées.

Ces résultats indiquent que la maternité, indépendamment de la configuration familiale, constitue un frein significatif à l'accès à l'emploi.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer à la fois la baisse globale de la sortie vers l'emploi chez les femmes et la différence réduite entre les mères en couple et les mères seules. Les deux groupes sont confrontés à des difficultés importantes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, même si celles-ci peuvent peser plus lourdement sur les mères isolées. Les mères qui cohabitent avec un partenaire peuvent parfois choisir de réduire temporairement leur participation au marché du travail, le revenu du ménage étant assuré par le partenaire. Les mères seules en revanche recherchent plus souvent un emploi par **nécessité financière**, ce qui les conduit plus souvent vers des emplois moins attractifs ou plus précaires, tels que des contrats temporaires ou des fonctions mal rémunérées. Cette situation accroît à son tour leur risque de pauvreté.

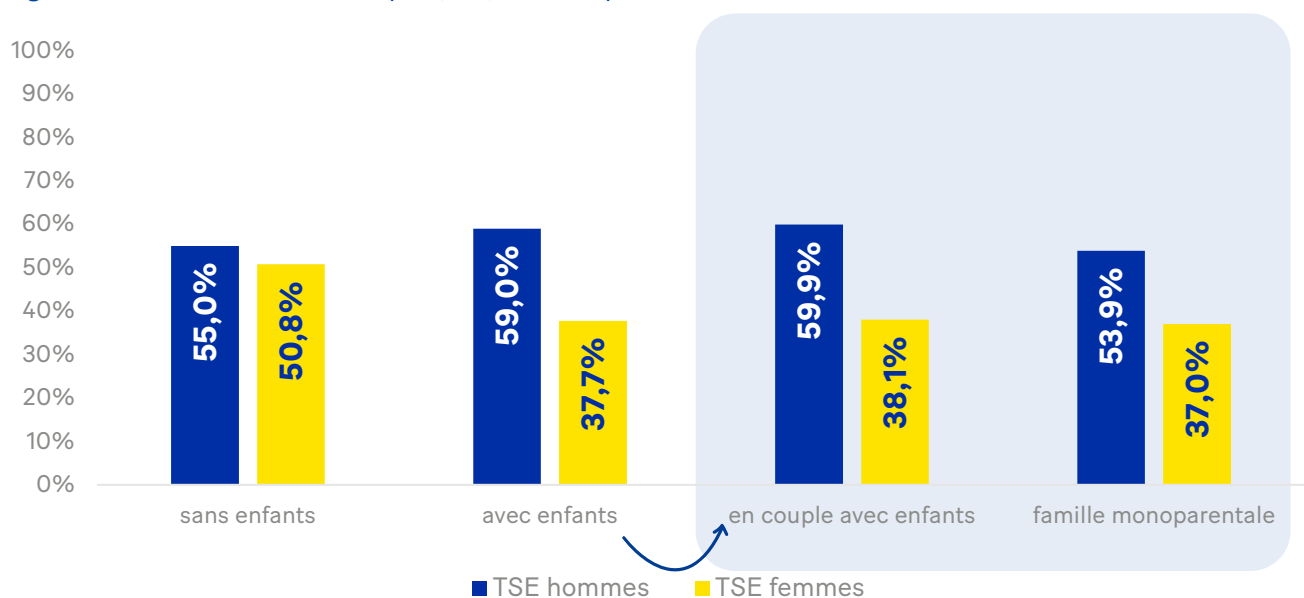
Plusieurs mécanismes financiers jouent également un rôle important. Une faible différence entre le salaire et les allocations de chômage peut entraîner un **piège à l'emploi** qui réduit l'incitation à reprendre un travail. La perte de certaines **prestations sociales** associées au statut de parent isolé au chômage, ainsi que les frais de **garde d'enfants** et de **mobilité** peuvent également rendre le retour au travail moins attrayant financièrement, réduisant ainsi l'incitation à reprendre un emploi²².

22 Conseil supérieur de l'emploi (2021). *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ?* - Février 2021, p. 18-19.

Chez les **chercheurs d'emploi masculins**, on constate un schéma différent de celui observé chez les femmes. La paternité au sein d'un couple est associée à des sorties vers l'emploi légèrement plus élevées que chez les hommes sans enfants, ce qui contraste avec l'impact négatif de la maternité.

Toutefois, les **pères seuls** présentent un taux de sortie vers l'emploi légèrement inférieur à celui des pères vivant en couple (53,9% contre 59,9%). Cela peut s'expliquer par le fait qu'en moyenne, les pères assument moins de responsabilités familiales que les mères, tandis que les pères isolés disposent de moins de possibilités de recours à l'ex-partenaire pour la garde des enfants et les responsables familiales. Dans ce contexte, la parentalité peut restreindre davantage leur disponibilité et leur flexibilité, ce qui contribue à expliquer leur taux de sortie vers l'emploi plus faible.

Figure 22 - Taux de sortie vers l'emploi (TSE)* selon la parentalité



Source : Actiris, calculs view.brussels

*Taux de sortie vers l'emploi estimé après contrôle des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Taux de sortie estimé vers l'emploi selon la situation familiale et le niveau d'études

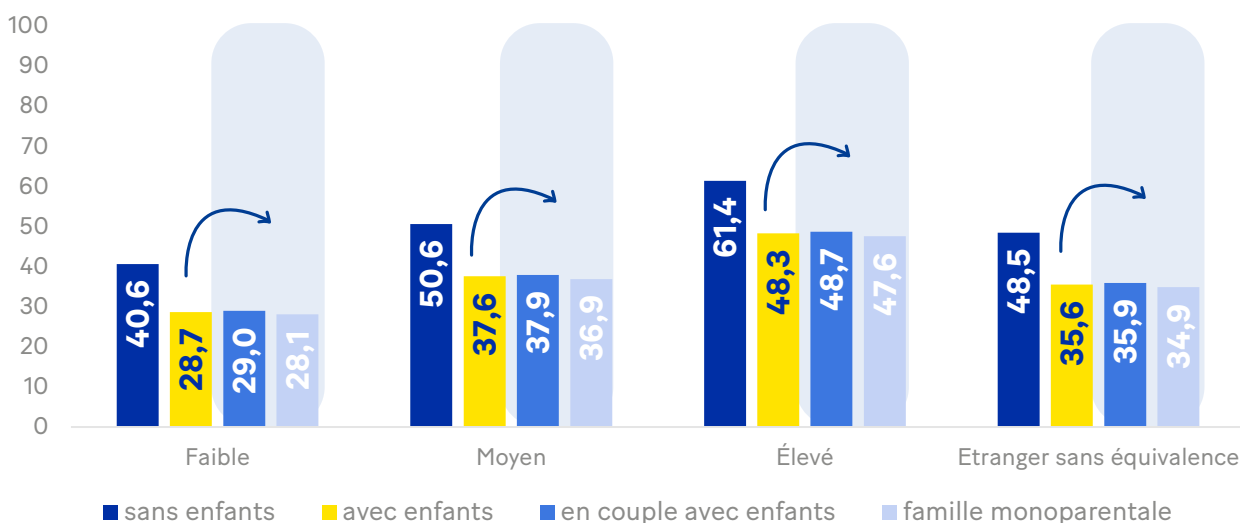
La figure 23 ci-dessous présente le taux de sortie vers l'emploi des chercheuses d'emploi, ventilé selon la situation familiale et le niveau d'études. Les résultats sont contrôlés par les autres caractéristiques.

Comme attendu, le taux de sortie vers l'emploi augmente avec le niveau d'études. Dans le même temps, la figure confirme le schéma mis en évidence précédemment (voir figure 22) selon lequel les chercheuses d'emploi sortent moins souvent vers l'emploi dès lors qu'elles ont des enfants. Le fait qu'elles aient un partenaire ou qu'elles soient mères seules joue, à cet égard, un rôle limité. Cette tendance est observée pour les quatre niveaux d'études examinés.

L'écart de taux de sortie vers l'emploi entre les femmes avec et sans enfants s'élève à 12 à 13 points de pourcentage pour chaque niveau d'études. Cela suggère un impact de la parentalité similaire en termes absolus pour tous les niveaux d'études. En termes relatifs, toutefois, l'effet est plus important pour les femmes peu qualifiées et les femmes titulaires d'un diplôme étranger : pour elles, la maternité réduit le taux de sortie de plus d'un quart. Chez les femmes hautement qualifiées, cette baisse est plus limitée, de l'ordre d'un cinquième. Cela indique que **la parentalité constitue un obstacle relativement plus important pour les chercheuses d'emploi peu qualifiées.**

Cette observation rejoint l'analyse du lien entre parentalité, le niveau d'études et le taux d'emploi présentée au paragraphe 3.2.1 et rejoint les conclusions d'une étude de la Banque Nationale. Les deux analyses montrent que l'effet de la parentalité sur les taux d'emploi est plus important pour les femmes peu qualifiées et qu'il diminue à mesure que le niveau d'études augmente⁵. Lorsque la sortie vers l'emploi des CE est utilisée comme variable de résultat, cette tendance reste présente, bien qu'elle soit moins prononcée.

Figure 23 - Taux de sortie vers l'emploi* en fonction de la parentalité et du niveau d'études – Chercheuses d'emploi (F)



Source : Actiris, calculs view.brussels

*Taux de sortie vers l'emploi estimé après contrôle des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Peu qualifié : certificat d'enseignement secondaire maximum

Moyennement qualifié : certificat d'enseignement secondaire supérieur

Hautement qualifié : diplôme de l'enseignement supérieur (Bachelor/Master)

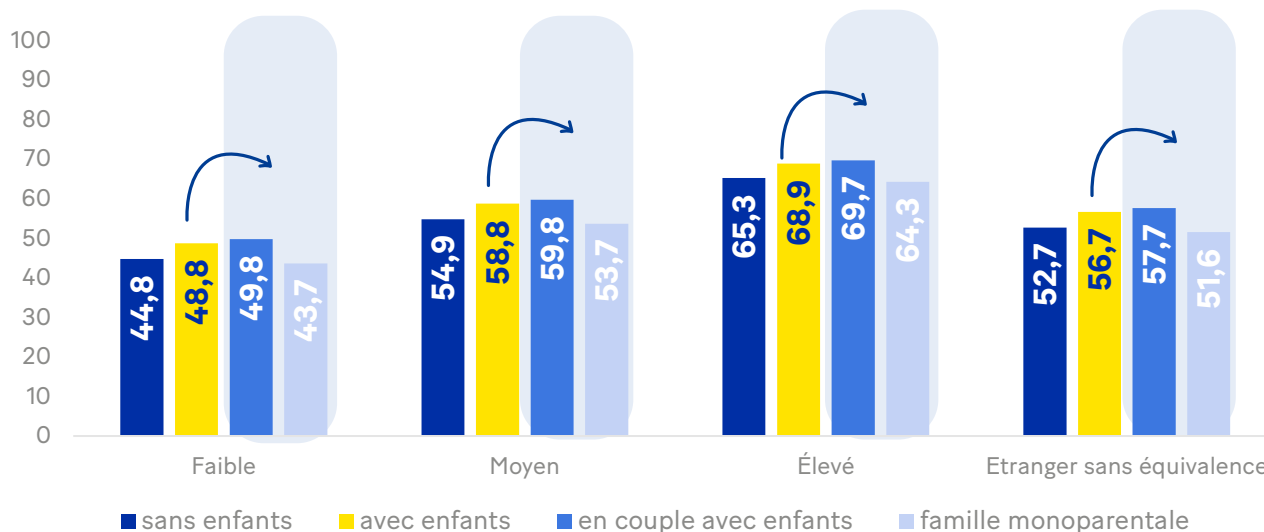
Il existe plusieurs explications possibles aux différences d'impact selon le niveau d'études. Une de ces explications pourrait être la flexibilité limitée des emplois **peu qualifiés**. Les employeurs imposent plus souvent à ces fonctions des horaires de travail irréguliers ou flexibles, ce qui complique la conciliation entre travail et responsabilités familiales pour les mères. Selon le Conseil supérieur de l'emploi, les personnes peu qualifiées travaillent plus souvent à temps partiel involontairement et sous des horaires imposés. En revanche, les mères hautement qualifiées optent plus fréquemment, de manière volontaire, pour une interruption de carrière ou un emploi à temps partiel afin de s'occuper de leurs enfants, comparativement aux mères moyennement ou

peu qualifiées. Elles disposent ainsi de davantage de marges de manœuvre et d'autonomie pour articuler vie professionnelle et vie familiale²³.

Le fait qu'un niveau de diplôme supérieur favorise également la sortie vers l'emploi pour les mères montre que l'éducation demeure un facteur de protection contre le chômage. Les mères ayant fait des études supérieures affichent un taux de sortie vers l'emploi de 48,3%, ce qui est même plus élevé que celui des femmes peu qualifiées sans enfants (40,6%). La Banque nationale souligne dans une étude que les femmes hautement qualifiées investissent souvent d'abord dans leur carrière avant d'avoir des enfants. Pour elles, le maintien dans l'emploi, avec un éventuel ajustement du temps de travail, est plus rentable que la sortie complète du marché du travail. Pour les femmes peu qualifiées, en revanche, la garde des enfants pouvant être relativement coûteuse, le fait de ne pas travailler (temporairement) s'avère plus intéressant sur le plan financier²⁴.

Enfin, le caractère moins marqué de l'effet du niveau d'études sur la probabilité de retrouver un emploi chez les chercheuses d'emploi, comparativement à son impact sur le taux d'emploi (chapitre 3) suggère que les chercheuses d'emploi moyennement et hautement qualifiées sont aussi confrontées à des obstacles spécifiques qui entravent leur (ré)insertion sur le marché du travail, contrairement à ce que l'on observe chez leurs homologues déjà en emploi.

Figure 24 - Taux de sortie vers l'emploi* en fonction de la parentalité et du niveau d'instruction – Chercheurs d'emploi (H)



Source : Actiris, calculs view.brussels

*Taux de sortie vers l'emploi estimé après contrôle des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Peu qualifié : certificat d'enseignement secondaire maximum

Moyennement qualifié : certificat d'enseignement secondaire supérieur

Hautement qualifié : diplôme de l'enseignement supérieur (Bachelor/Master)

23 Conseil supérieur de l'emploi. (2021). *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ?* - Février 2021, p. 13, 65-66, 69, 79-88.

24 Nautet, M., & Piton, C. (2021). How does parenthood affect the careers of women and men? *NBB Economic Review*, 7-10.

La figure 24 relatif aux CE masculins confirme la tendance précédemment observée selon laquelle la sortie vers l'emploi augmente avec le niveau d'études. A l'instar de la figure 22, la parentalité chez les hommes semble plus susceptible d'avoir un impact légèrement positif sur les sorties vers l'emploi, bien que l'impact soit plus réduit que l'impact négatif observé chez les femmes à la recherche d'un emploi. En d'autres termes, la parentalité joue chez les hommes un rôle beaucoup plus limité dans les sorties vers l'emploi. Cette tendance se retrouve dans les quatre niveaux d'instruction. Bien que les différences soient faibles et statistiquement non significatives, les résultats indiquent systématiquement une position légèrement moins favorable pour les pères seuls par rapport aux pères vivant en couple.

5.5.4 **Modèle 3** : Impact de l'âge et du nombre d'enfants sur le taux de sortie vers l'emploi

Le modèle 3 porte exclusivement sur les chercheuses et chercheurs d'emploi ayant des enfants mineurs. Le chapitre 3 a montré que le taux d'emploi des femmes diminue à mesure que le nombre d'enfants augmente, et qu'il augmente progressivement à mesure que les enfants grandissent et nécessitent moins de soins. Une étude de la Banque Nationale, ainsi qu'une étude de [view.brussels](#), aboutissent à des résultats similaires. La parentalité s'accompagne généralement d'interruptions de carrière liées aux naissances, dont l'accumulation tend à fragiliser la position sur le marché du travail, tandis que cet effet s'atténue à mesure que les enfants grandissent et gagnent en autonomie^{25, 26}.

Le troisième modèle de l'analyse multivariée s'inscrit dans cette lignée et examine, pour les chercheuses et chercheurs d'emploi bruxellois ayant des enfants, l'effet combiné du nombre d'enfants et de l'âge du plus jeune enfant sur la probabilité de retrouver un emploi.

Impact des variables explicatives et tests de signification pour le modèle 3

Le tableau ci-dessous présente le nombre de chercheuses et chercheurs d'emploi avec enfants en fonction de différentes variables de base, les odds ratios entre ces catégories et les tests de signification (valeur p). L'impact des caractéristiques des CE sur la probabilité d'un retour à l'emploi d'au moins un mois correspond aux résultats des modèles 1 et 2. Les effets d'interaction entre le sexe et le nombre d'enfants indiquent une diminution des sorties vers l'emploi chez les mères à mesure que le nombre d'enfants augmente. De même, l'effet d'interaction entre le sexe et l'âge du plus jeune enfant met en évidence une augmentation de la probabilité de sortie vers l'emploi au fur et à mesure que celui-ci grandit. La traduction de ces résultats en taux de sortie vers l'emploi estimé, avec correction des caractéristiques des CE, permet de rendre ces différences visibles de manière graphique.

25 Nautet, M., & Piton, C. (2021). How does parenthood affect the careers of women and men? *NBB Economic Review*, 3-6.

26 Actiris. (2025). *Monitoring des chercheuses et chercheurs d'emploi selon l'angle de l'origine nationale*, p. 76-78.

Tableau 21 - Modèle 3 (parentalité selon le nombre d'enfants, l'âge de l'enfant le plus jeune et la monoparentalité)

	Nombre	Odds ratio	95% CI Odds ratio	p-value
(Intercept)		1,65	1,40 - 1,95	<0.001
Sexe				
Homme	5.354	-	-	
Femme	10.999	0,38	0,33 - 0,44	<0.001
Classe d'âge				
25 à 29 ans	3.268	-	-	
30 à 39 ans	7.681	0,92	0,83 - 1,01	0.068
40 à 49 ans	5.404	0,85	0,77 - 0,94	0.002
Niveau d'études				
Faible	1.853	-	-	
Moyen	2.366	1,57	1,38 - 1,80	<0.001
Élevé	2.005	2,42	2,11 - 2,79	<0.001
Étranger sans équivalence	10.129	1,16	1,02 - 1,31	0.020
Groupe de nationalités				
Belge	6.726	-	-	
UE-27	2.562	1,05	0,94 - 1,17	0.4
Hors UE-27	7.065	0,75	0,68 - 0,82	<0.001
Résidence dans le croissant pauvre				
Non	10.662	-	-	
Oui	4.890	0,84	0,78 - 0,90	<0.001
Usager d'un CPAS				
Non	14.423	-	-	
Oui	1.930	0,52	0,46 - 0,58	<0.001
Sexe * Nombre d'enfants de moins de 18 ans				
Femme * 2 enfants	3.605	0,89	0,75 - 1,05	0.2
Femme * 3 enfants ou plus	2.927	0,86	0,72 - 1,04	0.12
Sexe * Âge du plus jeune enfant				
Femme * De 3 à 5 ans	2.743	1,26	1,04 - 1,51	0.015
Femme * De 6 à 11 ans	2.751	1,21	1,01 - 1,46	0.042
Femme * De 12 à 17 ans	1.393	1,69	1,34 - 2,12	<0.001
Sexe * Famille monoparentale				
Femme * Oui	3.870	1,19	0,99 - 1,42	0.064

Source : Actiris, calculs view.brussels

Abréviation : IC = Intervalle de confiance OR = Odds Ratio

Taux de sortie vers l'emploi estimé par le modèle 3

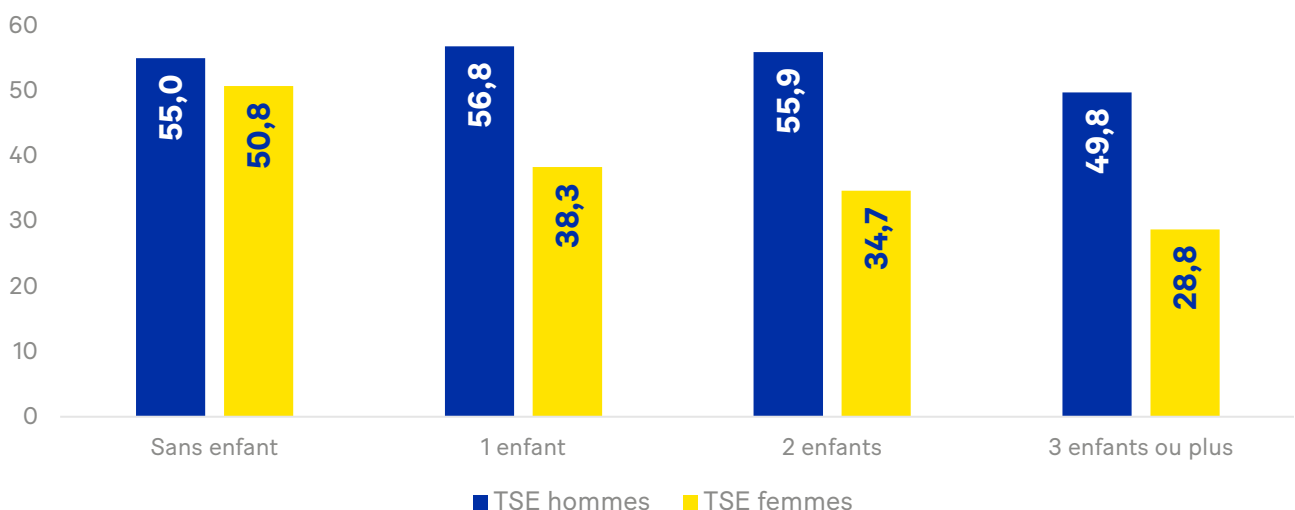
Impact du nombre d'enfants sur la sortie vers l'emploi

La figure ci-dessous montre le taux de sortie vers l'emploi des chercheuses et chercheurs d'emploi en fonction du nombre d'enfants dans le ménage et après contrôle de leurs caractéristiques. Le deuxième graphique montre la différence en points de pourcentage par rapport aux chercheuses et chercheurs d'emploi sans enfants.

Chez les femmes, la probabilité de retrouver un emploi diminue dès la présence d'enfants, et cette baisse s'accroît progressivement à mesure que le nombre d'enfants augmente.

Pour les femmes ayant trois enfants ou plus, le taux de sortie vers l'emploi n'est que de 28,8%, soit un niveau inférieur de 22,2 points de pourcentage à celui des femmes sans enfants (50,8%). Chez les hommes, le schéma est inversé : la paternité est généralement associée à des sorties vers l'emploi légèrement plus nombreuses ; toutefois, à partir de trois enfants, la probabilité d'accéder à un emploi diminue également chez les pères (-5,2 points de pourcentage). Les résultats s'inscrivent dans la continuité des constats du chapitre 3 et suggèrent une charge de soins croissante dans les familles nombreuses, rendant plus difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Figure 25 - Taux de sortie vers l'emploi (TSE)* selon le nombre d'enfants et le sexe

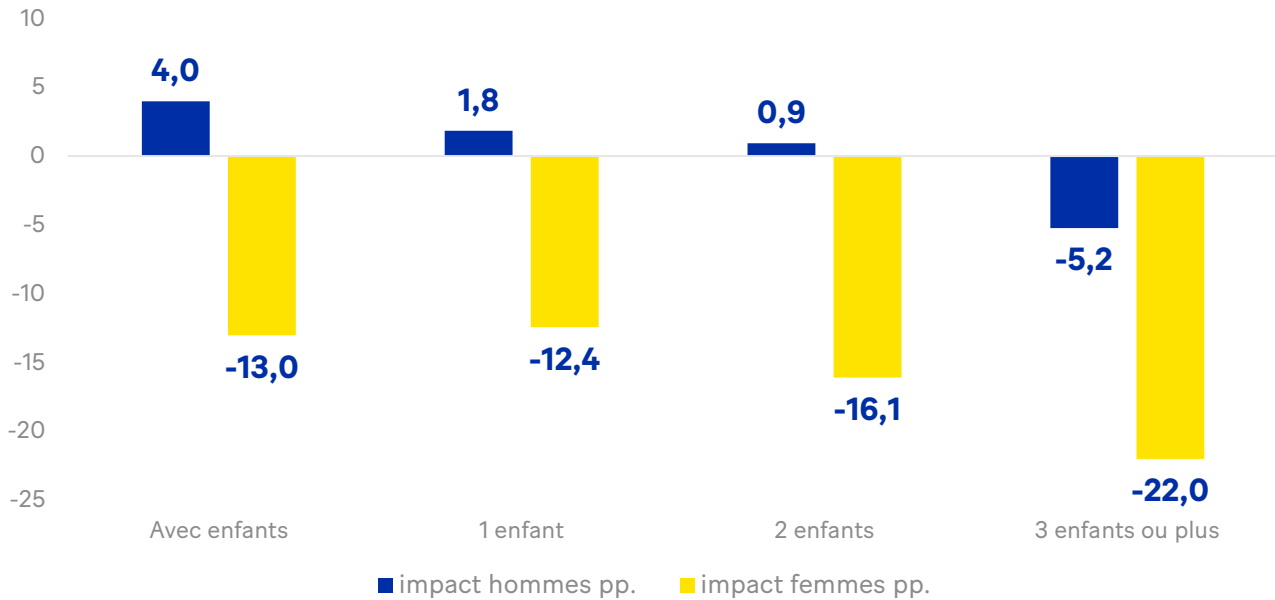


Source : Actiris, calculs view.brussels

*Taux estimé de sortie vers l'emploi après contrôle des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Figure 26 - Impact du nombre d'enfants sur le taux de sortie vers l'emploi*

Différence en points de pourcentage entre les chercheuses et chercheurs d'emploi avec et sans enfants selon le nombre d'enfants et le sexe



Source : Actiris, calculs view.brussels

*Taux estimé de sortie vers l'emploi après contrôle des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Influence de l'âge du plus jeune enfant sur la sortie vers l'emploi

Les figures suivantes montrent le taux estimé de sortie vers l'emploi des chercheuses et chercheurs d'emploi, en fonction de l'âge de l'enfant le plus jeune au sein du ménage. Les résultats montrent clairement que l'impact de la parentalité sur la carrière diffère fortement entre les femmes et les hommes, et que l'âge du plus jeune enfant en particulier constitue un facteur déterminant pour les chances des chercheuses d'emploi d'accéder à un emploi.

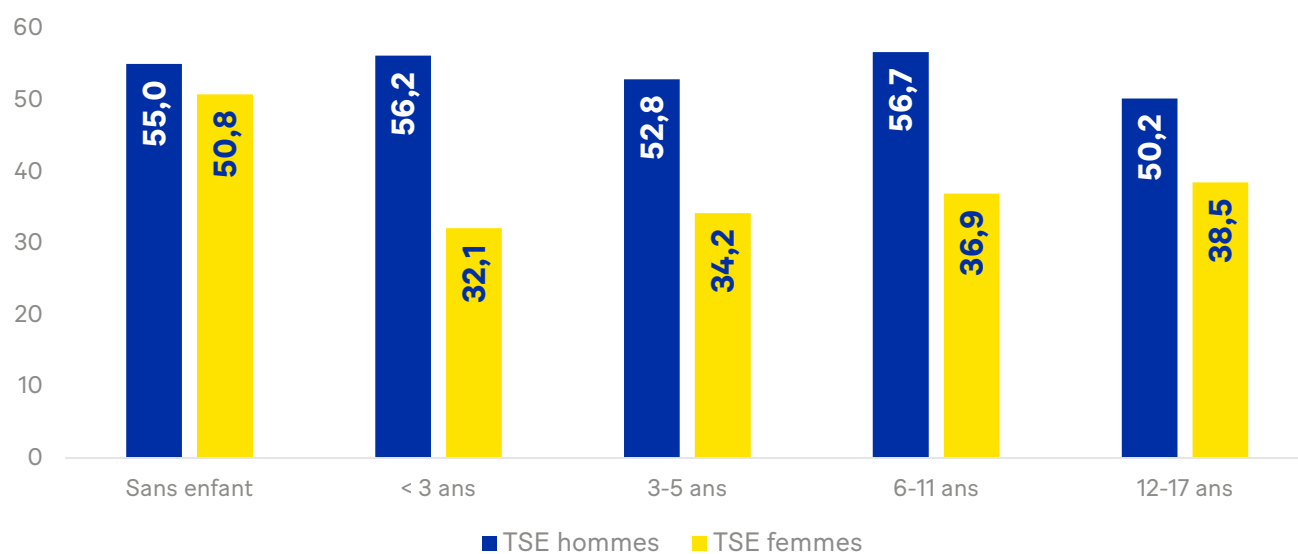
Chez les femmes, le taux de sortie vers l'emploi est le plus faible lorsque le plus jeune enfant a moins de trois ans : seulement 32,1% des mères trouvent un emploi, ce qui représente une différence de 18,7 points de pourcentage par rapport aux femmes sans enfants. L'effet de la parentalité est donc particulièrement fort chez les mères de très jeunes enfants, pour lesquelles les exigences liées à la conciliation entre vie familiale et professionnelle sont les plus contraignantes. À mesure que l'âge du plus jeune enfant augmente, le taux de sortie augmente progressivement pour atteindre 38,5% lorsque l'enfant le plus jeune a entre 12 et 17 ans. Malgré cette amélioration progressive, les chances d'accéder à un emploi restent systématiquement plus faibles pour les mères à la recherche d'un emploi que pour les femmes sans enfants à la recherche d'un emploi, même lorsque l'enfant le plus jeune atteint l'âge de 12 ans. Ce constat suggère que les interruptions ou limitations de carrière liées aux responsabilités de soins peuvent avoir des effets négatifs durables sur la position des femmes sur le marché du travail.

Chez les hommes, la relation entre la sortie vers l'emploi et l'âge du plus jeune enfant apparaît beaucoup moins marquée. Les taux de sortie vers l'emploi fluctuent sans qu'un schéma clair ou une tendance systématique ne se dégage. De manière générale, la parentalité semble, chez les hommes, avoir un effet plutôt neutre, voire légèrement positif, sur la sortie vers l'emploi, sans variations notables selon l'âge des enfants.

Dans l'ensemble, ces résultats confirment que la maternité, et en particulier le fait de s'occuper de jeunes enfants, constitue un obstacle structurel à l'insertion des femmes sur le marché du travail.

À l'inverse, l'impact de la parentalité sur les trajectoires professionnelles masculines demeure limité et globalement neutre, voire légèrement favorable. Ces constats mettent en évidence une répartition inégale des responsabilités familiales et les effets persistants de cette asymétrie sur les parcours professionnels, en particulier ceux des mères.

Figure 27 - Taux de sortie vers l'emploi (TSE)* selon l'âge de l'enfant le plus jeune et le sexe

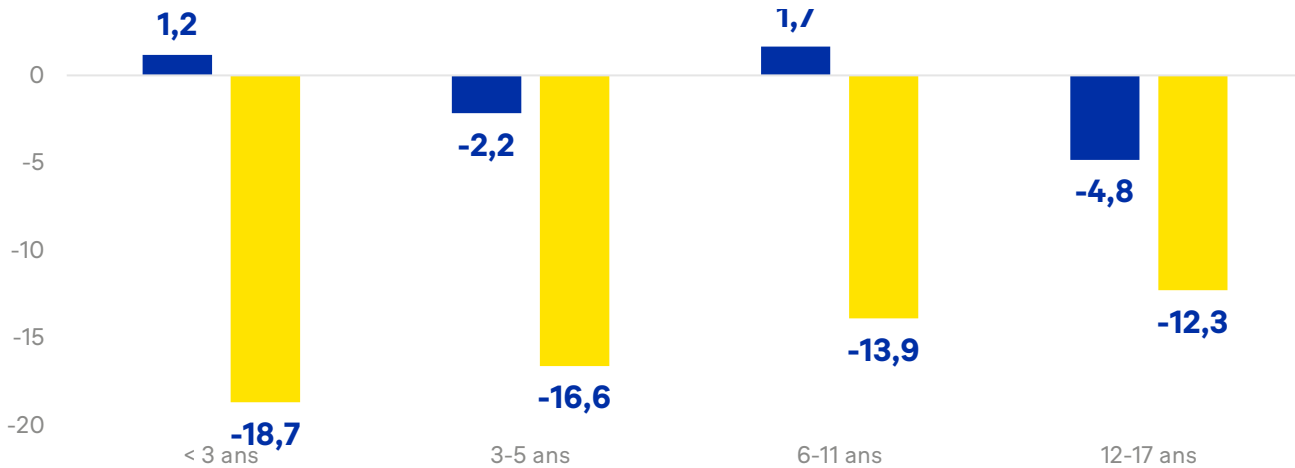


Source : Actiris, calculs view.brussels

*Taux estimé de sortie vers l'emploi après contrôle des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Figure 28 - Impact de l'âge de l'enfant le plus jeune sur le taux de sortie vers l'emploi*

Différence en points de pourcentage entre les chercheuses et chercheurs d'emploi avec et sans enfants selon l'âge de l'enfant le plus jeune et le sexe



Source : Actiris, calculs view.brussels ■ impact hommes pp. ■ impact femmes pp.

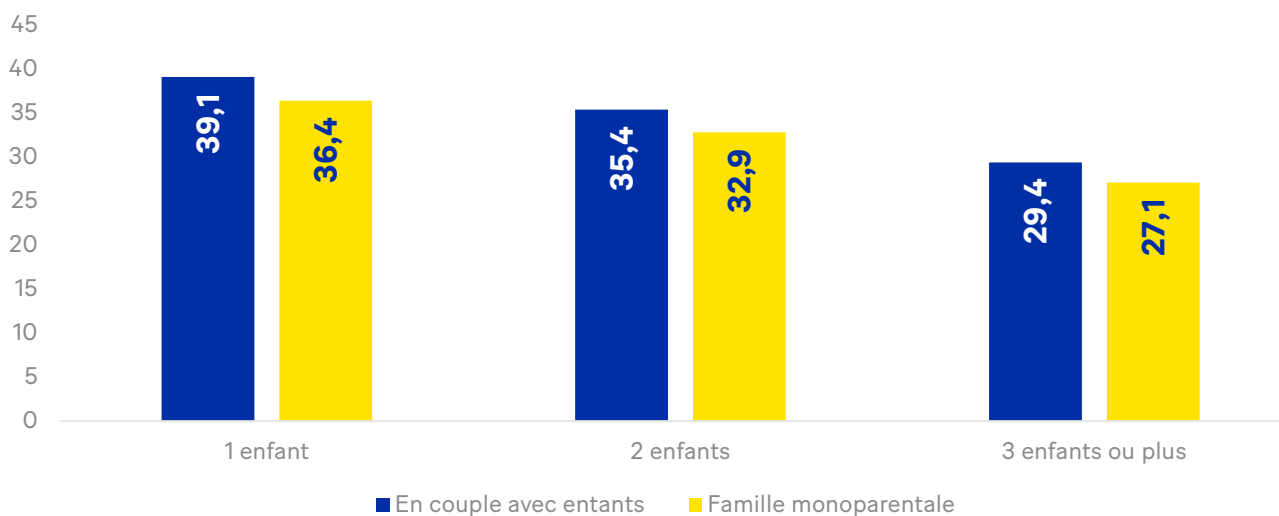
*Taux estimé de sortie vers l'emploi après contrôle des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Chercheuses d'emploi à la tête d'une famille monoparentale

La présente section examine plus spécifiquement le rôle complémentaire de la situation familiale et analyse si les mères seules rencontrent davantage de difficultés pour trouver un emploi que les mères vivant en couple.

Le graphique ci-dessous illustre le taux de sortie vers l'emploi estimé des chercheuses d'emploi avec enfants, ventilé selon la situation familiale (cohabitation ou famille monoparentale) et le nombre d'enfants. Plus le nombre d'enfants augmente, plus on constate, comme on pouvait s'y attendre, que le taux de sortie vers l'emploi diminue dans les deux groupes. S'il est légèrement plus difficile pour les mères isolées de trouver un emploi que pour les mères en couple, les différences entre les deux groupes restent relativement limitées, à 2 ou 3 points de pourcentage, même lorsque le nombre d'enfants augmente. Cela signifie que si les mères seules sont effectivement confrontées à des contraintes plus lourdes liées à la prise en charge familiale, l'effet net de la monoparentalité, après contrôle des caractéristiques individuelles, reste limité dans ce modèle.

Figure 29 - Taux de sortie vers l'emploi* des chercheuses avec enfants selon le nombre d'enfants et la situation familiale

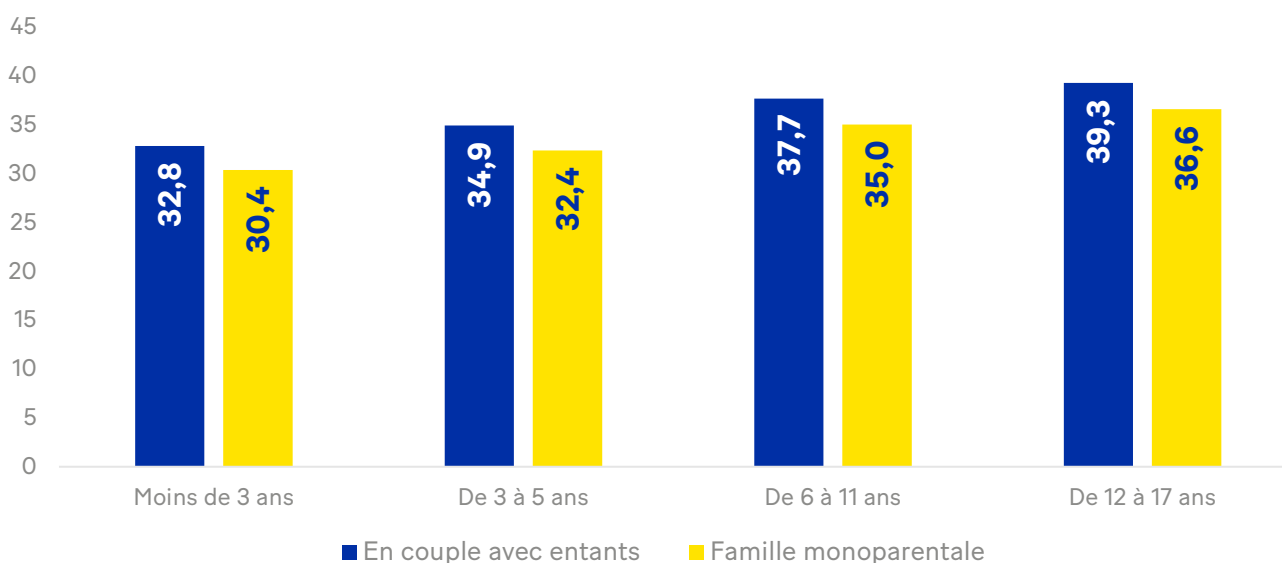


Source : Actiris, calculs view.brussels

*Taux estimé de sortie vers l'emploi après contrôle des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Le graphique suivant montre le taux de sortie vers l'emploi des chercheuses d'emploi avec enfants, ventilé selon l'âge des enfants et la situation familiale (isolées ou en couple). Conformément aux attentes, les chances de trouver un emploi augmentent à mesure que les enfants grandissent, ce qui reflète la diminution des responsabilités familiales et la disponibilité croissante pour le travail. En outre, les mères seules trouvent un peu moins facilement du travail que les mères en couple, mais là encore, l'écart reste limité : le taux de sortie vers l'emploi n'est inférieur que de 2 à 3 points de pourcentage à chaque fois pour les mères seules. Cet écart, bien que révélatrice des défis supplémentaires auxquels sont confrontées les mères seules, demeure donc modéré après contrôle des caractéristiques individuelles.

Figure 30 - Taux de sortie vers l'emploi* des chercheuses d'emploi avec enfants selon l'âge de l'enfant le plus jeune et la situation familiale



Source : Actiris, calculs view.brussels

*Taux estimé de sortie vers l'emploi après contrôle des caractéristiques des chercheuses et chercheurs d'emploi

Ainsi, tant le nombre d'enfants que l'âge du plus jeune enfant exerce une plus grande influence plus marquée sur la probabilité de retrouver un emploi que le fait d'être mère seule en tant que tel. Ce constat confirme les résultats des modèles 1 et 2 et nuance l'idée selon laquelle la monoparentalité constituerait en soi un obstacle supplémentaire majeur à l'emploi. En d'autres termes, ce n'est pas tant la composition du ménage que les responsabilités parentales concrètes, en particulier lorsque les mères ont plusieurs enfants ou des enfants en bas âge, qui freinent le retour à l'emploi des chercheuses d'emploi.

5.5.5 Conclusion

En résumé, l'analyse multivariée montre que la parentalité exerce un impact important sur la sortie vers l'emploi, mais que cet effet diffère nettement selon le sexe. Chez les femmes, la maternité réduit les chances de retrouver un emploi, et cet impact est particulièrement prononcé lorsque les enfants sont en bas âge et que la famille est nombreuse. En outre, ces effets négatifs sont encore plus prononcés chez les femmes peu qualifiées, pour qui le cumul des responsabilités familiales et des autres vulnérabilités sur le marché du travail a un impact particulièrement lourd. Chez les hommes, en revanche, le fait d'être parent augmente généralement les chances de trouver un emploi, à l'exception des pères seuls et des pères ayant trois enfants ou plus, pour lesquels les responsabilités familiales semblent exercer un effet contraignant.

Comparativement à la parentalité en général, la monoparentalité ne constitue pas en soi un obstacle majeur ou systématique au retour à l'emploi. Les modèles statistiques mettent en évidence un effet plutôt limité, la monoparentalité pouvant agir à la fois comme un facteur restrictif — en raison d'une charge de soins plus lourde et d'un risque accru de « trappe à l'emploi » — et comme un facteur incitatif à la recherche d'un emploi.

D'une part, les parents seuls sont confrontés à des défis accrus en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (voir 6.1). La reprise d'un emploi peut également s'avérer financièrement moins attractive lorsque l'écart entre revenus du travail et allocations est réduit, situation qui tient souvent davantage des bas salaires qu'à un niveau élevé des allocations. La suppression de certaines prestations à la reprise d'un emploi peut renforcer le risque de piège à l'emploi et les coûts d'accès à l'emploi (garde d'enfants, mobilité), en particulier pour les familles monoparentales.

D'autre part, l'absence d'un second revenu crée une pression financière plus forte qui poussent souvent les parents isolés à rechercher plus activement un emploi. Toutefois, cela peut aussi les amener à accepter plus facilement des emplois précaires ou mal rémunérés par nécessité, ce qui accroît leur risque de précarité (voir 6.4).

Au-delà de l'effet direct sur la reprise d'un emploi, il convient de souligner que les parents isolés sont confrontés à un risque de pauvreté nettement plus élevé, comme cela sera développé dans le chapitre suivant. Malgré les effets contenus sur la sortie vers l'emploi observés dans les modèles multivariés, les familles monoparentales figurent parmi les ménages les plus vulnérables sur le plan socioéconomique. En effet, pour les femmes, les responsabilités parentales constituent un déterminant fortement défavorable à la sortie vers l'emploi, indépendamment de la configuration familiale, un effet qui se manifeste donc également dans les familles monoparentales. Cela replace les défis auxquels elles sont confrontées dans une perspective plus large.

Obstacles et défis liés à la parentalité sur le marché du travail

Les parents rencontrent plusieurs obstacles majeurs à leur participation au marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale, particulièrement lorsqu'ils assument seuls la charge familiale. Parmi les principaux facteurs structurels figurent l'organisation du travail, l'accès aux services d'accueil des enfants en bas âge, la discrimination liée à la maternité, ainsi que le risque accru de pauvreté touchant les familles monoparentales. La réforme Arizona a également un impact en matière d'égalité des sexes, en particulier la réduction de la durée des allocations de chômage et le renforcement de l'activation des personnes en incapacité de travail de longue durée.

Ces facteurs s'accumulent et se renforcent mutuellement, contribuant ainsi à accroître les inégalités, en particulier pour les mères solos.



6.1 Difficulté à concilier travail et vie de famille

La participation au marché du travail est un levier essentiel pour l'autonomie financière, l'inclusion sociale et le développement des compétences. Néanmoins, pour de nombreux parents, et en particulier pour les parents isolés, concilier obligations professionnelles et responsabilités familiales reste un défi. Lorsque ces tâches familiales ne sont pas partagées, ces parents assument seuls l'entière responsabilité liée à la prise en charge et à l'éducation de leurs enfants. Cela limite à la fois leur disponibilité et leur flexibilité sur le marché du travail. Cette difficulté traduit le décalage structurel qui existe entre l'organisation du travail, l'offre disponible de services de garde d'enfants et la répartition des responsabilités familiales au sein de la société.

Pour les parents, et pour les parents isolés en particulier, la possibilité de concilier travail et vie de famille ne relève pas uniquement d'une organisation individuelle.

Ces éléments contribuent à augmenter la charge mentale, le stress et le risque de précarité. Par conséquent, pour les parents, et pour les parents isolés en particulier, la possibilité de concilier travail et vie de famille ne relève pas uniquement d'une organisation individuelle. Il s'agit d'un défi structurel qui influe sur l'accès à l'emploi, sur le bien-être des familles et sur les possibilités de développement des enfants. Les parents isolés, et en particulier les mères isolées, sont souvent confrontés à des obstacles spécifiques qui renforcent les difficultés à articuler travail et vie de famille.

Ces difficultés sont souvent d'ordre logistique :

- manque de structures d'accueil adaptées,
- incompatibilité entre les horaires de l'école ou du service de garde et les horaires de travail,
- mobilité limitée
- expériences de discrimination sur le marché du travail.

Sans un partenaire avec qui partager les tâches et affronter les imprévus, ces facteurs entravent l'accès au travail. Ils réduisent les perspectives professionnelles des parents isolés et compromettent leurs chances de participer durablement au marché du travail.

Bien que le travail constitue un moteur essentiel d'intégration et de stabilité, il peut également exercer une forte pression sur la vie familiale lorsque les conditions de soutien nécessaires (telles que des services de garde accessibles, des horaires de travail flexibles ou des possibilités d'adapter certaines modalités de travail) ou un environnement de travail compréhensif ne sont pas en place.

Cette difficulté à concilier travail et vie de famille transparaît à travers les données disponibles. Selon une étude de l'agence Opgroeien (2021), un parent actif sur quatre estime avoir du mal à articuler son emploi et sa vie familiale. Ce sont surtout les parents d'enfants en bas âge, les parents isolés et les hommes qui font état de cette

difficulté²⁷. La surreprésentation des hommes s'explique notamment par le fait qu'ils occupent plus souvent des fonctions offrant moins de flexibilité et qu'ils adaptent moins souvent leurs horaires de travail que les femmes.

Néanmoins, l'impact sur la carrière reste nettement plus important pour les femmes, et en particulier pour les mères isolées, car elles adaptent plus fréquemment leur parcours professionnel pour s'occuper des enfants (notamment en travaillant à temps partiel, en interrompant leur carrière ou en recherchant des fonctions plus flexibles). Alors que les hommes travaillent plus souvent **à temps partiel** parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi à temps plein, les femmes invoquent quant à elles plus souvent les responsabilités familiales pour expliquer le fait qu'elles travaillent à temps partiel. Cette raison est encore plus souvent invoquée chez les mères seules.

Ces différences apparaissent également dans les chiffres relatifs à l'**inactivité**. Chez les hommes, la maladie ou le handicap constituent la principale raison invoquée pour justifier leur inactivité sur le marché du travail. Chez les femmes avec enfants, en revanche, près d'une sur trois déclare ne pas travailler en raison de ses responsabilités familiales, en particulier lorsqu'elles vivent avec un partenaire. Les mères isolées sont moins susceptibles d'invoquer les responsabilités familiales pour expliquer leur inactivité que les mères qui ont un partenaire. Cela ne signifie toutefois pas que les mères isolées ont une charge familiale moindre, mais reflète plutôt une pression économique plus forte. En l'absence d'un second revenu au sein du ménage, elles disposent de moins de marge pour se retirer volontairement du marché du travail. Leur inactivité est donc plus souvent involontaire et découle plus d'obstacles structurels susmentionnés que d'une volonté de se mettre en retrait pour assumer leurs responsabilités familiales.

Cela indique que la charge de l'éducation des enfants aux enfants repose encore largement sur les femmes, avec un impact particulièrement marqué pour les mères seules.

Les mesures facilitant la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle jouent donc un rôle crucial dans ce contexte. Toutefois, la flexibilité organisationnelle est inégalement répartie entre les travailleuses et les travailleurs en fonction de leur niveau de qualification. Les travailleuses et travailleurs hautement qualifiés disposent plus souvent d'horaires adaptables, de possibilités de télétravail et de régimes de congé de courte durée. Cette différence est étroitement liée à la nature des fonctions : les emplois plus qualifiés offrent généralement davantage d'autonomie, tandis que les fonctions moins qualifiées sont davantage soumises à des horaires fixes et à une présence physique obligatoire. Or, les parents isolés sont surreprésentés dans les emplois les moins qualifiés, ce qui exacerbe leur difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale et les possibilités d'adaptation en cas de situations familiales imprévues²⁹.

La participation durable au marché du travail dépend également de la flexibilité organisationnelle sur le lieu de travail, en particulier lorsqu'il n'y a pas de partenaire avec qui partager les responsabilités familiales. En outre, l'accès à des services de garde d'enfants abordables, disponibles et adaptés constitue une condition essentielle pour permettre aux parents isolés de participer durablement et pleinement au marché du travail.

27 Dupont, G., & Vancoppenolle, D. Gezinnen in Vlaanderen over gezinsvriendelijke maatregelen van werkgevers, praktische regelingen voor de kinderen, de invloed van het werk op het gezin en (de tevredenheid over) de combinatie gezin en werk.

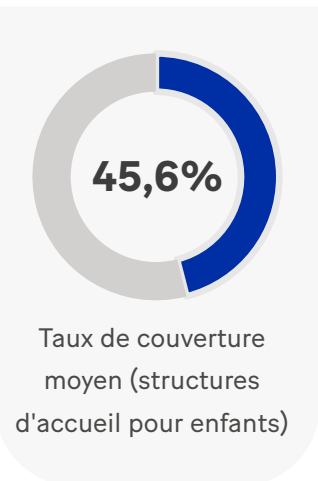
6.2 Manque de places d'accueil pour enfants

Sans solution d'accueil, il est difficile pour de nombreux parents de travailler. Pour les parents isolés, qui peuvent moins compter sur un partenaire pour partager les responsabilités familiales, un accueil d'enfants accessible et abordable est essentiel.

Pourtant, l'offre de places d'accueil dans la Région de Bruxelles-Capitale reste insuffisante, tant dans le réseau néerlandophone (Kind & Gezin) que dans le réseau francophone (ONE). Cela limite l'insertion professionnelle des familles.

Selon les normes de Barcelone; établies par la Commission européenne pour améliorer l'accessibilité aux services d'accueil de la petite enfance, le taux de couverture doit atteindre au moins 45 % pour l'ensemble des enfants de moins de trois ans. La Commission européenne souligne que les investissements dans les services d'accueil ne doivent pas se concentrer uniquement sur le nombre de places disponibles, mais également sur d'autres dimensions importantes telles que l'intensité de la participation, l'accessibilité, le prix abordable et la qualité. Une attention particulière devrait être accordée aux enfants en situation de vulnérabilité, car leur participation à des services de garde inclusifs peut améliorer de manière significative le taux d'emploi de leurs parents, et en particulier des mères. En effet, les femmes peu qualifiées, les femmes issues de l'immigration, les mères isolées et les familles à faibles revenus rencontrent davantage d'obstacles pour accéder à l'emploi ou suivre une formation lorsque l'accueil est inaccessible²⁸.

Selon une étude réalisée par Brussels Studies et perspective.brussels, 20.500 places d'accueil agréées étaient disponibles au 1er janvier 2023, réparties à Bruxelles entre les deux communautés linguistiques. Cette capacité devrait couvrir les besoins de quelque 45.000 enfants de moins de 3 ans vivant en Région bruxelloise, dont environ 8.000 grandissent dans des familles monoparentales³¹. Cela équivaut à un taux de couverture moyen de 45,6%²⁹. Bien que conforme à l'objectif européen, ce chiffre global pour la Région bruxelloise cache des disparités significatives entre les communes.



En effet, les taux de couverture varient fortement d'une commune à l'autre. En 2023, le taux de couverture d'Anderlecht n'était que de 25%, tandis que celui d'Etterbeek s'élevait à 84%.

28 Casier, C., Vandenbroucke, A., Decroly, J. M., Marissal, P., & Vandenbroeck, M. (2025). Accessibilité des milieux d'accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale. Brussels Studies fact sheet. *Brussels Studies. La revue scientifique pour les recherches sur Bruxelles/Het wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek over Brussel/The Journal of Research on Brussels*.

29 Il s'agit du rapport entre le nombre de places en milieux d'accueil et le nombre d'enfants de moins de trois ans. La note est légèrement sous-estimée, car elle ne tient pas compte des places occupées dans les écoles maternelles par les enfants de moins de trois ans. D'autre part, le taux ne tient pas compte des places occupées par les enfants vivant en dehors de Bruxelles.

Ces contrastes importants montrent clairement que l'accessibilité de l'accueil de la petite enfance dépend fortement du lieu de résidence.

Les taux de couverture sont particulièrement bas dans le nord et l'ouest de la région. Il s'agit de zones où les revenus moyens sont plus faibles et qui concentrent plus de familles vulnérables, notamment des familles monoparentales et des chercheuses et chercheurs d'emploi. C'est précisément dans ces quartiers que la demande de services de garde d'enfants abordables et flexibles est particulièrement élevée, alors que, paradoxalement, l'offre y est insuffisante³⁰.

Au-delà des disparités géographiques, les **aspects financiers** constituent également un seuil. Pour de nombreuses familles, le coût des services d'accueil est un frein à leur utilisation, ce qui réduit sensiblement l'intérêt financier d'accepter un emploi, en particulier à temps partiel. En outre, les jours et horaires d'ouverture des structures d'accueil ne sont souvent pas suffisamment compatibles avec les horaires de travail atypiques ou irréguliers, ce qui limite encore leur accessibilité.

Toutes les structures d'accueil n'appliquent pas une tarification liée au revenu, ce qui rend certaines places financièrement inaccessibles aux familles disposant de faibles revenus ou n'en percevant qu'un seul. Cela renforce les inégalités sociales : en Région bruxelloise, tous les enfants n'ont pas les mêmes chances d'obtenir une place en crèche³⁰. L'accès aux services de garde d'enfants constitue donc un défi régional, particulièrement prononcé dans certaines communes bruxelloises.

Un important levier pour rendre l'accueil plus accessible est l'application de tarifs proportionnels aux revenus dans les milieux d'accueil subventionnés par l'ONE et Kind & Gezin. Dans ces structures présentes en nombre important à Bruxelles, le prix de la garde est obligatoirement calculé en fonction du revenu du ménage, ce qui garantit des tarifs plus abordables pour les familles à faibles revenus. Par ailleurs, il existe des règles strictes en matière d'attribution des places qui accordent la priorité aux familles vulnérables, notamment celles dont les parents travaillent ou recherchent activement un emploi, les familles disposant de faibles revenus et les familles monoparentales.

Outre ces problèmes de disponibilité et de coût, le secteur de la petite enfance reste sous pression, ce qui aggrave les problèmes d'accessibilité. Le manque de personnel et de ressources a contraint de nombreuses structures d'accueil à réduire leurs heures d'ouverture ou à fermer leurs portes. Ces mesures touchent de nombreux parents, mais plus particulièrement les familles monoparentales et les personnes ayant des horaires de travail atypiques, qui disposent généralement de moins de solutions alternatives et de flexibilité pour organiser la garde de leurs enfants. Cela réduit, une fois de plus, l'accessibilité des services de garde d'enfants³⁰.

Ces éléments confirment que la pénurie de places d'accueil constitue clairement un problème structurel. Selon le rapport de Brussels Studies et perspective.brussels, il faudrait créer entre 7.000 et 10.000 nou-

30 Kinderopvang in Brussel. (s.d.). *Personeelstekort dwingt kinderopvang tot maatregelen*. Site consulté le 15/10/2025.

velles places d'accueil pour répondre aux besoins des familles en Région bruxelloise, en particulier dans les structures proposant une tarification liée au revenu et situées en première couronne³⁰. L'accès aux services d'accueil constitue un défi régional majeur, d'autant plus qu'il constitue un obstacle direct à la participation au marché du travail des parents isolés, en particulier des mères.

6.3 Discrimination à l'embauche et au niveau de la carrière

Les mères, et spécifiquement les mères isolées, sont confrontées à **diverses formes de discrimination sur le marché du travail**, aussi bien au moment de l'embauche que tout au long de leur carrière. En raison de leur situation familiale, les employeurs peuvent avoir des préjugés sur leur disponibilité, leur fiabilité et leur engagement professionnel, ce qui réduit leurs chances d'embauche et limite les possibilités d'évolution, telles que les promotions et la mobilité interne³¹.

L'origine de la discrimination à l'égard des mères découle des normes de genre profondément ancrées et d'attentes stéréotypées. Bien que les rôles sociaux évoluent, les femmes continuent d'être perçues comme les principales personnes en charge des soins, ce qui peut conduire les employeurs à les considérer comme moins flexibles ou moins ambitieuses. Ces attentes sont le fruit de normes sociales intégrées dès le plus jeune âge qui influencent le comportement et les choix professionnels des femmes. Poussées par ces normes, les femmes assument une plus grande part des tâches domestiques non rémunérées, réduisant ainsi le temps qu'elles peuvent consacrer au travail rémunéré. Leurs perspectives de carrière s'en trouvent limitées et les préjugés des employeurs renforcés. Il en résulte un cercle vicieux dans lequel normes sociales, comportements et attentes des employeurs se renforcent, perpétue ainsi la discrimination à l'égard des mères³².

Les préjugés des employeurs concernant la disponibilité limitée des mères solos sont d'autant plus susceptibles de se confirmer qu'elles assument seules la responsabilité des soins et de l'éducation au quotidien. Le risque de traitement défavorable de ce groupe augmente ainsi et rend leur position sur le marché du travail particulièrement vulnérable. Par ailleurs, les mères solos ne constituent pas un groupe homogène. La discrimination liée à la maternité peut coexister avec d'autres formes de discrimination fondées sur des critères protégés, tels que l'origine.

Bien que la législation belge interdise la discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, la maternité et les responsabilités familiales et qu'elle offre une protection supplémentaire pendant la grossesse grâce au droit du travail et aux règles relatives à la protection de la maternité, la recherche montre que **ces dispositions ne sont, en pratique, pas toujours respectées**^{33, 34}.

31 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2017). *Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

32 Conseil supérieur de l'emploi (2023). *La participation de femmes au marché du travail*. Janvier 2023, p. 88 à 90.

33 Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. [Protection de la maternité](#). Site consulté le 22/01/2026.

34 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. [Grossesse](#). Site consulté le 22/01/2026.

On distingue à cet égard une distinction entre la discrimination directe et indirecte.

01

Une **discrimination directe** existe lorsqu'une travailleuse est directement désavantagée en raison de sa grossesse ou de sa maternité. Cela peut se traduire, par exemple, par des réactions négatives, la perte d'opportunités de promotion, des évaluations moins bonnes ou un licenciement.

02

Une **discrimination indirecte** se produit lorsque les employeurs ne prennent pas suffisamment en considération la spécificité de la situation des travailleuses enceintes ou des mères. C'est le cas, par exemple, lorsque l'évaluation des risques exigée par la loi fait défaut, lorsque les conditions de travail ne sont pas adaptées quand c'est indiqué ou lorsque des droits tels que le congé de maternité, les pauses d'allaitement ou le congé d'allaitement ne sont pas respectés. Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), de telles négligences peuvent être assimilées à de la discrimination indirecte, car la non-application des règles de protection désavantage objectivement les femmes pendant cette période³⁵.

Dans la pratique, la discrimination se manifeste à différents moments de la carrière :

- au moment de **l'embauche** (moins de possibilités de sélection),
- **pendant l'emploi** (moins de possibilités de promotion, exclusion de la formation ou des projets stratégiques),
- à la **fin de la carrière** (non-renouvellement des contrats temporaires, licenciement).

La vulnérabilité est la plus forte pour les statuts précaires tels que le travail intérimaire et les contrats temporaires, où les travailleuses et travailleurs sont plus facilement remplaçables. Les parents isolés sont surreprésentés dans ce type de statut, ce qui renforce encore leur précarité. Mais même dans des fonctions de cadre supérieur, les femmes rencontrent davantage de discrimination liée à la maternité, car l'absence y est perçue comme plus problématique.

Les secteurs caractérisés par peu de flexibilité, une culture du travail nettement masculine ou une faible concertation sociale, rapportent davantage de cas de discrimination en matière de grossesse et de maternité. À l'inverse, ce phénomène est moins fréquent dans le secteur public et dans les organisations ayant des politiques favorables à la conciliation vie professionnelle-vie familiale.

Les **facteurs organisationnels** sont donc déterminants. Or, pour les employeurs, l'adaptation du travail en fonction de la grossesse ou de l'allaitement ou le remplacement temporaire des employées peut représenter un défi logistique. La culture organisationnelle et la capacité d'adaptation d'une entreprise jouent un rôle crucial à cet égard, en particulier lorsque la présence physique sur le lieu de travail est nécessaire^{36,37}.

35 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2017). Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique.

36 Steunpunt Werk (2018). *Mama blijft aan boord: zwangerschapsdiscriminatie op het werk*.

Les conséquences de la discrimination liée à la maternité sont considérables. Cela limite l'accès des mères aux promotions, aux formations et aux fonctions comportant davantage de responsabilités. En outre, le non-renouvellement de contrats ou le licenciement après une grossesse ou un congé de maternité augmente le risque d'une sortie involontaire du marché du travail. À plus long terme, elles accumulent les désavantages dans leur carrière, tels qu'une ancienneté réduite, des salaires plus bas, des possibilités d'avancement limitées et des droits sociaux affaiblis.

Pour les mères solos, ces effets pèsent encore plus lourd. Parce qu'elles dépendent d'un seul revenu et qu'elles rencontrent davantage de difficultés à retrouver un emploi, toute perte d'emploi a un impact direct sur leur sécurité financière et celle de leurs enfants.

Outre les effets négatifs pour les mères elles-mêmes, cette discrimination représente également une perte de talents et de potentiel pour le marché du travail. Il reste donc essentiel d'informer les mères qui travaillent de leurs droits et d'inciter les employeurs à appliquer correctement les règles de protection existantes.

6.4 Risques de pauvreté liés à la parentalité et à la monoparentalité

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est mesuré à l'aide de l'indicateur AROPE EU2030 (At Risk or Social Exclusion), basé sur l'enquête EU-SILC. Cet indicateur correspond à la proportion de personnes vivant dans un ménage confronté à au moins l'une des situations suivantes :

- un risque de pauvreté monétaire (revenu équivalent ou inférieur à 60% du revenu médian),
- une privation matérielle et sociale sévère
- ou une très faible intensité de travail.

L'indicateur AROPE représente donc la part de la population vivant dans un ménage exposé à au moins une de ces formes de vulnérabilité socio-économique.

Un aperçu plus détaillé de l'indicateur, ventilé par région et par type de ménage, incluant les intervalles de confiance, est disponible en annexe (tableau 23).

Les données relatives à cet indicateur montrent que la **Région de BruxellesCapitale se distingue nettement du reste du pays par un niveau particulièrement élevé de vulnérabilité socioéconomique**. Sur la période **2022-2024, 37,3%** de la population bruxelloise vivait dans un ménage exposé à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (ARPE), soit **presque le double de la moyenne belge (19%)**.

Ce niveau élevé de **vulnérabilité** s'explique en partie par plusieurs facteurs structurels propres au contexte bruxellois – notamment les coûts élevés du logement, une composition plus précaire des ménages, la proportion importante de personnes sans emploi et une instabilité accrue sur le marché du travail. Ces facteurs concernent l'ensemble de la population bruxelloise, quel que soit le genre.

Dans ce contexte, **la parentalité** – et en particulier **la monoparentalité** – constitue un facteur déterminant du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

Tant au niveau belge qu'au niveau bruxellois, les différences entre femmes et hommes, considérées globalement, restent relativement limitées : à Bruxelles, le risque s'élève **à 37,8% pour les femmes et 36,8% pour les hommes**. Toutefois, cette proximité moyenne ne signifie pas que les inégalités de genre soient absentes. L'indicateur agrège en effet des personnes vivant dans des configurations familiales et professionnelles très diverses. Ainsi, l'écart limité entre les taux féminins et masculins peut masquer des situations de vulnérabilités nettement plus marquées selon le type de ménage.

Les différences selon la **composition du ménage** sont plus nettes que celles liées au genre. Les personnes vivant seules présentent un risque de pauvreté significativement plus élevé que celles vivant en couple. Cette vulnérabilité accrue résulte d'une combinaison de facteurs : coûts fixes relativement élevés, impossibilité de partager les dépenses, revenus individuels en moyenne plus faibles et absence d'une seconde source de revenu pour faire face aux dépenses imprévues.

L'indicateur de risque de pauvreté et d'exclusion sociale met clairement en évidence des différences pour la Région de Bruxelles-Capitale :



pour les personnes vivant dans une famille monoparentale (le niveau le plus élevé du pays)



pour les personnes vivant seules



pour les personnes vivant en couple avec enfants



pour les personnes vivant en couple sans enfant (en âge actif <65 ans)

La présence d'enfants amplifie encore ces risques, **en particulier en cas de monoparentalité**. À l'inverse, les couples sans enfant constituent le groupe le moins exposé.

Les familles monoparentales, majoritairement composées de mères avec enfants, sont ainsi particulièrement exposées à la pauvreté monétaire. La dépendance à une seule source de revenu — qu'il s'agisse de revenus du travail, d'allocations sociales ou d'un mélange des deux — réduit leur capacité à faire face aux chocs financiers. Les coûts liés aux enfants (logement, alimentation, éducation, garde, santé) pèsent proportionnellement davantage sur leur budget, surtout lorsque les revenus sont faibles ou instables. Les pensions alimentaires en retard ou impayées accentuent encore cette vulnérabilité. Ces facteurs compromettent l'autonomie financière du parent et les conditions de vie de l'enfant.

Sur le marché du travail bruxellois, cette fragilité est renforcée par des parcours professionnels souvent plus fragmentés. **Les parents – et en particulier les mères isolées – connaissent plus fréquemment :**

- des périodes d'inactivité,
- de chômage,
- d'emploi à temps partiel (souvent involontaire),
- occupent des postes offrant une sécurité d'emploi limitée ou avec des horaires atypiques.

Ces facteurs conduisent à des revenus plus faibles, une protection sociale réduite et un risque accru **de pauvreté persistante**, y compris parmi les personnes disposant d'un emploi (les « travailleuses et travailleurs pauvres »).

La situation est particulièrement préoccupante pour les mères isolées faiblement qualifiées et pour les mères originaires de pays hors Union européenne, car elles cumulent souvent plusieurs facteurs de vulnérabilité. Elles doivent non seulement faire face à des difficultés financières et à un accès plus limité à un emploi stable, mais aussi à une dépendance (totale ou partielle) aux allocations sociales, à un logement précaire, à une mobilité restreinte et à un accès difficile aux services de garde d'enfants. À cela s'ajoute une charge mentale élevée, puisque l'ensemble des responsabilités liées aux enfants et au ménage repose sur une seule personne.

La parentalité, et plus encore la monoparentalité, constitue dans la Région de Bruxelles-Capitale un facteur structurel de risque de pauvreté et d'exclusion sociale. La prévention et la réduction de la pauvreté nécessitent dès lors une approche intégrée qui tienne compte de la composition familiale, de la charge de soins et des contraintes spécifiques auxquelles les parents – en particulier les parents isolés – sont confrontés dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Qu'il s'agisse de la limitation du droit au chômage ou de l'activation des malades de longue durée, les réformes Arizona risquent de renforcer les inégalités préexistantes

Les mesures dites « Arizona », d'une part la limitation de la durée des allocations de chômage et d'autre part l'activation renforcée des malades de longue durée, exerceront un impact particulièrement marqué en Région de Bruxelles-Capitale.

Cette sensibilité accrue découle des caractéristiques structurelles du marché du travail bruxellois (poids important du chômage de longue durée et instabilité des trajectoires, etc.) ainsi

que de la composition sociodémographique spécifique de la population bruxelloise (proportion élevée de familles monoparentales, diversité importante des parcours professionnels et des situations familiales).

Au-delà de leurs effets généraux, **ces mesures présentent une dimension de genre très marquée**. Les femmes, en particulier les mères et plus encore les cheffes de familles monoparentales, se situent à l'intersection de multiples vulnérabilités : charge parentale accrue, carrières plus discontinues, recours plus fréquent au temps partiel, exposition plus importante aux formes d'emploi précaires et interruptions d'activité plus nombreuses. Ce faisceau de facteurs se traduit par une protection sociale plus fragile, une ouverture des droits au chômage moins solide et une plus forte probabilité de pertes ou de réductions de revenu.

La question **des malades de longue durée** constitue l'autre pilier central de la réforme. À Bruxelles, comme dans l'ensemble de la Belgique, les femmes sont nettement surreprésentées parmi les personnes en invalidité³⁷. Cette surreprésentation est liée tant aux conditions de travail physiquement et émotionnellement exigeantes dans les secteurs associés à une image féminine qu'à une charge domestique et parentale plus importante. L'activation renforcée touchera donc avant tout des femmes, dont une part significative de mères seules confrontées simultanément à des contraintes familiales fortes, à des problèmes de santé chroniques et à des obstacles structurels de réinsertion professionnelle.

Ainsi, qu'il s'agisse de la limitation du droit au chômage ou de l'activation des malades de longue durée, les réformes Arizona **risquent de renforcer les inégalités préexistantes**, en exposant particulièrement les femmes et les familles monoparentales bruxelloises à des pertes de revenu, à une fragilisation accrue des droits sociaux et, dans certains cas, à une dépendance accrue à l'aide sociale.

37 L'INAMI considère qu'une personne est en incapacité de travail lorsqu'elle ne peut plus travailler à cause d'une maladie ou d'un accident (hors maladies professionnelles et accidents du travail). La période d'incapacité primaire dure maximum un an. Au-delà de 12 mois d'incapacité ininterrompue, la personne passe au statut d'invalidé, à condition que son état de santé continue d'empêcher le travail. On utilise donc les personnes en maladies de longue durée ou les personnes en situation d'invalidité.

6.5.1 Limitation de la durée des allocations de chômage

Selon les estimations de l'ONEM (octobre 2025), environ **42.000 demandeuses et demandeurs d'emploi bruxellois** perdront leurs allocations entre janvier 2026 et juillet 2027³⁸. Cette mesure aura un effet direct sur ces personnes, mais générera également un **afflux supplémentaire vers les CPAS et les mutualités**.

Parmi ces 42.000 personnes, **19.000 sont des femmes** (45%). Si cette proportion est légèrement inférieure à celle des hommes, elle reflète avant tout **un taux de participation professionnelle plus faible chez les femmes** et une présence historiquement plus élevée dans les dispositifs d'aide sociale tels que le revenu d'intégration. Le tableau 24 en annexe détaille ces profils selon le sexe.

Une analyse plus fine révèle toutefois des écarts de genre significatifs. Les femmes, et plus particulièrement les mères seules, sont plus vulnérables à la limitation de la durée de leurs droits. Ces écarts apparaissent clairement lorsqu'on examine les statuts professionnels des personnes arrivant en fin de droit.

Les femmes sont largement surreprésentées parmi les personnes en fin de droit **après des parcours professionnels à temps partiel** : elles représentent **69%** des allocataires concernés par ce statut. Dans la composition interne des groupes, **11% des femmes** en fin de droit relèvent d'un passé professionnel à temps partiel, contre **4% des hommes**. Cette surreprésentation découle de trajectoires professionnelles plus fragmentées chez les femmes, liées à la fois à des difficultés d'accès à un temps plein et à des contraintes familiales accrues, notamment pour les mères isolées. Ces parcours réduisent mécaniquement la protection en matière de chômage, puisque les droits sont calculés sur la base du nombre de jours prestés et du volume de travail, deux paramètres affectés négativement par le temps partiel ou les interruptions d'activité.

Avec la réforme « Arizona », cette fragilité est encore accentuée. En effet, **la durée maximale d'indemnisation est désormais strictement limitée (maximum 24 mois)**, ce qui pénalise de manière plus marquée les personnes ayant accumulé des droits plus courts ou fragmentés. Les parcours à temps partiel réduisent donc automatiquement la durée totale d'indemnisation disponible avant l'échéance d'une fin de droit, exposant davantage les femmes à un risque accru de sortie du système, soit vers l'inactivité contrainte, soit vers l'aide sociale.

À l'inverse, les femmes sont sous-représentées dans la catégorie « fin de droit après prestations de travail à temps plein » (42%). Ce statut concerne la majorité des personnes touchées, mais de manière plus marquée chez les hommes (87% des hommes, contre 77% des femmes). Ce différentiel illustre une configuration structurelle du marché du travail où les carrières masculines restent plus linéaires, tandis que celles des femmes demeurent plus souvent marquées par les interruptions, l'instabilité ou le temps partiel, entraînant une protection moindre et un risque accru d'arriver plus rapidement en fin de droit.

38 Actiris, « Actiris analyse le profil des chercheurs d'emploi touchés par la réforme de l'Arizona », octobre 2025

Les femmes représentent près de 58 % des personnes en fin de droit engagées dans une reprise d'études, une formation ou une reconversion. Bien que ces démarches visent à améliorer leur employabilité, elles allongent souvent la période passée hors emploi et augmentent la probabilité d'atteindre la fin de droit. L'écart entre femmes et hommes reste toutefois limité (3,6% contre 2,2%), mais reflète des trajectoires plus souvent interrompues chez les femmes — en lien, par exemple, avec des maternités, des ruptures familiales ou des périodes prolongées d'éloignement du marché du travail.

Concernant la situation familiale des chômeurs en fin de droit, **trois statuts** doivent être distingués :



Les **deux premiers** sont les plus susceptibles, en cas d'exclusion du chômage, de devoir s'adresser aux CPAS et de remplir les conditions d'accès au revenu d'intégration sociale (RIS). À l'inverse, **les cohabitantes et cohabitants**, considérés comme étant à charge de leur partenaire, y sont rarement admissibles, ce qui limite fortement leurs possibilités d'aide financière individuelle.

Ces statuts familiaux accentuent les inégalités entre femmes et hommes. **Les femmes sont légèrement majoritaires parmi les personnes cohabitantes** (53%) et représentent la moitié des cheffes et chefs de ménage, un groupe où la monoparentalité est fréquente chez les femmes. Parmi les femmes en fin de droit, 37,1% sont cohabitantes (27,2% pour les hommes), 35,9% cheffes de ménage (29,5% pour les hommes) – souvent monoparentales – et 26,9% vivent seules (43,2% pour les hommes).

Les femmes sont ainsi proportionnellement plus nombreuses dans les statuts associés soit à une **dépendance économique** (cohabitantes), soit à une **charge financière élevée** (cheffes de ménage monoparentales).

Le statut de cohabitante, fréquent chez les femmes, constitue un facteur de vulnérabilité majeur : il limite l'accès au RIS et réduit les ressources disponibles en cas de fin de droit. Les cheffes de ménage, quant à elles, sont exposées à un risque accru de précarité en l'absence d'un second revenu.

Au total, la combinaison des statuts familiaux, des carrières plus discontinues et de charges familiales plus lourdes accroît significativement le risque de pauvreté et d'insécurité matérielle pour les Bruxelloises en fin de droit.

L'analyse par âge met en évidence une forte concentration des fins de droit parmi les 30-44 ans, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, mais avec un poids proportionnellement plus élevé du côté féminin. Elles y représentent près de la moitié des personnes menacées de fin de droit dans cette tranche d'âge alors leur proportion est plus faible dans les autres tranches d'âge. Cette tranche d'âge correspond à la période où les responsabilités parentales et les charges domestiques sont les plus élevées. Cette part plus importante s'inscrit dans les dynamiques du cycle de vie familial : prise en charge de jeunes enfants, organisation quotidienne lourde, difficultés de retour à l'emploi après une naissance et contraintes horaires souvent difficiles à concilier avec l'offre d'emploi disponible.

6.5.2 Activation des malades de longue durée

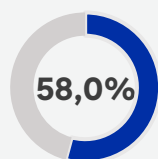
L'activation renforcée des malades de longue durée, autre pilier des mesures « Arizona », présente également des effets différenciés selon le genre. Cette réforme vise à **accélérer les parcours de réintégration, à intensifier le suivi et les contrôles, et à réduire le nombre de personnes en invalidité**, notamment via des obligations plus strictes et des sanctions en cas de non-coopération. Ces mesures s'inscrivent dans un objectif budgétaire large : **augmenter la participation au marché du travail et réduire les dépenses de sécurité sociale**.

En termes de sécurité sociale et de santé au travail, l'incapacité signifie qu'une personne est temporairement ou durablement incapable d'exercer son travail pour des raisons médicales.

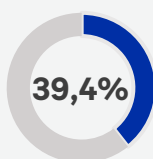
Les données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) permettent de croiser le statut invalidité, c'est-à-dire en maladie de longue durée, avec la position socio-économique, la Région de domicile, le sexe, l'âge ou encore la situation familiale (voir annexe, tableaux 25 à 28).

La proportion de malade de longue durée est un peu plus faible en Région bruxelloise (5,4% des 18-64 ans) que dans l'ensemble de la Belgique (6,9%). Cependant, cette proportion est plus importante chez les femmes (6,2%, contre 4,5% pour les hommes). Cette tendance est similaire à celle observée en Belgique (8,2% pour les femmes et 5,5% pour les hommes).

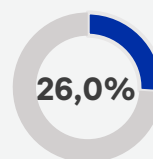
Parmi environ 43.000 personnes ayant un statut d'invalidité



sont des femmes



sont enregistrées sous le statut "Travail"



des cheffes de famille monoparentale

En Région de Bruxelles-Capitale, on comptait environ 43.000 personnes en invalidité au 4^e trimestre 2022, dont 58,0% de femmes. Cette surreprésentation féminine est cohérente avec la répartition nationale (59,6%). L'activation renforcée touchera donc prioritairement les femmes, y compris de nombreuses mères et cheffes de famille monoparentale.

La surreprésentation des femmes dans l'invalidité s'explique notamment par des parcours professionnels plus fragmentés³⁹, une présence plus fréquente dans des métiers physiquement ou émotionnellement exigeants, notamment dans les secteurs des soins de santé, de l'enseignement et du nettoyage, ainsi qu'une double charge résultant de la combinaison du travail rémunéré avec des responsabilités domestiques et parentales plus importantes.

Les malades de longue durée incluent à la fois des personnes empêchées d'exercer leur activité professionnelle et des personnes empêchées de poursuivre leur recherche d'emploi, en raison d'un problème de santé qui les rend temporairement ou durablement incapables de travailler.

Une caractéristique structurelle du public en invalidité est qu'une part importante des personnes concernées reste enregistrée dans les données de la BCSS comme ayant un statut "Travail". A Bruxelles, cela concerne 39,4% des personnes en invalidité (contre 44,3% au niveau national), tandis que 60,6% sont enregistrées comme inactives.

Cette situation ne signifie toutefois pas que ces personnes exercent effectivement une activité professionnelle à temps plein. Cela peut correspondre à différentes situations administratives, telles que :

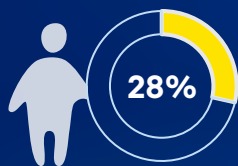
- l'exercice d'un temps partiel autorisé avec l'accord du médecin-conseil ;
- le maintien formel d'un contrat de travail, sans prestation effective ;
- une reprise d'activité, même brève, au cours du trimestre observé.

Au sein de ce groupe, les **femmes sont majoritaires** : elles représentent 60% des personnes en invalidité enregistrées comme travailleuses, confirmant que la dimension genrée structure les trajectoires d'invalidité.

³⁹ Un parcours professionnel fragmenté – fait d'emplois courts, d'interruptions ou de temps partiels – offre moins de stabilité et de protections. Cette insécurité génère souvent plus de stress, et s'accompagne de conditions de travail plus pénibles et de moins de possibilités d'adapter le poste en cas de problème de santé. L'ensemble de ces facteurs fragilise davantage la santé des personnes concernées et augmente le risque qu'un souci médical évolue en incapacité de longue durée, puis en invalidité.

La configuration familiale renforce significativement la vulnérabilité des femmes en invalidité. Parmi les quelques 15.000 Bruxelloises en invalidité enregistrées comme inactives, 26% sont cheffes de famille monoparentale, soit une proportion nettement supérieure à celle observée chez les hommes (3%). Autrement dit, plus d'une invalide inactive sur quatre est une mère seule enregistrée avec le statut inactif, alors que cette situation reste marginale chez les hommes.

Les différences d'inactivité dues à l'invalidité ne se limitent toutefois pas à la monoparentalité :



Femmes vivant seules (contre 4,4% pour les hommes)



Femmes en couple avec enfants (contre 31,1% pour les hommes)



Couples sans enfant pour les deux sexes

Enfin, au regard de la **structure d'âge** des personnes en invalidité, l'activation doit être calibrée en fonction des temporalités propres à chaque groupe. Parmi les femmes en invalidité (statut inactif) à Bruxelles, 40,3% ont entre 25 et 49 ans, une période de vie où les responsabilités familiales et les exigences de conciliation peuvent être plus importantes, sans toutefois concerner l'ensemble de ce public. Par ailleurs, 59,5% appartiennent à la tranche 50-64 ans, un groupe au sein duquel les limitations de santé, la fatigue ou les besoins d'adaptation professionnelle peuvent se manifester plus fréquemment, de manière variable selon les parcours.

Pour les mères, et plus encore pour les familles monoparentales, les contraintes familiales, matérielles et de santé se cumulent, rendant la reprise ou la recherche d'emploi difficile à concilier avec des responsabilités parentales élevées, un accès limité à des solutions de garde et un état de santé parfois fragile. Dans ce contexte, une activation insuffisamment accompagnée peut générer une pression administrative et psychologique importante, en créant une tension entre l'obligation de reprendre rapidement une activité et la nécessité de stabiliser sa santé.

En résumé, l'activation des malades de longue durée à Bruxelles concernera proportionnellement davantage les femmes, avec une forte présence de mères seules. Cette configuration appelle une attention spécifique aux contraintes parentales susceptibles d'influencer les trajectoires de reprise, ainsi qu'aux besoins liés aux reprises partielles ou progressives, afin de limiter les allers-retours entre invalidité et emploi. Dans ce contexte, les cheffes de famille monoparentale constituent un groupe particulièrement exposé aux risques de perte de revenu et de fragilité économique, ce qui invite à considérer leurs besoins spécifiques dans l'élaboration et la mise en œuvre des dispositifs d'activation.



Conclusion

La conciliation entre emploi et responsabilités familiales demeure un défi structurel

Réalisée dans le cadre du « Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales », cette étude a été lancée afin d'analyser l'impact structurel de la parentalité et de la monoparentalité sur la situation des Bruxelloises et Bruxellois sur le marché du travail. Les résultats montrent que **la parentalité constitue un facteur déterminant dans les parcours professionnels. Les écarts importants observés entre les mères et les pères** mettent en évidence une forte dimension de genre.

Par ailleurs, l'impact de la parentalité sur l'insertion sur le marché du travail varie fortement selon :

- **la composition du ménage,**
- **le nombre d'enfants**
- **l'âge des enfants.**

Ces éléments s'ajoutent à des facteurs déjà bien documentés tels que le niveau d'études, l'origine, l'âge et la durée d'inoccupation.

Dans le contexte d'un marché du travail bruxellois exigeant et fortement polarisé, ces effets apparaissent de manière particulièrement marquée, confirmant que la conciliation entre emploi et responsabilités familiales demeure un défi structurel. Si les mères seules sont particulièrement vulnérables, la parentalité influence les opportunités d'accès à l'emploi de l'ensemble des parents. Les mères, en particulier, subissent des désavantages supplémentaires, qu'elles vivent en couple ou non.

71 La parentalité, un facteur déterminant dans la carrière professionnelle

La présence d'enfants dans le ménage exerce un impact clair et inégalement réparti sur la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail. À Bruxelles, le taux d'emploi des hommes de 25 à 49 ans passe de 78,2% à 84,7% après l'arrivée des enfants. La tendance est inverse chez les femmes : le taux d'emploi des femmes sans enfants est de 77,3%, tandis que celui des femmes avec enfants n'est que de 58,8%. Alors que les taux d'emploi des femmes et des hommes sans enfants sont relativement similaires, la **présence d'enfants** entraîne une **différence** significative entre les femmes et les hommes.

La parentalité n'influence pas uniquement le taux d'emploi, mais aussi les **taux de chômage et d'activité**. Les mères sont donc plus susceptibles d'être au chômage et d'être inactives que les femmes sans enfants, tandis que les pères, à l'exception des pères isolés, sont moins susceptibles d'être inactifs ou au chômage que les hommes sans enfants.

Cette évolution différenciée reflète une **répartition genrée des tâches familiales et de soins** qui oriente les choix professionnels au sein des ménages. Les femmes, en particulier les mères, continuent d'assumer une plus grande part des responsabilités familiales. Cela se traduit par davantage d'interruptions de carrière, de travail à temps partiel et d'emplois moins stables et moins bien rémunérés. Les mères seules sont particulièrement touchées, car elles assument la totalité des responsabilités familiales, ce qui limite davantage leur flexibilité dans leurs choix professionnels.

La parentalité agit comme un mécanisme de différenciation des parcours professionnels. Ces différences ne résultent pas uniquement de choix individuels, mais aussi de normes sociales et d'attentes culturelles profondément ancrées autour de la parentalité. En outre, la conciliation de la vie professionnelle et familiale est fortement conditionnée par des structures institutionnelles qui correspondent insuffisamment à la réalité quotidienne des parents, et en particulier des parents isolés. Des obstacles structurels, tels que le manque de milieux d'accueil abordables, de qualité et adaptés pour les enfants exacerbent encore ces défis. Ils éloignent de nombreuses mères du marché du travail, en particulier lorsqu'elles assument seules l'ensemble des responsabilités familiales.

7.2 La monoparentalité comme facteur de double vulnérabilité

À Bruxelles, un ménage avec enfants sur trois est un ménage monoparental, dont 86 % sont dirigés par une mère isolée⁴⁰. La monoparentalité constitue un défi supplémentaire en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, dans la mesure où l'ensemble des responsabilités de soins repose sur un seul parent. L'analyse montre en outre que les mères seules sont fortement surreprésentées au sein de groupes déjà vulnérables, tels que les personnes peu qualifiées et les personnes d'origine non européenne. Elles cumulent dès lors différentes formes de vulnérabilité. Elles font face à un marché du travail bruxellois largement orienté vers des profils hautement qualifiés, ainsi qu'à des barrières structurelles qui entravent l'accès à l'emploi des personnes d'origines étrangères, indépendamment de leur situation familiale. Dans ce contexte, la **monoparentalité** agit moins comme une cause autonome d'exclusion que comme un **facteur amplificateur des inégalités préexistantes**.

7.3 Inégalités structurelles et effets d'intersection

Tant l'analyse des données de l'Enquête sur les Forces de Travail (chapitre 3) que l'analyse multivariée (chapitre 5) montrent que la **parentalité** n'affecte pas l'ensemble des groupes de manière uniforme: **les répercussions varient fortement en fonction du sexe, du niveau d'études, de l'origine et de la taille de la famille, et sont amplifiées au sein des familles monoparentales**.

Les femmes peu qualifiées présentent un taux d'emploi nettement plus faible et accèdent plus difficilement à l'emploi. Pour ces femmes, les chances de trouver un emploi diminuent de plus d'un quart après la naissance d'un

⁴⁰ Institut bruxellois de statistique et d'analyse. (2025). *Population ménages – Tableau 1.4.4. Positions au sein du ménage selon l'âge et la nationalité*. Site consulté le 30/01/2025.

enfant. Les femmes hautement qualifiées subissent également un impact négatif de la parentalité, mais dans une moindre mesure. Cela confirme que **les études** restent un important facteur de protection contre le chômage.

L'**origine** joue elle aussi un rôle déterminant. L'analyse met en évidence en effet des obstacles structurels qui, combinés à la situation familiale, compliquent l'accès au travail pour une partie de la population. Les femmes d'origine non européenne avec enfants ont un taux d'emploi de 41%, contre près de 90% pour les femmes d'origine belge. Cet écart considérable s'explique par des freins structurels tels que les discriminations, les obstacles linguistiques et un niveau de qualification en moyenne plus faible. À cela s'ajoutent l'impact de la maternité, les normes culturelles et les attentes sociales liées au rôle maternel pouvant également influencer les parcours professionnels. L'analyse montre ainsi que la combinaison de désavantages structurels sous-jacents et de la situation familiale limite les opportunités d'accès à l'emploi pour ces femmes.

La parentalité exerce par ailleurs un effet différencié selon les caractéristiques du ménage. À ce titre, le **nombre d'enfants** joue un rôle déterminant : plus la taille du ménage est élevée, plus la probabilité de retrouver un emploi diminue, en particulier pour les mères. Cette tendance touche aussi bien les mères en couple que les mères isolées, mais elle est **plus marquée au sein des familles monoparentales**, où les possibilités de partage des responsabilités familiales ou de recours à un réseau de soutien sont plus limitées.

L'**âge des enfants** exerce également un impact significatif. La présence de jeunes enfants, et plus encore de très jeunes enfants, est associée à des taux d'emploi plus faibles. Au fur et à mesure que les enfants grandissent, la situation s'améliore d'une manière générale, ce qui souligne l'importance de milieux d'accueil accessibles et abordables dans les premières années de la vie.

Les résultats relatifs à la **qualité de l'emploi** confirment que les parents, et en particulier les parents isolés, sont plus susceptibles d'obtenir des contrats temporaires et des emplois à temps partiel (souvent non choisi). Cela révèle une position plus vulnérable sur le marché du travail pour les femmes, et tout particulièrement pour les mères seules. Pour ces dernières, le fait d'occuper un emploi temporaire ou à temps partiel n'est pas toujours le résultat d'un choix délibéré, mais découle souvent du manque de services de garde et d'horaires de travail peu compatibles avec les responsabilités familiales. Ces constats interrogent la capacité du marché du travail bruxellois à offrir des emplois de qualité et durables aux parents exerçant des responsabilités familiales accrues.

Ces observations mettent en évidence la nécessité de reconnaître la parentalité, sous toutes ses formes, comme une dimension structurelle dans l'analyse des parcours de chômage et dans l'élaboration des politiques et dispositifs d'accompagnement. L'étude montre que les parents isolés constituent un groupe particulièrement vulnérable parmi les chercheuses et chercheurs d'emploi bruxellois. Plus spécifiquement, les Bruxelloises à la recherche d'un emploi courent un risque élevé de chômage de longue durée et rencontrent des difficultés persistantes pour retrouver un emploi. La prise en compte de la situation familiale apparaît dès lors indispensable pour comprendre les trajectoires de chômage et concevoir des politiques publiques efficaces.

7.4 Obstacles et défis liés à la parentalité

L'étude met en évidence plusieurs obstacles structurels qui entravent de manière significative la participation au marché du travail des parents, en particulier des parents isolés.

Un premier défi majeur concerne la disponibilité limitée et l'accessibilité financière des **services de garde d'enfants**. Dans la première couronne de Bruxelles en particulier, la demande de places d'accueil dépasse l'offre, constituant un frein important à l'accès à l'emploi.

Pour les parents disposant de faibles revenus, le **piège à l'emploi** constitue en outre un obstacle supplémentaire. L'écart financier entre une allocation et un salaire est en effet souvent trop faible pour que le travail soit réellement avantageux, en particulier lorsque l'on tient compte des frais de garde des enfants, des coûts de transport et des autres dépenses liées au travail. Dans certains cas, la reprise du travail peut même entraîner une perte nette de revenus, en particulier lorsque les prestations sociales associées au statut de parent isolé sont perdues.

Enfin, les mères, et plus spécifiquement les mères isolées, sont confrontées à diverses formes de discrimination, tant lors de l'embauche qu'au cours de leur carrière. Cela peut se présenter sous la forme du non-respect de droits tels que le congé de maternité ou les pauses d'allaitement, par un accès limité aux promotions ou par le non-renouvellement de contrats temporaires. Ces pratiques contribuent à maintenir les mères dans une position structurellement plus vulnérable sur le marché du travail.

Le manque de **flexibilité sur le marché du travail** constitue un obstacle supplémentaire. Cet enjeu concerne particulièrement les fonctions peu qualifiées. En effet, ils impliquent des horaires de travail irréguliers qui permettent difficilement de concilier travail et responsabilités familiales. Bien que les mères isolées soient souvent dans l'obligation de travailler pour des raisons financières, elles finissent le plus souvent par occuper des emplois de moindre qualité, tels que des emplois temporaires ou des emplois à temps partiel non choisi. Cela accroît leur vulnérabilité économique et le risque de chômage de longue durée, alors même qu'elles ont généralement moins de réseau de soutien.

Le **risque de pauvreté et d'insécurité matérielle** est également beaucoup plus élevé dans les familles avec enfants, et en particulier dans les familles monoparentales. La combinaison de revenus plus faibles, de dépenses ménagères plus élevées, de carrières fragmentées et d'un accès limité à des emplois stables accroît structurellement leur vulnérabilité. Les mères isolées peu qualifiées ou d'origine non européenne sont les plus exposées à ce risque. Elles sont confrontées à des obstacles structurels et ont un accès plus limité aux services essentiels qui pourraient améliorer leur situation.

Les réformes structurelles du marché du travail, dites **réformes Arizona**, qui prévoient à la fois une réduction de la durée des allocations de chômage et un renforcement de l'activation des personnes en incapacité de

travail de longue durée, risquent d'accroître encore la vulnérabilité d'une partie importante de la population bruxelloise.

La limitation des allocations de chômage vont entraîner une exclusion du système pour des milliers de personnes. Cela concerne notamment un groupe important de femmes et de mères isolées, qui sont surreprésentées dans les emplois précaires, le travail à temps partiel involontaire ou les carrières fragmentées. Pour ces familles, la perte d'allocations intervient souvent à un moment où les responsabilités parentales sont particulièrement lourdes et où les marges de manœuvre professionnelles sont très limitées. Cette mesure risque dès lors d'entraîner non seulement une baisse de revenus, mais aussi une perte de protection sociale. Le risque de devoir recourir à l'aide du CPAS et de se retrouver dans des situations d'insécurité matérielle s'en trouve dès lors accru.

Le durcissement des obligations d'activation pour les personnes en incapacité de travail de longue durée affecte également de manière disproportionnée les femmes, et en particulier les mères isolées, qui sont fortement représentées au sein de ce groupe. Ces obligations ne tiennent pas suffisamment compte des contraintes familiales, telles que l'absence de places d'accueil pour les enfants ou les horaires incompatibles avec les obligations familiales, et des réalités de santé telles que l'épuisement, les maladies chroniques ou la charge mentale. En l'absence de parcours d'accompagnement adaptés, incluant notamment un accès à la garde d'enfants, un suivi médical adéquat et des formes d'organisation du travail flexible, cette activation accrue peut conduire soit à une reprise du travail dans des conditions précaires, soit à des sanctions. Les inégalités déjà observées risquent dès lors de s'accroître davantage.

7.5 Recommandations

Les résultats de cette étude soulignent l'importance d'une compréhension approfondie des mécanismes qui perpétuent l'exclusion du marché du travail. Ils montrent qu'il est essentiel de prendre en considération non seulement les défis de la parentalité, tels que la disponibilité, la mobilité et l'organisation du temps, mais également l'impact potentiel des formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

L'étude constitue ainsi une base empirique essentielle pour le développement des politiques régionales. Elle met en évidence la nécessité de développer des politiques de l'emploi et de la formation qui tiennent compte des réalités de la parentalité et de la diversité des configurations familiales qui influencent directement la disponibilité et les parcours professionnels des parents. En outre, les résultats montrent qu'il est crucial d'accorder une attention particulière aux familles monoparentales, au sein desquelles la responsabilité parentale repose entièrement, et souvent de manière particulièrement lourde, sur un seul adulte.

L'analyse permet d'identifier **plusieurs leviers d'action** pour améliorer l'intégration professionnelle des parents.

01

Le premier levier central est **le renforcement des milieux d'accueil de la petite enfance** afin qu'ils soient suffisamment nombreux, abordables et flexibles, avec des heures d'ouverture compatibles aux différents rythmes de travail. En outre, il est essentiel de développer des formations et des initiatives d'accompagnement adaptées aux responsabilités familiales, ou de renforcer les formules existantes.

02

Deuxièmement, des **mesures visant à réduire le piège de l'emploi**, telles qu'une augmentation du bonus à l'emploi, des compensations pour les frais de garde ou des incitations rendant le travail plus attrayant financièrement, pourraient également contribuer à améliorer l'accès à l'emploi.

03

Par ailleurs, il est nécessaire de **promouvoir des formes d'emploi stables** ainsi que des **conditions de travail mieux compatibles** avec la parentalité, afin de favoriser l'intégration durable des mères sur le marché du travail.

04

Enfin, cette étude souligne **l'importance d'une approche transversale et coordonnée**, articulant les politiques de l'emploi, de la formation, de lutte contre les discriminations et de soutien aux familles. Elle montre clairement que la parentalité, et en particulier la monoparentalité, constitue à la fois un indicateur et un amplificateur des inégalités existantes sur le marché du travail bruxellois. Les effets de la parentalité concernent par ailleurs une population plus large que les seules femmes à la tête d'une famille monoparentale.

En analysant l'impact différencié de la parentalité selon le type de famille, le nombre d'enfants et leur âge, ce rapport s'inscrit pleinement dans les objectifs du *Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales*. Il offre une base analytique solide pour l'élaboration de politiques publiques et renforce la capacité des acteurs régionaux, dont Actiris, en les encourageant à adapter leurs politiques d'emploi, de formation et d'orientation en fonction des besoins spécifiques des parents.

Bibliographie

Actiris. (2013). *Monoparentalité à Bruxelles : État des lieux et perspectives*.

Actiris. (2025). *Monitoring des chercheuses et chercheurs d'emploi selon l'angle de l'origine nationale*.

Parentsolo.brussels. (2021). *Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales*.

Baert, S., Derous, E., Devos, L., D'hert, L., Lippens, L., Neyt, B., & Van Hoye, G. (2024). Niet-Europese migranten op de Belgische arbeidsmarkt: evaluatie van hun positie in 2023.

Institut bruxellois de statistique et d'analyse. (2025). *Population ménages – Tableau 1.4.4. Positions au sein du ménage selon l'âge et la nationalité*.

Institut bruxellois de statistique et d'analyse. (2025). *Population ménages – Tableau 1.4.3. Ménages privés par type*.

Institut bruxellois de statistique et d'analyse. (2025) *Monoparentalité en Région bruxelloise, de quelles familles parle-t-on ? Focus n° 74*.

Institut bruxellois de statistique et d'analyse. (s.d.). [Fiche d'analyse - Part des ménages monoparentaux dans le total des ménages privés](#). Consulté le 25/03/2025.

Casier, C., Vandenbroucke, A., Decroly, J. M., Marissal, P., & Vandenbroeck, M. (2025). Accessibilité des milieux d'accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale. Brussels Studies fact sheet. *Brussels Studies. La revue scientifique pour les recherches sur Bruxelles/Het wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek over Brussel/The Journal of Research on Brussels*.

Dupont, G., & Vancoppenolle, D. Gezinnen in Vlaanderen over gezinsvriendelijke maatregelen van werkgevers, praktische regelingen voor de kinderen, de invloed van het werk op het gezin en (de tevredenheid over) de combinatie gezin en werk.

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.) [Protection de la maternité](#). Site consulté le 22/01/2026.

Geurts, K. (2006). De arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders. Nieuwe bevindingen uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming.

Glorieux, I., & Van Tienoven, T. P. (2016). Genre et emploi du temps, (non-)évolution des stéréotypes de genre, 1999, 2005 et 2013.

Conseil supérieur de l'emploi. (2023). *La participation des femmes au marché du travail*.

Conseil supérieur de l'emploi. (2021). *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ?*

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2017). *Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique..* Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (s.d.).*Grossesse*. Site consulté le 22/01/2026.

Kinderopvang in Brussel. (s.d.). *Personeelstekort dwingt kinderopvang tot maatregelen*. Site consulté le 15/10/2025.

Nautet, M., & Piton, C. (2021). How does parenthood affect the careers of women and men? *NBB Economic Review*, 1-23.

Opgroeien. (s.d). *Ouderschap en opvoeding ondersteunen - Wat is ouderschap?* Consulté le 05/05/2025.

Statbel. (2020). *Qui a un emploi temporaire ? Une étude sur le profil et l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire (1999-2018)*.

STATBEL, 2025. *Dans de plus en plus de couples, les deux partenaires travaillent à temps plein*. Site consulté le 20/08/2025.

Steunpunt Werk. (2018). *Mama blijft aan boord: zwangerschapsdiscriminatie op het werk*.

Te Braak, P., Janssens, R., Surkyn, J., & Glorieux, I. (2020). Een cultuursociologische benadering van de Brusselse stadsvlucht.

Valgaren, E. (2010). Alleenstaande ouders en hun arbeidsloopbaan.

Annexe A. Méthodologie : définitions, sources et limites

La parentalité et la monoparentalité affectent la situation des parents sur le marché du travail à Bruxelles. L'analyse ne se limite pas à une approche descriptive, mais explore dans quelle mesure le fait d'être parent isolé affecte la place sur le marché du travail et les défis spécifiques qui en découlent. Cette annexe présente les concepts clés, les sources de données et les choix méthodologiques nécessaires à la compréhension des résultats.

A.1 Définitions et concepts

A.1.1 Parentalité

La parentalité recouvre les soins et la responsabilité liés à l'éducation et à l'accompagnement d'une enfant, tant sur le plan physique (alimentation, sécurité) qu'émotionnel, social et moral⁴¹. La parentalité peut être exercée à la suite d'une naissance, d'un placement en famille d'accueil ou de l'éducation des enfants d'un partenaire dans le cadre d'une famille recomposée. Cette diversité reflète les changements sociétaux, mais pose en même temps des problèmes de mesure et d'interprétation des données statistiques.

Par ailleurs, la répartition des tâches entre les deux est cruciale. Différentes études montrent que l'impact de la parentalité est fortement **genrée** : les mères assument en moyenne une plus grande part des tâches familiales et ménagères. Cette dimension de genre occupe une place centrale dans l'analyse, car elle détermine comment les responsabilités familiales affectent différemment la place des hommes et des femmes sur le marché du travail.

A.1.2 Mesure de la parentalité dans l'étude

Dans cette étude, la parentalité est mesurée à partir de données démographiques provenant du Registre national et de l'enquête sur les forces de travail (EFT). Les parents sont définis comme les adultes vivant dans un **ménage où un ou plusieurs enfants** sont officiellement domiciliés et avec lesquels ils entretiennent une **relation parent-enfant formelle**.

L'impact de la parentalité sur la place des parents sur le marché du travail est fortement déterminé par les responsabilités familiales et le temps consacré aux enfants. L'**âge de l'enfant** joue en cela un rôle important. L'étude se concentre sur les enfants mineurs, car ils nécessitent davantage de soins. On peut postuler qu'un

41 [Opgroeien : Ouderschap en opvoeding ondersteunen - Wat is ouderschap?](#) Site consulté le 05/05/2025

enfant de plus de 18 ans a un impact plus limité sur la situation des parents sur le marché du travail. Cependant, les données démographiques de Statbel basées sur le Registre national ne tiennent pas compte de l'âge des enfants, ce qui conduit souvent à surestimer l'impact de la parentalité. D'autres sources, telles que les microdonnées de l'enquête sur les forces de travail (EFT) et les données d'Actiris, offrent une estimation plus fine de cette réalité. L'opérationnalisation concrète de la variable est expliquée au point 2.2.

En outre, l'impact de la parentalité varie fortement selon le soutien que les parents reçoivent de leur réseau – famille, amis ou voisins – et/ou des structures d'accueil formelles telles que les garderies et les écoles.

Malgré ces limites, les sources utilisées livrent des informations précieuses qui permettent de dresser une vue d'ensemble et d'analyser l'impact de la parentalité, et plus spécifiquement de la monoparentalité, sur la situation des Bruxelloises et des Bruxellois sur le marché du travail.

A.1.3 Définition de la monoparentalité

La définition des familles monoparentales varie en fonction de l'objectif de l'étude et de la politique que l'on souhaite mettre en œuvre. La **monoparentalité** peut être définie simplement par la situation où un parent (père ou mère) est seul responsable de l'éducation et des soins d'un ou de plusieurs enfants. La monoparentalité peut découler d'une séparation, d'un décès, de la non-reconnaissance de l'enfant, d'un choix délibéré, d'une incapacité à s'occuper de l'enfant ou de l'absence physique de l'autre parent pour cause de travail, de guerre, de migration ou de maladie⁴².

Le Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales et la Plateforme technique de la Monoparentalité adoptent une **définition plus restrictive** de la monoparentalité en se basant sur des situations « *où un parent assure en majeure partie seul au quotidien la charge économique et éducative du ou des enfant(s), qu'il ait (droit à) une rente alimentaire ou non.* ». Le facteur déterminant est donc le fait que « *la personne à la tête de la famille assume seule et pour la plus grande part, la charge des enfants (mentale, financière et affective)* ». Les familles recomposées et les couples séparés qui organisent des formules de garde partagée équilibrée des enfants n'entrent donc pas dans cette définition.

La **définition plus étendue** de la parentalité, notamment utilisée par la Ligue des familles, considère comme parent monoparental « *tous ceux et celles qui, à un moment de leur vie, se retrouvent en situation d'assumer seul(e) de manière permanente, principale, égalitaire ou occasionnelle l'hébergement et l'éducation d'un enfant.* » (Simon, 2018, p. 4)⁴³.

42 Parent solo.brussels 2021 - Parent solo.brussels 2021 - [Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales](#)

43 SIMON Noémie, 2018. [Recherche-action sur les besoins et les attentes des familles monoparentales](#). S.l. : La Ligue des familles.

Les deux définitions sont utiles pour étudier la situation des parents seuls sur le marché du travail, même si la définition restreinte représentant le groupe le plus durement touché en moyenne par les effets de la monoparentalité. Toutefois, les sources utilisées ne permettent pas d'effectuer une mesure des ménages monoparentaux selon l'une ou l'autre de ces deux définitions.

A.1.4 Mesure de la monoparentalité dans l'étude

La mesure de la monoparentalité pose des défis méthodologiques considérables, car les données disponibles ne reflètent pas toujours la répartition réelle des responsabilités parentales ou la situation familiale perçue. Dans cette étude, la monoparentalité est mesurée sur la base des **données officielles relatives au domicile** : une famille est considérée comme monoparentale lorsqu'un adulte vit avec un ou plusieurs enfants, sans partenaire officiellement enregistré(e) à la même adresse. Cette définition opérationnelle permet d'identifier la taille et les caractéristiques des familles monoparentales et d'analyser la position du parent isolé sur le marché du travail. Elle présente toutefois certaines limites.

La première est que les sources utilisées ne donnent pas d'indications sur le régime d'hébergement ou la répartition des responsabilités parentales. Dans le cadre de la **coparentalité**, une réalité de plus en plus répandue en Belgique, les enfants séjournent souvent alternativement chez leurs deux parents, mais ne sont officiellement domiciliés que chez l'un d'entre eux, généralement la mère⁴⁴. Cela conduit à une surestimation du nombre de familles monoparentales selon la définition restreinte qui pose qu'un seul parent assume la majeure partie des responsabilités liées aux enfants. Le rôle du coparent, généralement le père, reste invisible et donc sous-estimé dans les données administratives, bien qu'il soit également considéré comme un parent isolé selon la définition étendue.

Par ailleurs, la situation quotidienne peut différer du statut officiel dans les statistiques, par exemple lorsqu'un nouveau partenaire partage certaines tâches sans cohabitation officielle⁴⁵. Certaines prestations sociales (revenu d'intégration, logement social, etc.) sont liées au statut de famille monoparentale, ce qui peut inciter les parents à retarder la cohabitation officielle. Ainsi, certaines situations où les responsabilités parentales sont partagées entre deux parents sont enregistrées à tort comme correspondant à des familles monoparentales, ce qui conduit à une surestimation de leur nombre.

44 GHESQUIERE François, 2024. [Monoparentalités : étude des situations de garde d'enfants de parents séparés. Regards statistiques, n° 14. S.I.](#) : IWEPS.

45 IBSA, 2025 [Monoparentalité en Région bruxelloise, de quelles familles parle-t-on ? Focus n° 74](#)

A.2 Sources utilisées : délimitation, méthode de mesure et limites

L'étude combine trois sources de données.

A.2.1 Registre national : statistiques sur les ménages (Statbel et IBSA)

Statbel calcule les statistiques sur les ménages à partir des données démographiques issues du Registre national. La typologie des ménages, appelée BETypo, distingue huit types de ménages, dont les familles monoparentales, constituées de parents isolés, soit des personnes de référence vivant avec des enfants sous leur toit, sans partenaire. BETypo fournit un cadre d'analyse général pour examiner la structure des ménages et identifier les ménages monoparentaux. Ces données sont ensuite traitées et diffusées par Statbel et l'IBSA.

A. TYPOLOGIE DES MÉNAGES SELON STATBEL (BETYP0)

Statbel définit un **ménage** comme un ensemble de personnes qui partagent habituellement un même logement et y vivent en commun. Le ménage est constitué soit par une personne vivant seule, soit par deux ou plusieurs personnes, unies ou non par un lien de parenté.

La notion de **personne de référence** est cruciale. Elle sert à déterminer la position des autres membres de la famille par rapport à cette personne. En théorie, la personne de référence est celle qui représente le ménage pour les affaires administratives. Dans la pratique, il s'agit souvent d'un homme adulte⁴⁶.

Sur la base de la relation entre les membres de la famille et la personne de référence, Statbel classe les ménages privés selon les **huit types** ci-dessous :

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. Isolés | 5. Cohabitants non mariés avec enfant(s) |
| 2. Couples mariés sans enfant | 6. Familles monoparentales |
| 3. Couples mariés avec enfant(s) | 7. Autres types de ménages |
| 4. Cohabitants non mariés sans enfant | 8. Ménages collectifs |

46 [Statbel : Ménages - Documentation](#), site consulté le 05/05/2025

Les familles monoparentales sont donc définies ici comme une personne de référence vivant dans un ménage privé avec enfants, sans la présence d'un(e) partenaire (marié(e) ou cohabitant(e)). La classification tient donc compte des relations entre les membres de la famille (relation parent-enfant, partenaire, etc.).

Les autres types de ménages et les ménages collectifs ne sont pas considérés comme des ménages monoparentaux.

B. LIMITES DE LA TYPOLOGIE DES MÉNAGES DE STATBEL

Si cette typologie est utile pour répertorier les structures familiales, elle présente certaines limites pour l'étude de la situation sur le marché du travail des parents isolés et cohabitants.

- **Niveau familial ou niveau individuel** : les données démographiques sont basées ici sur les ménages et non sur les individus. Par exemple, elles indiquent le nombre de familles monoparentales, mais pas le nombre d'individus qui se trouvent dans ces situations et dans d'autres. Or, ces informations individuelles sont souvent plus pertinentes pour l'analyse du marché du travail.
- **Âge des enfants** : la définition d'un enfant sous le même toit repose sur le lien par rapport à la personne de référence, mais ne tient pas compte de l'âge de l'enfant. Les enfants majeurs sont également inclus, alors que l'impact de la parentalité sur le marché du travail concerne principalement les enfants mineurs. En janvier 2025, 57% des enfants au sein des familles monoparentales bruxelloises avaient moins de 18 ans. Les 43% restants étaient donc majeurs. Cette méthode basée sur les données démographiques conduit donc à une forte surestimation du nombre de familles monoparentales avec enfants mineurs⁴⁷.
- **Réalité quotidienne et données officielles** : les statistiques basées sur les données de domicile du Registre national ne reflètent pas toujours la situation familiale réelle. Ainsi, la coparentalité n'est pas visible, et les partenaires non cohabitants ou d'autres adultes cohabitants (tels que les grands-parents, les oncles, les tantes) sont également exclus. Seuls les enfants propres et les beaux-enfants sont pris en compte. Les autres enfants du ménage, tels que les petits-enfants, les neveux ou les nièces, ne sont pas considérés comme enfants de la personne de référence.

⁴⁷ [IBSA : Population ménages – Tableau 1.4.4. Positions au sein du ménage selon l'âge et la nationalité](#), consulté le 19/09/2025

Les données démographiques du Registre national, utilisées par Statbel et l'IBSA, constituent une source complète et actualisée pour décrire les ménages bruxellois, y compris les familles monoparentales.

Toutefois, ces données sont basées sur le domicile et ne tiennent pas compte de l'âge des enfants. Elles peuvent surestimer le nombre de ménages monoparentaux dans la mesure où elles incluent parfois des enfants majeurs et ne tiennent pas compte de la diversité des situations familiales réelles (telles que la coparentalité, la garde alternée, les ménages collectifs ou recomposés).

Néanmoins, elles constituent une base de référence utile pour le profil sociodémographique du chapitre 3. L'interprétation des chiffres relatifs aux familles monoparentales doit cependant tenir compte de ces biais structurels.

A.2.2 Statistiques au niveau individuel : EFT et données administratives Actiris

Si les données démographiques donnent une image complète des statistiques officielles sur le nombre de familles avec enfants et de familles monoparentales, les données individuelles sont mieux adaptées pour examiner l'impact de la (mono)parentalité sur la place des parents sur le marché du travail. Pour ce faire, l'étude utilise deux sources : l'enquête sur les forces de travail (EFT) et les informations sur la situation familiale des chercheuses et chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris.

Contrairement aux données démographiques de Statbel, ces sources prennent en compte l'âge des enfants du ménage (moins de 18 ans). En outre, l'analyse se concentre sur les personnes âgées de 25 à 49 ans. Cette délimitation permet une meilleure comparabilité entre les groupes avec et sans enfants en les rendant plus homogènes en termes d'âge.

A. ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL

Chaque année, environ 60.000 ménages belges sont sélectionnés au hasard pour participer à l'enquête sur les forces de travail (EFT) de Statbel. Ce sondage livre des informations pertinentes sur la situation familiale, les caractéristiques des membres de la famille et leur situation sur le marché du travail⁴⁸.

48 [Statbel : Enquête sur les forces de travail \(EFT\)](#), site consulté le 20/08/2025

Microdonnées EFT

Les microdonnées de l'enquête sur les forces de travail (EFT) ont été fournies par Statbel et traitées par view.brussels.

Le fait d'associer les informations sur le type de famille et sur l'âge des autres membres du ménage permet d'établir une distinction entre les personnes qui **ont des enfants mineurs dans leur ménage et celles qui n'en ont pas**. Sont comptabilisés les enfants propres et les éventuels beaux-enfants (enfants du partenaire cohabitant). Les autres enfants cohabitants, tels que frère, sœur, petit-enfant, neveu ou nièce, ne sont pas pris en considération.

Au sein du groupe des personnes avec enfants mineurs, une distinction est faite entre :

- Les personnes cohabitant avec un(e) partenaire et des enfants ;
- Les personnes considérées comme chef de famille monoparentale.

Les personnes qui n'entrent pas dans ces deux catégories relèvent d'autres situations familiales. Il peut s'agir de ménages comprenant des enfants majeurs, d'autres membres de la famille ou des membres de ménages collectifs.

Les statistiques ont été établies au niveau des **individus** et tiennent compte de l'âge des enfants et de la présence d'une relation parent-enfant (enfants propres ou beaux-enfants). Comme pour les autres sources administratives, les informations se basent sur les données officielles relatives au domicile. Les enfants enregistrés à une autre adresse et les partenaires non cohabitants ne sont donc pas inclus dans l'analyse. Le fait que les couples soient mariés ou cohabitants ne revêtant aucune importance pour cette étude, aucune distinction n'est faite à cet égard. L'étude n'établit pas non plus de distinction entre les différents types de familles, telles que les familles traditionnelles ou les familles recomposées, car cet élément dépasse le cadre de l'étude.

Lors de l'utilisation des données de l'EFT, le fait d'associer plusieurs variables peut s'avérer problématique dans le cas où les **sous-groupes** étudiés sont de petite taille. Cela peut fausser les résultats au moment où ils sont généralisés à l'ensemble de la population. Pour cette raison, un avertissement est donné lorsque le nombre de répondants et répondantes dans une catégorie est inférieur à 5.000. Les données de trois années consécutives ont été cumulées de manière à obtenir des chiffres suffisamment robustes.

L'enquête sur les forces de travail (EFT) dresse une image globale et représentative de la parentalité au sein de la population active. En outre, elle permet d'analyser les différences en fonction du sexe, de la situation familiale et de la composition du ménage. La disponibilité des microdonnées permet de limiter l'analyse aux personnes âgées de 25 à 49 ans ayant des enfants mineurs (<18 ans).

Les principales limites tiennent à la complexité liée à la prise en compte correcte des différentes configurations familiales, telles que la coparentalité et les familles recomposées. En outre, la taille limitée de certains sous-groupes peut influencer la précision et la représentativité des résultats. Cet élément est particulièrement vrai pour les données relatives aux pères isolés avec enfants, qui sont très rares, ainsi que pour certaines intersections entre variables.

B. DONNÉES ADMINISTRATIVES D'ACTIRIS

Les données d'Actiris offrent un aperçu ciblé des chercheuses et chercheurs d'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Elles permettent d'analyser la parentalité au sein de ce groupe spécifique et de mieux comprendre la position des parents isolés face aux défis du marché du travail.

Grâce à un flux de données provenant de la Banque Carrefour de la sécurité sociale (BCSS), Actiris reçoit des informations issues du Registre national sur la composition familiale des chercheurs d'emploi inscrits. Cette source est la même que pour les données utilisées par Statbel aux fins des statistiques sur les ménages (voir 1.2.1.), mais elle est ici appliquée aux chercheurs d'emploi individuels.

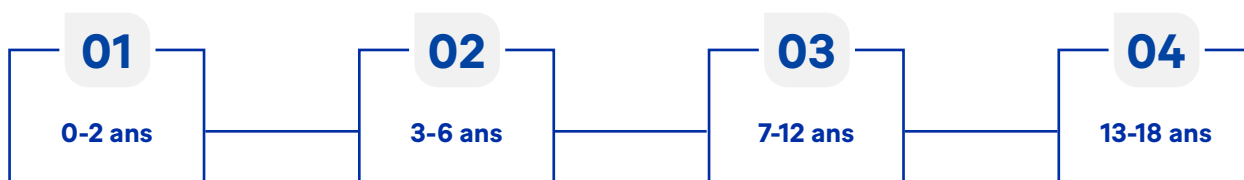
Ces données comprennent des informations sur :

- La position de la chercheuse ou du chercheur d'emploi au sein de la famille (isolé(e), marié(e), fils/fille, mère, etc.) ;
- L'âge des membres de la famille ;
- Le lien de chaque membre de la famille avec la personne de référence (chef de ménage).

Sur la base de ces informations, Actiris détermine si la chercheuse ou le chercheur d'emploi est chef de famille et s'il y a des enfants mineurs dans le ménage. Dans l'affirmative, cette personne est alors considérée comme parent isolé.

Enfants mineurs de la famille de la chercheuse ou du chercheur d'emploi

Actiris dénombre le nombre d'enfants mineurs dans la famille (même domicile) de la chercheuse ou du chercheur d'emploi et les classe en 4 tranches d'âge :



Sur cette base, deux variables sont créées :

- Variable catégorielle : pas d'enfant, 1 enfant, 2 enfants, 3 enfants ou plus ;
- Variable binaire : avoir ou ne pas avoir d'enfants mineurs dans le ménage.

Une des limites de cette méthode réside dans le fait que tous les mineurs présents à l'adresse sont comptabilisés, qu'il y ait ou non une relation parent-enfant avec le chercheur d'emploi. Il peut donc s'agir de frères, de sœurs, de neveux, de nièces ou de petits-enfants. Les jeunes chercheuses ou chercheurs d'emploi en particulier ont souvent des frères et sœurs mineurs, ce qui peut fausser l'interprétation des données.

Chercheuses et chercheurs d'emploi à la tête d'une famille monoparentale

Actiris utilise un algorithme pour déterminer les chercheuses et chercheurs d'emploi considérés comme chefs de famille monoparentale. Il repose sur deux critères : la chercheuse ou le chercheur d'emploi est enregistré comme chef de ménage isolé (c'est-à-dire sans partenaire dans le ménage) et il ou elle vit avec un ou plusieurs enfants mineurs.

Contrairement à la variable discutée précédemment qui dénombre le nombre d'enfants mineurs dans le ménage, cet algorithme exclut les frères et sœurs mineurs pour déterminer la monoparentalité. En revanche, les autres enfants mineurs, tels que les petits-enfants, les neveux et les nièces, sont pris en considération.

Par rapport à la typologie des ménages de Statbel, Actiris applique une limite d'âge plus stricte : seuls les enfants mineurs sont pris en compte. Cependant, alors que Statbel ne compte que les enfants ayant un lien de parenté officiel, Actiris est moins strict et inclut tous les mineurs à la même adresse (à l'exclusion des frères et sœurs pour la variable « chef de famille monoparentale »).

Comme pour les autres sources administratives, seuls les enfants enregistrés à la même adresse sont inclus dans l'analyse. Les chercheuses et chercheurs d'emploi qui n'accueillent leurs enfants qu'une semaine sur

deux en raison d'une coparentalité et dont les enfants sont domiciliés chez l'autre parent ne sont donc pas non plus identifiés comme chefs de famille monoparentale.

L'analyse des données des chercheuses et chercheurs d'emploi se limite aux personnes âgées de 25 à 49 ans. Cette délimitation améliore la comparabilité entre les groupes avec et sans enfants, étant donné que la probabilité d'être parent ou parent isolé augmente avec l'âge. L'âge étant également un facteur important pour les opportunités sur le marché du travail, cette sélection permet d'analyser plus finement l'impact de la parentalité sur la situation sur le marché du travail.

Ces données permettent de cartographier la parentalité et la monoparentalité au sein du groupe des chercheurs d'emploi bruxellois, en tenant compte de l'âge des enfants et du type de famille. Elles complètent utilement les informations de l'enquête sur les forces de travail (EFT) en donnant un aperçu ciblé des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail.

Comme pour toute source administrative, les informations se basent sur les données officielles relatives au domicile, ce qui rend moins visibles des situations telles que la coparentalité, la répartition des tâches et les relations précises entre les membres de la famille. Néanmoins, ces données restent une source essentielle pour mieux comprendre les parcours des parents chercheurs d'emploi sur le marché du travail bruxellois.

Annexe B. Tableaux et figures des chapitres 2 et 6

Tableau 22 - Part des ménages monoparentaux par commune bruxelloise (2024) - Chapitre 2

Commune	Nombre total de ménages	Ménages avec 2 adultes et enfants	Nombre de familles mono-parentales	"% Ménages avec 2 adultes et enfants (1)"	% Ménages mono-parentales	Ménages avec enfants (1+2)
Anderlecht	54.105	14.464	7.155	26,7%	13,2%	40,0%
Auderghem	16.234	4.140	1.769	25,5%	10,9%	36,4%
Berchem-Sainte-Agathe	10.155	3.199	1.415	31,5%	13,9%	45,4%
Bruxelles	95.075	19.364	9.586	20,4%	10,1%	30,4%
Etterbeek	28.726	4.296	2.308	15,0%	8,0%	23,0%
Evere	19.449	5.436	2.487	28,0%	12,8%	40,7%
Forest	26.827	6.206	3.442	23,1%	12,8%	36,0%
Ganshoren	11.311	2.970	1.439	26,3%	12,7%	39,0%
Ixelles	51.709	6.604	3.955	12,8%	7,6%	20,4%
Jette	22.518	6.348	3.058	28,2%	13,6%	41,8%
Koekelberg	9.306	2.673	1.223	28,7%	13,1%	41,9%
Molenbeek-Saint-Jean	39.254	11.559	5.901	29,4%	15,0%	44,5%
Saint-Gillis	25.896	3.953	2.571	15,3%	9,9%	25,2%
Saint-Josse-ten-Noode	12.293	2.697	1.466	21,9%	11,9%	33,9%
Schaerbeek	56.016	14.603	7.310	26,1%	13,0%	39,1%
Uccle	39.819	9.612	5.166	24,1%	13,0%	37,1%
Watermael-Boitsfort	11.453	2.751	1.585	24,0%	13,8%	37,9%
Woluwe-Saint-Agathe	29.528	6.393	3.230	21,7%	10,9%	32,6%
Woluwe-Saint-Pierre	19.207	5.075	2.073	26,4%	10,8%	37,2%
Région de Bruxelles-Capitale	578.881	132.343	67.139	22,9%	11,6%	34,5%
Région Flandre	2.951.374	826.283	245.700	28,0%	8,3%	36,3%
Région Wallon	1.632.884	430.569	200.025	26,4%	12,2%	38,6%
Belgique	5.163.139	1.389.195	512.864	26,9%	9,9%	36,8%

Source : Statbel (IBSA), calculs view.brussels

Tableau 23 - Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE UE 2020) – répartition par sexe, type de ménage et région – moyenne 2022-2024 - Chapitre 6

	Région bruxelloise			Région wallonne		
	AROPE	Marge inf.	Marge sup.	AROPE	Marge inf.	Marge sup.
Total	37,3%	34,9%	39,7%	19,0%	18,1%	19,9%
Hommes	36,8%	34,1%	39,5%	18,3%	17,4%	19,3%
Femmes	37,8%	35,2%	40,5%	19,6%	18,6%	20,7%
Personne seule	40,4%	37,1%	43,8%	30,4%	28,9%	31,9%
2 adultes < 65 ans	21,4%	16,5%	27,2%	11,5%	10,1%	13,0%
2 adultes, 1 enfant ou plus	37,2%	32,8%	41,8%	14,5%	13,0%	16,3%
Parent seul avec enfant(s)	53,5%	45,5%	61,3%	41,1%	37,2%	45,2%
2 adultes, au moins 1 de 65 ans ou plus	36,7%	29,5%	44,6%	18,0%	16,2%	19,9%
Autres situations	35,2%	28,2%	42,9%	15,1%	12,9%	17,5%

	Région flamande			Belgique		
	AROPE	Marge inf.	Marge sup.	AROPE	Marge inf.	Marge sup.
Total	12,7%	11,6%	13,9%	24,5%	22,8%	26,2%
Hommes	12,0%	10,9%	13,3%	23,8%	22,0%	25,8%
Femmes	13,3%	12,0%	14,7%	25,1%	23,3%	27,0%
Personne seule	23,6%	21,5%	25,8%	36,7%	34,1%	39,4%
2 adultes < 65 ans	7,1%	5,6%	8,8%	17,8%	14,8%	21,1%
2 adultes, 1 enfant ou plus	8,2%	6,3%	10,5%	19,1%	16,2%	22,5%
Parent seul avec enfant(s)	31,6%	25,0%	39,0%	47,9%	42,4%	53,5%
2 adultes, au moins 1 de 65 ans ou plus	15,3%	13,1%	17,8%	20,7%	17,8%	23,9%
Autres situations	9,1%	6,7%	12,1%	18,8%	14,8%	23,6%

Sources : STATBEL (SILC), calculs view.brussels

L'indicateur AROPE montre la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE = At Risk Of Poverty or Social Exclusion). Il s'agit de l'indicateur européen officiel utilisé pour mesurer la pauvreté au sens large, dans le cadre des statistiques EU-SILC. Concrètement, l'indicateur AROPE cumule trois éléments européens (EU-SILC) : Risque de pauvreté monétaire (revenu inférieur à 60% du revenu médian), privation matérielle et sociale grave et ménage à faible intensité de travail.

L'indicateur étant basé sur l'enquête SILC, il comporte une incertitude statistique.

Les limites inférieures et supérieures correspondent à l'intervalle de confiance autour de la valeur estimée de l'indicateur AROPE.

Limite inférieure = la valeur la plus basse de l'estimation de l'indicateur AROPE

Limite supérieure = la valeur la plus haute de l'estimation de l'indicateur AROPE

Cela signifie que l'on peut affirmer avec 95 % de confiance que la valeur réelle de l'indicateur AROPE se situe entre ces deux limites.

Tableau 24 - Estimation du nombre de chômeurs en fin de droits par caractéristiques et par sexe – Région de Bruxelles
– 2026/2027 - Chapitre 6

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Total	22.956	18.754	41.710	45,0%
Par catégorie				
Chefs de ménage	6.783	6.738	13.521	49,8%
Cohabitants	6.242	6.954	13.196	52,7%
Isolés	9.919	5.050	14.968	33,7%
Par statut d'indemnisation				
CCI-DE, après prestations de travail	19.927	14.354	34.281	41,9%
CCI-DE, travailleurs à temps partiel volontaire	920	2.000	2.919	68,5%
CCI-DE, après études	647	631	1.278	49,3%
Reprise d'études ou suivre une formation (autre que formation prof.)	498	678	1.177	57,6%
Formation professionnelle	440	473	913	51,8%
Travailleurs à temps partiel avec maintien de droit et AGR	389	391	780	50,1%
CCI-NDE: travailleurs à temps partiel volontaire	65	154	220	70,2%
Autres	41	27	67	39,8%
Par classe d'âge				
< 25 ans	867	652	1.519	42,9%
25-29 ans	2.439	2.181	4.620	47,2%
30-44 ans	8.240	7.939	16.179	49,1%
45-54 ans	5.805	4.384	10.189	43,0%
55 ans et +	5.606	3.598	9.204	39,1%
Par niveau d'études				
Peu scolarisé ou inconnu	13220	8833	22053	40,1%
Moyennement scolarisé	5.000	4.430	9.430	47,0%
Hautement qualifié	4.736	5.491	10.228	53,7%
Par nationalité				
Belge	16.127	13.614	29.741	45,8%
Étranger UE	2.967	3.186	6.152	51,8%
Étranger hors UE	3.863	1.954	5.817	33,6%

Sources : ONEM, calculs view.brussels

Tableau 25 - Population en invalidité par sexe et par région – 4e trimestre 2022 - Chapitre 6

	Population en invalidité (maladie de longue durée)		Population total de 18 à 64 ans	% oui
	Non	Oui		
Hommes	386.387	18.329	404.716	4,5%
Femmes	379.737	25.265	405.002	6,2%
Région de Bruxelles-Capitale	766.124	43.594	809.718	5,4%
% femmes	49,6%	58,0%	50,0%	
Hommes	1.937.224	100.277	2.037.501	4,9%
Femmes	1.848.834	155.922	2.004.756	7,8%
Région flamande	3.786.058	256.199	4.042.257	6,3%
% femmes	48,8%	60,9%	49,6%	
Hommes	1.040.413	78.194	1.118.607	7,0%
Femmes	1.003.133	108.978	1.112.111	9,8%
Région wallonne	2.043.546	187.172	2.230.718	8,4%
% femmes	49,1%	58,2%	49,9%	
Hommes	3.364.024	196.800	3.560.824	5,5%
Femmes	3.231.704	290.165	3.521.869	8,2%
Belgique	6.595.728	486.965	7.082.693	6,9%
% femmes	49,0%	59,6%	49,7%	

Sources : BCSS (application web chiffres globaux), calculs view.brussels

Note : Population en invalidité basée sur la position « n372 : Incapacité de travail – invalidité » et les différentes positions combinées liées à l'invalidité (en particulier « invalidité et actifs »).

Tableau 26 - Population en invalidité selon le statut de travail ou d'inactivité, le sexe et la région – 4e trimestre 2022-
Chapitre 6

	Statut		Total	% Travail*
	Travail*	Inactif		
Hommes	6.894	11.435	18.329	37,6%
Femmes	10.295	14.970	25.265	40,7%
Région de Bruxelles-Capitale	17.189	26.405	43.594	39,4%
% femmes	59,9%	56,7%	58,0%	
Hommes	46.505	53.772	100.277	46,4%
Femmes	76.650	79.272	155.922	49,2%
Région flamande	123.155	133.044	256.199	48,1%
% femmes	62,2%	59,6%	60,9%	
Hommes	29.443	48.751	78.194	37,7%
Femmes	46.057	62.921	108.978	42,3%
Région wallonne	75.500	111.672	187.172	40,3%
% femmes	61,0%	56,3%	58,2%	
Hommes	82.842	113.958	196.800	42,1%
Femmes	133.002	157.163	290.165	45,8%
Belgique	215.844	271.121	486.965	44,3%
% femmes	61,6%	58,0%	59,6%	

Sources : BCSS (application web chiffres globaux), calculs view.brussels

Note* :

Une personne peut apparaître dans les données de la BCSS en tant que salarié alors qu'elle perçoit des allocations d'invalidité. Cela peut se produire dans les cas suivants :

- il/elle travaille à temps partiel avec l'accord du médecin-conseil ;
- son contrat de travail se poursuit officiellement même en l'absence de prestations effectives ;
- il/elle a repris le travail au cours du trimestre.

Tableau 27 - Population en invalidité (statut inactif) selon la situation familiale, le sexe et la région – 4e trimestre 2022

- Chapitre 6

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	En v.a.			En% vertical		
1. Isolé	4.996	4.251	9.247	43,7%	28,4%	35,0%
2. Couple sans enfant	1.152	1.579	2.731	10,1%	10,5%	10,3%
3. Couple avec enfant(s)	3.559	4.282	7.841	31,1%	28,6%	29,7%
4. Chef famille monoparentale	368	3.891	4.259	3,2%	26,0%	16,1%
5. Autres situations	1.360	967	2.327	11,9%	6,5%	8,8%
Région de Bruxelles-Capitale	11.435	14.970	26.405	100,0%	100,0%	100,0%
1. Isolé	20.235	18.550	38.785	37,6%	23,4%	29,2%
2. Couple sans enfant	10.553	20.859	31.412	19,6%	26,3%	23,6%
3. Couple avec enfant(s)	13.320	21.842	35.162	24,8%	27,6%	26,4%
4. Chef famille monoparentale	1.819	12.630	14.449	3,4%	15,9%	10,9%
5. Autres situations	7.845	5.391	13.236	14,6%	6,8%	9,9%
Région flamande	53.772	79.272	133.044	100,0%	100,0%	100,0%
1. Isolé	19.535	16.601	36.136	40,1%	26,4%	32,4%
2. Couple sans enfant	8.682	12.272	20.954	17,8%	19,5%	18,8%
3. Couple avec enfant(s)	12.067	16.234	28.301	24,8%	25,8%	25,3%
4. Chef famille monoparentale	2.628	13.998	16.626	5,4%	22,2%	14,9%
5. Autres situations	5.839	3.816	9.655	12,0%	6,1%	8,6%
Région wallonne	48.751	62.921	111.672	100,0%	100,0%	100,0%
1. Isolé	44.766	39.402	84.168	39,3%	25,1%	31,0%
2. Couple sans enfant	20.387	34.710	55.097	17,9%	22,1%	20,3%
3. Couple avec enfant(s)	28.946	42.358	71.304	25,4%	27,0%	26,3%
4. Chef famille monoparentale	4.815	30.519	35.334	4,2%	19,4%	13,0%
5. Autres situations	15.044	10.174	25.218	13,2%	6,5%	9,3%
Belgique	113.958	157.163	271.121	100,0%	100,0%	100,0%

Sources : BCSS (application web chiffres globaux), calculs view.brussels

Remarque :

La situation familiale dans les données de la BCSS ne tient pas compte de l'âge des enfants (les familles avec enfants peuvent donc comprendre des familles avec des enfants majeurs).

Tableau 28 - Population en invalidité (statut inactif) selon la catégorie d'âge, le sexe et la région – 4e trimestre 2022

- Chapitre 6

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	En v.a.			En% vertical		
18-24	15	31	46	0,1%	0,2%	0,2%
25-49	3.978	6.028	10.006	34,8%	40,3%	37,9%
50-64	7.442	8.911	16.353	65,1%	59,5%	61,9%
Région de Bruxelles-Capitale	11.435	14.970	26.405	100,0%	100,0%	100,0%
18-24	171	255	426	0,3%	0,3%	0,3%
25-49	17.784	29.287	47.071	33,1%	36,9%	35,4%
50-64	35.817	49.730	85.547	66,6%	62,7%	64,3%
Région flamande	53.772	79.272	133.044	100,0%	100,0%	100,0%
18-24	93	133	226	0,2%	0,2%	0,2%
25-49	15.360	22.781	38.141	31,5%	36,2%	34,2%
50-64	33.298	40.007	73.305	68,3%	63,6%	65,6%
Région wallonne	48.751	62.921	111.672	100,0%	100,0%	100,0%
18-24	279	419	698	0,2%	0,3%	0,3%
25-49	37.122	58.096	95.218	32,6%	37,0%	35,1%
50-64	76.557	98.648	175.205	67,2%	62,8%	64,6%
Belgique	113.958	157.163	271.121	100,0%	100,0%	100,0%

Sources : BCSS (application web chiffres globaux), calculs view.brussels

